



*Ministero della Giustizia*

*Organismo Indipendente di Valutazione*

## **RELAZIONE**

**DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI  
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE DELL'ANNO 2022**

28 giugno 2023

# Indice

<b>1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI.....</b>	<b>3</b>
<b>2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO .....</b>	<b>7</b>
<b>5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE .....</b>	<b>12</b>

## 1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità di svolgimento della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2022 del Ministero della Giustizia da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

In particolare, nei paragrafi seguenti, sono descritti:

- a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance,
- b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri,
- c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

## 2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

Secondo quanto disposto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance. La Relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e, poi, validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14 del medesimo Decreto. La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

I criteri guida dell'attività di validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV sono innanzitutto stabiliti dall'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017. Tale disposizione stabilisce che l'OIV valida la Relazione sulla performance *“a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*.

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'OIV deve tener conto, ove presenti, delle risultanze *“delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti”*. Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto.

Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali *“variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione”*.

Ulteriori e specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione sono state fornite dalle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance* n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

Le Linee Guida evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come *“validazione”* del processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. La validazione, invece, non può essere considerata una *“certificazione”* puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

Inoltre, a pagina 15 delle Linee Guida, viene precisato che la validazione è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della seconda sezione del PIAO;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nella seconda sezione del PIAO;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

### **3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE**

Il metodo e il processo di validazione sono stati definiti coerentemente a quanto stabilito dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Quando non sono stati trovati riferimenti metodologici specifici, sono state utilizzate, come riferimenti generali, le logiche e le metodologie tipiche dell'*auditing*.

#### **3.1. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI**

La validazione della Relazione è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare, i seguenti:

- il **Ministro** che con il D.M. del 27 giugno 2023 ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2022;
- il **Referente per la performance** che ha coordinato il processo di predisposizione della Relazione sulla performance. Inoltre, ha curato la trasmissione della Relazione sulla performance al Ministro per l'approvazione e, successivamente,

ha trasmesso all'OIV la Relazione, approvata dal Ministro, da sottoporre a validazione;

- i **responsabili** dei centri di responsabilità del Ministero e i **referenti della performance**, con i quali si sono tenute riunioni e ai quali sono stati forniti dei format per la predisposizione dei contributi, anche grazie alla collaborazione dell'Organismo indipendente di valutazione. I referenti hanno quindi trasmesso i dati e le informazioni pertinenti, elaborati dalle articolazioni di rispettiva appartenenza, consentendo al Referente della performance, con il supporto della Struttura tecnica dedicata, di predisporre la Relazione sulla Performance.
- l'**OIV** che ha revisionato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'ambito del processo di validazione.

### 3.2. METODI DI VERIFICA

I metodi di verifica utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si ispirano in quanto compatibili, e con gli opportuni adattamenti, a quelli tipici dell'auditing. In particolare:

1. *analisi dei sistemi interni*, che si attua mediante l'osservazione diretta del revisore sulle attività poste in essere dagli attori coinvolti o mediante interviste dirette agli attori coinvolti o tramite la consultazione di manuali di procedure (se presenti);
2. *verifica diretta degli elementi reali*, che consiste nella verifica della "sostanza" rappresentata dagli elementi reali oggetto di revisione (nel caso di specie: i dati di performance riportati nella Relazione sulla performance) e che si attua attraverso la constatazione personale del revisore, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
3. *analisi documentali*, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
4. *analisi comparative*, che si attuano attraverso comparazioni spaziotemporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Il dettaglio dei metodi di verifica applicati per ognuno dei criteri di validazione previsti dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella Tabella 1.

