



**Ministero delle Imprese
e del Made in Italy**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE

**DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE DELL'ANNO 2023**

28 giugno 2024

Indice

<u>1. PREMESSA.....</u>	<u>3</u>
<u>2. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI</u>	<u>3</u>
<u>3. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE.....</u>	<u>3</u>
<u>4. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE</u>	<u>5</u>
<u>5. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO.....</u>	<u>13</u>
<u>6. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE</u>	<u>22</u>

1. PREMESSA

La riorganizzazione del Ministero delle imprese e del made in italy (MIMIT), dettata dal DPCM n. 174/2023, ha determinato un rinnovo dell'assetto organizzativo che ha inciso profondamente anche in relazione ai soggetti coinvolti nella gestione del ciclo della performance con particolare riguardo alle attività connesse alla predisposizione della relazione sulla performance.

2. 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 2023 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.

3. 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 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. 14, lett. h), l'OIV è anche tenuto a verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità nonché a valutare ex art. 8, al fine della misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

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 PIAO¹;
- 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 a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nella seconda sezione del PIAO;
- 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.).

¹ Il PIAO è articolato in quattro sezioni. In particolare, la seconda sezione è dedicata alla descrizione dei seguenti temi: 1) valore pubblico, quale risultato delle politiche attuate dall'Amministrazione nei diversi settori di intervento; 2) performance, con indicazione delle principali linee di azione attraverso le quali il Ministero intende perseguire l'obiettivo dell'aumento della produttività e la ripresa degli investimenti; 3) anticorruzione che riporta una sintesi della mappatura dei processi e l'indicazione delle misure poste in atto dall'Amministrazione per trattare il rischio corruttivo.

In tale scenario ricostruttivo s’inserisce, peraltro, la delibera della Corte dei conti n° 62/2024/G avente ad oggetto “Segnalazioni inviate alla Corte dei Conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020-2022)” a mente della quale la validazione della Relazione annuale sulla performance riveste significativa importanza in quanto rappresenta il completamento del ciclo della performance, costituisce la fase di verifica dell’appropriatezza e dell’effettività di quest’ultima, insieme all’attendibilità dei dati contenuti nella Relazione predisposta dalle singole Amministrazioni. Nel rapporto approvato la Corte si è soffermata ad analizzare le validazioni delle relazioni sulle performance dei vari Ministeri, sia quelle trasmesse alla Corte perché chiuse con osservazioni sia quelle acquisite autonomamente in sede istruttoria dai siti dei Ministeri medesimi.

La Corte in via generale ha evidenziato *che sono parimenti diffusi tra le Amministrazioni:*

- *l’assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione;*
- *l’omesso aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- *il mancato rispetto dei criteri di valutazione partecipativa;*
- *l’assenza di adeguata attenzione al c.d. bilancio di genere e la conseguente mancanza di un’adeguata integrazione della dimensione di genere nella programmazione.”*

Da ultimo a pag. 77 raccomanda agli OIV “la puntuale trasmissione degli esiti del processo di validazione” (cfr. decreto di questo OIV n°14 del 13/06/2024)

4. 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*. Si è tenuto altresì conto dei contenuti della citata delibera della Corte dei Conti n° 62/2024/G.

4.1. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI CONVOLTI

Il DPCM n. 174/2023 ha determinato una riorganizzazione ministeriale articolata per Dipartimenti quali Centri di responsabilità amministrativa, in sostituzione della precedente struttura organizzata per Segretariato e Direzioni generali.

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

- il **Ministro** che con il D.M. del 20 giugno 2024 ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2023;
- la **Direzione Generale dei Servizi Interni e Finanziari (DGSIF)** del Dipartimento per i Servizi Interni, Finanziari, Territoriali e di Vigilanza, ed il relativo capodipartimento con funzioni di coordinamento, che ha provveduto a coordinare la consuntivazione e rendicontazione dei risultati 2023 (fase avviata dal dirigente della Divisione II dell'ex Segretariato Generale) nonché alla predisposizione della Relazione sulla performance; ha inoltre curato la trasmissione della Relazione sulla performance al Ministro per l'approvazione e, successivamente, all'OIV per la validazione. La Direzione, da ultimo, ha fornito elementi istruttori volti a verificare gli aspetti inerenti alle pari opportunità di genere e al benessere organizzativo;
- i **dirigenti** che, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Direzioni Generali o Divisioni), hanno misurato la performance, nonché fornito tutti i dati per le verifiche dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009.
- il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** che ha fornito elementi istruttori al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8-bis, della Legge n.190/2012;
- il **Comitato Unico di Garanzia**, che ha trasmesso agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2023, contenente una apposita sezione sull'attuazione del Piano triennale delle azioni positive 2023-2025.
- 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, nonché nella delibera della Corte dei Conti n. 62/2024/G del 13/05/2024.
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi).

Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella Tabella 1.

Tabella 1 – Fasi, tempi e soggetti del processo di validazione

Data/Periodo	Attività	Soggetti coinvolti
dal 09/01/2024 al 08/02/2024	Rilevazione (sull'applicativo informatico dedicato) del consuntivo al 31 dicembre 2023 degli obiettivi, indicatori e target programmati nella seconda sezione del PIAO 2023-2025	Segretariato Generale/ Divisione II (avvio della procedura) Dirigenti (caricamento dei dati)
30/01/2024	Trasmissione (con nota prot. n. 32) al Ministro e all'OIV della "Relazione annuale di monitoraggio del Piano di prevenzione della corruzione e della	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

	trasparenza 2023” (Decreto n. 4 di rep. OIV del 05/03/2024)	
dal 12/03/2024 al 09/05/2024	Verifiche sull’attendibilità dei dati di consuntivo caricati sull’applicativo informativo a supporto del ciclo della performance (Decreto n. 5 di rep. OIV del 12/03/2024 – nota prot. n. 9695 del 10/05/2024)	OIV Struttura Tecnica Permanente
08/04/2024	Monitoraggio sullo stato di attuazione Piano triennale azioni positive 2023- 2025 (nota prot. 7238 dell’08/4/2024)	CUG
dal 18/04/2024 al 12/06/2024	Predisposizione della Relazione sulla Performance 2023	DGSIF (coordinamento) Centri di responsabilità (dati e informazioni)
26/05/2024	Approvazione e trasmissione della Relazione sulla performance organizzativa (Decreto n. 12 Rep. OIV del 26/05/2024 n. 11152)	OIV
13/06/2024	Trasmissione (con nota prot. n. 33460) della Relazione sulla Performance 2023 al Ministro per l’approvazione	DGSIF
20/06/2024	Approvazione della Relazione sulla Performance 2023	Ministro
21/06/2024	Trasmissione (con nota prot. n. 37612) della Relazione sulla Performance 2023 e del D.M. di approvazione all’OIV	DGSIF
28/06/2024	Validazione della Relazione sulla performance 2023 e predisposizione della documentazione a supporto	OIV

4.2. 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 tale ambito disciplinare, si distinguono quattro metodi principali:

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 stessi 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 2 e ai sensi della Deliberazione n. 62/2024/G della Corte dei Conti (Tabella 2bis).

Tabella 2 – Criteri di valutazione e metodi utilizzati (LG DFP n.3/2018)

Criteri di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della seconda sezione del PIAO;</i>	Analisi comparative	Analisi comparativa della seconda sezione del PIAO 2023-2025 e della Relazione sulla Performance 2023
<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 3.2 della Relazione sulla Performance 2023 (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 tra la seconda sezione del PIAO 2023-2025 e la Relazione sulla Performance 2023
<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 delle funzionalità di calcolo dell'applicativo informatico a supporto del ciclo della performance
<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	Campionamento (Decreto n. 5 di rep. OIV del 12/03/2024) delle schede di consuntivo inserite nell'applicativo informatico a supporto del ciclo della performance (v. infra-paragrafo 4.3) e verifica dei dati (nota prot. n. 9695 del 10/05/2024)
<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. Analisi preliminarmente effettuata come da Decreto n 12 di rep. OIV del 28/05/2024

Criteria di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<i>h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;</i>	Non applicabile ²	Non applicabile
<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
<i>m) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi di promozione delle pari opportunità</i>	Verifica diretta degli elementi reali	Verifica del livello di presenza degli obiettivi connessi alle pari opportunità nella Relazione sulla Performance

Tabella 3bis – Criteri di valutazione e metodi utilizzati (delibera CdC n. 62/2024/G)

Criteria di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<i>Analisi degli obiettivi e loro carattere sfidante</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Note metodologiche prot. 1621 del 20/01/2023 • Monitoraggi intermedi • Verifiche a consuntivo 	Obiettivi attribuiti alle strutture nel PIAO e misurazione dei relativi Gradi di realizzazione in corso di anno e a consuntivo.
<i>Presenza del Controllo di gestione</i>	Inserimento, conservazione e elaborazione dati quantitativi sulla piattaforma Performance (cfr p. 12)	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dei gradi di realizzazione dei target • Correlazioni tra obiettivi e risorse umane e finanziarie • Pur non completamente implementato e sottoutilizzato, la piattaforma consente di

