



CORTE DEI CONTI

SEZIONE CENTRALE DI CONTROLLO
SULLA GESTIONE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

SEGNALAZIONI INVIATE ALLA CORTE DEI CONTI DAGLI OIV E ISTITUTI DI PREMIALITÀ RICONOSCIUTI AL PERSONALE DIPENDENTE (2020-2022)

Deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G



CORTE DEI CONTI



CORTE DEI CONTI

**SEZIONE CENTRALE DI CONTROLLO
SULLA GESTIONE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO**

**SEGNALAZIONI INVIATE ALLA CORTE DEI CONTI
DAGLI OIV E ISTITUTI DI PREMIALITÀ
RICONOSCIUTI AL PERSONALE DIPENDENTE
(2020-2022)**

**Relatore
Andrea GIORDANO**

Hanno collaborato per l'istruttoria e l'elaborazione dei dati: Lucia Agus, Barbara Braconi, Fabrizio Ferrari e Valentina Nucci.

SOMMARIO

	Pag.
Deliberazione	7
* * *	
Rapporto	13
Nomenclatura	15
Sintesi	17
 CAPITOLO I - Oggetto e obiettivi dell'indagine	 19
 CAPITOLO II - Gli OIV nel quadro della "Amministrazione di risultato"	 21
1. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione e l'"Amministrazione di risultato"	21
2. Il ciclo di gestione della <i>performance</i>	22
3. Il rapporto tra gli obiettivi e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	27
4. Fisionomia e funzioni degli OIV secondo il d.lgs. n. 150/2009	29
 CAPITOLO III - Analisi delle segnalazioni e delle premialità.....	 33
1. Premessa	33
2. Validazioni inviate dagli OIV	34
3. OIV che non hanno ottemperato all'obbligo di comunicazione	39
4. Analisi delle validazioni senza osservazioni	43
5. Le criticità più rilevanti	47
6. Monitoraggio delle premialità.....	52
 CAPITOLO IV - Considerazioni conclusive e raccomandazioni	 71
 * * *	
 INDICE DELLE TABELLE	
Tabella n. 1 - Documentazione inviata alla Corte dei conti dagli OIV.....	34
Tabella n. 2 - Scostamenti rilevati sulle validazioni senza osservazioni	44
Tabella n. 3 - Calendario degli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009.....	48
Tabella n. 4 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Ambiente e Sicurezza energetica.....	54
Tabella n. 5 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Salute.....	55
Tabella n. 6 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Esteri.....	56
Tabella n. 7 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - <i>Made in Italy</i>	57
Tabella n. 8 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Interno.....	58
Tabella n. 9 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Istruzione.....	59
Tabella n.10 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Lavoro.....	60

Tabella n.11 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Cultura.....	61
Tabella n.12 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - MIT.....	62
Tabella n.13 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Università.....	64
Tabella n.14 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Agricoltura e foreste.....	65
Tabella n.15 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2021-2022 - Turismo.....	66
Tabella n.16 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Giustizia.....	67
Tabella n.17 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Difesa.....	68
Tabella n.18 - Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato 2020-2022 - Economia e Finanze.....	69
Tabella n.19 - Rispetto degli adempimenti relativi alla tempistica rilevati dagli OIV.....	70

DELIBERAZIONE



CORTE DEI CONTI

SEZIONE CENTRALE DI CONTROLLO SULLA GESTIONE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

Il Collegio

Camera di consiglio del 17 aprile 2024

Presieduta dal Presidente Mauro Orefice

Composta dai magistrati:

Presidente della Sezione: Mauro OREFICE

Consiglieri: Paola COSA, Natale Maria Alfonso D'AMICO, Michele SCARPA, Gerardo de MARCO, Paolo ROMANO, Fabia D'ANDREA, Giampiero PIZZICONI

Primi Referendari: Paola LO GIUDICE, Salvatore GRASSO, Simonetta INGROSSO

Referendari: Andrea GIORDANO, David DI MEO

* * *

Visto l'art. 100, comma 2, Cost.;

vista la legge 14 gennaio 1994, n. 20 e, in particolare, l'art. 3, comma 4, ai sensi del quale la Corte dei conti svolge il controllo sulla gestione delle amministrazioni pubbliche verificando la corrispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi stabiliti dalla legge e valutando comparativamente costi, modi e tempi dello svolgimento dell'azione amministrativa;

vista la deliberazione della Sezione in data 15 febbraio 2023, n. 7/2023/G con la quale è stato approvato il programma di controllo sulla gestione per l'anno 2023 e nel contesto triennale;

visto il rapporto, presentato dal Referendario Andrea GIORDANO, che illustra gli esiti dell'indagine avente a oggetto "*Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli Oiv e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020-2022)*";

visto il decreto n. 2/2020 e successive integrazioni e modificazioni del Presidente della Sezione con cui i Magistrati assegnati alla Sezione medesima sono stati ripartiti tra i diversi collegi;

visto il decreto n. 1/2024 con cui i Magistrati sono assegnati a tutti i collegi;

vista l'ordinanza n. 7/2024 prot. n. 1657 del 03 aprile 2024, con la quale il Presidente della Sezione ha convocato il II Collegio per la Camera di consiglio del 17 aprile 2024, al fine della pronuncia sulla gestione in argomento;

vista la nota n. 1760 del 12 aprile 2024, in attuazione della succitata ordinanza presidenziale n. 7/2024, con la quale il Servizio di segreteria per le adunanze ha trasmesso il relativo rapporto alle seguenti amministrazioni:

- Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - OIV;
- Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica - OIV;
- Ministero della cultura - OIV;
- Ministero della difesa - OIV;

- Ministero dell'economia e delle finanze - OIV;
- Ministero della giustizia - OIV;
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - OIV;
- Ministero dell'interno - OIV;
- Ministero dell'istruzione e del merito - OIV;
- Ministero dell'università e della ricerca - OIV;
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali - OIV;
- Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste - OIV;
- Ministero della salute - OIV;
- Ministero delle imprese e del made in Italy;
- Ministero del turismo - OIV;

vista le memorie del:

- Ministero del turismo - OIV, acquisita al prot. n. 1763 del 15 aprile 2024;
- Ministero della salute - OIV, acquisita al prot. n. 1778 del 15 aprile 2024;
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - OIV, prot. n. 15193 del 15 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1782 del 16 aprile 2024;
- Ministero dell'economia e delle finanze - OIV, acquisita al prot. 1784 del 16 aprile 2024;
- Ministero del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste - OIV, prot. n. 173231 del 16 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1788 in pari data;
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali - OIV, acquisita al prot. n. 1789 del 16 aprile 2024;
- Ministero della giustizia - OIV, prot. 1822 del 16 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1791 in pari data;
- Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica - OIV, prot. 165 del 16 aprile 2024, acquisita al prot. 1792 in pari data;
- Ministero delle imprese e del made in Italy - OIV, acquisita al prot. 1793 del 17 aprile 2024;
- Ministero dell'interno - OIV, prot. n. 400 del 16 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1794 del 17 aprile 2024;
- Ministero della cultura - OIV, prot. 173 del 17 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1796 in pari data;
- Ministero dell'università e della ricerca - OIV, prot. n. 89 del 17 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1800 in pari data;
- Ministero dell'istruzione e del merito - OIV, prot. n. 137 del 17 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1801 in pari data;
- Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - OIV, acquisita al prot. n. 1803 del 17 aprile 2024;
- Ministero dell'università e della ricerca - OIV, prot. n. 92 del 18 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1821 del 19 aprile 2024;
- Ministero della cultura - OIV, prot. 183 del 23 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1849 in pari data;
- Ministero della difesa - OIV, prot. 496 del 24 aprile 2024, acquisita al prot. n. 1860 del 26 aprile 2024.

DELIBERA

di approvare, con le indicazioni formulate in sede di Camera di consiglio, il rapporto avente a oggetto *“Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli Oiv e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020-2022)”*.

La presente deliberazione e l'unito rapporto saranno inviati, a cura della Segreteria della Sezione, alla Presidenza del Senato della Repubblica e alla Presidenza della Camera dei deputati, alla Presidenza del Consiglio dei ministri, alla Presidenza della Commissione Bilancio

del Senato della Repubblica, alla Presidenza della Commissione Bilancio della Camera dei deputati, al Ministro dell'economia e delle finanze, nonché alle seguenti amministrazioni:

- Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale - OIV;
- Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica - OIV;
- Ministero della cultura - OIV;
- Ministero della difesa - OIV;
- Ministero dell'economia e delle finanze - OIV;
- Ministero della giustizia - OIV;
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti - OIV;
- Ministero dell'interno - OIV;
- Ministero dell'istruzione e del merito - OIV;
- Ministero dell'università e della ricerca - OIV;
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali - OIV;
- Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste - OIV.

Il presente rapporto è inviato, altresì, alle Sezioni riunite in sede di controllo.

Le amministrazioni interessate comunicheranno alla Corte e al Parlamento, entro sei mesi dalla data di ricevimento del presente rapporto, le misure consequenziali adottate ai sensi dell'art. 3, c. 6, l. 14 gennaio 1994, n. 20, come modificato dall'art. 1, c. 172, l. 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006).

