

*MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO*

**RELAZIONE**

SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA  
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA' DEI  
CONTROLLI INTERNI

**(ANNO 2021)**

(Articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e smi)

## **SOMMARIO**

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b> .....	5
<i>IL CONTESTO DI RIFERIMENTO</i> .....	5
<i>PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE</i> .....	7
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i> .....	12
<i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i> .....	13
<i>STRUTTURA TECNICA E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</i> .....	14
<i>TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</i> .....	15
<i>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</i> .....	17
<i>STANDARD DI QUALITÀ</i> .....	19
<b>MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022</b> .....	19
<b>PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO</b> .....	24
<b>INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI</b> .....	25
<b>IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE</b> .....	26
<b>DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV</b> .....	26

## PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (come modificato dall'art.11, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74), l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), "monitorea il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. La presente relazione annuale illustra i principali fatti incidenti sulla gestione del ciclo della performance per il 2021 evidenziandone criticità e progressi avanzati in funzione di una sempre maggiore coerenza tra il complesso quadro organizzativo attraverso il quale il dicastero svolge il proprio mandato istituzionale ed il sostrato normativo afferente alle diverse fasi in cui il ciclo stesso è articolato.

Il ciclo della performance 2021 si inserisce in un mutato contesto politico-istituzionale. A partire dal 13 febbraio 2021 l'on.le Giancarlo Giorgetti ha assunto la carica di Ministro, nell'ambito del Governo Draghi. Il ciclo della performance si è svolto nell'ambito di uno scenario economico-sociale e sanitario che ha spinto il Governo all'adozione di misure volte, da una parte a contenere l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e dall'altra a gestire, attraverso la predisposizione di un rilevante apparato normativo e tecnico, le ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea nell'ambito del PNRR, definitivamente approvato a metà dello scorso anno.

Funzione strumentale al rilancio dell'economia viene affidata al piano delle riforme previste nel PNRR, in particolare attraverso la semplificazione normativa, la riforma della Pubblica amministrazione e la dotazione di figure professionali con solide capacità manageriali e progettuali, la riforma della giustizia e quella della concorrenza.

Tra i diversi provvedimenti normativi adottati dal Governo a tale riguardo, significative novità sono state introdotte dal D.L. 77/2021 e dal D.L.80/2021 convertiti rispettivamente in Legge 29 luglio 2021, n. 108 e Legge 6 agosto 2021, n. 113 non solo per la previsione di disposizioni destinate a rafforzare la capacità organizzativa delle amministrazioni in relazione allo svolgimento degli ordinari compiti istituzionali nonché per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti afferenti il PNRR ma, altresì, per l'individuazione di istituti volti alla semplificazione in un'ottica non solo funzionale al migliore andamento dell'azione amministrativa ma anche e soprattutto ad una maggiore fruibilità esterna dei documenti programmatici attraverso i quali l'amministrazione pianifica la propria attività.

Aspetto saliente dal punto di vista ordinamentale per il dicastero nel corso del 2021 è rappresentato dall'ulteriore riorganizzazione avvenuta con il DPCM 29 luglio 2021, n. 149, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 ottobre 2021, n. 260, in attuazione del Decreto Legge 22/2021 convertito con modificazioni dalla legge 22 aprile 2021, n. 55 recante "Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri e, in particolare, gli articoli 2, 3 e 10". Il decreto legge ha previsto il trasferimento della Direzione generale per l'approvvigionamento, l'efficienza e la competitività energetica (DGAECE) e della Direzione generale per le infrastrutture e la sicurezza dei sistemi energetici e geominerari (DGISSEG) al Ministero della transizione ecologica. In base a quanto disposto dall'art. 3, comma 6 del citato decreto legge, fino al perfezionamento del complesso articolato normativo previsto per il compimento del passaggio delle due direzioni al MiTE, quest'ultimo si è avvalso per lo svolgimento delle funzioni trasferite, delle competenti strutture e dotazioni organiche del Ministero dello sviluppo economico. Fino alla medesima data, la gestione delle risorse finanziarie relative alle funzioni trasferite, compresa la gestione dei residui passivi e perenti, è stata esercitata dal Ministero dello sviluppo economico che ha provveduto a conferire apposito incarico ad un dirigente di prima fascia.

Pertanto la dotazione organica del personale dirigenziale del Ministero dello sviluppo economico è rideterminata in 17 posizioni di livello generale e 104 posizioni di livello non generale.

Il nuovo modello organizzativo, delineato con il predetto decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 luglio 2021, conferma l'organizzazione del Ministero in Direzioni generali in numero di 9 e rivisita le competenze del Segretariato generale, potenziando le funzioni proprie di monitoraggio e coordinamento. Il Regolamento prevede, tra l'altro, una nuova Direzione generale con competenze relative alla riconversione industriale e alle grandi filiere produttive, che assorbe parte delle competenze precedentemente attribuite alla Direzione generale per la politica industriale, l'innovazione e le PMI. Viene confermata l'articolazione periferica negli attuali 15 Uffici

territoriali (Ispettorati) la cui direzione è attribuita alla Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali, mentre viene soppressa la Direzione generale per le attività territoriali. Con DM 19 novembre 2021, registrato dalla Corte dei Conti il 29 dicembre 2021, sono stati individuati gli Uffici dirigenziali di livello non generale e con successivo DM 25 gennaio 2022 ne è stata disposta la relativa graduazione.

Il processo riorganizzativo, compiutosi per fasi complementari secondo il dettato normativo di cui al d.l. 22/2021 e, comunque perfezionatosi a cavallo tra la fine del 2021 e i primi mesi del 2022, ha comportato oltre alla necessità di gestire in particolar modo il periodo transitorio intercorrente fino al definitivo trasferimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali delle Direzioni competenti in materia di energia, nel frattempo in avvalimento al MiTE, diverse complessità, con ricadute sostanziali e procedurali soprattutto in merito all'avvio e completamento delle attività di pianificazione riguardanti il ciclo 2022 – 2024 di cui si farà cenno più avanti.

In relazione al ciclo della performance 2021 ha trovato applicazione il nuovo Sistema di misurazione e valutazione del MiSE, approvato con DM del 6 luglio 2020 ed entrato in vigore il 1° gennaio 2021 i cui contenuti, come espresso nel parere reso dall'OIV ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, evidenziano un rinnovato allineamento con il quadro normativo vigente e gli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica con speciale riguardo ai seguenti aspetti:

- Ridefinizione del modello di valutazione organizzativa (adeguamento alle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Introduzione del modello di valutazione partecipativa (adeguamento alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Miglioramento della correlazione fra dimensione della performance individuale e performance organizzativa complessiva, introduzione della differenziazione dei giudizi, che costituisce un importante indicatore di qualità del sistema, e della valutazione cd. negativa, definizione di un nuovo dizionario dei comportamenti, differenziato fra personale dirigenziale e non dirigenziale e nel quale assume particolare rilevanza l'introduzione della componente "Etica pubblica" (adeguamento alle Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Nel corso del 2021 l'Amministrazione, su impulso dello scrivente, ha proceduto a valutare la presenza o meno di condizioni che, in ragione delle evidenze registrate nell'esperienza del ciclo precedente, del contesto organizzativo e delle eventuali criticità riscontrate dall'OIV, rendessero opportuno l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come previsto dall'art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017. Con nota n. 4036 del 19.11.2021 del Segretario generale, l'Amministrazione ha rappresentato di non ritenere opportuno provvedere all'aggiornamento annuale del Sistema in considerazione dell'impossibilità di valutarne l'impatto sia sull'assetto organizzativo del MiSE al momento in fase di completamento sia sulla programmazione e definizione dei documenti di pianificazione alla luce della previsione riguardante l'istituzione del PIAO, rimandando al 2022 la valutazione in merito ad eventuali interventi sul documento vigente.

Si evidenzia, inoltre, che nel primo quadrimestre del 2021 è stato avviato il processo di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dello sviluppo economico, al fine di adeguare, tra l'altro, il testo in vigore alle più recenti Linee guida ANAC di cui alla Delibera 19 febbraio 2020, n. 177. L'attività è stata condotta con il coinvolgimento sinergico dell'OIV e delle Strutture ministeriali cui il documento in bozza è stato sottoposto per osservazioni e contributi. Ricevuto il parere favorevole dell'OIV in data 08.11.2021, lo schema del nuovo Codice di comportamento è stato sottoposto alla consultazione pubblica l'11 febbraio 2022 ed è tuttora in corso di perfezionamento l'iter per l'approvazione definitiva da parte del Ministro.

# **FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

## *IL CONTESTO DI RIFERIMENTO*

All'avvio del ciclo della performance 2021- 2023, la struttura organizzativa, ridefinita in base al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 giugno 2019, n. 93, successivamente modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 dicembre 2019, n. 178 nonché dal Decreto Ministeriale di natura non regolamentare del 14 gennaio 2020 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, si presenta configurata nelle seguenti 11 direzioni generali coordinate dal Segretariato generale:

- 1) Direzione generale per la politica industriale, l'innovazione e le piccole e medie imprese;
- 2) Direzione generale per la tutela della proprietà industriale – Ufficio italiano brevetti e marchi;
- 3) Direzione generale per gli incentivi alle imprese;
- 4) Direzione generale per l'approvvigionamento, l'efficienza e la competitività energetica;
- 5) Direzione generale per le infrastrutture e la sicurezza dei sistemi energetici e geominerari;
- 6) Direzione generale per le tecnologie delle comunicazioni e la sicurezza informatica – Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione;
- 7) Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali;
- 8) Direzione generale per le attività territoriali;
- 9) Direzione generale per il mercato, la concorrenza, la tutela del consumatore e la normativa tecnica;
- 10) Direzione generale per la vigilanza sugli enti cooperativi, sulle società e sul sistema camerale;
- 11) Direzione generale per le risorse, l'organizzazione, i sistemi informativi e il bilancio.

Il regolamento di organizzazione prevedeva, inoltre, la facoltà di assegnare fino a cinque incarichi ispettivi, di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché un incarico presso gli uffici di diretta collaborazione del Ministro.

Il “cuore” del mandato istituzionale del MiSE è la creazione dei presupposti necessari allo sviluppo produttivo del Paese in tutte le sue componenti, ivi compresa la tutela dei consumatori.

In relazione a tale mandato il Ministero dispone delle competenze che, con il coinvolgimento dei numerosi soggetti che partecipano alla costruzione delle basi favorevoli alla crescita economica e produttiva dell'Italia, consentono al Governo di realizzare politiche in grado di rilanciare la competitività del Paese.

Alla data del 1° gennaio 2021 le funzioni del Mise risultano articolate nei seguenti ambiti di competenze:

- 1) politica industriale;
- 2) politica energetica;
- 3) politica per le comunicazioni;
- 4) governo del mercato

Alla luce delle novità normative apportate introdotte dal D.L. 77/2021, convertito in Legge 29 luglio 2021, n. 108 e dal D.L.80/2021 convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 cui si è fatto cenno in premessa, l'Amministrazione si è trovata, pertanto, di fronte alla necessità di adeguare il proprio modello organizzativo istituendo attraverso il Decreto Interministeriale MiSE/MEF del 19.11.2021 una apposita Unità di missione di livello dirigenziale generale per l'attuazione degli interventi del PNRR a titolarità del Ministero, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del citato Decreto Legge 21 maggio 2021, n. 77, convertito in Legge 29 luglio 2021, n. 108. L'Unità di missione, collocata nell'ambito del CdR Segretariato generale, è retta da un Dirigente di prima

fascia ed è articolata in tre Uffici dirigenziali di livello non generale con compiti di coordinamento, monitoraggio, rendicontazione e controllo.