² Il PIAO 2023-2025 (e di conseguenza anche la Relazione sulla performance 2023), tra i possibili approcci indicati nelle Linee Guida n.1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha optato per un approccio "non selettivo". Pertanto, tutti gli obiettivi sono contenuti nel PIAO o nei documenti allegati/collegati al PIAO (Direttiva di primo livello e Direttive di secondo livello). Inoltre, sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai dirigenti e al personale sono assegnati (come obiettivi di risultato) gli obiettivi delle unità organizzative presso cui prestano servizio. In conclusione, tutti gli obiettivi sono inseriti nel PIAO (o negli allegati dello stesso) e vengono gestiti in maniera omogenea attraverso l'applicativo informatico dedicato al ciclo della performance.

		evitare il carattere autoreferenziale delle misurazioni <ul style="list-style-type: none"> • Il completamento del CdG è obiettivo del Capodipartimento del DipSTV per il 2024.
<i>Coinvolgimento degli stakeholder (valutazione partecipativa)</i>	È stato verificato che il contenuto della Relazione sulla performance ha recepito la Relazione sulla Misurazione e Valutazione della performance organizzativa predisposta dall'OIV	Collegamento tra la performance organizzativa dell'amministrazione e gli esiti della consultazione pubblica (cfr p. 14)
<i>Adeguatezza all'attenzione al c.d. bilancio di genere e integrazione della dimensione di genere nella programmazione</i>	E' stata verificata l'integrazione fra obiettivi di performance e obiettivi volti a promuovere la pari opportunità ed il benessere organizzativo, secondo il dettato dell'art. 8 co.1 lettera h) del D.lgs n. 150/2009.	Attuazione del PTAP Benessere organizzativo e pari opportunità

4.3. 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 2, ad eccezione dei criteri di cui ai punti e) e f), 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 approfondito³.

Il campionamento dei dati è una modalità consolidata nell'ambito dell'*auditing* ed è impiegato per ottenere delle evidenze oggettive e una base ragionevole per trarre conclusioni.

Con il Decreto n. 5 del repertorio OIV "Campionamento per la verifica di attendibilità" del 12/03/2024, si è optato per un campionamento casuale semplice degli obiettivi strategici/specifici, di CDR e divisionali presi separatamente e in

³ In ogni caso, è opportuno sottolineare che, come stabilito nelle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione "non può essere considerata una 'certificazione' puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima".

modo da coprire almeno il 36% degli indicatori di livello specifico, almeno il 30% degli indicatori di CDR e il 5% degli indicatori divisionali.

Nel dettaglio la procedura di campionamento è stata la seguente:

- a) sono stati scaricati, dall'applicativo dedicato al ciclo della performance, e salvati in due file MS Excel tutti i dati di consuntivo relativi agli obiettivi specifici, di CDR e divisionali inseriti nella seconda sezione del PIAO 2023-2025 e rendicontati nella Relazione sulla performance 2023.
- b) In ognuno dei due file sono stati creati fogli separati per procedere alla estrazione casuale degli obiettivi specifici, di CDR e divisionali vincolata alla copertura percentuale desiderata dei relativi indicatori.

La tabella seguente (tabella 3) dettaglia le caratteristiche del campione selezionato sulla base della procedura descritta. Come si può notare, confrontando le caratteristiche del campione in rapporto alla popolazione statistica, emerge una numerosità adeguata con riferimento a tutte le dimensioni rilevanti (unità organizzative, obiettivi, item elementari).

Tabella 4 – Campionamento

	Obiettivi specifici			Obiettivi operativi (CDR e divisionali)		
	Popolazione statistica	Campione	Copertura del campione	Popolazione statistica	Campione	Copertura del campione
Numero di UO	10	5	50%	113 (14 cdr + 99 div)	9 (4+5)	8% (29%; 5%)
Numero di Obiettivi	16	6	38%	119 (18 cdr+101 div)	10 (5+5)	8% (28%; 5%)
Numero di indicatori	45	16	36%	822 (109 cdr + 713 div.)	66 (33 cdr + 33 div.)	8% (30% CDR; 5% div.)

4.4. TRACCIABILITÀ DELLE EVIDENZE

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Corte dei Conti con la citata deliberazione, e dai comuni standard professionali dell'attività di *auditing*, viene garantita la piena tracciabilità delle evidenze del processo di verifica e validazione della Relazione sulla performance.

In particolare, oltre alle evidenze contenute nel presente documento, tutta la documentazione reperita e utilizzata nell'ambito del processo, ivi inclusi i decreti di repertorio OIV, è stata opportunamente organizzata e depositata in un apposito fascicolo del Sistema documentale del MIMIT.