Le medesime, ove ritengano di non ottemperare ai rilievi formulati, adotteranno, entro trenta giorni dalla ricezione del presente rapporto, l'eventuale provvedimento motivato previsto dall'art. 3, c. 64, l. 24 dicembre 2007, n. 244.

La presente deliberazione è soggetta a obbligo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 31 d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (concernente il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni").

Il Referendario relatore
Andrea Giordano
f.to digitalmente

Il Presidente
Mauro Orefice
f.to digitalmente

Depositata in segreteria il 13 maggio 2024

Il Dirigente
Dott.ssa Anna Maria Guidi
f.to digitalmente

RAPPORTO

Nomenclatura

ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
ANPAL	Agenzia nazionale politiche attive del lavoro
Cdc	Corte dei conti
DEF	Documento di economia e finanza
DFP	Dipartimento della funzione pubblica
MAECI	Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale
MASAF	Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste
MASE	Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica
MEF	Ministero dell'economia e delle finanze
MIM	Ministero dell'istruzione e del merito
MIC	Ministero della cultura
MIMIT	Ministero delle imprese e del made in <i>Italy</i>
MINT	Ministero dell'interno
MIT	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
MLPS	Ministero del lavoro e delle politiche sociali
MTUR	Ministero del turismo
MUR	Ministero dell'università e della ricerca
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PAC	Piano delle azioni concrete
PAP	Piano delle azioni positive
PIAO	Piano integrato di attività e organizzazione
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
POLA	Piano organizzativo del lavoro agile
PFP	Piano dei fabbisogni del personale
PRSD	Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali
PdPCT	Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza
SMVP	Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>

Sintesi

Con apposita deliberazione, questa Sezione ha programmato un'indagine intitolata "*Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente*".

La stessa è tesa a delibare le segnalazioni pervenute dagli Organismi Indipendenti di Valutazione e, contestualmente, a sottoporre ad analisi le premialità riconosciute dalle Amministrazioni centrali al personale alle loro dipendenze, onde verificare l'effettività del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, come delineato dal decreto legislativo n. 150/2009.

La disamina delle segnalazioni e delle premialità riconosciute dalle Amministrazioni centrali, nell'orizzonte temporale 2020-2022, è mezzo al fine del vaglio critico dello stesso sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel comparto pubblico.

CAPITOLO I

OGGETTO E OBIETTIVI DELL'INDAGINE

Sommario: 1. Oggetto e obiettivi dell'indagine.

1. Oggetto e obiettivi dell'indagine.

Con apposita deliberazione, questa Sezione ha programmato un'indagine titolata "*Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente*".

La stessa è tesa a delibare le segnalazioni pervenute dagli Organismi Indipendenti di Valutazione e, contestualmente, a sottoporre ad analisi le premialità riconosciute dalle Amministrazioni centrali al personale alle loro dipendenze, onde verificare l'effettività del sistema di valutazione della *performance*, come delineato dal decreto legislativo n. 150/2009.

E invero, le comunicazioni alla Corte dei conti, promuovendo la simmetria informativa tra quest'ultima e gli Organismi, consentono di rilevare lo svolgimento dei compiti di verifica effettivamente espletati dagli OIV e di approfondire le cause delle anomalie e disfunzioni segnalate.

Gli istituti di premialità, correlati alla *performance* organizzativa e individuale, incentivano la buona amministrazione del personale dipendente dei Ministeri.

Dal loro corretto riconoscimento dipende la tenuta del complessivo sistema di valutazione della *performance*, che la presente indagine si propone di sottoporre a vaglio critico, onde poterlo meglio orientare nell'ottica della neutralizzazione della "*maladministration*"¹ negli apparati pubblici.

¹ WHEARE, *Maladministration and its Remedies*, London, 1973; WILLIAMS, *Maladministration – Remedies for Injustice*, London, 1973. In tema, cfr. anche CASSESE, *Maladministration e rimedi*, in *Foro it.*, 1992, V, 243.

CAPITOLO II

GLI OIV NEL QUADRO DELLA “AMMINISTRAZIONE DI RISULTATO”

Sommario: 1. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione e l’“Amministrazione di risultato”. – 2. Il ciclo di gestione della *performance*. – 3. Il rapporto tra gli obiettivi e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio. 4. Fisionomia e funzioni degli OIV secondo il d.lgs. n. 150/2009.

1. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione e l’“Amministrazione di risultato”.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione della *performance* sono tangibile espressione della “Amministrazione di risultato”².

Il problema del “risultato” ha, quale retroterra, la promozione dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, a propria volta corollari delle teorie del *New Public Management*, che hanno favorito l’applicazione al settore pubblico di approcci gestori di stampo privatistico³ e del *New Public Financial Management*, che ha ispirato l’adeguamento dei sistemi contabili al principio di *accountability* e, con questo, la trasparente rilevazione dei fatti gestionali specie nei loro profili economico-patrimoniali⁴.

Nel contesto giuridico, il “risultato” implicito al dettato costituzionale (articolo 97 Cost.) e della stessa legge generale sul procedimento amministrativo (articolo 1, comma 1, l. n. 241 del 1990⁵), è al centro delle recenti riforme che – in linea con gli ordinamenti stranieri (si consideri, ad esempio, il *pay for performance compensation system* cui sono soggetti i dirigenti federali negli Stati Uniti) hanno interessato l’organizzazione e l’attività della p.a. italiana (si pensi, per tutti, al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29).

² Su cui, per tutti, SPASIANO, *Funzione amministrativa e legalità di risultato*, Torino, 2001; ROMANO TASSONE, *Sulla formula “amministrazione per risultati”*, in *Studi in onore di E. Casetta*, Napoli, 2002; IANNOTTA (a cura di) *Economia, diritto e politica nell’amministrazione di risultato*, Torino, 2003; IMMORDINO - POLICE (a cura di), *Principio di legalità e amministrazione di risultati*, Torino, 2004, 15 ss..

³ Cfr. HOOD, *A Public Management for All Seasons*, in *Public Administration*, 1991, 3 ss.; LANE, *New Public Management*, London - New York, 2000.

⁴ BORGONOVÌ, *Principi e sistemi aziendali per le amministrazioni pubbliche*, Milano, 2005.

⁵ Articolo 1, comma 1, legge 7 agosto 1990, n. 241: “L’attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza secondo le modalità previste dalla presente legge e dalle altre disposizioni che disciplinano singoli procedimenti, nonché dai principi dell’ordinamento comunitario”.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi determina l'irrogazione di specifiche misure, sia sanzionatorie nei confronti dei dipendenti (con particolare riferimento al sistema dei controlli interni e della responsabilità dirigenziale), sia riparatorie, in termini di ripristino dell'efficienza amministrativa⁶.

L'articolo 21- *octies* l. n. 241 del 1990 fa il resto, laddove prevede la non annullabilità del provvedimento al cospetto di vizi inerenti alla forma o al procedimento; e l'articolo 1 del d.lgs. n. 36 del 2023⁷ completa il quadro, orientando l'intera attività contrattuale delle Amministrazioni pubbliche verso il "risultato" (così il primo comma del disposto: "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti perseguono il risultato dell'affidamento del contratto e della sua esecuzione con la massima tempestività e il migliore rapporto possibile tra qualità e prezzo, nei rispetto dei principi di legalità, trasparenza e concorrenza").

Alla garanzia dei risultati sono preposti gli Organismi Indipendenti di Valutazione, che riuniscono in sé i compiti in precedenza svolti dai servizi o uffici di controllo interno delle Amministrazioni pubbliche, onde unificare le diverse modalità di verifica delle prestazioni e di monitorare il complessivo funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

2. Il ciclo di gestione della *performance*.

È dal ciclo di gestione della *performance* che è, dunque, d'uopo muovere per inquadrare la fisionomia e le istituzionali funzioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Il ciclo è teso a garantire le corrette misurazione e valutazione della *performance*; misurazione e valutazione a loro volta preordinate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati delle Amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

⁶ Si pensi, segnatamente, all'azione collettiva per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici (decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198).

⁷ Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

La positiva disciplina del ciclo di gestione della *performance* si rinviene nel decreto legislativo n. 150/2009 (articolo 4).

Essa si articola in più fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi; nel collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; nel monitoraggio in corso di esercizio e nell'attivazione degli eventuali interventi correttivi; nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa⁸ e individuale⁹; nell'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

A chiusura del ciclo vi è la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle Amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il ciclo è documentato dal piano della *performance* (articolo 10, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2009) e dalla relazione annuale sulla *performance* (articolo 10, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009).

⁸ Su cui si veda l'articolo 8 d.lgs. n. 150/2009: "1. Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne: a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività; b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. 1-bis. Le valutazioni della *performance* organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1".

⁹ Su cui si veda l'articolo 9 d.lgs. n. 150/2009: "1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata: a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. 1-bis. La misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della *performance*, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale. 2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. 3. Nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale".