Per quanto attiene, invece, alle misure contenute nel d.l.80/2021 e, in particolare, dall'art. 6 che prevede l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (in seguito PIAO), quale strumento di programmazione, nelle intenzioni del normatore, più flessibile all'interno dell'amministrazione e più fruibile all'esterno, si registra la particolare attenzione con la quale il MiSE ha avviato le attività propedeutiche al perfezionamento del documento nel previsto termine del 31 gennaio 2022, pur in un contesto di incertezza del relativo quadro ordinamentale confermato dallo slittamento al 30 aprile dell'anno in corso della scadenza per la sua presentazione, disposto dal d.l. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito in legge 25 febbraio 2022, n. 15. A tale riguardo, con nota n. 20484 del 28 ottobre 2021, lo scrivente, illustrando la complessità della prima predisposizione del PIAO ha avanzato la proposta di costituire un Gruppo di lavoro, composto da referenti interni dell'Amministrazione, con il compito di studiare le problematiche connesse al Piano e, contestualmente, procedere in modo sinergico e con maggior speditezza alla sua redazione. L'iniziativa è stata riscontrata positivamente dagli Organi di vertice con la costituzione in data 3.11.2021 del GdL che ha dato tempestivamente avvio alle proprie attività.

In seguito al menzionato rinvio del PIAO al 30 aprile 2022, l'OIIV ha suggerito all'Amministrazione di procedere comunque con la redazione del Piano della performance entro il 31 gennaio 2022; lo stesso è stato infatti adottato con decreto del Ministro in data 26 gennaio 2022.

La dotazione organica complessiva del MiSE al 31 dicembre 2021, tenuto conto delle vicende organizzative succedutesi nel corso dell'anno, come sopra descritte, risulta pari a 2729 unità articolate secondo lo schema riportato nella tabella sottostante:

*Tabella A*

Qualifica/area	Dotazione organica al 31.12.2021
Dirigenti I fascia	17
Dirigenti II fascia	104
Terza area	1.342
Seconda area	1.189
Prima area	77
<i><u>Totale</u></i>	<i>2.729</i>

*Fonte: Ministero dello sviluppo economico – Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione, i Sistemi Informativi e il Bilancio – portale HR (Human Resources)*

Dalle elaborazioni fornite dall'amministrazione risulta che il personale in servizio presso il MiSE al 31 dicembre 2021 ammonta invece a 1868 unità, di cui 112 con funzioni dirigenziali e 1756 delle aree professionali secondo il quadro sintetizzato nelle seguenti tabelle B e C.

### Personale dirigenziale in servizio

PERSONALE IN SERVIZIO NEL MISE	Qualifiche professionali		
	Dirigenti di I fascia*	Dirigenti di II fascia**	Totale dirigenti
	N. addetti	N. addetti	
A) Dirigenti di ruolo MISE	9	84	93
B) Dirigenti esterni MISE art. 19, c. 5-bis		8	8
C) Personale con incarichi dirig. art. 19, c. 4 e 6	1		1
D) Personale con incarichi dirig. art. 19, c. 3 e 6	1		1
E) Personale con incarichi dirig. art. 19, c. 6		9	9
<b>Totale complessivo (A+B+C+D+E)</b>	<b>11</b>	<b>101</b>	<b>112</b>

Fonte: Ministero dello sviluppo economico – Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione, i Sistemi Informativi e il Bilancio – portale HR (Human Resources)

### Personale delle aree in servizio

Personale <u>in servizio</u> nel MISE	Qualifiche professionali			
	Area III	Area II	Area I	Totale aree
	N. addetti	N. addetti	N. addetti	
A) Personale di ruolo	927	732	36	1.695
B) Personale esterno	45	16		61
<b>Totale complessivo (A+B)</b>	<b>972</b>	<b>748</b>	<b>36</b>	<b>1.756</b>

Fonte: Ministero dello sviluppo economico – Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione, i Sistemi Informativi e il Bilancio – portale HR (Human Resources)

A quanto sopra esposto, si ritiene opportuno aggiungere che, a seguito dell'approvazione e validazione da parte della Commissione Formez in data 12 gennaio 2022 della graduatoria relativa al concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 2.736, di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nell'Area III, posizione retributiva/fascia retributiva F1, di cui al bando pubblicato nella Gazzetta Ufficiale IV Serie Speciale - "Concorsi ed esami" n. 50 del 30 giugno 2020 e n. 60 del 30 luglio 2021, sono stati immessi nei ruoli del MiSE n. 290 funzionari amministrativi che hanno preso servizio nel mese di marzo.

## PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

### 1. Pianificazione e programmazione

La gestione del ciclo della Performance 2021-2023 che, come accennato in premessa si è svolto con l'applicazione del nuovo SMVP, ha preso avvio con la fase di pianificazione e programmazione volta a definire gli obiettivi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere nel medio-lungo termine e nel breve termine.

Nell'ambito di questa fase, culminata con l'adozione del DM 29 gennaio 2021 con il quale è stato approvato il Piano della performance, sono stati redatti i documenti che, integrati tra loro in maniera coordinata, concorrono

a definire logicamente e funzionalmente il programma strategico e operativo dell'Amministrazione nel triennio considerato:

- l'Atto di indirizzo del Ministro Patuanelli del 12 ottobre 2020, che ha definito le priorità politiche per il triennio 2021-2023;
- la Nota integrativa a Legge di Bilancio per il triennio 2021-2023;
- la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di 1° livello), adottata con lo stesso DM 29 gennaio 2021;
- la Direttiva di 2° livello.

Occorre premettere che l'intero ciclo della performance per l'anno 2021 si è svolto in un complesso contesto economico-sociale caratterizzato dal succedersi di manovre e misure straordinarie operanti nell'ambito di un duplice fronte: da una parte quello relativo al contenimento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e dall'altra quello della predisposizione del quadro normativo ed organizzativo volto ad assicurare attuazione al programma di riforme ed investimenti definiti nel PNRR, approvato dal Consiglio ECOFIN il 13 luglio 2021, a cui è seguito, con Decreto del Ministro dell'economia e finanze del 6 agosto 2021, l'assegnazione alle Amministrazioni titolari dei progetti afferenti il Piano, tra cui il MiSE, delle risorse rese disponibili dall'Europa.

Dal punto di vista istituzionale, invece, si registra il succedersi, all'indomani dell'adozione del Piano della performance, del Governo guidato dal prof. Mario Draghi al Governo Conte *bis* e, per quanto riguarda il Ministero, l'avvicendamento del vertice politico con l'insediamento dell'Onorevole Giancarlo Giorgetti che il 13 febbraio ha preso il posto del Senatore Stefano Patuanelli.

Alla fase di pianificazione è stato dato impulso, in aderenza alle competenze istituzionali connesse alle Unità organizzative in cui è articolato il dicastero, dal Segretariato generale con nota del 23.12.2020 cui sono seguite indicazioni metodologiche da parte dell'OIV che, coerentemente alla sua funzione di supporto metodologico e di presidio tecnico della correttezza dei processi di programmazione, misurazione e valutazione, ha inteso richiamare l'attenzione dei soggetti coinvolti su diversi aspetti considerati rilevanti, sia per quanto la formalizzazione della pianificazione strategica che degli obiettivi specifici e operativi da inserire nel Piano della performance.

Alla luce del quadro emergente dalle Linee guida già adottate relative al PNRR, al momento dell'avvio della pianificazione in corso di approvazione, è stata evidenziata la necessità di prendere in considerazione nella definizione degli obiettivi posti in pianificazione, sia a livello di obiettivi specifici che operativi di CdR e divisionali, quanto più possibile gli ambiti in cui risultava declinato il Piano stesso: modernizzazione e innovazione; transizione ecologica; inclusione sociale e territoriale; parità di genere.

Oltre ad evidenziare la necessità di rivedere a Legge di bilancio la pianificazione strategica riesaminando gli obiettivi proposti nella fase di inserimento della Nota integrativa a Disegno di legge di bilancio, l'OIV ha posto particolarmente l'attenzione dei CdR sulla necessità che gli stessi fossero riformulati assicurandosi di considerare adeguatamente le aspettative che gli stakeholder esterni riponessero nell'azione del Ministero nel contesto vigente e curando altresì che vi fosse piena coincidenza tra gli obiettivi strategici così definiti e proposti nella Nota integrativa a legge di bilancio e gli obiettivi specifici inseriti nel Piano della performance e nella struttura informatica di supporto di cui appresso si farà cenno.

Gli obiettivi specifici, di conseguenza, sono stati declinati in coerenza con gli obiettivi strategici ed inseriti nella piattaforma "Performance" e sull'applicativo RGS in sede di predisposizione delle Note Integrative a Legge di Bilancio, assicurando quindi una piena rispondenza tra i dati riportati nei due sistemi (piattaforma "Performance" MISE – portale note integrative RGS).

Quali ulteriori indicazioni metodologiche a sostegno della corretta formulazione degli obiettivi strategici, l'OIV ha posto un accento particolare, tra gli altri aspetti, sull'adozione di definizioni non meramente descrittive delle attività ma capaci di rappresentare il risultato atteso come impatto finale ottenibile grazie all'azione diretta o



indiretta del Ministero e, come più volte segnalato in occasione dei cicli precedenti, sulla necessità di privilegiare gli indicatori di impatto correlati a target quanto più sfidanti. Ciò a maggior ragione in un contesto come quello vigente interessato dalle nuove sfide verso le quali è proiettato il Ministero.

Quanto alla definizione degli obiettivi operativi di CdR, lo scrivente ha raccomandato, come già avvenuto in occasione dei cicli precedenti, ma non recepito in modo uniforme, di evitare il ricorso alla programmazione per singole fasi e di sostituirla con indicatori che consentissero una oggettiva verifica del corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo. Coerentemente a quest'ultimo aspetto è stata sottolineata la necessità di evitare l'uso di indicatori di sintesi collegati alla realizzazione di fasi privilegiando indicatori di efficienza ed efficacia ben collegati agli indicatori degli obiettivi strategici/specifici così come la necessità di definire in generale obiettivi, indicatori e target in maniera sfidante, coerenti con l'*outcome* dell'obiettivo specifico di riferimento e con le reali potenzialità del Centro di Responsabilità cui le attività programmate si riferiscono, tenendo conto dei dati di monitoraggio dell'anno precedente, individuando *target* superiori a quelli già raggiunti.

Queste indicazioni si inseriscono nel solco di un processo già avviato nei due cicli precedenti volto a traguardare il passaggio determinante da una programmazione espressa attraverso la semplice elencazione delle attività svolte a livello divisionale ad una rappresentazione del contributo dei singoli obiettivi ai risultati del CdR.

Analoghe indicazioni hanno riguardato la programmazione degli obiettivi divisionali rammentando altresì che nell'ipotesi che tali uffici risultassero privi di dirigente, nelle more del relativo interpellato o per altre ragioni, dovesse provvedere il titolare del CdR e l'obiettivo si intende poi assegnato, tramite la Direttiva di secondo livello, al dirigente successivamente nominato. Qualora dopo la nomina fosse stato peraltro necessario apportare modifiche all'obiettivo, ad esse si sarebbe provveduto tramite l'aggiornamento della Direttiva stessa.

Per gli incarichi di studio, non essendo al momento della redazione del Piano 2021 ancora implementata nella piattaforma Performance la funzionalità connessa all'inserimento degli obiettivi relativi agli incarichi di studio, per questi ultimi si sarebbe dovuta utilizzare la scheda 3 allegata al vigente SMVP e trasmessi all'OIV.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance introduce significative novità proprio in tema di pianificazione a partire dall'inserimento strutturale del processo di valutazione partecipativa in attuazione delle Linee guida n. 4 del dicembre 2019 del Dipartimento della funzione pubblica. Il Sistema, inoltre, non prevede più l'assegnazione dell'obiettivo di miglioramento ai titolari dei diversi Uffici dirigenziali di livello generale e non generale cui sono correlati gli obiettivi del Piano della performance. In luogo del predetto obiettivo l'Amministrazione, attraverso l'azione coordinata del Segretariato e dell'OIV, ha individuato e fornito il set di indicatori sotto elencati, comuni a tutti i CdR e rispettive Divisioni, volti a traguardare aspetti specifici e trasversali evidenziati in seno all'Atto di Indirizzo e/o dalla normativa vigente:

- Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Efficace e tempestiva evasione delle richieste di accesso civico e accesso generalizzato;
- Grado di copertura delle attività formative per il personale dirigenziale;
- Grado di realizzazione delle iniziative in tema di comunicazione integrata.