Sono tra l'altro reperibili nel già menzionato archivio:

- tutti i documenti elencati nel seguente paragrafo 4.5;
- il file master in MS Excel utilizzato per il campionamento di cui al paragrafo precedente;
- tutte le schede di verifica dell'affidabilità dei dati, la corrispondenza tra OIV-STP e i Cdr e la documentazione attinente;

- il DM di approvazione della Relazione sulla Performance 2023;
- la nota di trasmissione della DGSIF all'OIV della Relazione sulla Performance 2023 e del D.M. di approvazione;
- il documento di validazione della Relazione sulla performance, nonché il presente documento di accompagnamento.

4.5. 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 2023 (firmato dal Ministro in data 18 gennaio 2023 ed ammesso alla registrazione della Corte dei Conti il 24/02/2023 n. 222)
- b) Note integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2023-2025 validate con Decreto n. 1 di rep. OIV del 26/01/2024;
- c) PIAO 2023-2025, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2023, adottato con Decreto Ministeriale del 31/01/2023 (Ammesso alla registrazione della Corte dei Conti il 02/03/2023 n. 251). Il PIAO, con le sottosezioni "2.2 Performance" e "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza" sostituisce rispettivamente il Piano della Performance e Piano Triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità;
- d) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, adottato con D.M. 30 dicembre 2022;
- e) Relazioni e documenti di monitoraggio trasmessi su richiesta dell'OIV dal Segretariato Generale, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Decreto n. 4 di rep. OIV del 05/03/2024) ai fini dell'attestazione sugli adempimenti di pubblicazione, dalle Direzioni Generali del Ministero.
- f) Relazione del CUG di monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni positive 2023-2025, prot. n. 7238 dell'9/04/2024;
- g) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2023 (Decreto n. 9 di rep. OIV del 24/04/2024).

Il principale supporto informativo utilizzato è stato l'applicativo informatico denominato "*Performance*". Si tratta in particolare della piattaforma HR-M basata su Microsoft Dynamics 365 in cui un'area di lavoro, denominata "Performance", è completamente dedicata alla gestione del ciclo della performance. Altre aree riguardano la gestione delle risorse umane e il controllo di gestione (quest'ultimo ancora non operativo).

Attualmente l'area "Performance" supporta la programmazione, il monitoraggio e la consuntivazione delle performance organizzative (definizione, monitoraggio e consuntivazione di obiettivi, indicatori e target a livello strategico e operativo, sia per i Centri di Responsabilità, sia per le divisioni). Inoltre, il sistema supporta la redazione del PIAO e della Relazione annuale attraverso la produzione informatizzata delle schede a preventivo e a consuntivo.

L'applicativo ha consentito di distribuire le attività inerenti allo svolgimento del ciclo della performance tra tutti gli uffici del Ministero (ad eccezione, allo stato, del processo di valutazione del personale), sotto il coordinamento del

Segretariato Generale e sotto la supervisione metodologica dell'OIV, mediante un sistema di permessi differenziati di accesso e un flusso approvativo. La piattaforma Microsoft Dynamics 365 è in grado di gestire importazioni ed esportazioni xml. A livello utente sono previste esportazioni di dati e report in formato Excel, Word, xml, pdf, csv, ecc.

5. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

5.1. COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIAO RELATIVO ALL'ANNO DI RIFERIMENTO

L'analisi comparativa dei due documenti (PIAO e Relazione) ha fatto emergere una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale degli obiettivi specifici e operativi annuali di CdR programmati nel PIAO.

Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti.

5.2. 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, dopo aver misurato, ha valutato la performance organizzativa attraverso un indice sintetico e ulteriori valutazioni di tipo qualitativo.

L'indice sintetico è costituito come media ponderata del grado di realizzazione dei target degli indicatori associati agli obiettivi specifici. Vi è quindi una piena coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione e la valutazione effettuata dall'OIV.

Con riferimento alle valutazioni di tipo preminentemente qualitativo effettuate dall'OIV (benessere organizzativo, pari opportunità di genere, integrazione, nell'ambito del PIAO, tra le dimensioni della Performance e dell'Anticorruzione - sez.2, sottosezioni 2.2 e 2.3 e rispettivi allegati di riferimento), esse sono pienamente coerenti a quanto riportato dall'Amministrazione nella sezione II (analisi del contesto di riferimento). Poiché le attività principali del MIMIT attengono all'esercizio di funzioni di finanziamento, regolazione e controllo, mentre l'erogazione di servizi finali agli utenti ha una dimensione molto circoscritta (riguardante, principalmente, servizi di informazione e assistenza o servizi comunque inseriti tra gli obiettivi di performance delle unità/strutture preposte alla loro erogazione, e che sono comunque oggetto di specifici procedimenti di monitoraggio e indagini di *customer satisfaction* o altri strumenti di coinvolgimento degli utenti come le comunicazioni dirette all'OIV), l'oggetto della valutazione partecipata svolta nel periodo 24 aprile – 20 maggio 2024 (infra pag. 14) ha riguardato gli obiettivi specifici e i relativi risultati raggiunti. L'OIV ha pertanto tenuto conto delle risultanze *“delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti”*, anche valorizzando l'indice tipologico previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (paragrafo 3.3.3. della Relazione sulla

performance). La partecipazione valutativa costituisce inoltre un elemento di coerenza al dettato normativo, come indicato nella tabella 6.

