



**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 2025**

30/06/2026

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>23</u>

1. PREMESSA

Sotto l'aspetto organizzativo, come già dato atto nella relazione relativa al 2024, l'intera struttura ministeriale è stata interessata da un complesso processo di riorganizzazione e nel corso del 2025 è stata ulteriormente modificata con DM dell'11 settembre 2025 di individuazione e graduazione degli uffici dirigenziali di livello non generale dell'Unità di missione attrazione e sblocco degli investimenti e della segreteria tecnica del Comitato per l'attrazione degli investimenti esteri (registrato dalla Corte dei conti in data 19/09/2025 al n. 1150) e DM dell'11 settembre 2025 di ricognizione e graduazione dell'Ufficio dirigenziale di livello generale dell'Unità di missione attrazione e sblocco degli investimenti (registrato dalla Corte dei Conti in data 26 settembre 2025 al n. 1161).

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 2025 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;

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.

- 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.).

In linea con quanto già avvenuto per l'anno 2024, in tale scenario ricostruttivo s'inserisce 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.

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

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

- il **Ministro** che con il D.M. 26/06/2026 ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2025;
- 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 2025 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 (Dipartimenti, 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, per il tramite della DGSIF, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV la relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2025 e il monitoraggio sull'attuazione del Piano triennale delle azioni positive 2025-2027.
- 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 e considerando la nota metodologica OIV n. 1519 del 22 gennaio 2025.
- 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 18/02/2026 al 16/03/2026	Rilevazione (sull'applicativo informatico dedicato) del consuntivo al 31 dicembre 2025 degli obiettivi, indicatori e target programmati nella seconda sezione del PIAO 2025-2027 (nota DGSIF/div02 prot. 36568)	DGSIF (avvio della procedura) Dirigenti (caricamento dei dati)
29/01/2026	Trasmissione (con nota prot. RPCT n. 36) al Ministro e all'OIV della "Relazione annuale di monitoraggio del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025" (Decreto n. 45 di rep. OIV del 10/03/2026)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
dal 02/04/2026 al 22/05/2026	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. 8052 del 02/04/2026 – nota interna riservata prot. 12341 del 22/05/2026)	OIV Struttura Tecnica Permanente
29/04/2026	Relazione sulla situazione del personale MIMIT 2025 (come pubblicata sul portale CUG); Monitoraggio sullo stato di attuazione Piano triennale azioni positive 2025 (nota n. 10231)	CUG
23/06/2026	Approvazione e trasmissione della Relazione sulla performance organizzativa (Decreto n. 49 Rep. OIV del 23/06/2026 prot. n. 15037)	OIV

23/06/2026	Trasmissione (con nota prot. n. 148941) della Relazione sulla Performance 2025 al Ministro per l'approvazione e all'OIV per conoscenza.	DGSIF
26/06/2026	Approvazione della Relazione sulla Performance 2025	Ministro
26/06/2026	Trasmissione (con nota prot. n. 15406) della Relazione sulla Performance 2025 e del D.M. di approvazione all'OIV	Ufficio di Gabinetto
30/06/2026	Validazione della Relazione sulla performance 2025 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. I metodi di verifica applicati ai sensi della Deliberazione n. 62/2024/G della Corte dei Conti sono riportati nella 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
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della seconda sezione del PIAO;	Analisi comparative	Analisi comparativa della seconda sezione del PIAO 2025-2027 e della Relazione sulla Performance 2025

Criteria di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<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 2025 (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 2025-2027 e la Relazione sulla Performance 2025
<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 della presenza di indicatori 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 (avvio: nota prot. n. 8052 del 02/04/2026; chiusura: nota interna riservata prot. 12341 del 22/05/2026)
<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. 49 Rep. OIV del 23/06/2026 prot. n. 15037
<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

² Il PIAO 2024-2026 (e di conseguenza anche la Relazione sulla performance 2024), 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.