Il primo è il documento programmatico triennale che viene definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione, secondo le Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (cui spettano le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*¹⁰).

Documento siffatto viene redatto entro il 31 gennaio di ogni anno, pena le rilevanti conseguenze di cui all'articolo 10, comma 5, d.lgs. n. 150/2009¹¹; lo stesso individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi, definendo, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Pur investendo la presente indagine l'orizzonte temporale 2020-2022, va evidenziato che, in prospettiva, il piano della *performance* è destinato a confluire nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)¹², documento unico di programmazione e *governance* che, segnatamente, sostituisce, in un'ottica di semplificazione amministrativa, oltre al detto piano della *performance*, il piano dei fabbisogni del personale (PFP) e il piano delle azioni concrete (PAC), il piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (PRSD), il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PdPCT), il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e il piano di azioni positive (PAP).

¹⁰ Si veda, in merito, l'articolo 3 d.P.R. 9 maggio 2016, n. 105. Rilevante è anche l'articolo 4 del medesimo d.P.R., che prevede che il Dipartimento possa avvalersi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la *Performance* (CTP).

¹¹ *"In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica"*.

¹² Si vedano, in merito, il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113 (il cui articolo 6, comma 1, recita *"Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190"*) e, quindi, il decreto del Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 7 settembre 2022 e in vigore dal 22 settembre 2022.

La Relazione annuale sulla *performance* è, rispetto al piano della *performance*, speculare.

Evidenzia, invero, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati – organizzativi e individuali – raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate.

La stessa viene redatta entro il 30 giugno di ogni anno da ogni singola Amministrazione; è sottoposta all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

La validazione della Relazione annuale sulla *performance* riveste, dunque, significativa importanza nell'architettura del decreto legislativo n. 150/2009.

Rappresenta, infatti, il completamento del ciclo della *performance*, verificando l'appropriatezza e l'effettività di quest'ultima, insieme all'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione predisposta dalle singole Amministrazioni.

Persegue due importanti finalità: è strumento di miglioramento gestionale e integra, al contempo, un rilevante mezzo di *accountability*, con cui la p.a. rendiconta agli *stakeholders* interni ed esterni i risultati conseguiti e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati¹³.

I criteri impiegati ai fini della validazione sono, oggi, elencati nelle Linee guida n. 3/2018:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione;

¹³ Cfr., in termini, le Linee guida n. 3/2018: "la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione in quanto una bozza della Relazione potrebbe essere già disponibile prima dell'approvazione del nuovo Piano della *performance* (prevista entro il 31 gennaio); la Relazione è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni".

- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa sia individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza di un indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Pure meritano menzione le Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica intervenute successivamente alle prefate Linee guida n. 3/2018; *soft law* che custodisce specifiche indicazioni tese a implementare le metodologie connesse alla “*valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*”¹⁴ e ad aggiornare i criteri di “*misurazione e valutazione della performance individuale*”¹⁵.

In particolare, con le Linee guida n. 4/2019, il Dipartimento ha promosso la cosiddetta valutazione partecipativa, forma di valutazione della *performance* che avviene nell'ambito di un rapporto di collaborazione tra Amministrazione pubblica e cittadini,

¹⁴ Linee guida n. 4/2019.

¹⁵ Linee guida n. 5/2019. Si considerino, altresì, le recenti Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e Indicatori di *Performance* del dicembre 2020.

coinvolgendo non solo gli utenti esterni ma anche quelli interni¹⁶; con le Linee guida n. 5/2019 sono state, poi, fornite indicazioni utili ad accompagnare le Amministrazioni nella costruzione di sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento alle dimensioni che compongono la *performance* individuale (i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della *performance* o negli altri documenti di programmazione, e i comportamenti, che attengono al “come” un’attività viene svolta da ciascuno all’interno della p.a.).

Il processo di validazione può concludersi con i seguenti esiti¹⁷:

- *validazione della Relazione*: quando tutti i criteri di cui all’elenco delle Linee guida risultano soddisfatti¹⁸;
- *mancata validazione della Relazione*: quando per alcuni dei criteri inseriti nell’elenco si registrano significative criticità (in tal caso, ciascun OIV stabilisce, assumendosene le responsabilità, quali e quante sono le criticità che risultano ostative al rilascio della validazione);
- *validazione della Relazione con osservazioni*: quando vengono registrate alcune criticità che l’OIV non reputa tali da inficiare il processo di validazione, ma che meritano comunque di essere segnalate, per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della *performance* (in tal caso, l’OIV ha cura di verificare che l’Amministrazione abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema).

3. Il rapporto tra gli obiettivi e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Nodale è il nesso che avvince gli obiettivi presenti nel piano della *performance* e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

¹⁶ Come precisano le Linee guida n. 4/2019, la valutazione partecipativa mira a migliorare la qualità delle attività e dei servizi pubblici; promuovere processi di innovazione amministrativa; mobilitare risorse e capitale sociale presenti sul territorio; gestire e ridurre i conflitti; integrare il *performance management* nei processi decisionali. Come pure emerge dalle Linee guida, i principi che fondano la valutazione partecipativa sono il lavoro in collaborazione tra Amministrazioni pubbliche e attori sociali; la piena consapevolezza della necessità di superare l’autoreferenzialità; la valutazione partecipativa quale strumento aperto a tutti coloro che intendono fornire il proprio apporto costruttivo e concreto senza secondi fini.

¹⁷ Cfr. le Linee guida n. 3/2018.

¹⁸ Ai sensi dell’articolo 14, comma 6, d.lgs. n. 150/2009, la validazione della Relazione sulla *performance* è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti per premiare il merito.

A garantirlo concorrono i disposti degli articoli 4, 7 e 10 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

Stando, in particolare, all'articolo 4, *“Ai fini dell’attuazione dei principi generali di cui all’articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance”*, nello specifico stabilendo l’obbligo di collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse.

Coerentemente, l’articolo 7 prevede che il sistema di misurazione della *performance* contenga le previsioni relative alle modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio¹⁹.

Quindi, onde assicurare la qualità, la comprensibilità e l’attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, l’articolo 10 prevede la redazione e pubblicazione ogni anno sul sito istituzionale: del piano della *performance*, che viene predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lett. a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all’articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all’articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91²⁰; della Relazione annuale sulla *performance*, validata dall’OIV, che rileva i valori, a consuntivo, relativi all’esercizio precedente, riguardo ai *“risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”*²¹.

¹⁹ Cfr. l’articolo 7, comma 2- bis, d.lgs. n. 150/2009: *“Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell’articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio”*.

²⁰ Come si è detto *supra*, il piano della *performance* individua *“gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi”* e definisce *“con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori”*. Il coordinato con i documenti di programmazione finanziaria è stato, di recente, assicurato anche in relazione al Piano integrato di attività e organizzazione (si veda, in merito, l’articolo 8 del decreto del Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132: *“1. Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto. 2. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. 3. In sede di prima applicazione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*).

²¹ Articolo 10, comma 1, lett. b).

4. Fisionomia e funzioni degli OIV secondo il d.lgs. n. 150/2009.

Il fondamento positivo degli OIV si rinviene nel dettato dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009, che prevede che ogni Amministrazione debba dotarsi dei suddetti senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La forma dell'Organismo è, di norma, collegiale, vantando lo stesso tre componenti; ciò a evidente presidio della ponderatezza delle valutazioni da compiersi.

Spetta al Dipartimento della funzione pubblica la definizione dei criteri in forza dei quali gli OIV possono essere costituiti in forma monocratica²².

È pure compito del Dipartimento individuare i casi in cui gli Organismi debbano essere costituiti in forma associata tra più Amministrazioni pubbliche²³.

Spetta sempre al Dipartimento tenere e aggiornare l'elenco nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, la cui iscrizione deve avvenire sulla base di *"criteri selettivi che favoriscono il merito e le conoscenze specialistiche, nel rispetto di requisiti generali, di integrità e di competenza"*²⁴.

Sono, in ogni caso, fatti salvi i limiti alle nomine di cui all'articolo 14, comma 8, d.lgs. n. 150/2009: i componenti dell'Organismo non possono essere nominati tra i dipendenti della p.a. interessata o tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Le funzioni degli OIV – delineate dall'articolo 14, comma 4, d.lgs. n. 150/2009 – sono il portato tangibile della rilevanza del "risultato" nella logica dell'organizzazione e dell'attività degli apparati pubblici.

Monitorano, infatti, il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborano una Relazione annuale sul suo funzionamento, formulando altresì proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; validano la Relazione sulla *performance*, a condizione che la stessa sia

²² Articolo 14, comma 2- *bis*, d.lgs. n. 150/2009.

²³ Articolo 14, comma 2- *ter*, d.lgs. n. 150/2009.

²⁴ Articolo 14- *bis*, comma 4, d.lgs. n. 150/2009. Si veda, sugli specifici requisiti, il decreto ministeriale 6 agosto 2020 (spec. articolo 2).

redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali; sono di ausilio alla stessa Amministrazione sul piano metodologico, verificando e garantendo la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della *performance* organizzativa e individuale; propongono all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione agli stessi delle premialità; comunicano tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica.