5.3. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIAO

Il testo della Relazione sulla performance contiene una rendicontazione puntuale degli obiettivi specifici e di quelli operativi annuali di CdR programmati nel Piano; non sono presenti invece gli incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca che sono comunque riportati in allegato.

La rendicontazione analitica degli obiettivi annuali a livello di divisione è presente nell'Allegato 3 della Relazione. Pertanto, gli obiettivi contenuti nella seconda sezione del PIAO (o nei documenti ad esso allegati/correlati) con la precisazione sopra formulata, sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione (o nei suoi allegati).

5.4. 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 ed integrità nel PIAO 2023-2025 sono stati pianificati gli indicatori trasversali: "Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione" e "Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Nella Relazione sulla performance gli obiettivi trasversali sono stati tutti puntualmente rendicontati.

Pertanto, la verifica ha avuto esito positivo.

5.5. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ALLA PARITÀ DI GENERE

L'amministrazione ha adottato il Piano triennale delle azioni positive (PTAP) previsto dalla Legge n.125/1991, dal Decreto legislativo n.196/2000, art.7, c.5 e dai CCNL allegato al PIAO ex DPR n. 81 del 24/06/2022, art. 1, c.1, lett. f), al fine di rafforzare il senso di identità e appartenenza all'organizzazione, migliorare il clima lavorativo e favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità. Il CUG ha poi trasmesso agli organi competenti il monitoraggio sullo stato di attuazione dello stesso, evidenziando per ciascuna area tematica lo stato di avanzamento ed eventuali situazioni di criticità, sollecitando le U.O. interessate e rinviando al 2024-2025 la realizzazione di quanto già previsto o suggerito dal CUG e non ancora realizzato compiutamente.

Dal confronto tra l'Allegato 5 al Piao - Prospetto relativo alle Pari Opportunità e al Bilancio di Genere e la Relazione non risultano ancora sufficientemente interiorizzate, nell'ambito della pianificazione degli obiettivi di performance, le

indicazioni di cui alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Si suggerisce di introdurre gradualmente gli indicatori trasversali ivi rappresentati (o un indice sintetico) e di tenere in considerazione, più in generale, le prescrizioni della normativa vigente, con particolare riferimento alle “Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” ed alla Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

5.6. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALLA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA

Considerato che il DPCM 174/2023 ha soppresso la figura del Segretario Generale, cui competevano le attività connesse alla consultazione pubblica, così come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, con Decreto n. 6 di rep. OIV del 12 marzo 2024, l’Organismo Indipendente di Valutazione ha decretato di provvedere alla realizzazione della consultazione pubblica relativamente all’anno 2023, conformandosi alle modalità già in uso.

Con successivo decreto n. 12 del 28 maggio 2024, l’OIV ha trasmesso agli uffici competenti la Relazione sulla Misurazione e Valutazione della performance organizzativa di questo Ministero per l’anno 2023, ove gli esiti della consultazione pubblica sono collegati alla performance organizzativa del Ministero attraverso la misurazione di un complesso indice composito.

Nella Relazione sulla performance sono stati acquisiti i contenuti della Relazione sulla Misurazione e Valutazione della performance organizzativa predisposta dall’OIV. Conseguentemente, la verifica ha avuto esito positivo.

5.7. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI

Il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per tutti gli obiettivi, in maniera automatizzata attraverso l’applicativo dedicato già descritto nel precedente paragrafo 4.5.

Come già evidenziato nella Tabella 2, paragrafo 4.2, è stata condotta una verifica sulla funzionalità di calcolo dell’applicativo informatico a supporto del ciclo della performance a campione. Il campionamento eseguito è quello descritto nel paragrafo 4.3 (Decreto n. 5 di rep. OIV del 12/03/2024).

L’esito dei test è stato positivo.

5.8. 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 dati utilizzati per la compilazione della Relazione sulla performance sono gestiti attraverso l’applicativo dedicato già descritto nel precedente paragrafo 4.5. In

considerazione della natura degli obiettivi (soprattutto quelli operativi) e degli indicatori ad essi associati, molto spesso i dati sono elaborati a partire da fonti interne.