Criteria di validazione previsti	Metodi di verifica	Oggetto della verifica
<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"> • Nota metodologica prot. 1519 del 22 gennaio 2025; • Monitoraggi intermedi • Verifiche a consuntivo 	Riscontro della qualità degli obiettivi e del loro carattere sfidante attraverso un set di verifica, ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. n.150/2009.
<i>Presenza del Controllo di gestione</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inserimento, conservazione e elaborazione dati quantitativi sulla piattaforma Performance. 	<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 evitare il carattere autoreferenziale delle misurazioni • Verifica delle condizioni di efficienza e di efficacia, nell'ambito degli obiettivi strategici e trasversali delle Direzioni

		Generali e del Dipartimento
	<ul style="list-style-type: none"> • Con nota n. 0121959 del 11/12/2024 la DGSIF ha informato le strutture del Ministero circa “la messa a disposizione per tutte le Strutture ministeriali del sistema informativo a supporto del controllo di gestione”. • In data 15/04/2025 con nota n. 9037 l'OIV ha chiesto ai Capi Dipartimento di voler riferire in merito alle modalità di utilizzo del suddetto sistema informativo ai fini del controllo di gestione 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalla lettura delle note emerge dunque un quadro frammentario, in cui, a fronte di un utilizzo diffuso del sistema informatico rilasciato a supporto del controllo di gestione, permane una limitata integrazione con il ciclo della performance e una ancora non pienamente sviluppata capacità di rappresentare il contributo al valore pubblico
<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. 16)
<i>Adeguatezza attenzione al c.d. bilancio di genere e integrazione della dimensione di genere nella programmazione</i>	È 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, direzionali e divisionali presi separatamente e in modo da coprire almeno il 43% degli indicatori di livello specifico, almeno il 51% degli indicatori di CDR, almeno il 31% degli indicatori di Direzione e il 6% 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, di Direzione e divisionali inseriti nella seconda sezione del PIAO 2025-2027 e rendicontati nella Relazione sulla performance 2025.
- b) In ognuno dei due file sono stati creati fogli separati per procedere alla estrazione casuale degli obiettivi specifici, di CDR, di Direzione 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 3 – Campionamento

Dipartimenti	Obiettivi specifici			Obiettivi operativi di CDR		
	Popolazione statistica	Campione	Copertura del campione	Popolazione statistica	Campione	Copertura del campione
Numero di UO	4	3	75	4	3	75
Numero di Obiettivi	10	4	40	4	3	75
Numero di indicatori	25	11	44	39	29	74

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".

Direzioni e divisioni						
	Obiettivi operativi di Direzione			Obiettivi operativi di Divisione/Uffici		
	Popolazione statistica	Campione	Copertura del campione	Popolazione statistica (*)	Campione	Copertura del campione
Numero di UO	13	6	46	102	7	7
Numero di Obiettivi	15	6	40	102	7	7
Numero di indicatori	141	53	38	933	65	7
(*) Gli obiettivi degli Ispettorati, pur se nominalmente uguali, differiscono per i target esposti e quindi vanno considerati diversi.						

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 2025;
- la nota di trasmissione dell'Ufficio di Gabinetto all'OIV della Relazione sulla Performance 2025 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 2025 (firmato dal Ministro in data 29 gennaio 2025 ed ammesso alla registrazione della Corte dei conti il 7/02/2025, al n. 138)
- b) Note integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2025-2027 validate con Decreto n. 24 di rep. OIV del 28/01/2025;
- c) Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con Decreto del Ministro delle imprese e del Made in Italy del 31 gennaio 2025. Si evidenzia che il PIAO 2025 del MIMIT include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di 1° livello) con la quale il

Ministro ha assegnato gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello generale (Centri di responsabilità), ai Direttori Generali nonché ai titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca qualora il Titolare di incarico non sia incardinato in un CdR.

- d) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, adottato con D.M. 30 dicembre 2022 e registrato dalla Corte dei conti in data 02/02/2023 n. 152) come aggiornato dalla DGSIF con Nota prot. 266103 del 15 dicembre 2025, acquisito con nota prot. n. 27837 del 10/12/2025 il parere favorevole dell'OIV;
- e) "Relazione annuale di monitoraggio del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024" trasmessa al Ministro e all'OIV con nota prot. RPCT n. 36 del 29/01/2026 (Decreto n. 45 di rep. OIV del 10/03/2026);
- f) "Relazione sulla situazione del personale MIMIT 2025" (come pubblicata sul sito CUG) e "Monitoraggio sullo stato di attuazione Piano triennale azioni positive 2025 - 2027" (nota prot. OIV n. 10231 del 29/04/2026);
- g) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2025 (Decreto n. 47 di rep. OIV del 30/04/2025).