**Tabella 1 – Criteri di valutazione e metodi utilizzati**

<b>Criteri di validazione previsti</b>	<b>Metodi di verifica</b>	<b>Oggetto della verifica</b>
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;</i>	Analisi comparative	Analisi comparativa della seconda sezione del PIAO 2022-2024, della Direttiva annuale del Ministro e della Nota Integrativa alla LB e della Relazione sulla Performance 2022

<b>Criteri di validazione previsti</b>	<b>Metodi di verifica</b>	<b>Oggetto della verifica</b>
<i>b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;</i>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dati tra il paragrafo 3.1 della Relazione sulla Performance 2022 (obiettivi specifici) e il paragrafo 3.3 (performance organizzativa complessiva)
<i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</i>	Analisi comparative	Comparazione e analisi della coerenza dei dati la seconda sezione del PIAO 2022-2024, la Direttiva annuale del Ministro e della Nota Integrativa alla LB e la Relazione sulla Performance 2022
<i>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella Relazione sulla Performance
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Analisi dei sistemi interni	Verifica esistenza di format o altri strumenti per l'automazione dei calcoli del grado di realizzazione degli indicatori e degli obiettivi
<i>f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Analisi di quanto riportato nel campo "fonte dei dati" delle schede allegate alla Relazione
<i>g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della presenza dell'eventuale scostamento e della motivazione
<i>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica presenza di sistemi dedicati
<i>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della conformità alle disposizioni normative e alle linee guida del DFP
<i>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del livello di sinteticità
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta del grado di chiarezza e comprensibilità
<i>l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).</i>	Analisi documentale	Analisi della Relazione sulla performance e verifica diretta della struttura del testo

### *3.3. MODALITÀ DI SELEZIONE DEGLI INDICATORI DA SOTTOPORRE A VERIFICA*

La verifica ha riguardato la totalità degli oggetti (documenti, sezioni di documenti, informazioni o dati) per tutti i criteri descritti della tabella 1, ad eccezione dei criteri di cui ai punti f) e g), per i quali la verifica è stata effettuata su un campione di dati, sia in considerazione della elevata numerosità degli stessi, sia per poter consentire un esame maggiormente approfondito.

### *3.4. DOCUMENTI CONSULTATI E ULTERIORI SUPPORTI ANALIZZATI*

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022
- b) Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2022-2024;
- c) Aggiornamento del PIAO 2022-2024 adottato con d.m. 19 ottobre 2022
- d) PIAO 2022-2024 adottato con d.m. 30 giugno 2022
- e) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, adottato con d.m. 23 dicembre 2021
- f) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2022.

## **4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO**

### *4.1. COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIAO RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO*

L'analisi comparativa dei documenti di programmazione (PIAO, direttiva annuale del Ministro e Nota integrativa a Legge di Bilancio) e consuntivi (Relazione sulla performance) ha fatto emergere un sufficiente livello di coerenza nei contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale degli obiettivi specifici e operativi annuali di CdR programmati.

Anche le sezioni descrittive appaiono coerenti benché la Relazione si caratterizzi per un livello di sintesi e chiarezza espositiva maggiore del PIAO.

Pertanto, la verifica ha avuto **esito positivo**.

### *4.2. COERENZA FRA LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA EFFETTUATA DALL'OIV E LE VALUTAZIONI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RIPORTATE DALL'AMMINISTRAZIONE NELLA RELAZIONE*

L'OIV ha valutato la performance organizzativa attraverso un metodo basato sul rating e tenendo conto delle valutazioni espresse dagli utenti.

Vi è una piena coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione e la valutazione effettuata dall'OIV.

L'OIV ha tenuto conto delle risultanze *“delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti”* e, in particolare, del grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni rilevato attraverso la metodologia prevista dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Pertanto, la verifica ha avuto **esito positivo**.

#### 4.3. *PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI AGLI OBIETTIVI INSERITI NEL PIAO E NEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE CONNESSI*

Il testo della Relazione sulla performance contiene una rendicontazione degli obiettivi specifici e di quelli operativi annuali di CdR programmati dall'amministrazione. Pertanto, la verifica ha avuto **esito positivo**.