L'OIV ha pertanto ritenuto opportuno realizzare una verifica preliminare dell'affidabilità dei dati caricati dalle unità organizzative nell'applicativo informatico e utilizzati per generare le schede di rendicontazione allegate alla Relazione. La verifica ha avuto lo scopo di ottenere una garanzia ragionevole dell'affidabilità dei dati. In ogni caso, è opportuno sottolineare che, come stabilito nelle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione *“non può essere considerata una ‘certificazione’ puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”*.

La metodologia e il campionamento (Decreto n. 5 di rep. OIV del 12/03/2024) sono stati descritti dettagliatamente nei precedenti paragrafi 4.2, 4.3 e 4.4, a cui si rinvia. In sintesi, la procedura di verifica è stata la seguente:

- valutazione preliminare ai fini dell'individuazione delle esigenze di richiesta di documentazione;
- invio della richiesta di documentazione a supporto e riscontro dei dati caricati sul sistema;
- esame da parte della Struttura Tecnica Permanente della documentazione fornita dai CdR;
- eventuali approfondimenti effettuati anche attraverso attività auditing, incontri, specifici approfondimenti, nonché attraverso le diverse forme di accesso agli atti e ai sistemi informativi previste dall'art. 14, comma 4-ter del D.lgs. 150/2009.
- compilazione di una apposita “scheda di verifica dell'affidabilità dei dati” contenente le risultanze dell'analisi.

Tutte le schede di verifica dell'affidabilità dei dati (nonché i documenti menzionati in tali schede) sono state depositate nel Sistema documentale come descritto nel paragrafo 4.4.

Le schede contengono:

- l'oggetto di verifica ai fini della validazione
- la descrizione del lavoro effettuato per l'analisi
- le fonti di informazione
- gli esiti preliminari della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi disponibili
- gli eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici
- le conclusioni raggiunte

Le seguenti tabelle riportano solo le conclusioni raggiunte al termine del processo di verifica di attendibilità.

Tabella 4 – Dati di consuntivo 2023 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi specifici verificati	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
02. Assicurare un uso efficiente dello spettro radioelettrico (MIMIT - DGTCISI-ISCTI)	2	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione, i dati di consuntivo oggetto di indagine possono ritenersi complessivamente attendibili.

Obiettivi specifici verificati	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
22. Sviluppo delle reti a banda ultralarga e del 5G e riassetto delle frequenze (MIMIT - DGSCERP)	4	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione, i dati di consuntivo oggetto di indagine possono ritenersi complessivamente attendibili.
30. Aumentare l'efficienza del Fondo di Garanzia (MIMIT - DGIAI)	1	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
31. Promuovere la competitività del Paese attraverso l'efficace impiego di risorse pubbliche nazionali ed europee (MIMIT - DGIAI)	3	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
50. Potenziamento delle attività di promozione, tutela e valorizzazione della proprietà industriale (MIMIT - DGTPU-UIBM)	4	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente altamente attendibili.
51. Attività di contrasto alle false cooperative (MIMIT - DGVECS)	2	Sulla base degli elementi forniti, si ritiene che i dati di consuntivo oggetto di indagine siano nel complesso attendibili.

Tabella 4bis – Dati di consuntivo 2023 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi operativi di CDR	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
Promozione dello sviluppo delle PMI, delle startup e PMI innovative, e del movimento cooperativo (MIMIT - DGPIIPMI)	6	I dati di consuntivo della Direzione Generale oggetto di indagine, sulla base degli elementi forniti, si ritengono complessivamente attendibili.
Attuazione di programmi di innovazione nel settore dell'aerospazio, difesa e sicurezza (MIMIT - DGRIGFP)	6	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
Riconversione dei territori in crisi industriale (MIMIT - DGRIGFP)	6	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
Efficace coordinamento organizzativo e miglioramento dei processi di programmazione e controllo per garantire la tutela del tessuto economico sociale (MIMIT - SG)	10	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
Migliorare la qualità e l'efficacia delle azioni di supporto al garante prezzi rafforzandone i poteri di controllo e sorveglianza (MIMIT - UDMGP)	5	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono generalmente attendibili.