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.

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, aggiornato perché il supporto informatico risultasse coerente con la nuova struttura organizzativa del Ministero, 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 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 3 giugno - 15 giugno 2026 (infra pag. 16) 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 5.

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 PIAO; gli altri sono riportati in allegato.

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 2025-2027 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.

Dall'analisi della Relazione sul monitoraggio delle azioni positive, predisposta da CUG ed inviata con nota 10231 del 24/04/2026, si apprezzano le iniziative di formazione che nel 2025 sono state realizzate nell'ambito della cultura di genere, con particolare riguardo alla violenza di genere, nonché i buoni risultati conseguiti nell'ambito della sensibilizzazione e delle convenzioni. Si rilevano, tuttavia, ritardi significativi su obiettivi strategici e sistemici, che limitano l'efficacia preventiva e strategica del PTAP.

Infine, si rileva come, nell'ambito della pianificazione degli obiettivi di performance, le indicazioni contenute nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 non risultino ancora pienamente recepite. Si rinnova pertanto il suggerimento, già formulato lo scorso anno, di introdurre progressivamente gli indicatori trasversali previsti dalla Strategia (o un indice sintetico equivalente) e, più in generale, di tenere conto delle prescrizioni contenute nella normativa vigente, con particolare riferimento alle Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni e alla Direttiva 2/2019 – 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

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha provveduto alla realizzazione della consultazione pubblica relativamente all'anno 2025, conformandosi alle modalità già in uso e come pubblicate sul portale istituzionale, ai sensi del decreto OIV n. 19 del 7/11/2024.

Con successivo decreto n. 49 del 23/06/2025, l'OIV ha trasmesso agli uffici competenti la Relazione sulla Misurazione e Valutazione della performance organizzativa di questo Ministero per l'anno 2025, 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.

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 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 2025 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi specifici verificati	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
47. Rafforzare l'informazione, l'assistenza e la protezione di consumatori e utenti (MIMIT - DipMercato)	4	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 - DipMercato)	4	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
61. Promuovere la competitività del paese attraverso l'efficace impiego di risorse pubbliche nazionali ed europee ed il sostegno al credito della PMI (MIMIT - Diplmprese)	2	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
Promuovere il miglioramento dell'efficienza ed efficacia operativa degli Ispettorati territoriali del MIMIT attraverso l'implementazione di un innovativo programma di calibrazione della strumentazione (MIMIT - DipSTEV)	1	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.

Tabella 4bis – Dati di consuntivo 2025 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi operativi di CDR	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
<i>Rafforzamento dell'azione amministrativa delle Direzioni generali del Dipartimento, tramite impulso e monitoraggio degli adempimenti più rilevanti volti ad incrementare la tutela dei consumatori e la rimozione degli ostacoli alla concorrenza e a valorizzare i titoli di proprietà industriale, rafforzando la tutela del Made in Italy. (MIMIT - DipMercato)</i>	9	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono attendibili.
<i>Supporto agli Organi politici in occasione di incontri internazionali. Indirizzo ed efficace coordinamento dei processi del dipartimento. (MIMIT - DipDigitale)</i>	8	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono attendibili.
<i>Efficace coordinamento organizzativo e miglioramento dei processi del Dipartimento (MIMIT - DipSTEV)</i>	12	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.