In particolare, stando a quanto dettagliato nelle Linee guida n. 3/2018, la comunicazione delle criticità avviene: nel caso di *mancata validazione della Relazione sulla performance* (ricorrendo "*significantive criticità*" in relazione ai criteri indicati nelle stesse Linee guida); oppure nell'ipotesi di *validazione della Relazione con osservazioni* (cosa che si verifica quando vengono registrate criticità che, pur non inficiando il processo di validazione, meritano di essere segnalate per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo di gestione della *performance*).

L'Organismo Indipendente di Valutazione è responsabile della corretta applicazione delle Linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica e formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della *performance*²⁵, valutando la coerenza delle scelte operate dall'Amministrazione con l'esistente quadro normativo e lo specifico contesto organizzativo interno ed esterno.

Ai sensi dell'articolo 7 d.lgs. n. 150/2009, l'OIV, da misuratore della *performance*, può esprimersi sulle determinazioni della p.a. in punto di definizione della *performance* organizzativa complessiva e di modalità di misurazione e valutazione della stessa²⁶.

²⁵ Articolo 7, comma 1, d.lgs. n. 150/2009.

²⁶ Articolo 7, comma 2, d.lgs. n. 150/2009: "*La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo; b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9; c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis*".

Mezzo al fine del corretto espletamento delle funzioni è l'accesso a tutti gli atti e documenti dell'Amministrazione e a tutti i sistemi informativi di quest'ultima; accesso che - nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali - è sempre consentito all'OIV²⁷.

²⁷ Cfr. l'articolo 14, comma 4-ter, d.lgs. n. 150/2009: "Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'agricola dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti".

CAPITOLO III

ANALISI DELLE SEGNALAZIONI E DELLE PREMIALITÀ

Sommario: - 1. Premessa. - 2. Validazioni inviate dagli OIV. - 3. OIV che non hanno ottemperato all'obbligo di comunicazione. - 4. Analisi delle validazioni senza osservazioni. - 5. Le criticità più rilevanti. - 6. Monitoraggio delle premialità.

1. Premessa.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. b), d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, gli OIV inviano (e, dunque, hanno l'obbligo di inviare) alla Corte dei conti le segnalazioni relative alle criticità dagli stessi rilevate.

Come si è anticipato nel capitolo precedente, il processo di validazione può concludersi in tre modi²⁸ e, nei casi di cui ai punti 2 e 3 che seguono, l'OIV procede alle comunicazioni di cui all'articolo 14, comma 4, lett. b), d.lgs. n. 150/2009: 1) *validazione della Relazione*: quando tutti i criteri di cui all'elenco delle Linee guida n. 3/2018 risultano soddisfatti; 2) *mancata validazione della Relazione*: quando per alcuni dei criteri inseriti nell'elenco si registrano "significative criticità"; 3) *validazione della Relazione con osservazioni*: quando vengono registrate alcune criticità che l'OIV non reputa tali da inficiare il processo di validazione, ma che meritano comunque di essere segnalate, per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della *performance*; in questo ultimo caso, l'OIV ha cura di verificare che l'Amministrazione abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema.

Onde fornire un quadro esaustivo sugli argomenti oggetto di disamina nel presente capitolo, appare opportuno richiamare le più recenti Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica - di cui si è, in parte, dato conto nel capitolo precedente²⁹ - che hanno specificato le modalità di implementazione di taluni aspetti operativi del sistema di valutazione e misurazione della *performance* e sono state redatte ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del d.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 (che attribuisce al Dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio del ciclo della *performance*):

²⁸ Si richiamano le Linee guida n. 3/2018.

²⁹ Si veda il paragrafo 2 del precedente capitolo.

- Linee guida per il Piano della *Performance* – Ministeri – n. 1/ giugno 2017;
- Linee guida sul sistema di misurazione e valutazione – Ministeri – n. 2/ dicembre 2017;
- Linee guida per la Relazione annuale sulla *Performance* – n. 3/ novembre 2018;
- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni pubbliche – n. 4/ novembre 2019;
- Linee guida sulla misurazione e valutazione della *Performance* individuale n. 5/ dicembre 2019;
- Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e Indicatori di *Performance* – dicembre 2020.

Allo scopo di rilevare lo svolgimento dei compiti di verifica effettivamente svolti dagli OIV e di approfondire le cause delle anomalie e delle disfunzioni segnalate, questa Sezione, in virtù delle diverse Linee guida intervenute, concentrerà la sua analisi sulle risultanze dell’orizzonte temporale 2020-2022 (i dati relativi alle valutazioni dei dirigenti di I fascia sono pressoché indisponibili per procedure ancora in corso), cosicché le attività previste dalle stesse possano essere oggetto di una valutazione che tenga conto del fisiologico adeguamento di attuazione.

2. Validazioni inviate dagli OIV.

Nella tabella che segue si riporta l’elenco delle validazioni pervenute a questa Corte da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione; validazioni relative alle relazioni redatte nel periodo di riferimento.

Tabella n. 1 - Documentazione inviata alla Corte dei conti dagli OIV

Anno	Ministeri
2020	Ambiente e sicurezza energetica Salute Imprese e del <i>made in Italy</i> Agricoltura, sovranità alimentare e delle foreste Lavoro e politiche sociali
2021	Imprese e del <i>made in Italy</i> Lavoro e politiche sociali Salute
2022	Imprese e del <i>made in Italy</i> Difesa Salute

Fonte: Elaborazione Cdc.

Dall'analisi della documentazione pervenuta:

- la sola Relazione relativa al Ministero della difesa per l'anno 2022 risulta validata *senza osservazioni*;
- le validazioni risultano formulate *con osservazioni* in ragione della mancata o non completa aderenza delle Relazioni agli specifici criteri di cui alle Linee guida n. 3/2018;
- non sono, invece, pervenute mancate validazioni.

Le validazioni delle relazioni con osservazioni per le criticità riscontrate dagli OIV nell'anno 2020 sembrano permanere:

- nell'anno 2021, in relazione al Ministero delle imprese e del *made in Italy* (MIMIT), al Ministero della salute e al Ministero del lavoro e politiche sociali (MLPS);
- nell'anno 2022, in relazione al Ministero delle imprese e del *made in Italy* e al Ministero della salute.

Invero, gli OIV del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (MASE) e del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (MASAF) hanno inviato il documento di validazione della Relazione sulla *performance* con osservazioni solo per l'annualità 2020.

Di seguito, vengono illustrate, per ciascun Ministero, le criticità evidenziate dagli Organismi Indipendenti di Valutazione, rinviando, a successivo paragrafo, quelle riferite alle premialità.

- **Ministero delle imprese e del *made in Italy***

L'OIV del Ministero con note prott. Cdc nn. 1723 del 28 giugno 2021, 1855 del 22 giugno 2022 e 1662 del 4 maggio 2023, ha formulato, reiterandola, una specifica osservazione, relativamente alla "qualificazione" dei *target*, ai sensi di quanto previsto dalle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della funzione pubblica. In particolare, per il 2020 si era rilevato come quasi tutti i *target* fissati fossero stati pienamente realizzati, aspetto questo che poteva indicare una "criticità strutturale" (*target* troppo prudenti in sede di programmazione).

Con riferimento all'annualità 2021, a fronte di un processo di pianificazione degli obiettivi e degli indicatori che si è andato qualificando con il tempo, la definizione dei *target* apparirebbe ancora troppo prudente, registrandosi, a consuntivo, un dato molto elevato.

Nel 2022 l'OIV ha validato con osservazioni³⁰ “...pur apprezzando che per alcuni settori di attività si è registrato l'impegno delle strutture a migliorare in senso sfidante i target, l'OIV auspica che questo processo sia generalizzato e diventi strutturale; inoltre osserva che nonostante lo sforzo delle strutture di recepire, utilizzare e valorizzare il set di indicatori trasversali, definiti nella nota del Segretario Generale n. 4449 del 13/12/2021, la misurazione, la valutazione nonché la verifica di alcuni indicatori trasversali sono risultate difficoltose e richiedono un maggior impegno nelle fasi sia di pianificazione sia di monitoraggio e consuntivazione...”.

- **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

Per entrambe le annualità, l'OIV, con nota prot. n. 3030 del 12 ottobre 2022, ha sottolineato come la mancata definizione dell'ambito della c.d. “*performance organizzativa*”, non ancora del tutto declinata nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*, non consenta di portare a immediata attuazione la c.d. “*valutazione partecipativa*” prevista dall'art. 19-*bis* del d.lgs. n. 150/2009 (come riformulato dal d.lgs. n. 74/2017), avente ad oggetto la “*partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali*” alla valutazione della *performance* organizzativa dell'Amministrazione.

Tale circostanza potrebbe rappresentare un ulteriore elemento di criticità rispetto alle prescrizioni delle citate Linee guida n. 3/2018 e, soprattutto, delle Linee guida n. 4/2019 riferite, per l'appunto, alla “*valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*”.