#### 4.4. *VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA*

Per quanto riguarda la declinazione della trasparenza nella Relazione sulla performance è presente un indicatore collocato a livello strategico (obiettivi specifici) *“grado di trasparenza dell'amministrazione”*. Tuttavia, si ritiene che sia necessario integrare maggiormente gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance. Ad una tale soluzione si potrebbe giungere formulando un obiettivo/indicatore trasversale in grado di misurare il *“grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione”*, valorizzando in tal modo anche l'attività di monitoraggio e la relazione annuale redatta dal RPCT. Pertanto, la verifica ha avuto **esito parzialmente positivo**.

#### 4.5. *VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI*

L'amministrazione non dispone di un sistema informatico dedicato al ciclo della performance. Questo comporta che il calcolo degli indicatori e del grado di realizzazione dei target è rimesso alla compilazione a cura di ogni responsabile delle diverse articolazioni organizzative del Ministero. Una tale impostazione è fonte di evidenti criticità.

Il Responsabile per la Performance del Ministero che opera presso il Gabinetto del Ministro ha avviato per questa annualità una serie di interventi che sono da valutare positivamente. In primo luogo, ha costituito una rete di referenti – per ogni centro di responsabilità – specificamente dedicati alla performance. Inoltre, sono stati predisposti dei format, anche *excel*, con la possibilità di automatizzare almeno parzialmente le formule di calcolo. Questo ha ridotto il rischio di errori.

In prospettiva, sarebbe auspicabile che l'amministrazione si doti di un sistema informativo dedicato alla gestione dell'intero ciclo della performance. In ogni caso, l'azione di coordinamento svolta dal Referente della performance è da valutare molto positivamente anche in questa prospettiva.

Pertanto, la verifica ha avuto **esito parzialmente positivo**.

4.6. *AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTO-DICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)*

Analizzando gli obiettivi e gli indicatori riportati nell'allegato 2 della Relazione sulla performance merge che su 34 obiettivi, 5 obiettivi hanno indicatori privi di una fonte dati, mentre circa il 30% si basano su fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate. Sarebbe auspicabile aumentare l'utilizzo di tali fonti.

Pertanto, la verifica ha avuto **esito parzialmente positivo**.

4.7. *EFFETTIVA EVIDENZIAMENTO, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE*

Analizzando gli obiettivi riportati negli allegati 1 (obiettivi specifici) e 2 (obiettivi operativi annuali) emerge quanto segue:

- per i 20 obiettivi riportati nell'allegato 1 gli scostamenti sono sempre accompagnati da una motivazione,
- per quanto riguarda gli obiettivi riportati nell'allegato, si rilevano 6 obiettivi per i quali i target non sono stati pienamente raggiunti: per il 50% degli stessi le cause dello scostamento sono indicate o desumibili.

Nel complesso, la verifica ha avuto **esito positivo**.

4.8. *ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTI NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIAO*

Le modalità di misurazione e valutazione della performance sono descritte nel Sistema di misurazione e valutazione adottato con il d.m. 23 dicembre 2021. Nel complesso appaiono adeguate. Tra l'altro la misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei dirigenti avviene attraverso un apposito applicativo.

Nel complesso, la verifica ha avuto **esito positivo**.

4.9. *CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP*

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella 2.