Tabella 4ter – Dati di consuntivo 2025 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi operativi direzionali	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
<i>Contribuire ad una maggiore efficienza nell'uso dello spettro radioelettrico e all'innovazione ed alla valorizzazione delle conoscenze nel settore ICT (MIMIT - DipDigitale - DGTEL)</i>	9	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Attuazione del PNRR attraverso la piena funzionalità tecnica dell'Unità di Missione, l'assistenza tecnica, il monitoraggio, la rendicontazione e il controllo delle misure PNRR (MIMIT - DipImprese - PNRR)</i>	11	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Implementare le procedure on line del portale uibm e le misure a tutela e sostegno della proprietà industriale (MIMIT - DipMercato - DGPI-UIBM)</i>	13	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Miglioramento dell'efficienza ed efficacia operativa degli Ispettorati territoriali (case del made in Italy) del MIMIT attraverso l'implementazione di un innovativo programma di calibrazione della strumentazione. (MIMIT - DipSTEV - DGST)</i>	1	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Incremento dell'efficacia complessiva delle azioni di vigilanza (MIMIT - DipSTEV - DGV)</i>	7	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono attendibili.
<i>Migliorare la qualità e l'efficacia delle azioni di supporto al Garante per la sorveglianza dei prezzi rafforzandone i poteri di controllo e monitoraggio (MIMIT - DipSTEV - UMGF)</i>	12	Sulla base degli elementi forniti, i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono attendibili.

Tabella 4quater – Dati di consuntivo 2025 - esiti della verifica di attendibilità

Obiettivi operativi divisionali	Numero indicatori verificati	Conclusioni raggiunte
<i>Aumentare il contributo della Nuova Sabatini agli investimenti per la trasformazione tecnologica/digitale e green (MIMIT - DipImprese - DGIAI - Div05)</i>	7	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Gestione e promozione del Piano Nazionale Transizione 4.0, Transizione 5.0 e dei Centri di Competenza ad alta specializzazione (MIMIT - DipImprese - DGIND - Div02)</i>	10	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.

<i>Tempestiva gestione del bilancio e della performance (MIMIT - DipSTEV - DGSIF - Div02)</i>	9	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Efficace gestione del contenzioso e dei procedimenti disciplinari (MIMIT - DipSTEV - DGSIF - Div03)</i>	8	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Attuare un'efficace gestione delle procedure di reclutamento e della formazione del personale (MIMIT - DipSTEV - DGSIF - Div08)</i>	9	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>Contributo all'avvio di un innovativo programma nazionale di calibrazione della strumentazione. Valorizzazione delle attività affidate alle case del Made in Italy: vigilanza e controllo nel settore delle telecomunicazioni e nelle altre materie di competenza. (MIMIT - DipSTEV - DGST - Div07_ISPSRD)</i>	11	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine si ritengono complessivamente attendibili.
<i>o Contributo all'avvio di un innovativo programma nazionale di calibrazione della strumentazione. Valorizzazione delle attività affidate alle case del Made in Italy: vigilanza e controllo nel settore delle telecomunicazioni e nelle altre materie di competenza. (MIMIT - DipSTEV - DGST - Div08_ISPTSC)</i>	11	Sulla base degli elementi forniti i dati di consuntivo oggetto di indagine 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 interna riservata prot. 12341 del 22/05/2026)

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

La Tabella 13 (pp. 59-60) e la Tabella 15 (pp. 63-65) della Relazione sulla performance 2025 riepilogano, rispettivamente, gli obiettivi operativi annuali di CDR 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 2019-2025.

Grado di realizzazione medio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<i>Obiettivi specifici</i>	97,45	99,50	100,00	98,24	97,50	100,00	100,00
<i>Obiettivi operativi di CdR</i>	99,70	100,00	99,85	98,84	98,41	100,00	100,00

Come è noto, percentuali di raggiungimento degli obiettivi troppo elevate, soprattutto se pari al 100% sono sinonimo di target troppo prudenti, e tali aspetti sono stati puntualmente stigmatizzati dall'OIV nelle precedenti validazioni.