Per completezza di informazione in ordine alla totalità delle segnalazioni pervenute a questa Corte, ancorché il perimetro della presente indagine riguardi le documentazioni prodotte dagli OIV delle sole Amministrazioni centrali, si rappresenta

³⁰ Cfr. “Documento di validazione della Relazione 2022” - prot. Cdc n. 1662 del 4 maggio 2023.

che, per le annualità considerate, anche l'Anpal³¹ ha fatto pervenire, per il tramite dell'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la validazione con le criticità rilevate.

- **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica**

L'OIV, con nota prot. n. 2034 del 30 luglio 2021, ha rappresentato che, a seguito del processo di *auditing* tenuto con l'Amministrazione, le criticità riscontrate durante il processo di validazione della Relazione dell'anno 2020, riferite agli indicatori associati agli obiettivi rendicontati prevalentemente a partire da fonti interne, sono state superate. Nel contempo ha rappresentato le difficoltà incontrate nell'eseguire le opportune verifiche sulla base di *report* con fogli elettronici compilati dalle varie strutture, non avendo il Ministero un sistema informativo evoluto a supporto del controllo di gestione.

Con riguardo alle disposizioni normative vigenti di cui al d.lgs. n. 150/2009, l'OIV ha precisato che le non conformità sarebbero relative soprattutto alle modifiche introdotte, da ultimo, dal d.lgs. n. 74/2017, non ancora del tutto recepite dall'Amministrazione, ribadendo, pertanto, la necessità di dedicare maggiore attenzione al bilancio di genere e introdurre iniziative strutturate volte alla rilevazione della qualità dei servizi e al grado di soddisfazione degli *stakeholders* (valutazione partecipata).

³¹ L'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro si avvale dell'OIV del Ministero del lavoro in ottemperanza alle previsioni di cui all'articolo 4, comma 16, d.lgs. n. 150/2015 per gli adempimenti previsti per le attività di cui all'articolo 14, comma 4, d.lgs. n. 150/2009. Nel ribadire alcune criticità già evidenziate negli anni precedenti, l'OIV, nell'anno 2022, ha validato la Relazione "con osservazioni" sottolineando, principalmente, due aspetti che le Linee guida n. 3/2018 richiedono come parte significativa dell'analisi che l'Amministrazione è chiamata a svolgere. Il primo aspetto è quello relativo alla dimensione della *performance* organizzativa, che non è approfondita nella sua portata concettuale, nei suoi profili definitori, nelle sue regole di misurazione e valutazione (ciò a causa della mancata normazione, nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Agenzia, di tale tipo di *performance*, nei termini indicati dall'articolo 8 del d.lgs. n. 150/2009). Non diversamente da quanto già fatto presente in passato, la "misurazione e valutazione della *performance* organizzativa" è argomento centrale nell'attuale contesto normativo e organizzativo delle Amministrazioni. Pervenire a una sua puntuale declinazione concettuale è compito affidato al sistema di misurazione e valutazione che l'Agenzia dovrà adottare in conformità al d.lgs. n. 150/2009 e alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 74/2017. Il secondo aspetto, che non consente una piena *compliance* normativa rispetto alle prescrizioni legislative, è quello riferito alla mancata attuazione della c.d. "valutazione partecipata o esterna", ossia quella effettuata sulla *performance* organizzativa dell'Agenzia da parte dei cittadini e degli *stakeholders*, da effettuarsi secondo le modalità definite dalle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della funzione pubblica. Anche questa modalità di valutazione "esterna" è ancora tutta da implementare, essendo altresì necessario innovare e regolamentare in senso più organico anche il tema della valutazione individuale, alla luce delle più recenti e innovative Linee guida n. 5/2019.

- **Ministero della salute**

Con nota prot. Cdc n. 666 del 9 marzo 2022, l'OIV ha inviato i documenti di validazione relativi all'anno 2020; nota seguita dalla comunicazione prot. Cdc n. 3121 del 31 agosto 2023, con la quale lo stesso OIV, ricostituito a far data dal 17 luglio 2023, ha relazionato sull'annualità 2021 e dalla nota prot. Cdc n. 3793 del 23 novembre 2023 sulle risultanze del 2022, dalla quale emerge la persistenza delle criticità rilevate negli anni precedenti. In linea generale, l'OIV ha riferito che alcuni indicatori e *target* risultano essere ancora poco significativi, auspicando un intervento finalizzato a proseguire nel percorso di incremento del grado di "sfidabilità" degli obiettivi e dei rispettivi indicatori, di potenziamento dell'utilizzo di strumenti per valorizzare le risorse umane dal punto di vista quali/quantitativo espresso nel raggiungimento della missione istituzionale dell'Amministrazione. L'Organismo ha quindi sottolineato l'importanza dell'adozione, da parte dell'Amministrazione, di indicatori multidimensionali per misurare le dimensioni della *performance* organizzativa, alimentati da dati provenienti da fonti oggettive e dell'utilizzo di strumenti per valorizzare le risorse umane dal punto di vista quali/quantitativo espresso nel raggiungimento della missione istituzionale dell'Amministrazione.

- **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste**

L'OIV, con nota prot. Cdc n. 2308 del 14 settembre 2021, ha inviato la documentazione di validazione della Relazione sulla *performance* 2020 del Dicastero nella quale ha sottolineato il ritardo sistematico nell'adozione del Piano della *performance*, e più in generale nel rispettare le diverse scadenze del Ciclo della *performance* così come la non completa aderenza di struttura e contenuto dei documenti del ciclo della *performance* alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP.

Raccomanda, in ultimo, l'attivazione di strumenti adeguati riferiti alla valutazione partecipativa e l'aggiornamento delle modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale.

3. OIV che non hanno ottemperato all'obbligo di comunicazione.

Pur avendo formulato specifiche osservazioni in sede di validazione delle Relazioni del triennio oggetto di analisi, gli OIV del Ministero della giustizia, del Ministero dell'economia e delle finanze (MEF), del Ministero della cultura, nonché del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica non sempre hanno ottemperato all'obbligo di comunicazione alla Corte dei conti³²; pertanto le relative validazioni sono state reperite nei siti istituzionali delle singole Amministrazioni.

In particolare, l'OIV del **Ministero della giustizia**, nel documento di validazione della Relazione dell'anno 2020, ha segnalato che, rispetto all'anno precedente, non emergerebbero elementi di aggiornamento sulle azioni compiute, sebbene nel 2020, a causa della pandemia, siano intervenute significative riprogrammazioni dei risultati attesi e delle attività svolte con riferimento alla capacità di soddisfare le aspettative e i bisogni dei propri utenti. In particolare, ha formulato una particolare osservazione riguardo ai contenuti proposti, alla disomogeneità espositiva e alla mancanza di una lettura sintetica e trasversale dei contenuti. Nel consistente numero di indicatori adottati, provenienti da fonti prevalentemente interne, l'OIV ha rilevato informazioni troppo eterogenee. Come pure ha sostenuto l'Organismo, il richiamo ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza risulterebbe troppo poco specifico. Ha evidenziato inoltre: il carattere eccessivamente tecnico e autoreferenziale della esposizione della Relazione; il poco evidente legame tra la dinamica di assorbimento delle risorse, gli eventuali scostamenti nel raggiungimento degli obiettivi e la dinamica delle attività.

L'OIV ha sottolineato, infine, con riferimento all'annualità 2021, che non sono state evidenziate economie da destinare al finanziamento dei premi previsti dal d.lgs. n. 150/2009.

L'OIV, nel documento di validazione allegato alla relazione 2022³³, ha formulato le **seguenti osservazioni:**

"1. è auspicabile una maggiore integrazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance. A tale

³² Cfr. l'articolo 14, comma 4, lett. b), d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017.

³³ Cfr. pagg. 1-2 del Documento.

soluzione si potrebbe giungere formulando un obiettivo/indicatore trasversale in grado di misurare il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;

2. sarebbe auspicabile che il Ministero si doti di un sistema informatico dedicato alla gestione dell'intero ciclo della performance;

3. sarebbe auspicabile aumentare l'utilizzo di fonti esterne di dati o comunque non autodichiarate.

*In considerazione del fatto che l'amministrazione ha già avviato un significativo percorso di miglioramento, l'esito del processo di validazione rientra nella terza tipologia prevista dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (**validazione con osservazioni**). Di conseguenza, l'OIV avrà cura di verificare che l'amministrazione recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento del Sistema. Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, si procederà alle comunicazioni di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b) del d.lgs. n. 150/2009".*

L'OIV del **Ministero dell'economia e delle finanze** ha validato le relazioni per le annualità 2020 e 2021 con osservazioni, dopo aver preso atto degli esiti di tutte le verifiche e rilevato, rispetto alle precedenti annualità, la permanenza di talune criticità come il rispetto della tempistica di pianificazione, monitoraggio e consuntivazione, in particolare nel processo di valutazione individuale, nella qualità e significatività di obiettivi e indicatori.