**Tabella 2 – Esiti analisi conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 150/2009)**

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell’analisi	Esito
<b>Art. 6, comma 1</b> <i>Le variazioni, verificatesi durante l’esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall’OIV ai fini della validazione di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli scostamenti significativi riscontrati fra i risultati programmati e i risultati effettivamente conseguiti sono stati generalmente motivati nella Relazione (allegato 1 e 2).</li> </ul>	Conforme
<b>Art. 10, comma 1, lettera b)</b> <i>La Relazione deve evidenziare “a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza dei risultati di consuntivo per tutti gli obiettivi nel corpo del testo o negli allegati.</li> <li>• Presenza del raccordo con le risorse.</li> <li>• Presenza del bilancio di genere (paragrafo 4 della Relazione)</li> </ul>	conforme
<b>Art. 14, comma 4, lettera c)</b> <i>La Relazione deve essere “redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 70 pagine.</li> <li>• Sono presenti box, figure e tabelle che facilitano la immediata comprensione dei concetti.</li> <li>• Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder del Ministero.</li> </ul>	conforme
<b>Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis</b> <b>Occorre tener conto delle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</b>	La relazione riporta (pp. 57 e 58) le risultanze della rilevazione di soddisfazione degli utenti interni ed esterni dell’amministrazione	conforme
<b>Art. 15, comma 2, lettera b)</b> <b>La Relazione sulla performance è definita dall’organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione “in collaborazione con i vertici dell’amministrazione”</b>	La relazione è stata predisposta con il coordinamento del Referente della Performance che è incardinato presso il Gabinetto del Ministro	conforme

In conclusione, l’analisi di conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti ha dato esito pienamente positivo con riferimento a 5 punti su 5.

Gli esiti dell’analisi di conformità della Relazione alla Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono riportati nella seguente Tabella 3.

**Tabella 3 – Esiti analisi conformità alla normativa vigente (L.G. DFP)**

Contenuti richiesti nelle LG n.3/2018	Evidenze dell’analisi	Esito
I principali risultati raggiunti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È presente una sezione all’interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida</li> </ul>	conforme
Analisi del contesto e delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È presente una sezione all’interno della Relazione sulla performance. I</li> </ul>	conforme

Contenuti richiesti nelle LG n.3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
	contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida	
Obiettivi annuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida</li> </ul>	conforme
Obiettivi specifici (triennali)	<ul style="list-style-type: none"> <li>È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida.</li> </ul>	conforme
Performance complessiva organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida</li> </ul>	conforme
Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida</li> </ul>	conforme
Il processo di misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida</li> </ul>	conforme

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito pienamente positivo.

#### *4.10. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)*

Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 70 pagine, che appare appropriata in considerazione degli scopi del documento.

Per non appesantire il documento sono stati inseriti alcuni allegati, che contengono tutte le informazioni e i dati di dettaglio.

Questa soluzione sembra garantire un buon bilanciamento tra l'esigenza di sintesi e la necessità di garantire la massima trasparenza sui dati e le informazioni.

L'esito della verifica è pertanto **positivo**.

#### *4.11. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE*

Sono presenti figure e tabelle che facilitano la immediata comprensione dei concetti.

Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali stakeholder del Ministero.

L'esito della verifica è pertanto **positivo**.

#### *4.12. PRESENZA DELL'INDICE, POCCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.*

L'indice è presente. I rinvii a riferimenti normativi sono appropriati.

Il rinvio ad altri documenti è limitato agli allegati.

L'esito della verifica è pertanto **positivo**.

## 5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il riepilogo degli esiti dell'analisi è riportato nella seguente Tabella 4.

*Tabella 4 – Riepilogo degli esiti delle verifiche attuate per ogni criterio di validazione*

<b>Criteria di validazione previsti</b>	<b>Esito</b>
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;</i>	Positivo
<i>b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;</i>	Positivo
<i>c) presenza nella Relazione dei risultati relativi agli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano</i>	Positivo
<i>d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;</i>	Parzialmente positivo
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	Parzialmente positivo
<i>f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);</i>	Parzialmente positivo
<i>g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;</i>	Positivo
<i>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;</i>	Positivo
<i>i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;</i>	Positivo
<i>j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);</i>	Positivo
<i>k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,</i>	Positivo
<i>l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).</i>	Positivo

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “validazione della Relazione con osservazioni” (terza opzione prevista dalle LG n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica), dal momento che le criticità riscontrate sembrano poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della performance.

Di conseguenza, l'OIV avrà cura di verificare che l'amministrazione recepisca adeguatamente la suddetta osservazione. Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.