Tabella 4ter – Dati di consuntivo 2023 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi operativi divisionali	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
Contribuire al potenziamento della protezione dei consumatori attraverso la valorizzazione delle attività e delle iniziative promozionali del CNCU (MIMIT - DGMCTCNT - Div11)	8	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono attendibili.
Partecipazione al processo decisionale europeo in materia di aiuti di Stato, economia tariffaria, politica industriale europea e PMI (MIMIT - DGPIIPMI - Div07)	7	I dati di consuntivo della Direzione Generale oggetto di indagine, sulla base degli elementi forniti, si ritengono complessivamente attendibili.
Autorità di Settore di sicurezza informatica, servizi Internet, qualità dei servizi, ricerca e formazione (MIMIT - DGTCSI-ISCTI - Div02)	6	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione, i dati di consuntivo oggetto di indagine possono ritenersi complessivamente attendibili.
Partecipazione ad organismi di Internet Governance e Cybersecurity. Rilascio pareri ex artt.1-bis e 2 del DL 21/2012 e smi. (MIMIT - DGTCSI-ISCTI - Div03)	7	Sulla base degli elementi forniti dalla Direzione, i dati di consuntivo oggetto di indagine possono ritenersi complessivamente attendibili.
Certificazione del credito d'imposta ricerca e sviluppo, innovazione e design (MIMIT - DGPIIPMI - Div08)	5	I dati di consuntivo della Direzione Generale oggetto di indagine, sulla base degli elementi forniti, si ritengono complessivamente attendibili.

Nel complesso, a seguito della verifica effettuata sui dati caricati nell'applicativo, si può affermare che sussiste una ragionevole garanzia di affidabilità dei dati.

(Nota prot. n. 9695 del 10/05/2024)

5.9. 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

La Tabella 13 (pp. 46-55) e la Tabella 15 (pp. 58-61) della Relazione sulla performance 2023 riepilogano, rispettivamente, gli obiettivi operativi annuali di primo livello e gli obiettivi specifici triennali. Entrambe le tabelle esplicitano, per ogni obiettivo, i valori a consuntivo dei rispettivi indicatori e il grado di realizzazione in rapporto al valore target prefissato; in tutti i casi in cui sono stati evidenziati scostamenti è stata fornita opportuna spiegazione.

Il prospetto seguente riassume gli esiti del confronto tra il grado di realizzazione medio degli obiettivi nel periodo 2019-2023.

Grado di realizzazione medio	2019	2020	2021	2022	2023	Variazione
Obiettivi specifici	97,45	99,50	100,00	98,24	97,50	-0,74
Obiettivi operativi di CdR	99,70	100,00	99,85	98,84	98,41	-0.43

Come è noto, percentuali di raggiungimento degli obiettivi troppo elevate, soprattutto se pari al 100%100 sono sinonimo di target troppo prudenti, e tali aspetti sono stati puntualmente stigmatizzati dall'OIV nelle precedenti validazioni. Orbene, dall'analisi del prospetto di cui sopra, si può osservare che, mentre con riferimento al 2021 il grado medio di realizzazione dei target a consuntivo appare ancora molto elevato e che per il 2022 si registra un lieve miglioramento, per il 2023, si osserva un consolidamento in positivo, nella qualificazione dei target, ancorchè gli esiti risultino ancora collocati nelle fasce alte.

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

Il PIAO 2023-2025 del MIMIT (e di conseguenza la Relazione sulla performance 2023) hanno optato per un approccio "non selettivo" (v. Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica). Non essendoci dunque "obiettivi non inseriti nel piano", il criterio in esame non è applicabile.

È opportuno rilevare che è stata comunque garantita una piena leggibilità e fruibilità dei documenti attraverso la tecnica del *multilevel reporting*, ossia attraverso un bilanciamento dei contenuti tra il testo della Relazione e i suoi allegati (che contengono approfondimenti o elementi di dettaglio).

5.11. 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 5.

Tabella 5 – Esiti analisi conformità alla normativa vigente (D.Lgs. 150/2009)

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Art. 6, comma 1 <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"> Non sono intervenute variazioni degli obiettivi pianificati con il PIAO. Gli scostamenti significativi riscontrati fra i risultati programmati e i risultati effettivamente conseguiti sono stati evidenziati e motivati nella Relazione. 	Pienamente conforme
Art. 10, comma 1, lettera 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"> Presenza dei risultati di consuntivo per tutti gli obiettivi nel corpo del testo o negli allegati. Presenza del raccordo con le risorse (paragrafo 2.2 e allegato 4 della Relazione sulla performance). Presenza del prospetto relativo alle Pari Opportunità e al Bilancio di Genere (allegato 5 della Relazione sulla performance). 	Pienamente conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) <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"> Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 69 pagine. Sono presenti box, figure e tabelle che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali <i>stakeholder</i> del Ministero. 	Pienamente conforme
Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis <i>Occorre tener conto delle "valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali"</i>	L'attività di confronto tra l'Amministrazione e gli stakeholder, in piena conformità alle Linee Guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti adottate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 28 novembre 2019 e in applicazione del proprio vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, si è svolta nel periodo 24 aprile – 20 maggio 2024 (Decreto n. 6 di rep. OIV del 12/03/2024). La consultazione pubblica, che ha riguardato 17 obiettivi specifici (complessivamente 5 per il Dipartimento per il digitale, la connettività e le nuove tecnologie, 4 per il Dipartimento per le politiche per le imprese, 4 per il Dipartimento mercato e tutela, 4 per il Dipartimento per i servizi interni, finanziari, territoriali e di vigilanza), ha offerto agli stakeholder la possibilità di valutare in forma partecipata non solo gli	Pienamente conforme