Ogni CdR e Divisione ha, infine, potuto attribuire a tali indicatori autonomamente un peso diverso da zero purché la somma dei pesi attribuita a tali indicatori trasversali fosse pari ad almeno il 25%.

Come accennato in precedenza, in applicazione del nuovo Sistema, si consolida attraverso il Piano della Performance 2021-2023 il modello di valutazione partecipativa, introdotto sperimentalmente a partire dal ciclo della Performance 2020-2022; in tale fase, il confronto tra Amministrazione e gli *stakeholders*, svoltosi nel periodo 25 febbraio - 10 aprile 2020, ha avuto ad oggetto alcuni degli obiettivi specifici del Ministero relativi al triennio 2020-2022 (14 su 19, almeno uno per ciascun Centro di responsabilità, di cui: 3 relativi alle politiche dell'energia,

3 per le politiche delle comunicazioni, 7 obiettivi relativi all'area industria e uno relativo alle attività di coordinamento, strumentali e di supporto). Gli esiti di tale consultazione hanno restituito un quadro incoraggiante avendo il complesso generale degli obiettivi, indicatori e target proposti incontrato una sostanziale condivisione da parte degli *stakeholders* e il 32,86% dei commenti ricevuti sono stati propositivi.

A seguito dei commenti e degli spunti ricevuti in seno alla predetta consultazione pubblica, le Direzioni generali hanno provveduto a rimodulare gli obiettivi specifici già nel Piano della performance 2020-2022 al fine di valorizzare i contributi pervenuti.

Considerati i riflessi che sulla gestione delle attività nei diversi ambiti lavorativi hanno avuto i provvedimenti contenitivi succedutisi in relazione al continuo mutamento del quadro epidemiologico da Covid19 tra il 2020 e il 2021, l'Amministrazione, attraverso le proprie Direzioni generali, ha preferito avvalersi degli stessi esiti di cui si è fatto cenno sopra in un'ottica di ulteriore e più profonda revisione degli obiettivi, indicatori e *target* sintetizzandoli nell'ambito del Piano della performance 2021-2023. Le Direzioni hanno in generale accolto le proposte di migliorare il grado di *accountability* delle proprie attività attraverso l'introduzione di ulteriori indicatori in grado di misurare l'impatto delle politiche del Ministero nell'ambito del tessuto economico-sociale nonché mediante la pubblicazione sulla newsletter di specifici focus sulla realizzazione concreta di quanto pianificato e dell'efficacia dell'azione stessa, misurata dal punto di vista dei beneficiari finali degli interventi.

Il MiSE nell'ambito del processo di pianificazione per il ciclo della performance 2021-2023 ha provveduto a redigere il Piano organizzativo del lavoro agile secondo gli indirizzi forniti dal Dipartimento della funzione pubblica con apposite Linee guida adottate con DM 9 dicembre 2020.

La predisposizione del POLA è stata preceduta da una complessa operazione di mappatura condotta nell'ambito di tutte le articolazioni organizzative del dicastero, volta a qualificare in funzione del grado di applicabilità dello "smart working" o meno, secondo determinate percentuali, ai singoli processi lavorativi. Utilizzando il *template* messo a disposizione dal DFP sono state individuate le misure organizzative, i requisiti tecnologici ed i percorsi formativi del personale dirigenziale e non a cui sono stati correlati degli obiettivi volti a coprire, per quanto al momento possibile, gli ambiti dimensionali indicati dalle linee guida; agli obiettivi è stato connesso un set di indicatori funzionali al monitoraggio e controllo dello stato di attuazione. Non è stato possibile, in fase di prima applicazione delle menzionate Linee guida, effettuare una programmazione dell'auspicabile sviluppo delle misure previste nel Piano in un arco temporale pluriennale. Aspetto su cui si suggerisce un approccio meno conservativo dello stato di fatto ed una maggiore visione evolutiva dell'assetto attualmente fotografato, anche in considerazione della istituzionalizzazione del lavoro agile, quale ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nell'ambito del CCNL in corso di definitiva approvazione. La definizione degli indicatori individuati nel POLA è avvenuta a valle del confronto tra tutti gli Uffici con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione volto a presidiare l'adeguatezza metodologica degli stessi.

Il Piano, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, è stato approvato con DM del 29 gennaio 2021 ed in pari data ne sono state effettuate le previste pubblicazioni; è stato ammesso alla registrazione della Corte dei conti in data 03.03.2021.

Per quanto riguarda il processo di pianificazione operativa a livello divisionale, è culminato con l'emanazione delle rispettive direttive di II livello da parte dei Cdr con assegnazione ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale degli obiettivi affidati alla responsabilità individuale, in coerenza con gli obiettivi operativi divisionali esposti nel Piano della performance. L'assegnazione è avvenuta includendo nel relativo decreto del titolare del CdR le rispettive schede individuali elaborate secondo la struttura indicata nel SMVP vigente (scheda 6).

Si registra nell'arco dell'anno, tra gli aspetti ricadenti nell'ambito della pianificazione e coerente rappresentazione degli obiettivi della Performance del ciclo in esame, il ricorso da parte di diversi attori coinvolti nella gestione del ciclo stesso alla rimodulazione di indicatori e in taluni casi di obiettivi.

Necessità riconducibile non solo alla sopravvenienza di impedimenti oggettivi incidenti sulla possibilità di misurare taluni indicatori e target legati a fattori tecnici o di gestione delle risorse umane disponibili, ma anche ed in particolar modo al succedersi di norme che hanno avuto, come esposto in premessa, significative ricadute sull'impianto organizzativo del dicastero con il passaggio delle competenze in materia di "energia" al Ministero della transizione ecologica; circostanza per cui taluni organismi interni, aldilà delle due direzioni in avvalimento al predetto Ministero, impegnati nelle tematiche afferenti il settore e cui erano stati collegati specifici indicatori, non hanno avuto la possibilità di operare effettivamente.

La gestione delle diverse fasi di cui si compone il ciclo della performance è stata supportata dall'applicativo denominato "Performance", piattaforma in uso presso il dicastero già a partire dal ciclo 2019-2021. Il sistema contempla un flusso approvativo con possibilità di riesame e ridefinizione fino alla convalida del titolare del CdR, poi del Segretario generale per giungere da ultimo all'esame metodologico dell'OIV. Tali passaggi hanno assicurato la visibilità per ciascun obiettivo del coinvolgimento e della condivisione della dirigenza. L'applicativo, di cui più avanti si rappresenterà lo stato di implementazione, integra le informazioni presenti nel Portale dedicato alle Note integrative allo stato di previsione della spesa della Ragioneria generale dello Stato.

Permane, invece, la criticità legata dal mancato utilizzo da parte degli attori coinvolti della funzionalità di recente introdotta nell'applicativo per la gestione del processo di valutazione individuale.

## 2. Monitoraggio

Come previsto dal Sistema, gli obiettivi, sia specifici che operativi, sono stati oggetto di misurazione attraverso i monitoraggi intermedi alle date del 30 aprile e del 31 agosto e sono attualmente in corso le attività di rendicontazione che verranno sintetizzate nella Relazione sulla Performance 2021.

L'attività di monitoraggio, svolta sulla base dei dati inseriti dai CdR nell'applicativo Performance, ha consentito di misurare il grado di realizzazione intermedio degli obiettivi evidenziando, in taluni casi, elementi di criticità tali da richiedere una rimodulazione di indicatori e/o *target* soprattutto in funzione di una maggiore implementazione dei risultati attesi dalle attività sottostanti gli obiettivi stessi.

L'OIV, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e secondo quanto disposto dal Sistema, ha provveduto a rappresentare gli esiti del monitoraggio intermedio attraverso la predisposizione di opportuni report. In particolare, con la collaborazione della Struttura tecnica di supporto, è stato elaborato un primo *dossier* (n. 01/2021) attraverso il quale è stato illustrato lo stato di attuazione alle date del 30 aprile e del 31 agosto 2021, degli obiettivi specifici e degli obiettivi operativi dei Centri di Responsabilità, come definiti dai documenti di programmazione della performance (Piano della Performance 2021-2023, Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2021), offrendo altresì spunti di riflessione finalizzati alla programmazione 2022 – 2024.

L'analisi dei risultati rilevati in esito al monitoraggio ha evidenziato un grado di realizzazione dei *target* decisamente elevato già al primo quadrimestre, in taluni casi addirittura pienamente raggiunti, sintomo questo riconducibile ad una eccessiva prudenza nella loro formulazione.

Il secondo *dossier* (n. 02/2021), anch'esso redatto dall'OIV con il supporto della Struttura tecnica permanente nell'ambito dei compiti di controllo e valutazione strategica (Articolo 1, comma 2, lettera a) e Articolo 6 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286; Articolo 14, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) è relativo al monitoraggio dei provvedimenti attuativi riferibili ai Governi della XVIII Legislatura.

Gli esiti di tale specifica attività di monitoraggio hanno evidenziato un ritardo dell'amministrazione, allo spirare dello scorso anno, nell'adozione di circa 35 provvedimenti attuativi, pur risultando il MiSE nel complesso, rispetto ai *target* fissati per i mesi luglio – dicembre 2021, leggermente al di sopra della media da un confronto con gli altri Ministeri.

Posto che l'attività provvedimentale di attuazione è un processo sicuramente complesso che richiede il contributo collettivo di tutti gli attori coinvolti sia esterni (altre amministrazioni) che interni (UdCM e Direzioni generali), risulta opportuna la definizione delle responsabilità dei dirigenti (generali e non) nell'ambito dello svolgimento dell'attività amministrativa di competenza al fine di ridurre i tempi per l'adozione dei provvedimenti.

Partendo da tale considerazione, alla luce degli esiti del monitoraggio, l'OIV ha proposto di programmare nel Piano delle Performance già a partire dall'anno 2022 un obiettivo/indicatore trasversale che colga il contributo offerto dai diversi centri di responsabilità del MISE all'adozione dei provvedimenti attuativi.

I due *report* di monitoraggio, come previsto, sono stati inviati alle autorità di vertice politico e amministrativo.

## 3. Rendicontazione.

L'attività di rendicontazione, ultima fase del ciclo della performance, quale comunicazione e condivisione dei risultati raggiunti e della relativa valutazione, è alla data del presente documento in via di preparazione sia per quanto riguarda la rappresentazione dei dati inerenti alla Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato, in

relazione alla programmazione strategica, che per quanto attiene alla predisposizione della Relazione sulla performance 2021.

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nell'anno 2021 i documenti del ciclo della performance hanno complessivamente definito 19 obiettivi strategici/specifici ed un obiettivo strutturale mentre ad un secondo livello di programmazione sono stati definiti 19 obiettivi operativi assegnati ai CdR e 112 obiettivi divisionali assegnati ai titolari degli Uffici dirigenziali di livello non generale. A partire dal ciclo di programmazione 2021-2023, in applicazione del nuovo SMVP, gli obiettivi operativi, sia a livello di CdR che divisionali, non sono stati affiancati dagli obiettivi di miglioramento previsti nel Sistema previgente, sostituiti da un *set* di indicatori comuni a tutti i CdR e a tutte le Divisioni tesi a realizzare aspetti specifici e trasversali espressi dal vertice politico nell'Atto di indirizzo. Come sopra indicato, si tratta di indicatori attinenti alla misurazione del livello di effettiva attuazione delle attività connesse agli obblighi previsti in tema di anticorruzione e trasparenza, alla misurazione del grado di copertura delle iniziative nell'ambito della formazione e del grado di realizzazione delle iniziative in materia di comunicazione integrata. Sono presenti, altresì, 4 obiettivi correlati ad altrettanti incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca.