L'OIV ha richiesto, inoltre, di proseguire ulteriormente e con maggiore decisione il percorso già avviato di qualificazione di obiettivi e indicatori, anche in una logica di *outcome*, osservando un rigoroso rispetto della tempistica e proseguendo la sperimentazione sulla valutazione partecipativa, anche attraverso l'introduzione di un apposito *set* di indicatori per ciascun obiettivo, atti a misurare anche gli esiti di tale valutazione riferita agli obiettivi specifici, garantendo, altresì, la multidimensionalità della misurazione attraverso l'utilizzo di più tipologie di indicatori per ciascuno degli ambiti di cui all'articolo 8 del d.lgs. n. 150/2009. A tale fine è stata sottolineata l'importanza del Gruppo di lavoro interdipartimentale costituito per presidiare l'evoluzione del modello di pianificazione del Ministero, sulla base delle modifiche intervenute nel quadro normativo di riferimento per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021.

Con le note di risposta alle richieste di questa Corte sul monitoraggio sulle premialità, l'OIV ha rinvio al *link* istituzionale, dal quale sono stati reperiti il documento di validazione allegato alla relazione 2022 formulata con osservazioni.

Rispetto all'anno 2021, l'OIV "...rileva la permanenza di talune criticità, quali il rispetto della tempistica dei documenti di pianificazione strategica, di monitoraggio, nonché del processo di valutazione individuale e della qualità e significatività di obiettivi e indicatori." ³⁴

Le osservazioni formulate dall'OIV sono le seguenti³⁵:

a) si ribadisce la necessità di un miglioramento della qualità del processo di pianificazione e valutazione, ed in particolare degli obiettivi e indicatori, anche in una logica di valore pubblico prodotto, misurato in termini di outcome;

b) si suggerisce nuovamente di inserire gli esiti delle rilevazioni rivolte ai cittadini e ad altri utenti finali tra gli obiettivi ed indicatori del processo di programmazione;

c) si raccomanda, di voler proseguire l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua revisione e sistematizzazione complessiva; introducendo meccanismi/strumenti/accorgimenti di supporto anche ai valutatori per la differenziazione dei giudizi, nell'ottica della valorizzazione del merito e della professionalità;

d) si evidenzia nuovamente l'importanza del rigoroso rispetto della tempistica dell'attività di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione, ed, in particolare, di quella relativa alla fase della valutazione individuale".

Dall'analisi della documentazione della validazione dell'anno 2021 della Relazione del **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica**, l'OIV ha rilevato - attribuendone la causa alla carenza di personale - il non soddisfacente livello qualitativo degli obiettivi e la fissazione di *target* che, in condizioni meno critiche, avrebbero potuto essere più elevati. Relativamente alla rendicontazione dei risultati, l'OIV ha evidenziato che l'Amministrazione non è riuscita ad assicurare il rispetto dei tempi, a causa delle carenze strutturali di organico, non ancora colmate, e della mancanza di applicativi informatici evoluti e in linea con le esigenze del nuovo Ministero ai fini del controllo di gestione, del controllo strategico e del ciclo della *performance*.

Ha ribadito l'esigenza, per i cicli successivi, di dedicare maggiore attenzione al bilancio di genere e di estendere il coinvolgimento di cittadini e altri *stakeholders* nella

³⁴ Cfr. "Relazione dell'OIV allegata al documento di validazione 2022", pag. 10.

³⁵ Cfr. "Documento di validazione della relazione sulla Performance 2022", pag. 2.

valutazione delle attività (valutazione partecipata), finora limitata a specifiche iniziative, seppure di rilievo strategico. Per ciò che riguarda gli indicatori, nel 2021 l'OIV ha riscontrato ancora poca attenzione al bilancio di genere e alla valutazione partecipata, oltre ad aver rilevato il mancato rispetto dei tempi di rendicontazione a causa della carenza di personale nonché di sistemi di misurazione non adeguati.

In riferimento a quanto formulato dall'OIV nella relazione di validazione con osservazioni per l'anno 2022 è emerso che *“il 2022 è stato un anno di transizione dal punto di vista organizzativo per il MASE e pertanto anche la gestione del ciclo della performance ne ha in parte risentito in alcune fasi, in particolare per quanto riguarda il rispetto delle tempistiche.*

La mancanza di un sistema informativo adeguato sia per il controllo di gestione sia a supporto della programmazione, misurazione e valutazione della performance non è più procrastinabile, anche in ragione della crescita dimensionale del Dicastero. L'OIV riconosce che il MASE ha intrapreso un percorso per lo sviluppo di adeguati strumenti informatici, ma “sono, altresì, necessari rilevanti investimenti sull'attività di formazione e di sviluppo delle competenze nella dirigenza e del personale a tutti i livelli”³⁶.

“La misurazione e valutazione risentono della mancanza di un sistema informativo adeguato e la presenza massiccia di indicatori misurati da fonti interne autodichiarate ha condizionato anche per il 2022 l'intero ciclo della performance, rendendo appena sufficiente l'affidabilità dei dati”³⁷.

“Permane la necessità di dedicare maggiore attenzione al bilancio di genere e introdurre iniziative strutturate volte alla rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder (valutazione partecipata). Per quanto riguarda la conformità alle Linee Guida n. 3 DFP, la Relazione 2022 riporta in termini di contenuti, una sostanziale sovrapposizione allo schema indicato nelle Linee Guida”³⁸.

Da ultimo, l'OIV del **Ministero della cultura**, per le tre annualità in esame, ha formulato una unica osservazione relativa al mancato rispetto dei termini di cui all'articolo 10, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009.

³⁶ Cfr. *“Allegato all'attestazione di validazione della Relazione sulla Performance 2022”*, pag. 5.

³⁷ Cfr. *“Allegato all'attestazione di validazione della Relazione sulla Performance 2022”*, pag. 4.

³⁸ Cfr. *“Allegato all'attestazione di validazione della Relazione sulla Performance 2022”*, pag. 5.

4. Analisi delle validazioni senza osservazioni.

In virtù dei mancati invii delle validazioni, senza alcun obbligo se formulate senza osservazioni, questa Sezione ha ritenuto di approfondire tale aspetto atteso che, negli anni precedenti, per alcuni Dicasteri, gli OIV, in sede di analisi delle relative relazioni, avevano rilevato talune criticità.

Nella tabella sottostante, vengono pertanto rappresentati gli scostamenti rilevati, anche analizzando le relazioni redatte dagli OIV sul funzionamento del SMVP nel caso di non reperibilità dei documenti di validazione.

I Ministeri che hanno validato la relazione 2022 senza osservazioni sono i seguenti:

- **Ministero degli affari esteri e Ministero dell'interno**, per i quali **non** si rilevano criticità;
- **Ministeri della difesa, dell'istruzione e dell'agricoltura**: le criticità rilevate sono state inserite nella tabella che segue;
- **Ministero del turismo**: per tale Ministero, non possono essere rilevate le eventuali criticità dal solo documento di validazione non essendo reperibile la relazione di validazione;
- **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**: per tale Ministero non possono essere rilevate le eventuali criticità dal solo documento di validazione non essendo reperibile la relazione di validazione. Pertanto, si è proceduto all'analisi della Relazione OIV sul sistema SMVP nella quale vengono rilevate le criticità esposte sinteticamente nella tabella che segue.
- **Ministero dell'università e della ricerca**: per tale Ministero, l'OIV, pur non rilevando particolari criticità, raccomanda di proseguire il processo di qualificazione di obiettivi, indicatori e *target*, già avviato.