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
	<p>obiettivi programmati per il 2024, ma anche i risultati relativi al 2023.</p> <p>Collegando la valutazione partecipativa, il cui indice tipologico consegue un risultato pari a "sufficiente", con la performance organizzativa, il cui indice sintetico è pari a 97,39%, risulta che l'indice tipologico complessivo di valutazione partecipata della performance organizzativa consegue un risultato pari a "buono"</p> <p>Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla Relazione sulla Performance (paragrafo 3.3.2).</p>	
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione "in collaborazione con i vertici dell'amministrazione"</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Relazione è stata approvata con Decreto del Ministro (D.M. 20/06/2024) su proposta della DGSIF che ha svolto un'azione di coordinamento nei confronti delle Direzioni Generali. 	Pienamente 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 6.

Tabella 6 – 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"> È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
Analisi del contesto e delle risorse	<ul style="list-style-type: none"> È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
Obiettivi annuali	<ul style="list-style-type: none"> È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. In particolare, la Tabella 14 della Relazione riporta sostanzialmente i campi previsti dalla tabella presente nelle LG. 	Pienamente conforme
Obiettivi specifici (triennali)	<ul style="list-style-type: none"> È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. In particolare, la Tabella 16 della Relazione riporta sostanzialmente i campi previsti dalla tabella presente nelle LG. 	Pienamente conforme
Performance complessiva organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> È presente una sezione all'interno della Relazione sulla performance. I contenuti sono 	Pienamente conforme

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

5.12. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)

Il corpo principale della Relazione ha una dimensione complessiva di 69 pagine, che appare appropriata in considerazione degli scopi del documento.

Per non appesantire il documento sono stati inseriti 6 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.

5.13. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE

Sono presenti tavole (n. 1), figure (n. 22) e tabelle (n. 18) 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.

5.14. PRESENZA DELL'INDICE, POCHI RINVII AD ALTRI DOCUMENTI O A RIFERIMENTI NORMATIVI, ECC.

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

Il rinvio ad altri documenti è limitato agli allegati.

L'esito della verifica è pertanto positivo.

6. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il riepilogo degli esiti dell'analisi è riportato nella seguente Tabella 7.

Tabella 7 – Riepilogo degli esiti delle verifiche attuate per ogni criterio di validazione

Criteria di validazione previsti	Esito
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della seconda sezione del PIAO	Positivo
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;	Positivo
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Positivo
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;	Positivo
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Positivo
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);	Positivo
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;	Positivo
h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;	Non applicabile
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	Positivo
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	Positivo
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,	Positivo
l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).	Positivo

Tabella 8 – Riepilogo degli esiti delle verifiche attuate in relazione ai precipitati applicativi della delibera della Corte dei Conti n. 62/2024/G

Criteri di validazione previsti	Esito
<i>presenza di un adeguato sistema di controllo di gestione;</i>	positivo
<i>aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riguardo alle misure di valutazione individuale dettagliate in seno alle Linee guida n. 5/2019;</i>	positivo
<i>rispetto dei criteri di valutazione partecipativa, che avviene nell'ambito del promovendo rapporto di collaborazione tra Amministrazione pubblica e cittadini, con il coinvolgimento di utenti interni ed esterni (si vedano le Linee guida n. 4/2019);</i>	positivo
<i>adeguata attenzione al c.d. bilancio di genere</i>	positivo
<i>integrazione della dimensione di genere nella programmazione</i>	negativo
<i>fissazione di obiettivi e indicatori di performance di adeguate qualità e significatività, che correttamente promuovano l'efficace ed efficiente gestione della cosa pubblica, insieme al rispetto delle Linee guida nn. 4 e 5 del 2019</i>	parzialmente positivo
<i>rispetto degli adempimenti del ciclo di gestione della performance (secondo la precisa scansione temporale individuata dal d.lgs. n. 150/2009)</i>	positivo

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “validazione della Relazione” conformemente a quanto esplicitato nel contesto della presente Relazione di accompagnamento.

Il documento di validazione in uno con la presente Relazione di accompagnamento sarà inviato alla Corte dei Conti, alla stregua di quanto previsto dalla deliberazione n. 62/2024/G del 13/05/2024 e segnatamente a pagina 77 della stessa laddove si raccomanda “la puntuale trasmissione degli esiti del processo di validazione”.

Prof. Avv. Raffaele Picaro