Si evidenzia, rispetto al ciclo precedente, un deciso decremento degli obiettivi operativi di livello divisionale correlato alla riorganizzazione degli Uffici dirigenziali di livello non generale di cui al DM 14 gennaio 2020 con ri-articolazione delle relative competenze in coerenza con la nuova struttura individuata dal DPCM 19 giugno 2019 recante il Regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico e il successivo decreto-Legge 21 settembre 2019, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 18 novembre 2019, n. 132, che ha trasferito dal MiSE al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale ( MAECI) "le funzioni esercitate dal Ministero dello sviluppo economico in materia di definizione delle strategie della politica commerciale e promozionale con l'estero e di sviluppo dell'internazionalizzazione del sistema Paese".

La tipologia di indicatori declinati nel Piano 2021 è evidenziata nelle tabelle "D" e "E":

Tabella D

INDICATORI OBIETTIVI SPECIFICI	
Tipologia	N.
Efficacia	31
Efficienza	1
Impatto	17
Stato delle risorse	1
<b>Totale</b>	<b>50</b>

Tabella E

INDICATORI OBIETTIVI OPERATIVI			
Tipologia	N.		
	Operativi (Divisionali + CdR)	Divisionali	CDR
Efficacia	887	785	102
Efficienza	27	23	4
Impatto	21	11	10
Realizzazione fisica	4	4	-
Risultato	13	13	-
Stato delle risorse	120	101	19
Vuote	11	11	-
<b>Totale</b>	<b>1083</b>	<b>948</b>	<b>135</b>

Per quanto riguarda in particolare gli obiettivi specifici, si registra il consolidamento, già sopra accennato, del metodo che vede nel coinvolgimento dell'utenza esterna in fase di pianificazione degli obiettivi che rappresentano

la dimensione strategica del dicastero per il triennio successivo, proceduralizzato nel nuovo SMVP attraverso il modello della valutazione partecipativa più volte richiamato, uno degli strumenti più efficaci di interazione e finalizzazione delle politiche pubbliche rispetto alle esigenze espresse dalla collettività.

Si apprezza, sotto questo aspetto, la valorizzazione da parte dei CdR dei contributi già formulati dagli *stakeholder* in occasione della valutazione partecipativa svoltasi in via sperimentale per la prima volta nel periodo 25 febbraio - 10 aprile 2020 in relazione agli obiettivi specifici pianificati per il triennio 2020 – 2022.

In generale, i CdR, unitamente alle loro articolazioni divisionali, hanno accolto le proposte di implementazione del grado di *accountability* delle proprie attività, sia attraverso una riformulazione della denominazione e/o descrizione degli obiettivi ed indicatori, sia attraverso l'introduzione di ulteriori indicatori in grado di misurare l'efficacia e l'impatto delle politiche del Ministero, nonché mediante la pubblicazione sulla *newsletter* di specifici *focus* sulla realizzazione concreta di quanto pianificato e dell'efficacia dell'azione stessa, misurata dal punto di vista dei beneficiari finali degli interventi.

Dal raffronto con la tipologia di indicatori utilizzati per gli obiettivi specifici del Piano della performance 2020-2022, con particolare riferimento a quelli di impatto fortemente raccomandati sia dal Dipartimento della funzione pubblica che dalla RGS, si rileva un leggero miglioramento della percentuale che dal 31% sale al 34%. Seppur il dato risulti incoraggiante ed espressione degli sforzi che l'amministrazione sta attuando nella direzione auspicata, la tendenza ad introdurre un sistema di obiettivi ed indicatori capaci di misurare l'effettiva realizzazione dei fini istituzionali dell'amministrazione e il conseguente vantaggio per la collettività dei risultati deve ancora acquisire carattere di structuralità.

Viene confermata nel Piano l'elevata percentuale di associazione fra obiettivi strategici e risorse stanziare in bilancio (99,9%) e, quindi, anche per quest'annualità il legame tra risorse assegnate in bilancio e obiettivi assicura una corretta rappresentazione della dimensione esterna delle politiche pubbliche.

A proposito degli elementi di raccordo tra il ciclo della performance e il ciclo del bilancio, occorre evidenziare che permane la criticità, più volte segnalata anche dalla RGS e dalle Sezioni riunite della Corte dei conti nel parere n. 4/2018, di una scarsa articolazione numerica delle azioni correlate agli obiettivi strategici/specifici, risultando così non del tutto espressa la capacità del documento programmatico nel suo insieme di rappresentare efficacemente la finalità della spesa.

Anche per il ciclo 2021-2023 si registra il collegamento di tutte le Priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo agli obiettivi della Performance, così come avvenuto nei due cicli precedenti, risultando pertanto strutturato un criterio che ha permesso di superare la criticità precedentemente emersa.

Per quanto riguarda la modalità attraverso cui è stata costruita la programmazione e definizione degli obiettivi, si può osservare che la raccomandazione espressa dall'OIV in sede di nota metodologica di cui al paragrafo precedente circa la necessità di evitare la programmazione per fasi nonché gli indicatori di sintesi è stata in parte recepita ma non in modo da acquisire carattere strutturale; i progressi in tale direzione nei cicli successivi saranno oggetto di attenzione da parte dell'Organismo.

## *PERFORMANCE INDIVIDUALE*

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente al momento della pianificazione relativa al ciclo 2021-2023, l'assegnazione degli obiettivi individuali si è perfezionata ai diversi livelli gerarchico-funzionali attraverso l'utilizzo delle apposite schede allegate al Sistema stesso secondo il seguente *iter*:

- da parte del Ministro ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello generale e ai titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca in concomitanza con l'adozione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione. La struttura delle schede di assegnazione incluse nella Direttiva di 1° livello è riportata in allegato al SMVP (schede 4 e 5);

- da parte dei titolari di CdR ai dirigenti preposti agli uffici dirigenziali di livello non generale delle rispettive strutture in concomitanza con l'adozione della Direttiva di II livello, previ incontri dedicati. La struttura delle schede di assegnazione incluse nelle Direttive di 2° livello è riportata in allegato al SMVP (scheda 6);
- per il personale appartenente alle aree funzionali, entro 30 giorni dall'adozione della direttiva di secondo livello, i dirigenti assegnano gli obiettivi alla responsabilità individuale dei dipendenti appartenenti alle proprie unità organizzative. Laddove non diversamente stabilito dal dirigente, si intendono assegnati alla responsabilità individuale del dipendente gli obiettivi dell'unità organizzativa a cui appartiene, realizzando quindi una responsabilità di gruppo ai sensi di quanto stabilito dall'art.9 comma 2, lettera a), del D.Lgs. 150/2009.

Nell'ambito della sfera riguardante la performance individuale, basata sulla componente “risultati”, intesi come grado di realizzazione degli obiettivi specificatamente assegnati alla responsabilità del singolo individuo (dirigente o non) e sulla componente “comportamenti organizzativi”, attinenti al “come” un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione, attraverso il nuovo SMVP sono state introdotte delle previsioni che assicurano una maggiore marcata coerenza del processo valutativo rispetto alla normativa vigente ed alle linee guida emanate dal DFP.

In relazione alla componente “comportamenti organizzativi”, infatti, l'Amministrazione ha innanzitutto sintetizzato in un **dizionario dei comportamenti** quelli ritenuti rilevanti ai fini del processo di valutazione in relazione al ruolo ricoperto dal personale. Come anche più volte raccomandato dallo scrivente, per i dirigenti è stato opportunamente previsto un comportamento atteso attinente alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi ai sensi di quanto stabilito dall'art. 9, comma 1, lettera d) del d.lgs. 150/2009 e dalle Linee guida n. 2/2017 DFP. Tale previsione risulta funzionale al superamento della criticità rappresentata da un'elevata concentrazione in termini percentuali di personale valutato nella fascia di merito più alta sia tra il personale appartenente ai ruoli dirigenziali che tra quello impiegato nelle aree funzionali.

Il punteggio massimo attribuibile in relazione alla componente “risultati” è pari a 75 punti per tutti i valutati, ad eccezione dei titolari di incarichi ispettivi di consulenza, studio e ricerca per i quali il massimo punteggio è pari a 70, mentre è pari a 25 punti per quanto riguarda la componente “comportamenti”.

Sempre nell'ambito della medesima componente è stata prevista un'area comportamentale, capace di rafforzare l'integrazione fra performance e prevenzione della corruzione, denominata “etica pubblica”, trasversale sia ai dirigenti che al personale non dirigenziale, riferita alla osservanza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, qualora nei confronti del valutato sia stata accertata tramite procedimento disciplinare, conclusosi con sanzione, la violazione del codice di comportamento, la componente etica pubblica viene valutata con un punteggio pari a zero.

Si registra altresì, per quanto riguarda la valutazione individuale, l'adeguamento del nuovo SMVP alle disposizioni contenute dalle Linee guida n. 5/2019 del DFP e di conseguenza all'art. 3, comma 5-*bis* del d.lgs. 150/2009 in merito alla cd. “valutazione negativa”, ricorrente in caso di prestazione completamente non rispondente alle aspettative. Il SMVP individua tassativamente una soglia di punteggio minima al di sotto della quale la valutazione deve intendersi negativa ovvero 51 punti.

## *STRUTTURA TECNICA E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO*

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).

Tale applicativo informatico, adottato in via sperimentale per il ciclo della performance 2018, ha consentito di superare la trasmissione dei dati in formato non elaborabile consentendo una notevole semplificazione degli

adempimenti nonché una maggiore qualità dei dati esposti. “Performance” supporta, con un grado di integrazione che è cresciuto nel tempo a fronte delle migliorie e degli adeguamenti introdotti, il processo di programmazione e di monitoraggio degli obiettivi, nonché quello di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, il sistema supporta la redazione del Piano delle performance e della Relazione annuale attraverso la produzione informatizzata delle schede a preventivo e a consuntivo.

L'applicativo è organizzato attraverso flussi corrispondenti ai diversi livelli della procedura approvativa prevista nell'ambito delle diverse fasi del ciclo della performance in modo da assicurare ed esplicitare il ruolo assunto dalla dirigenza in seno al processo. Esso, quindi, consente di distribuire le attività inerenti allo svolgimento del ciclo della performance tra tutti gli uffici del Ministero, sotto il coordinamento del Segretariato generale e sotto la supervisione metodologica dell'OIV, mediante un sistema di permessi differenziati di accesso

E' attualmente in fase di studio la sua evoluzione per integrarlo con soluzioni da adottare in settori contigui, come, ad esempio, il controllo di gestione, modulo di importanza prioritaria, tuttavia ancora non operativo continuando per tale motivo a costituire una criticità più volte evidenziata nel corso dei pregressi cicli.

Si auspica, sotto questo aspetto, che giunga a finalizzazione l'attività del Gruppo di lavoro costituito con atto del Segretario generale del 27 novembre 2020 al fine di analizzare la possibilità di sviluppare una piattaforma integrata in grado di gestire i processi correlati al ciclo della performance, al controllo di gestione ed alla trasparenza ed anticorruzione. (per le proposte di miglioramento prendere dalla nota preparata in cartella controllo di gestione). In merito all'adeguatezza della Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV, in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili, si rileva che nell'arco del 2021 la consistenza numerica è diminuita di una unità per sopraggiunta quiescenza di un funzionario, risultando alla data del 31 dicembre 2021 pari a n. 9 risorse inquadrare nelle aree funzionali rispetto alle 10 previste nella dotazione organica. Alla medesima data risulta ancora vacante la posizione dirigenziale relativa al responsabile della Struttura, coperta a seguito di perfezionamento della relativa procedura di interpellato nel febbraio dell'anno in corso.

