



Ministero dell'Economia e delle Finanze

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Al Signor Ministro dell'economia e delle finanze

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* dell'Amministrazione economico-finanziaria (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del decreto legislativo 150 del 2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del decreto legislativo 74 del 2017, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* 2025 approvata e trasmessa in data 30 giugno 2026 allo scrivente Organismo.

L'OIV ha espletato la funzione di validazione con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, attraverso una specifica istruttoria finalizzata a verificare la conformità del processo di misurazione e valutazione svolto dal MEF. L'OIV ha, infatti, verificato la conformità della Relazione alle disposizioni contenute nel quadro normativo vigente (decreto legislativo 150 del 2009 e decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 158 del 2016) e alle indicazioni fornite nelle Linee guida n.3 del Dipartimento della Funzione Pubblica. L'OIV ha, inoltre, tenuto conto degli elementi emersi nella stesura della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa all'anno 2025 (rif. Prot. 182 A4 del 29 aprile 2026).

La procedura di validazione, descritta in un'apposita scheda, comprende una sintesi della metodologia e dei criteri utilizzati per le analisi e le conclusioni raggiunte. Tale procedura si è avvalsa dell'attività di monitoraggio continuo svolta dall'OIV nel corso dell'anno, unitamente alle verifiche sui dati inseriti dai Centri di responsabilità del MEF all'interno dell'applicativo informatico a supporto del processo di pianificazione, denominato SisP, nonché dei contributi forniti dai relativi Centri.

In particolare, ha considerato la sinteticità e la chiarezza dei contenuti della Relazione, in riferimento alla sua funzione di *accountability* (art.14 decreto legislativo 150 del 2009, comma 4), lett. c); la comprensibilità per i cittadini ed utenti finali (art.14 decreto legislativo 150 del 2009, comma 4), lett.

c); il dato delle indagini realizzate con il coinvolgimento degli utenti finali per le attività ed i servizi svolti (art. 14 decreto legislativo 150 del 2009, comma 4 *bis*).

La documentazione di dettaglio a supporto del processo di validazione è contenuta nelle carte di lavoro conservate presso la segreteria di questo Organismo.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida con osservazioni la Relazione sulla performance del MEF per l'anno 2025 e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero e sul Portale della performance.

Di seguito si evidenziano le osservazioni più significative:

a) *Rafforzare il miglioramento del ciclo di programmazione* — Si ribadisce la necessità di proseguire nel percorso di miglioramento delle tempistiche e della qualità del processo di programmazione e valutazione, con particolare riferimento alla definizione di obiettivi e indicatori, anche in un'ottica di valore pubblico prodotto e misurato in termini di *outcome*, in coerenza con quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 150/2009.

b) *Integrare gli esiti delle rilevazioni degli utenti* — Si suggerisce nuovamente di includere, tra gli obiettivi e gli indicatori del processo di programmazione, gli esiti delle rilevazioni rivolte ai cittadini e agli altri utenti finali, al fine di monitorare la tempistica degli atti propedeutici che incidono sull'adozione dei provvedimenti e, conseguentemente, sui tempi di realizzazione delle politiche pubbliche.

c) *Aggiornare e sistematizzare il Sistema di misurazione e valutazione* — Si raccomanda di proseguire nell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, assicurandone una revisione e sistematizzazione complessiva. A tal fine, si suggerisce l'introduzione di meccanismi e strumenti di supporto ai valutatori per favorire una effettiva differenziazione dei giudizi, in linea con le recenti indicazioni del Ministro per la pubblica amministrazione e con l'obiettivo di valorizzare merito e professionalità.

d) *Garantire la significativa differenziazione dei giudizi* — Si richiama l'esigenza di assicurare una significativa differenziazione delle valutazioni individuali, come previsto dall'art. 14, comma 4, lett. d), del decreto legislativo 150/2009, poiché tale differenziazione costituisce un indicatore della qualità del Sistema di misurazione e valutazione.

e) *Rispettare rigorosamente le tempistiche del ciclo della performance* — Si evidenzia nuovamente l'importanza del rigoroso rispetto delle tempistiche di pianificazione,

monitoraggio e rendicontazione, che devono caratterizzare il *modus operandi* del Ministero, anche in considerazione del ruolo strategico ricoperto nella programmazione economico-finanziaria del Paese.

f) *Migliorare la coerenza tra Sezione Performance e Sezione Organizzazione e Capitale Umano* — Si sottolinea la necessità di rafforzare la coerenza tra la Sezione Performance e la Sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO, affinché la programmazione degli obiettivi e quella del fabbisogno di personale risultino integrate e reciprocamente funzionali.

g) *Allineare il ciclo del fabbisogno di personale al ciclo della performance* — In tale prospettiva, si suggerisce di organizzare il ciclo relativo al fabbisogno delle risorse umane secondo la medesima articolazione del ciclo della performance — pianificazione, monitoraggio, rendicontazione — così da garantire:

- una maggiore coerenza tra obiettivi strategici, capacità organizzativa e dotazione di competenze;
- una più efficace programmazione delle risorse umane in funzione degli *outcome* attesi;

L'OIV rileva che, pur riconoscendo gli sforzi compiuti dall'Amministrazione — quali l'introduzione e lo sviluppo progressivo del valore pubblico, il miglioramento della qualità di obiettivi e indicatori e le prime modifiche al Sistema di misurazione e valutazione del personale delle aree professionali — permangono alcune criticità già evidenziate negli anni precedenti. Si raccomanda pertanto di prestare una maggiore attenzione nel proseguire il percorso di miglioramento su tali aspetti, così da garantire una più compiuta evoluzione del sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance.

Il Presidente per l'Organismo

F.to Ugo Palaoro