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 2025-2027 del MIMIT (e di conseguenza la Relazione sulla performance 2025) 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"> • 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 rilevezione 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 73 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	L’attività di confronto tra l’Amministrazione e gli stakeholder,	Pienamente conforme

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
Occorre tener conto delle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”	<p>realizzata 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 3 giugno – 15 giugno 2026.</p> <p>La consultazione pubblica, che ha riguardato 15 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, 2 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 obiettivi programmati per il 2026, ma anche i risultati relativi al 2025. 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 100,00%, 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>	
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>La Relazione è stata approvata con Decreto del Ministro (D.M. 26/06/2026) su proposta della DGSIF che ha svolto un'azione di coordinamento nei confronti delle Direzioni Generali.</p>	Pienamente conforme

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. 	Pienamente conforme

Contenuti richiesti nelle LG n.3/2018	Evidenze dell'analisi	Esito
	I contenuti sono conformi a quanto indicato nelle Linee Guida. In particolare, la Tabella 13 della Relazione riporta sostanzialmente i campi previsti dalla tabella presente nelle LG.	
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 15 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 conformi a quanto indicato nelle Linee Guida 	Pienamente conforme
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 73 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 COMPRENSIBILITÀ 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.

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

6.1. RIEPILOGO

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
<i>a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti della seconda sezione del PIAO</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 a tutti gli 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>	Positivo
<i>e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	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>	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>	Non applicabile
<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

Criteria di validazione previsti	Esito
<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

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

Criteria di validazione previsti	Esito
<i>presenza di un adeguato sistema di controllo di gestione;</i>	parzialmente 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

L'analisi di conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti ha dato esito pienamente positivo con riferimento a 5 punti su 5.

6.2. ESITI DELLE INTERLOCUZIONI CON I CAPI DIPARTIMENTO IN MATERIA DI RENDICONTAZIONE

Per quanto attiene alla fase di rendicontazione, ultima fase del ciclo della *performance*, a seguito degli elementi emersi nel corso dell'audizione presso la Corte dei Conti di una delegazione di questo Dicastero, al fine di condurre un'analisi congiunta in relazione agli elementi informativi inviati dai Centri di Responsabilità per l'esame del Rendiconto finanziario, lo Scrivente con nota n. 8054 del 02/04/2026, ha invitato i Capi Dipartimento ad inviare una dettagliata relazione recante, per ciascun capitolo interessato: l'indicazione del capitolo di bilancio; l'ammontare delle somme stanziare e non utilizzate; la specificazione se

tali somme risultassero non impegnate ovvero non liquidate e le motivazioni del mancato utilizzo delle risorse.

Il mancato utilizzo delle risorse assegnate, infatti, incide in maniera pregiudizievole sull'efficace attuazione dei programmi del Signor Ministro e costituisce, ai fini della verifica del livello di attuazione degli interventi programmati, un elemento sintomatico di una programmazione della spesa non pienamente adeguata.

A seguito delle relazioni trasmesse dai Capi Dipartimento, questo Organismo ha proceduto all'esame dei riscontri forniti, avviando un confronto con le strutture interessate al fine di approfondire gli elementi emersi e verificare le cause delle criticità rilevate. Le questioni che erano da approfondire in merito al Rendiconto, con specifico riguardo alla tematica dei residui, hanno trovato un positivo riscontro nelle proficue interlocuzioni avviate con i Capi Dipartimento e finalizzate con gli incontri del 22 giugno 2026, nel corso dei quali sono stati chiariti gli ultimi profili ancora meritevoli di approfondimento. All'esito delle verifiche documentali e delle interlocuzioni svolte, i riscontri acquisiti sono stati ritenuti nel complesso soddisfacenti e le questioni emerse in sede di esame del Rendiconto possono considerarsi adeguatamente chiarite.

6.3. CONCLUSIONI

Con riferimento alle criticità riscontrate, si rileva che, per l'anno 2025, non è stato ancora conseguito un pieno adeguamento ai principi di maggiore chiarezza, misurabilità e, soprattutto, di rafforzamento del carattere sfidante degli obiettivi. Tuttavia, l'attività di confronto e di accompagnamento svolta dall'OIV con le strutture ha favorito una riflessione sulla qualità della programmazione, promuovendo una progressiva evoluzione nella formulazione degli obiettivi in un'ottica di miglioramento continuo. In particolare, il monitoraggio condotto nel corso dell'anno ha consentito di rivedere alcuni obiettivi ritenuti non sufficientemente sfidanti, contribuendo a rafforzarne la coerenza con gli atti di indirizzo strategico e a migliorare il collegamento tra questi ultimi e gli obiettivi operativi.

Prof. Avv. Raffaele Picaro