## *TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE*

L'OIV è tenuto a verificare la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale (art. 14, c. 4, lettera g, del d.lgs. n. 150/2009, delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 141/2019).

Le verifiche hanno riguardato tutti gli obblighi di pubblicazione di competenza del Ministero riportati nella griglia allegata alla Delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021 la quale ha fissato al 31 maggio 2021 la data di rilevazione e al 30 giugno successivo il termine entro il quale l'attestazione dell'OIV avrebbe dovuto essere pubblicata nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito *web* del dicastero.

L'attestazione è stata resa dall'OIV in data 25 giugno 2021 e lo stesso giorno ne è stata eseguita la prevista pubblicazione.

Dall'attività di rilevazione inerente le sezioni indicate dalla delibera 294/2021 – “Performance”, “Bilanci”, “Beni immobili e gestione patrimonio”, “Controlli e rilievi sull'amministrazione”, “Bandi di gara e contratti”, “Interventi straordinari e di emergenza” - sono emersi aspetti critici segnalati nel campo “note” della griglia di rilevazione allegata al documento di attestazione, accompagnata a sua volta da una scheda di sintesi delle attività condotte nel processo in esame.

Particolari criticità sono state evidenziate nella sezione “Bandi di gara e contratti” in relazione alle quali l'OIV ha tenuto con il RPCT diversi scambi interlocutori al fine di acquisire i necessari chiarimenti a supporto del corretto processo decisionale segnalando nel documento di attestazione la necessità che l'Amministrazione provveda ad un sostanziale presidio e controllo sulla qualità dei dati e delle informazioni pubblicate e ad una ristrutturazione della sezione stessa che consenta in modo inequivocabile di collegare ad ogni singola procedura di affidamento i dati di cui è prevista normativamente la pubblicazione, in taluni casi non indicati razionalmente all'interno delle diverse sottosezioni. A tal proposito merita segnalazione lo sforzo compiuto dall'Amministrazione al fine di recepire le raccomandazioni espresse dallo scrivente attraverso un complesso lavoro di revisione della struttura della sezione in argomento che si è svolto con la costante interazione da parte dell'Ufficio del RPCT con le

diverse articolazioni coinvolte nell'aggiornamento dei dati di cui la normativa vigente richiede la pubblicazione ed il supporto dell'OIV.

Per quanto riguarda il raccordo tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza, esso è stato assicurato anche per il ciclo 2021-2023 attraverso l'inserimento nel Piano della performance, di tre indicatori trasversali a tutte le Unità organizzative ed assegnati quindi a tutti i dirigenti, come sopra cennato, attinenti precipuamente alle attività correlate a specifici obblighi di legge in materia di anticorruzione e trasparenza denominati "Rilievi in merito alla non corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione", "Grado di realizzazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza" e "Efficace e tempestiva evasione delle richieste di accesso civico e accesso generalizzato". Accanto a tali indicatori ne sono stati individuati altri due, anch'essi trasversali a tutte le Unità organizzative, denominati "Grado di copertura delle attività formative per il personale dirigenziale" e "Grado di realizzazione delle iniziative in tema di comunicazione integrata". Tali indicatori, corredati dei relativi *target*, concorrono a definire nell'insieme il modo attraverso cui l'azione amministrativa viene condotta al fine di traguardare l'obiettivo cui sono associati.

Il processo di aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza si è concluso con il DM del 31 marzo 2021 con il quale è stato adottato, a pochi mesi dall'aggiornamento infrannuale del PTPCT 2020-2022, formalizzato con DM del 30 settembre 2020, a sua volta resosi necessario in ragione del perfezionamento del processo di riorganizzazione del dicastero di cui al dPCM 93/2019 e al dPCM 178/2019, nonché del mutato contesto generale in cui il Paese si è ritrovato a seguito dell'emergenza epidemiologica e delle misure adottate dal Governo per il suo contenimento.

Il Piano che include la Direttiva sulla rotazione degli incarichi dirigenziali e la Direttiva sul *pantouflage*, adottato a cavallo del perfezionamento del quadro normativo derivante dal decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, contempla, come concordato con i competenti Uffici del MiTE, sia i processi e le attività di competenza del MiSE alla luce del citato d.l. 22/2021 sia i processi delle Direzioni Generali in corso di trasferimento al MiTE (e che ai sensi dell'art. 3, comma 6, del d.l. 22/2021, erano al momento dell'adozione del documento in avvalimento al nuovo Ministero).

Si registra nel documento un'apprezzabile attenzione rivolta dall'amministrazione non solo alla cura di attività presupposte alla individuazione di idonee misure di prevenzione e contenimento del rischio corruttivo ma anche alla definizione di misure specifiche volte per l'appunto alla mitigazione del rischio. Si fa riferimento, in particolare alla dettagliata analisi dei processi svolta nelle schede riferite alle singole Direzioni generali ed alle specifiche misure previste che includono iniziative mirate a seconda del contesto: in particolare, programmi di rotazione del personale in caso di esercizio prolungato di funzioni ad alto rischio da parte di soggetti limitati, adozione di linee guida, circolari, ordini di servizio in contesti di scarsa chiarezza della disciplina ed elevata discrezionalità, interventi di semplificazione procedurale in caso di eccessiva complessità e di incremento dei dati e documenti pubblicati sul sito istituzionale.

Ciononostante, risulta ancora non strutturata la tendenza alla definizione di misure specifiche che non siano mera ripetizione di quelle individuate nell'anno precedente, costituendo questo aspetto un *vulnus* rispetto ad una corretta programmazione nello specifico ambito dell'anticorruzione di cui lo stesso RPCT ha raccomandato il superamento nelle recenti indicazioni operative rilasciate alle Direzioni generali in sede di attività preliminare alla predisposizione del PTPCT 2022 – 2024, il cui termine di adozione è stato prorogato al 30 aprile 2022 con Comunicato del Presidente ANAC del 14 gennaio 2022.

L'Amministrazione ha altresì tempestivamente provveduto a dare attuazione alla Delibera ANAC 9 giugno 2021, n. 469, recante "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*) mettendo a disposizione dell'utenza la Piattaforma MISE per la segnalazione di illeciti.



Nel corso del 2021 per l'attività di monitoraggio condotta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) sull'effettiva attuazione delle misure previste dal Piano è stata rafforzata la modalità del confronto con i CdR,, comprese le articolazioni periferiche, invitati a partecipare ad incontri svoltisi con cadenza regolare ai quali ha partecipato anche l'OIV proattivamente anche in ragione delle possibili ricadute delle criticità emergenti in seno agli adempimenti di competenza come quello riguardante l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, è stato posto in particolare l'accento su talune problematiche legate alla compiuta pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013 degli incarichi di consulenza e collaborazione, degli incarichi dirigenziali generali e non generali, dei procedimenti e provvedimenti, degli IBAN e pagamenti informatici oltre ad evidenziare la tematica della sezione bandi di gara e contratti di cui sopra si è fatto cenno.

Si apprezza, in generale, un miglioramento della propensione da parte dell'amministrazione, evidenziata sia nel Piano che attraverso la sensibilizzazione verso le tematiche dell'anticorruzione e trasparenza con incontri dedicati, verso la formazione del personale in questi specifici ambiti che si auspica venga ulteriormente implementata anche in considerazione del possibile rischio di *maladministration* connesso alla gestione delle ingenti risorse rese disponibili nell'ambito del PNRR. Merita menzione, tra le altre iniziative, quella relativa alla Giornata anticorruzione MiSE, svoltasi il 24 novembre dello scorso anno

Dall'esame della relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, co. 14, della l. 190/2012, si evince che nel 2021 non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi e non risultano, comunque, pervenute allo scrivente comunicazioni circa l'avvio di procedimenti disciplinari connessi alla violazione del Codice di comportamento e del CCNL. A tal proposito, si ritiene necessario formulare nuovamente la raccomandazione di voler far pervenire allo scrivente OIV ogni informazione utile inerente i procedimenti disciplinari avviati con il dettaglio delle tipologie di violazioni contestate, lo stato dei procedimenti, gli uffici interessati, gli eventuali provvedimenti emessi, al fine di poter verificare, anche alla luce delle disposizioni del nuovo SMVP, se i valutatori ne tengano conto nell'ambito del processo di valutazione degli interessati, così come peraltro chiesto già con nota 8477 dell'11 aprile 2019 diretta al RPCT e all'Ufficio procedimenti disciplinari della DGROSIB (già DG ROB).

Peraltro, nel corso del 2021 è proseguito il processo di aggiornamento del Codice di comportamento le cui attività preliminari erano già state avviate sullo scorcio dell'anno precedente con la costituzione di un gruppo di lavoro informale volto ad acquisire, per quanti volessero aderire all'iniziativa, contributi e/o proposte. L'*iter* nel suo complesso è stato caratterizzato dall'ampio coinvolgimento degli attori sia interni che esterni all'amministrazione, intento particolarmente curato dal RPCT. Ad una prima bozza di codice sottoposta allo scrivente con richiesta di primi contributi, è seguita una seconda stesura che, tenuto conto delle osservazioni esposte da questo OIV, è stata sottoposta ai commenti delle Direzioni giungendo alla bozza che agli inizi dell'anno in corso è stata pubblicata sul sito *web* dell'amministrazione per la consultazione pubblica. Terminata anche questa fase, lo schema consolidato con il recepimento di taluni contributi degli *stakeholders*, è stato sottoposto al previsto parere dello scrivente ai sensi dell'art. 54 comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001 che è stato reso in senso favorevole. Al momento della predisposizione della presente relazione il documento in oggetto è in fase di proposizione all'autorità di vertice per la definitiva approvazione.

### COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Per quanto riguarda la previsione, nell'ambito delle attività istituzionali del Ministero, di una modalità organica ed unitaria di coinvolgimento degli *stakeholder*, nel corso del 2021 risulta ormai strutturato il modello di valutazione partecipativa riguardante il ciclo della performance attraverso cui l'amministrazione ha inteso dare attuazione a quanto previsto dal disposto normativo di cui all'art. 7, comma 2, lett. c), art. 8 e art. 19-bis del Decreto Legislativo 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 74/2017 e alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica, istituzionalizzato in seno al nuovo SMVP.

Come sopra cennato, i contributi derivati dalla valutazione partecipativa, attuata in via sperimentale in seno alla pianificazione della Performance 2020-2022, sono stati valorizzati anche in relazione alla programmazione degli obiettivi 2021-2023 ed è al momento in corso di svolgimento la fase di consultazione prevista dal modello messo a punto dal MiSE riguardante l'analisi dei risultati raggiunti dall'amministrazione nella realizzazione dei predetti obiettivi.