Tabella n. 2 – Scostamenti rilevati sulle validazioni senza osservazioni

Ministero	Anno	Scostamenti
DIFESA	2020	Dalla relazione di validazione emerge un generale appiattimento verso l'alto; indicatori non puntuali; utilizzo di dati autodichiarati
	2021	Nella relazione di validazione si riscontra il permanere del generale appiattimento verso l'alto; indicatori non puntuali; utilizzo di dati autodichiarati
	2022	Nella relazione di validazione viene sottolineato il permanere del generale appiattimento verso l'alto per le valutazioni dei dirigenti di II fascia; indicatori non puntuali; utilizzo di dati autodichiarati e maggior attenzione all'uso adeguato degli indicatori nonché alla promozione di azioni atte a investire sulla formazione del personale nel contesto di un percorso di <i>leadership</i> evolutiva
UNIVERSITA' E RICERCA	2021	Nella relazione di validazione viene sottolineata la necessità di adottare un nuovo sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> , in un'ottica migliorativa che preveda la partecipazione del cittadino; di introdurre un sistema di controllo di gestione automatizzato, per favorire il controllo sulla realizzazione della programmazione strategica nonché rafforzare la gestione del rischio corruttivo nel controllo dei processi e delle attività oggetto del monitoraggio; obiettivi di <i>performance</i> sempre più sfidanti e indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli obiettivi
	2022	Nella relazione di validazione, l'OIV auspica che l'Amministrazione prosegua il processo di qualificazione di obiettivi, indicatori e <i>target</i> , avviato con la programmazione integrata confluita nel PIAO 2023-2025
ISTRUZIONE E DEL MERITO	2020	Dalla relazione di validazione emerge la mancanza di un adeguato sistema di controllo di gestione, dati acquisiti da fonti interne e autoreferenzialità
	2021	Dalla relazione di validazione si riscontra il permanere della mancanza di un adeguato sistema di controllo di gestione, dati acquisiti da fonti interne e autoreferenzialità
	2022	Nella relazione di validazione viene sottolineata la mancanza di un adeguato sistema di controllo di gestione, dati acquisiti da fonti interne e autoreferenzialità
INTERNO	2020	Negli obiettivi annuali non sempre sono esplicitati i principali risultati raggiunti. Il documento è stato validato seppur la Relazione sia stata adottata in ritardo rispetto alla tempistica prevista dalla normativa vigente
	2021	Nella relazione di validazione l'OIV sottolinea il permanere della criticità relativa agli obiettivi annuali
INFRASTRUTTURE E TRASPORTI	2020	Dalla Relazione sul sistema di funzionamento complessivo del Sistema di misurazione emerge: scarsa differenziazione dei giudizi; scarsa utilizzazione delle valutazioni individuali ed esistenza di conflitti interni rilevanti fronteggianti, da parte dei dirigenti, con l'appiattimento verso l'alto
	2021	Nella Relazione sul funzionamento SMVP si evidenzia la scarsa differenziazione dei giudizi, seppur lievemente rientrata
	2022	La Relazione evidenzia alcune criticità in merito alla predisposizione del PIAO, alla scarsa intensità degli obiettivi e alla scarsa differenziazione, seppur lievemente rientrata, dei giudizi soprattutto con riferimento ai dirigenti di II fascia
AGRICOLTURA, SOVRANITA' ALIMENTARE E FORESTE	2021	L'OIV, nella relazione di validazione sottolinea l'importanza di adottare obiettivi di <i>performance</i> più sfidanti e di essere più tempestivi nella definizione normativa del PIAO
	2022	L'OIV raccomanda un avvio tempestivo della programmazione 2024-2026, che consenta di definire il PIAO contestualmente alla Legge di Bilancio e alle Note Integrative con il rispetto della scadenza fissata al 31/01/2024 nonché la definizione di obiettivi di <i>performance</i> più sfidanti

Fonte: Elaborazione Cdc su dati OIV.

Dall'analisi della documentazione del **Ministero della difesa**, emerge che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha formulato alcuni avvisi su specifici ambiti quali:

- il generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale civile - con particolare riguardo ai dirigenti di I fascia (criticità evidenziate nel 2020 e 2021; nel 2022

la criticità permangono per i soli dirigenti di II fascia) - quando dovrebbe essere ben più efficace la connessione tra punteggi e meritocrazia dei rendimenti;

- il ricorso a indicatori che, oltre agli avanzamenti fisici/finanziari/procedurali, diano contezza del reale impatto migliorativo sull'utenza interna ed esterna conseguito grazie al raggiungimento degli obiettivi;

- la capacità di finalizzazione della spesa riferita al bilancio ordinario, nonostante gli ulteriori sforzi, in termini di risorse umane e materiali disponibili, a cui si è chiamati per il conseguimento dei *milestone/target* a valere sui fondi PNRR.

L'OIV del **Ministero dell'università e della ricerca** (MUR), nel tenere conto della ben nota serie di mutamenti intervenuti a seguito dell'adozione del decreto-legge n. 1/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 12/2020, che ha mutato il contesto politico-amministrativo di riferimento istituendo il Ministero dell'istruzione (MIM) e il Ministero dell'università e della ricerca in luogo del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ha sottolineato il rallentamento dell'attività amministrativa rendicontata – giustificabile alla luce del nuovo assetto organizzativo – e, conseguentemente, il mancato rispetto della tempistica normativamente prescritta ai fini dell'adozione degli atti attinenti al Ciclo della *performance* del neo-istituito Ministero dell'università e della ricerca.

Il nuovo assetto ha riguardato anche la nomina, dopo un periodo di condivisione dell'OIV dell'*ex* Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca con il Ministero dell'istruzione, dell'Organismo interno del MUR avvenuta il 22 gennaio 2022, con decreto del Ministro n. 120, ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto-legge n. 1/2020 e di quanto stabilito nel decreto 29 dicembre 2020, n. 183, del Ministro dell'istruzione e del Ministro dell'università e della ricerca.

L'OIV, come si evince dalla lettura della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (articolo 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009) dell'anno 2021, ha manifestato l'auspicio che, nell'operatività del nuovo quadro organizzativo, si possa introdurre un sistema di controllo di gestione automatizzato, per favorire il controllo sulla realizzazione della programmazione strategica nonché rafforzare la gestione del rischio corruttivo nel controllo dei processi e delle attività oggetto del monitoraggio così come la puntuale

definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei *target* a essi associati – raccomandazioni, queste, espresse anche nella Relazione di validazione per il 2022 – in modo da rendere gli obiettivi di *performance* sempre più sfidanti e gli indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli obiettivi.

Considerato l'intervenuto completamento del processo di riorganizzazione, l'Organismo ha evidenziato l'importanza di dare seguito alle iniziative già avviate, continuando nel contempo a individuare ulteriori linee di innovazione e ad introdurre obiettivi sfidanti per un "riorientamento" del ciclo della *performance*, secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo, al fine di promuovere sempre di più il cambiamento verso una nuova cultura organizzativo-gestionale.

L'OIV del **Ministero dell'istruzione e del merito** ha validato senza osservazioni la Relazione sulla *performance* per l'anno 2020³⁹, pur rilevando, in esito alle verifiche attuate per ogni criterio di validazione, per la lettera f), un giudizio "*Positivo con osservazioni in quanto, in assenza di un sistema di controllo di gestione, l'attività di rendicontazione è stata effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi di dati forniti principalmente da fonti interne attraverso l'utilizzo di banche dati istituite a supporto dei vari ambiti di intervento dell'Amministrazione e, quindi, seguendo una modalità sostanzialmente autovalutativa*⁴⁰".

Anche in sede di validazione delle annualità 2021 e 2022, l'OIV ha formulato la medesima osservazione per il criterio già indicato per il 2020 (lettera f)) ancorché nelle more dell'adozione di un sistema informatizzato di controllo di gestione.

Per quanto riguarda la validazione per le annualità 2020 e 2021, l'OIV del **Ministero dell'interno** ha osservato che, principalmente per gli obiettivi annuali delle strutture territoriali, in particolare ove è previsto il solo indicatore di realizzazione fisica, non sempre sono esplicitati i principali risultati raggiunti, sebbene riportati in forma sintetica nella prima sezione del documento per i diversi ambiti di attività. Al riguardo sarebbe stato utile, per consentirne una più agevole lettura, fornire un quadro di sintesi delle risultanze scaturite nell'ambito del processo di *reporting* di ciascun obiettivo. Il Collegio, per il solo anno 2020, ha rappresentato che il documento validato, seppur

³⁹ Autonomamente reperita dal sito *Performance*.

⁴⁰ Cfr. "*Relazione di accompagnamento al documento di validazione della relazione sulla performance dell'anno 2020*", pag. 26.

adottato in ritardo rispetto alla tempistica prevista dalla normativa vigente, risultava nel contenuto conforme alla normativa stessa e coerente con le indicazioni di cui alle Linee guida n. 3/2018.

Data la mancata pubblicazione delle relazioni delle validazioni degli anni 2020, 2021 e 2022 effettuate dall'OIV del **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti** (MIT), sono state analizzate le relative Relazioni sul sistema di funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Nelle stesse sono evidenziati diversi elementi che sembrerebbero confliggere con la mancanza di osservazioni riscontrata nei documenti di validazione, elementi che vengono esposti nel paragrafo 2 ("*Analisi dei meccanismi di valutazione rilevati dagli OIV e premialità*").

L'OIV del **Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste**, per l'anno 2021, nel validare senza osservazioni, ha auspicato una maggiore cura verso la qualità e il carattere sfidante degli obiettivi e degli indicatori scelti per la misurazione dei risultati conseguiti. In considerazione anche di inerzie e ritardi attinenti alla definizione del quadro normativo riferito al nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, l'OIV non ha reiterato formalmente le osservazioni formulate nell'ambito della validazione per il 2020, riservandosi peraltro di valutarne successivamente il pieno recepimento in base agli esiti destinati a manifestarsi nel corso del 2022. In quest'ultimo anno, l'OIV ha raccomandato un avvio tempestivo della programmazione 2024-2026, che consenta di definire il PIAO contestualmente alla Legge di Bilancio e alle Note Integrative, con il rispetto della scadenza fissata al 31/01/2024; ha altresì reiterato il rilievo in punto di mancanza di obiettivi di *performance* sfidanti.