Il modello messo a punto dal MiSE è espressione di una scelta metodologica basata su quattro elementi fondamentali:

1. il principio partecipativo è inteso nella maniera più ampia possibile con riferimento all'intero ciclo della performance partendo dalla fase di programmazione fino a quella di rendicontazione dei risultati. Sono previste apposite sessioni di consultazione, in una prima fase aventi a oggetto la programmazione (obiettivi specifici inseriti nel Piano della Performance) e le modalità di misurazione (indicatori e target) delle attività poste in essere dal Ministero, al fine di offrire a tutti gli interessati la possibilità di esprimere la propria opinione in merito alla rilevanza, pertinenza e chiarezza degli obiettivi, nonché all'adeguatezza degli indicatori e dei valori target e, più in generale, alla rappresentatività dell'obiettivo nel contributo potenziale alla creazione di valore pubblico;
2. il coinvolgimento si estende, con forme diverse, non solo agli utenti ma anche a tutti gli *stakeholder* del Ministero;
3. la partecipazione riguarda a regime tutti gli obiettivi specifici del Ministero e i relativi risultati;
4. la partecipazione deve essere inclusiva (estesa a tutti gli *stakeholder*), effettiva (gli effetti devono direttamente riverberarsi sulle varie fasi della gestione del ciclo della *performance*), rilevante (a regime deve riguardare tutti gli obiettivi specifici e i risultati rappresentati rispettivamente nel Piano e nella Relazione sulla performance del Ministero), verificabile (disponibilità per l'OIV di tutte le informazioni necessarie per una verifica indipendente), trasparente (pubblicità di modalità ed esiti del processo di valutazione), annuale (il coinvolgimento seppur possibile in forme diverse deve avvenire annualmente), graduale (progressivo miglioramento del livello di partecipazione);
5. in presenza di margini di miglioramento degli obiettivi emersi a seguito della consultazione, possono realizzarsi vari interventi correttivi: introduzione di nuovi e diversi obiettivi rispetto a quelli inizialmente formulati; migliore definizione e maggiore chiarezza nella formulazione degli obiettivi inizialmente previsti; eventuale ridefinizione degli indicatori o dei valori target e reingegnerizzazione dei processi. Inoltre, un adeguato piano di comunicazione garantirà una piena trasparenza sulle modalità di utilizzo degli esiti della valutazione partecipativa;
6. i risultati della partecipazione sono valutati dall'OIV attraverso un apposito indice tipologico che prende in considerazione due variabili ordinali: il grado di coinvolgimento degli *stakeholder* (il giudizio motivato tiene conto del numero e della varietà degli *stakeholder* nonché della multicanalità del coinvolgimento); l'effettività della partecipazione (il giudizio tiene conto del numero e della varietà dei feedback ricevuti e dell'effettivo livello di considerazione degli stessi da parte dell'amministrazione).

Sono previsti due canali di consultazione:

- una consultazione mirata che consente agli *opinion leader* di presentare qualificati contributi e proposte di miglioramento attraverso la convocazione di uno o più Tavoli di confronto, a cui dovrebbero partecipare i Direttori, secondo il proprio ambito di competenza, nonché l'OIV e il Segretariato generale;

- una consultazione pubblica che dà la possibilità a tutti gli interessati (cittadini, imprese, associazioni di lavoratori, di categoria, non profit, professionisti del settore, istituti finanziari e fondi di investimento, ecc.) di indicare il proprio grado di approvazione (gradimento), nonché l'opportunità di formulare osservazioni e/o proposte migliorative nelle materie di interesse.

Presso il Ministero dello Sviluppo Economico è inoltre attivo il Registro della Trasparenza (Decreto del Ministro 24 settembre 2018) raggiungibile al *link* <http://registrotrasparenza.mise.gov.it/index.php> aperto all'iscrizione da parte di società di consulenza, studi legali, liberi professionisti, imprese e associazioni di categoria nonché le organizzazioni non governative, i centri studi, gli istituti accademici e di ricerca, etc., che vogliano richiedere

incontri con gli Organi di vertice politico e amministrativo del Ministero. Con cadenza periodica vengono pubblicati la data, l'oggetto ed i soggetti incontrati al *link* <http://registrottrasparenza.mise.gov.it/agende>.

## STANDARD DI QUALITÀ

Con DM del 31 gennaio 2017 sono stati individuati i servizi e i relativi *standard* qualitativi del Ministero dello sviluppo economico; a tal proposito, si sottolinea l'opportunità di aggiornare la predetta carta dei servizi in ragione dei diversi processi di riorganizzazione della struttura del Ministero intercorsi negli ultimi tre anni ai quali si è già fatto cenno anche al fine di raggiungere l'obiettivo di una maggiore integrazione tra standard di qualità e ciclo della performance.

Si evidenzia, comunque, che su richiesta dell'OIV è stato attivato a fine 2019 il servizio che gestisce attraverso due distinte sezioni del sito *web* <https://questionari.mise.gov.it/> le comunicazioni degli utenti esterni e dei dipendenti Mise dirette all'Organismo, in linea con il quadro normativo vigente di cui all'articolo 19-bis, commi 1 e 3 del decreto legislativo 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 74/2017.

Il sito propone all'utenza dei questionari predisposti a cura dell'OIV tramite i quali è possibile comunicare allo scrivente il grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati dal Ministero, anche con riferimento ai servizi di cui al su citato DM 30 gennaio 2017.

Nel questionario è presente, tra l'altro, un campo note, all'interno del quale è possibile esprimere eventuali osservazione/suggerimenti e per migliorare la qualità e le caratteristiche del servizio erogato.

Come previsto dall' art. 19-bis, commi 4 e 5 del Decreto Legislativo 150/2009 e s.m.i. sopra richiamati, è attualmente in corso di elaborazione il *report* recante gli elementi informativi sulle segnalazioni pervenute nell'arco del 2021 che verrà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero nel rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e l'Organismo ne terrà conto “*ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)*”.

Non sono ad oggi disponibili dati di rilevazione riguardanti la Carta dei servizi del Polo culturale redatta a cura della Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, con l'intento di illustrare all'utenza i servizi erogati dal Polo bibliotecario istituito nel 2009 per la gestione integrata del considerevole patrimonio bibliografico, documentale ed iconografico delle biblioteche storiche situate all'interno delle diverse sedi del Mise e quelli messi a disposizione della collettività in funzione della fruibilità culturale di Palazzo Piacentini e del Museo storico della comunicazione.

## MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

Il ciclo della performance relativo all'anno 2022 ha preso avvio in un contesto segnato da molteplici complessità connesse ad un quadro normativo ed istituzionale particolarmente dinamico nell'ambito del quale il dicastero ha perseguito il duplice obiettivo di avviare la pianificazione tenendo conto del termine fissato per l'adozione del Piano integrato dell'attività e dell'organizzazione di cui all'art. 6 D.L. 80/2021, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, e di definire i documenti di programmazione inquadrando correttamente in un perimetro organizzativo in fase di rimodulazione per effetto del combinato dei sopra citati provvedimenti emessi in attuazione delle disposizioni di cui al D.L. 22/2021, convertito in Legge 22 aprile 2021, n. 55.

Per quanto riguarda il primo aspetto, l'OIV ha per tempo illustrato ai vertici dell'amministrazione con nota del 28 ottobre 2021 taluni aspetti riguardanti la prima predisposizione del PIAO che secondo le tempistiche dettate dalla normativa di riferimento avrebbe dovuto essere pubblicato entro il 31 gennaio 2022, evidenziando che nelle more dell'adozione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica delle linee guida di cui al comma 6 dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, e tenendo conto che il comma 1 della medesima disposizione fa salve le vigenti discipline di settore fosse sia necessario, da un lato, una cooperazione efficace da parte di tutti gli attori interni coinvolti a vario titolo nella predisposizione degli stessi e, dall'altro, anticipare i termini di predisposizione dei documenti programmatici presupposti del PIAO. Recependo il suggerimento espresso dallo scrivente, il

Segretario generale ha provveduto a costituire un Gruppo di lavoro quale *task force* dedicata con il compito di studiare le problematiche connesse al Piano e, contestualmente, procedere in modo sinergico e con maggior speditezza alla sua redazione.

Per quanto riguarda l'aspetto legato alle vicende riorganizzative, la criticità è stata rappresentata dall'innesto del processo di pianificazione nel contesto del perfezionamento della rimodulazione organizzativa di cui al DPCM 149/2021 e successivo DM del 19 novembre 2021 recante l'individuazione degli Uffici dirigenziali di livello non generale, nonché il DM 25 gennaio 2021 avente ad oggetto l'individuazione delle fasce di graduazione dei predetti Uffici e delle connesse funzioni dirigenziali di livello non generale. Tale circostanza, in considerazione della successione temporale dei provvedimenti e della loro efficacia, ha comportato la necessità di effettuare una pianificazione basata sulla sostanziale applicazione della disciplina prevista per la fase transitoria di cui all'art. 15 del DPCM 149/2021. Con particolare riferimento alla pianificazione degli obiettivi divisionali, quindi, il Piano considera le strutture organizzative operative alla data di adozione dello stesso rimandando al momento successivo alla completa definizione dell'*iter* riorganizzativo con attribuzione dei relativi incarichi dirigenziali di livello non generale, la rimodulazione e/o assegnazione degli obiettivi divisionali sulla base della nuova articolazione delle strutture organizzative interne da effettuare attraverso la Direttiva di II livello, come previsto dal vigente SMVP.

### 1. Processo di pianificazione.

La fase di pianificazione è stata avviata e coordinata dal Segretariato generale con il contributo dell'OIV che ha come di consueto inviato una nota metodologica a tutti i CdR in funzione di supporto e presidio tecnico della correttezza del processo di definizione ed inserimento nel Piano degli obiettivi di performance.

Quale indicazione generale, i CdR sono stati invitati ad effettuare la pianificazione degli obiettivi specifici, nonché la programmazione degli obiettivi operativi di CdR, seguendo l'articolazione già individuata nelle Note Integrative a Disegno di Legge di Bilancio 2022-2024 (DPCM n. 149/2021, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 260 del 30-10-2021); mentre per la pianificazione degli obiettivi divisionali si richiama quanto già sopra rappresentato.

L'OIV ha sottolineato, in particolare, l'opportunità che i CdR riesaminassero gli obiettivi strategici/specifici già definiti per le Note Integrative a Disegno di Legge di Bilancio e proponessero, se del caso, una loro riformulazione, assicurandosi di considerare adeguatamente le aspettative riposte dagli *stakeholder* esterni nell'azione del Ministero nell'attuale contesto socio economico, curando altresì che fossero obiettivi capaci di dare piena attuazione alle linee politiche definite nell'Atto di indirizzo. Particolare attenzione, altresì, è stata raccomandata in funzione di una definizione degli obiettivi specifici secondo una definizione tesa a descrivere il risultato atteso come impatto finale ottenibile grazie all'azione diretta o indiretta del Ministero e con *target* sfidanti o comunque incrementali rispetto al valore base. In relazione agli obiettivi operativi di CdR è stata ancora una volta raccomandato di limitare o eliminare preferibilmente la programmazione per singole fasi privilegiando indicatori che consentissero una oggettiva verifica del corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo.

In merito alla pianificazione degli indicatori trasversali è stata effettuata una approfondita riflessione volta a individuare delle definizioni capaci di rappresentare traguardi significativi rispetto alle istanze derivanti dal quadro ordinamentale vigente.

Sono state quindi proposte due gruppi di indicatori trasversali rispettivamente per gli obiettivi operativi di CdR e per gli obiettivi divisionali secondo lo sotto riportato. Nell'ambito di tali indicatori, ed in particolare per quanto attiene a quelli connessi agli obiettivi operativi di CdR, rileva in particolare l'inserimento, oltre a quelli afferenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, di indicatori innovativi rispetto al passato volti a misurare aspetti specifici su cui l'amministrazione intende migliorare il proprio raggio d'azione:

- sviluppo delle conoscenze e delle competenze;
- standardizzazione o semplificazione dei processi organizzativi o delle procedure operative;
- incremento della capacità di spesa;
- incremento della capacità di programmazione della spesa;

gli ultimi due opzionali per i CdR a cui fossero significativamente applicabili.

Per quanto attiene al rapporto programmazione strategica e Piano della performance, si osserva che gli obiettivi specifici sono stati declinati in coerenza con gli obiettivi strategici ed inseriti nella piattaforma “Performance” e sull’applicativo RGS in sede di predisposizione delle Note Integrative a Legge di Bilancio, assicurando quindi una piena rispondenza tra i dati riportati nei due sistemi (piattaforma “Performance” MISE – portale note integrative RGS).

Infine, tutta la fase di pianificazione è stata gestita informaticamente attraverso l’applicativo Performance di cui si sono specificate le caratteristiche nel paragrafo dedicato.

## 2. Obiettivi, indicatori e target.

### *2.1 Obiettivi strategici/ specifici.*

Per quanto attiene alla costruzione degli obiettivi, l’OIV è intervenuto, attraverso specifica attività di supporto, nel periodo intercorso fra la redazione della Nota integrativa a DLB e la redazione del Piano delle Performance e della Nota integrativa a LB, con suggerimenti di miglioramento dei contenuti degli obiettivi. Nella redazione del Piano si è avuta la revisione della tipologia di indicatori adottati da RGS secondo le indicazioni delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (n.1 del giugno 2017). Nel Piano, a differenza della Nota Integrativa, non sono presenti gli obiettivi strategici del CDR Gabinetto.

Gli esiti del percorso di integrazione tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale sono stati, in sintesi: - definizione degli obiettivi nelle Note Integrative 2022-2024 sempre più in coerenza con le azioni di Bilancio, - presenza di indicatori sempre più adeguati, - incremento dei valori attesi di risultato e loro carattere maggiormente sfidante.

Si osserva altresì che il processo di verifica della coerenza fra obiettivi specifici e indicatori, avviato dal 2018, è proseguito con il supporto tecnico e metodologico dell’OIV e si è consolidato anche per merito di una maggiore sensibilizzazione e il conseguente maggiore impegno da parte delle strutture.

Nel merito si registra una certa continuità nel *trend* di miglioramento già avviato nei cicli precedenti in relazione all’utilizzo di indicatori adeguati rispetto agli obiettivi cui sono correlati e tali da misurare le finalità che si intendono perseguire nonché l’impatto sulla collettività derivante dalla gestione delle attività ad essi riconducibili, in coerenza con le indicazioni espresse dalla Rgs e dal Dipartimento della funzione pubblica. Infatti, in relazione ai 15 obiettivi strategici/specifici del Piano la tipologia degli indicatori risulta articolata secondo la seguente tabella:

*Tabella F*

<b>Tipologia</b>	<b>N.</b>
Efficacia	25
Efficienza	1
Impatto	12
Stato delle risorse	2
<i>Totale</i>	<i>40</i>

### *2.2 Obiettivi operativi.*

La definizione degli obiettivi, indicatori e target è avvenuta attraverso la negoziazione ai vari livelli, con il coordinamento del Segretario Generale e la supervisione metodologica dell’OIV. Il processo di condivisione ha trovato espressione anche attraverso la pianificazione realizzata sull’applicativo “Performance” che a regime prevede un flusso approvativo degli obiettivi sia specifici che operativi in cui intervengono i diversi soggetti, con possibilità di riesame e ridefinizione prima della approvazione finale.

L’OIV, come sopra accennato, è intervenuto con attività di supporto tecnico e metodologico su tutti i documenti di pianificazione, sia a livello di CDR che di singole divisioni, esercitando una funzione di controllo preventivo tramite il continuo dialogo, anche in forma di contraddittorio, con le strutture.

In riferimento agli obiettivi operativi di CdR e agli obiettivi operativi divisionali l'OIV ha suggerito un approccio più snello ed efficace nella definizione del piano: è stata quasi del tutto eliminata la programmazione per singole fasi sostituita con indicatori incisivi e chiaramente monitorabili, con privilegio di indicatori di efficienza ed efficacia ben collegati agli indicatori degli obiettivi specifici. È stata quindi superata la programmazione espressa attraverso l'elencazione delle attività svolte a livello divisionale ed è stata realizzata invece una rappresentazione della partecipazione dei singoli obiettivi ai risultati del CdR attraverso indicatori adeguati

Gli obiettivi presentano un adeguato collegamento funzionale rispetto agli obiettivi specifici di riferimento contribuendo al loro reale conseguimento. A tal proposito si osserva peraltro che rispetto agli anni precedenti si è realizzata una individuazione di indicatori diversi dal mero grado di realizzazione delle fasi, indicatore che comunque compare nel piano 2022 in numero residuale e irrilevante. La scelta è stata focalizzata su indicatori che consentiranno una oggettiva verifica del corretto e puntuale svolgimento delle attività sottostanti alla realizzazione dell'obiettivo, idonei ad aggregare risultati finali e non a riproporre la mera misurazione di singole attività. Tutti gli obiettivi operativi prevedono inoltre indicatori concordati e comuni a tutti i CDR, diretti a migliorare il ciclo della performance attraverso comuni attività/responsabilità.

La tabella sottostante rappresenta la distribuzione degli indicatori distinti per tipologia rispetto agli obiettivi operativi, con particolare riferimento a quelli di CdR.

*Tabella G*

Tipologia	N.
	Operativi di CDR
Efficacia	76
Efficienza	19
Impatto	10
Risultato	--
Stato delle risorse	41
Vuote	--
<i>Totale</i>	<i>146</i>

Gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti di seconda fascia, come da SMVP, è avvenuta con le direttive di secondo livello predisposte dai titolari di CdR curando la corrispondenza con gli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance.

3. POLA. In attuazione delle Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica il 9 dicembre 2020, l'Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il POLA, allegato al Piano della performance. Il Piano entrato per la prima volta a far parte dei documenti di programmazione attinenti al ciclo della performance 2021-2023, è stato il frutto dell'azione sinergica di tutti i soggetti indicati quali attori del processo dalle stesse linee guida. Nel ruolo di supervisione sull'adeguatezza metodologica degli indicatori indicati nel Piano e di verifica l'OIV ha svolto una parte attiva anche al fine di assicurare che gli indicatori stessi fossero il frutto di una scelta condivisa tra i vertici dell'amministrazione, come dettato dalle predette Linee guida.

Si ritiene opportuno sottolineare l'impegno dedicato dall'amministrazione, rispetto al precedente lavoro di mappatura, ad una ricognizione del lavoro arretrato accumulato durante il periodo di emergenza sanitaria. Da tale attività è stato accertato che gli Uffici non hanno accumulato lavoro arretrato in relazione ad alcuna linea di attività.

Dal Piano emerge che nell'ambito delle misure organizzative i dirigenti sono stati chiamati ad operare un monitoraggio costante e ad individuare, concordandole con il dipendente, delle fasce di rintracciabilità ed operatività giornaliera, nel rispetto del diritto alla disconnessione. Inoltre, sono stati chiamati a definire gli obiettivi per ciascun lavoratore/lavoratrice, garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione. In questo contesto



è emerso il ruolo fondamentale del CUG, chiamato a collaborare nell'attuazione del lavoro agile per garantire la parità di genere e il rispetto della conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata.

La diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non ha pregiudicato le prospettive di sviluppo professionale previste dalla legge e dalle disposizioni contrattuali

Il Piano della performance, unitamente al POLA che ne costituisce parte integrante, è stato adottato con DM 26 gennaio 2022 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito *web* del Ministero nonché nella sezione pertinente del Portale della Performance (<https://performance.gov.it>) entro il prescritto termine del 31 gennaio 2022.

4. Trasparenza e prevenzione della corruzione. Il raccordo tra Piano della performance e PTPCT è assicurato attraverso l'inserimento di indicatori trasversali comuni connessi agli obiettivi operativi di CdR e divisionali, già elencati nel presente paragrafo; si fa riferimento non solo a quelli più specificatamente attinenti al tema dell'anticorruzione e trasparenza, peraltro dotati di un adeguato grado di rappresentatività rispetto al perseguimento delle norme e dei principi che presidiano la materia nel suo complesso, ma anche agli indicatori relativi alla standardizzazione dei processi e all'accrescimento delle competenze e conoscenze in quanto mezzi attraverso cui l'agire amministrativo si arricchisce di sempre maggiori profili di trasparenza ed efficienza, a loro volta condizioni ostative all'insinuarsi di condotte illecite o illegittime.

Sotto l'aspetto della formazione si auspica in particolare un incremento della partecipazione del personale a corsi finalizzati alla formazione di specifiche competenze, anche in raccordo con le diverse iniziative formative promosse dal governo in tema di sviluppo delle professionalità nell'ambito del pubblico impiego.

5) Collegamento tra obiettivi e risorse. Per il corrente ciclo della performance risulta collegato agli obiettivi del Piano il 99,6% delle risorse di competenza stanziata dalla Legge di bilancio 2022 in favore del MiSE, pari a € 12.738.229.030,00. Il dato conferma il progressivo miglioramento negli ultimi anni, in termini assoluti, rispetto all'associazione tra risorse finanziarie ed obiettivi della performance, in linea con i principi espressi dal quadro giuridico-normativo vigente in materia. Il rapporto tra risorse finanziarie ed obiettivi, così declinato nell'ambito del Piano della performance, in coerenza con quanto stabilito in Note integrative a LB, costituisce uno dei presupposti funzionali per il coordinamento tra ciclo della performance, ciclo del bilancio e programmazione strategica. Si sottolinea tra l'altro che l'ammontare dello stanziamento complessivo a Legge di bilancio registra un incremento rispetto alle risorse allocate nel precedente E.F. nonostante il MiSE abbia perso le funzioni in materia di energia contenute nei programmi 010.007 "Promozione dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili e regolamentazione del mercato energetico" e "010.008 Innovazione, reti energetiche, sicurezza in ambito energetico e di georisorse", transitate al MiTE per effetto del D.L. n. 22 del 1 marzo 2021 e successiva Legge di conversione. Dall'altra, con successivo D.P.C.M. n. 149 del 29 luglio 2021 è stato istituito il programma "011.012 Riconversione industriale e grandi filiere produttive, attribuito alla nuova Direzione generale per la riconversione industriale e grandi filiere produttive".

6) Sistema informatico a supporto della performance. Tutto il processo di pianificazione per il 2022 è stato gestito attraverso la piattaforma "Performance", inclusi i monitoraggi intermedi ed il consuntivo relativi al 2021.

L'OIV ha mantenuto un forte coordinamento con la divisione informatica della DgROSIB per l'implementazione del sistema informatico in oggetto ed anche per il 2022 sono state necessarie talune modifiche per assicurarne la conformità rispetto all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Ministero del 06.07.2020. Si rileva, però, che l'auspicato dialogo fra Portale RGS/Nota integrativa e il sistema "Performance" non è stato ancora realizzato.

7) Standard di qualità e rilevazione della soddisfazione degli utenti. Si è già documentato nel paragrafo dedicato sui mezzi posti a disposizione di cittadini ed utenti per la fruizione dei servizi resi dal Ministero, per la comunicazione con gli Uffici competenti nonché con l'OIV. Come già evidenziato, permangono le criticità già emerse in passato: un deficit di attenzione verso l'aggiornamento degli standard e la gestione dei reclami nonché una scarsa integrazione fra standard di qualità e ciclo della performance.

## PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Sulla base delle criticità ancora presenti e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009, così come novellato dal D.lgs. 74/2017, si ritiene opportuno formulare le seguenti proposte di miglioramento e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

1. Il processo di qualificazione degli obiettivi, seppur abbia fatto registrare nel corso dei pregressi cicli della performance uno sforzo teso verso una complessiva definizione degli stessi realmente rappresentativa dei risultati che gli indirizzi strategici adottati dal vertice politico del dicastero intendono perseguire, non ha tuttavia acquisito carattere di significatività e strutturalità né l'auspicato connotato sfidante che contribuirebbe al raggiungimento di una performance istituzionale sicuramente vicina alle esigenze emergenti in seno al tessuto economico e sociale del Paese. Come già commentato nel paragrafo dedicato al monitoraggio, i dati ad esso attinenti hanno evidenziato il permanere di criticità peraltro già segnalate dall'OIV nel documento di validazione della Relazione sulla performance, anno 2020, accompagnato da osservazione, ricadendo quindi nella terza opzione prevista dalle LG n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica. **Si è riscontrato infatti anche in relazione al ciclo della performance 2021, già in fase di monitoraggio intermedio, un grado di realizzazione degli obiettivi decisamente alto tanto che alcuni di essi risultavano al momento delle rilevazioni infrannuali quasi pienamente raggiunti e ciò sta ad indicare che i target dovrebbero essere resi più sfidanti.**

**Risulta pertanto necessario spingere il processo di qualificazione degli obiettivi in maniera più incisiva verso una definizione orientata al risultato, scopo primario di una efficace attività di pianificazione; ciò anche implementando il coinvolgimento degli *stakeholder* nel processo di pianificazione attraverso la messa in consultazione degli obiettivi specifici del Piano della Performance, così come previsto nel par.4.4. del vigente SMVP. L'opera di qualificazione degli obiettivi nei termini appena descritti deve essere estesa coerentemente anche agli obiettivi operativi di CdR e divisionali.**

2. In considerazione della mutata struttura organizzativa del Ministero, intervenuta nell'arco del 2021 e perfezionatasi agli inizi dell'anno corrente, nonché della necessità di recepire le Linee guida del 9 dicembre 2020 del DFP sul Piano operativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance, **si rinnova la raccomandazione già espressa in occasione del parere sulla valutazione formulata dall'amministrazione ai sensi dall'art.7, comma 1 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i, di avviare entro tempi congrui l'iter finalizzato all'aggiornamento del SMVP.**

3. In coerenza con le indicazioni fornite dalle Linee guida 5/2019, come recepite nel SMVP, al fine di migliorare il processo di misurazione e valutazione, evitando altresì l'applicazione di diversi metri di giudizio, **risulta opportuno segnalare l'importanza di sistematizzare gli incontri di calibrazione tra i soggetti valutatori al fine di individuare criteri comuni di assegnazione degli obiettivi, valorizzando le competenze professionali del personale e tenendo conto delle peculiarità lavorative di ciascuna Unità organizzativa.**

4. Come rappresentato dallo scrivente nel Dossier 01/2021 sul monitoraggio degli obiettivi specifici, di CdR e divisionali, l'applicativo informatico "Performance" pur essendosi rivelato uno strumento funzionale a standardizzare il processo connesso al ciclo della performance, viene percepito dall'utenza come un aggravio di adempimenti e non come uno strumento teso al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. **A fronte di ciò questo OIV ha avviato una serie di approfondimenti al fine semplificare ulteriormente le attività con la ricerca di nuove soluzioni più agevoli e lineari.**

Si ritiene, altresì, necessario osservare che **l'implementazione dei sistemi informativi in uso presso il dicastero con l'applicativo per il controllo di gestione risulta essenziale sia per l'adeguamento agli indirizzi suggeriti dal Dipartimento della funzione pubblica nelle Linee guida n. 2 del dicembre 2017, sia al fine di migliorare la gestione dei flussi informativi utili ad un'efficace integrazione tra la programmazione strategica ed operativa e la programmazione contabile-finanziaria contribuendo in tal modo ad elevare la performance dell'amministrazione nel suo complesso.**



5. L'integrazione fra Piano della performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità (PTPCTI) è stata assicurata sia per il ciclo 2021-2023 che per il corrente ciclo 2022-2024, attraverso i cinque indicatori di cui si è fatta menzione nei paragrafi dedicati del presente documento a loro volta connessi alla componente "Etica pubblica" introdotta dal SMVP vigente, riferita alla osservanza del Codice di comportamento e del Piano Triennale di prevenzione della corruzione. Nell'esprimere apprezzamento per il raccordo tra Piano della performance, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità e Nuovo Codice di comportamento, in corso di adozione, **si ritiene utile sottolineare l'importanza di una ulteriore spinta verso la promozione di idonee attività formative per il personale, considerando lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze quale aspetto strettamente funzionale all'accrescimento della consapevolezza delle responsabilità connesse all'azione amministrativa e dei possibili ambiti esposti al rischio corruttivo.** Ciò peraltro in coerenza con uno dei punti focali del programma di rafforzamento della capacità amministrativa, quale strumento concorrente ad assicurare l'adeguata finalizzazione dei progetti afferenti al PNRR, costituito per l'appunto dall'implementazione della formazione del personale appartenente al pubblico impiego.

## **INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

L'integrazione fra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria che nel corso degli ultimi anni aveva fatto registrare un graduale miglioramento, nel processo di pianificazione 2021 ha assunto carattere di strutturalità in coerenza con il quadro metodologico ulteriormente dettagliato nel nuovo SMVP.

La stretta sequenza temporale, infatti, tra programmazione economico finanziaria, realizzata attraverso l'applicativo dedicato all'inserimento delle Note integrative nel Portale RGS, e programmazione strategico operativa, perfezionata attraverso l'applicativo "Performance", ha favorito l'integrazione tra i due processi. Per il 2021, infatti, la redazione del Piano della performance e la validazione della Nota Integrativa a Legge di bilancio sono stati svolti in tempi coincidenti unitamente alla elaborazione della pianificazione operativa che quindi è risultata consequenziale e coerente. Ciò è stato reso possibile anche grazie all'adeguata azione sinergica tra i diversi Uffici coinvolti nei due processi.

L'OIV, in particolare, in sede di inserimento dei dati sulla piattaforma Performance e sul portale della Nota Integrativa a LB per triennio 2021-2023, coerentemente alla sua funzione di supporto metodologico e di presidio tecnico della correttezza dei processi di programmazione, misurazione e valutazione, ha fornito le seguenti indicazioni metodologiche di carattere generale alle Direzioni:

- ✓ garantire una piena coerenza tra le proposte di obiettivi strategici e le priorità politiche di cui all'Atto di Indirizzo;
- ✓ assicurare la corrispondenza tra la gli obiettivi strategici inseriti in Nota Integrativa e gli obiettivi specifici da inserire sulla piattaforma Performance;
- ✓ operare affinché la descrizione degli obiettivi strategici e la formulazione dei connessi indicatori siano focalizzate soprattutto sui risultati e sugli esiti della spesa, evitando il ricorso a indicatori che si limitano a misurare l'attività meramente amministrativa.

Tali indicazioni di carattere generale sono state accompagnate da apposite "schede commentate" per le Direzioni interessate in cui sono state formulate proposte e annotazioni specifiche relative agli aspetti più rilevanti emersi dall'esame degli obiettivi e degli indicatori che risultavano nel frattempo predisposti con invito a segnalare tempestivamente l'eventuale mancato accoglimento delle stesse specificando le relative motivazioni, anche al fine di valutare l'opportunità di effettuare le comunicazioni agli organi interni ed esterni di cui all'art. 14, comma 4, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009.

In parallelo, le osservazioni formulate dal MEF-RGS sul contenuto della Nota integrativa allegata allo Stato di previsione del Ministero nel Disegno di Legge di Bilancio dello Stato per il triennio 2021-23, rispetto alle

indicazioni fornite con la Circolare RGS del 27 maggio 2020, n. 13, hanno segnalato un tratto di continuità rispetto al ciclo 2020-2022 nello sforzo di costruire obiettivi più rispondenti alle finalità di illustrare, in relazione ai programmi di spesa, i risultati che si intendono raggiungere, dall'altra taluni di loro sono apparsi rispondenti a più aree di intervento e ne è stata suggerita una riformulazione in termini di selettività e di maggior rilevanza della finalità perseguita.

Dal punto di vista degli indicatori, anche la RGS, pur apprezzando l'impegno dell'amministrazione ad incrementare l'utilizzo di tipologie che esprimessero efficacemente l'impatto delle proprie attività sulla collettività e/o ambiente, ha tuttavia evidenziato talune criticità ricorrenti tra cui, in alcuni casi: 1) non corretta classificazione dell'indicatore nella tipologia individuata; 2) scarsa capacità di taluni di essi di esprimere con efficacia il legame fra il fenomeno misurato e l'obiettivo al quale è associato; 3) utilizzo di denominazioni che definiscano la modalità di calcolo dell'indicatore.

In sintesi si condivide la necessità più volte segnalata di prestare particolare attenzione alla definizione degli obiettivi nel loro complesso e con particolare riguardo ad indicatori e target che esprimano la progressiva implementazione dei risultati che l'obiettivo tende a raggiungere nel triennio considerato.

## **IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

In merito al programma triennale per la trasparenza e al rispetto degli obblighi di pubblicazione relativamente al ciclo della performance 2021-2023, nel rimandare alle osservazioni già formulate nelle specifiche sezioni di questo documento nelle quali sono stati trattati i temi dell'integrazione tra il Piano della performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità e dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, si intende comunque porre l'attenzione su taluni ulteriori aspetti.

L'obiettivo della piena interrelazione tra i due documenti programmatici per cui negli ultimi cicli sono stati compiuti significativi graduali progressi, può essere considerato tragguardato anche grazie al coordinamento della performance con la dimensione dell'Etica pubblica inserita nel nuovo SMVP, così come risultano apprezzabili le iniziative di formazione specifica sul tema dell'anticorruzione e trasparenza promosse dall'amministrazione. Tuttavia, si ritiene che sia necessario implementare il PTPCT di prossima adozione per il triennio 2022-2024 con misure specifiche volte a prevenire fenomeni di *mala gestio* nell'ambito dell'attuazione dei programmi connessi al PNRR di titolarità del dicastero, come previsto dalla Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio per il 2021), art.1, comma 1043, accompagnate da adeguate iniziative formative rivolte in particolar modo al personale impegnato nella gestione dei predetti progetti.

Per quanto riguarda il tema "Trasparenza", nell'esprimere apprezzamento per la formulazione, con apposita nota del 5 maggio 2021 del RPCT, di chiarimenti in merito all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013, così come modificato dal d.lgs. 97/2016 a seguito di richieste pervenute da vari Uffici, si coglie l'occasione per proporre la realizzazione di incontri tra i soggetti istituzionalmente interessati alla tematica volti non solo al suo approfondimento teorico ma anche allo scambio delle buone pratiche maturate nel settore.

## **DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni da parte dell'OIV si è basato in primo luogo sull'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante e, in particolare, dei seguenti documenti:

- a) l'Atto di indirizzo del Ministro contenente le priorità politiche per il triennio 2021-2023 (Atto del 12 ottobre 2020);
- b) le Note integrative a Legge di Bilancio per il triennio 2021-2023;
- c) il Piano della Performance 2021-2023, che include la Direttiva annuale del Ministro, adottato con D.M. 29 gennaio 2021;
- f) l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con D.M. 6 luglio 2020;
- g) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità 2021-2023;

h) la relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione sull'attuazione del PTPCT 2021;  
i) le relazioni e i documenti di monitoraggio trasmessi su richiesta dell'OIV dal Segretariato Generale, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini dell'attestazione sugli adempimenti di pubblicazione, dalle Direzioni generali del Ministero.

Gli obiettivi strategici, operativi e divisionali sono stati oggetto nel 2021 di monitoraggio quadrimestrale, disponibili agli organi di indirizzo all'interno del sistema informatico a supporto della *Performance*. Gli esiti del monitoraggio infrannuale e le osservazioni sono stati inoltre relazionati dall'OIV in appositi *dossier* redatti nell'ambito dei compiti di controllo e valutazione strategica (articolo 1, comma 2, lettera a) e articolo 6 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286; articolo 14, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) ed inviati agli organi di vertice con nota del 17.01.2022:

- *Dossier 1 - Monitoraggio infra annuale – Obiettivi specifici operativi e divisionali - anno 2021;*
- *Dossier 2 - Monitoraggio dei provvedimenti attuativi riferibili ai Governi della XVIII Legislatura.*

Sono attualmente in corso le attività connesse alla consuntivazione ed alla predisposizione della Relazione annuale sulla performance.