5. Le criticità più rilevanti.

Dalle risultanze di tutta la documentazione pervenuta e/o reperita, talune criticità risultano trasversali a più Ministeri quali:

- definizione di *target* troppo prudenti;
- assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione e/o mancato aggiornamento e adozione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

- poca attenzione al bilancio di genere e al coinvolgimento di cittadini e altri *stakeholders* nella valutazione delle attività (valutazione partecipata);
- consistente numero di indicatori adottati, provenienti da fonti prevalentemente interne, con informazioni troppo eterogenee;
- generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale (articolo 14, comma 4, lett. d), del d.lgs. n. 150/2009).

Al fine di fornire un quadro riassuntivo, si elencano, di seguito, i predetti elementi critici ascritti ai diversi Ministeri dai rispettivi OIV e gli scostamenti rilevati da questa Corte dalle segnalazioni inviate perché formulate con osservazioni, da quelle non inviate ma con osservazioni (autonomamente reperite) e da quelle senza osservazioni (anch'esse autonomamente reperite).

Ulteriore elemento di criticità emerso è quello riferito al rispetto degli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009 per il quale si riporta, ad ogni buon conto, la calendarizzazione della prevista tempistica.

Tabella 3 Calendario degli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009

Data	Riferimento	AMMINISTRAZIONE	OIV
31 gennaio	art. 10, comma 1, let. a) del d.lgs. n. 150/2009	Piano della <i>performance</i>	
Entro 30 gg dall'adozione del Piano della <i>performance</i>	Delibera ANAC n. 23/2013		Monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della <i>performance</i>
30 aprile	art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009, Delibere ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013		Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali per il personale dirigente e non dirigente
30 giugno	art. 10, comma 1, let. b) del d.lgs. n. 150/2009	Relazione annuale sulla <i>performance</i>	
30 novembre	Delibera ANAC n. 23/2013		Monitoraggio premialità

Fonte: Portale della *Performance* a cura del Dipartimento della funzione pubblica.

Dalle comunicazioni inviate “con osservazioni” dagli OIV interni ai Ministeri, di seguito indicati, emerge che:

- la definizione di target troppo “prudenti”, pertanto facilmente conseguibili, ha riguardato, per le annualità in considerazione, il Ministero delle imprese e del *made in Italy*;
- la poca attenzione al bilancio di genere e al coinvolgimento di cittadini e altri *stakeholders* nella valutazione delle attività (valutazione partecipata) è stata sottolineata, per il 2020 e per il successivo 2021, nella Relazione di validazione degli OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica e del Ministero dell’agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste;
- la mancata adozione di indicatori di *outcome* e di obiettivi volti alla promozione delle pari opportunità ha riguardato il Ministero della salute;
- l’assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione è stata riscontrata nella Relazione di validazione dell’Organismo del Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica;
- la mancata adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è stata segnalata nella Relazione di validazione dell’Organismo del Ministero dell’agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

Dalle relazioni **non** inviate, ma formulate “con osservazioni” e reperite autonomamente, emerge quanto segue.

L’OIV del **Ministero della giustizia** ha evidenziato diverse criticità, segnatamente in ordine:

- al consistente numero di indicatori adottati, provenienti da fonti prevalentemente interne, alle informazioni troppo eterogenee e al conseguente impatto sull’utenza esterna;
- al troppo generale richiamo all’anticorruzione e alla trasparenza;
- al poco evidente legame tra la dinamica di assorbimento delle risorse e quella delle attività svolte e degli scostamenti nel raggiungimento degli obiettivi.

L’OIV del **Ministero dell’economia e delle finanze** ha rilevato le seguenti criticità:

- mancato rispetto della tempistica di tutte le fasi del ciclo;

- scarsa qualità e significatività di obiettivi e indicatori nella logica di *outcome* (siccome risulterebbero ancora in fase sperimentale la valutazione partecipata e l'introduzione dei relativi obiettivi).

L'OIV del **Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica** ha rilevato:

- l'insoddisfacente livello qualitativo degli obiettivi e la definizione di *target* troppo "prudenti";
- il mancato rispetto della tempistica;
- l'assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione e/o il mancato aggiornamento e adozione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- la poca attenzione al bilancio di genere e al coinvolgimento di cittadini e altri *stakeholders* nella valutazione delle attività (valutazione partecipata).

L'OIV del **Ministero della cultura**, per le annualità in considerazione, ha osservato il mancato rispetto della tempistica dei termini di cui all'articolo 10, comma 1, lett. b), d.lgs. 150/2009.

Dall'analisi delle validazioni formulate **senza** osservazioni, questa Corte rileva i seguenti scostamenti.

Quanto al **Ministero della difesa**:

- il generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale civile, con particolare riguardo ai dirigenti di I fascia (e soprattutto di II fascia nel 2022);
- la mancata implementazione evolutiva per la *customer satisfaction* in vere e proprie iniziative di valutazione partecipativa con il coinvolgimento di una cittadinanza attiva scelta ed individuata anche tramite la preliminare mappatura degli *stakeholders*;
- l'esigenza di ovviare sempre di più all'utilizzo di dati autodichiarati così da poter disporre di elementi pienamente attendibili, da utilizzare nell'ambito del controllo e monitoraggio della *performance*.

Quanto al **Ministero dell'istruzione e del merito**:

- mancata adozione di un sistema informatizzato di controllo di gestione;

- dati forniti principalmente da fonti interne e, quindi, individuati alla stregua di una modalità sostanzialmente autovalutativa.

Quanto al **Ministero dell'università e della ricerca**, con riferimento agli anni 2021 e 2022:

- necessità di un rafforzamento di azioni per favorire la partecipazione del cittadino alla misurazione e valutazione della *performance*;
- mancata introduzione di un sistema di controllo di gestione automatizzato, per favorire il controllo sulla realizzazione della programmazione strategica nonché rafforzare la gestione del rischio corruttivo nel controllo dei processi e delle attività oggetto del monitoraggio;
- obiettivi poco sfidanti e relativi indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli obiettivi.

Quanto al **Ministero dell'agricoltura e della sovranità alimentare e delle foreste**, con riferimento all'anno 2021, il relativo OIV non ha reiterato le osservazioni formulate l'anno precedente benché abbia riscontrato la persistenza:

- di dati provenienti da fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione;
- del mancato approfondimento dell'analisi dello stato delle risorse, con particolare attenzione alle risorse umane; cosa che non avrebbe consentito di valutare *funditus* i miglioramenti concernenti efficienza, pari opportunità e bilancio di genere;
- la disomogeneità della scelta di obiettivi e indicatori per quanto attiene alla valutazione individuale; cosa che conduce a un livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale delle aree funzionali, con riflessi negativi sulla effettiva valorizzazione del merito;
- mancata attivazione di strumenti adeguati riferiti alla valutazione partecipativa e mancato aggiornamento delle modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale.

Quanto al **Ministero dell'interno**:

- scarsa esplicitazione dei risultati raggiunti principalmente per gli obiettivi annuali delle strutture territoriali;
- mancato rispetto della tempistica di presentazione del documento validato.

Quanto al **Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**:

- generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni; cosa che pregiudica l'ambito per il corretto calcolo dei trattamenti economici accessori e per l'individuazione di percorsi formativi personalizzati e di idonei meccanismi di crescita in carriera;
- mancata assegnazione degli obiettivi generali e specifici alle strutture dirette da dirigenti di seconda fascia investiti dei soli obiettivi attinenti a compiti routinari caratterizzati da uno scarso livello di difficoltà.

6. Monitoraggio delle premialità.

Alla disamina delle principali criticità emerse in relazione a obiettivi e indicatori non può non seguire l'analisi delle premialità attribuite al personale dipendente poste a carico del fondo per le risorse decentrate la cui costituzione in ciascuna Amministrazione rappresenta, a norma di legge, la condizione preliminare essenziale per potere avviare e concludere la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Occorre, in proposito, premettere che i meccanismi premiali devono essere disciplinati e utilizzati in modo oculato, affinché stimolino realmente l'efficienza.

La loro efficacia deve essere verificata tramite la definizione di obiettivi monitorabili, di indicatori di *performance* specifici, di un processo di valutazione dei risultati e del relativo premio al merito.

Si fornisce, di seguito, una rappresentazione degli elementi emersi a seguito di specifiche richieste avanzate da questa Sezione e, più segnatamente, all'esito:

- della nota prot. n. 1539 del 24 aprile 2023 sul "monitoraggio delle premialità", quale adempimento previsto dalla delibera ANAC n. 23/2013⁴¹, per l'acquisizione dei dati relativi agli anni 2020 e 2021;

⁴¹ A conclusione del ciclo della *performance*, l'OIV comunica all'attuale ANAC l'esito del processo di valutazione individuale, facendo riferimento alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legate ai premi

- della nota prot. n. 3344 del 29 settembre 2023, per l'acquisizione dei dati inerenti all'anno 2022;

- della successiva nota prot. n. 1760 del 12 aprile 2024, per gli eventuali aggiornamenti riferiti all'anno 2022.

In particolare, nelle tabelle che seguono, elaborate sulla base degli elementi forniti dagli OIV, vengono esposti i dati numerici e percentuali per classi di punteggio⁴² delle premialità attribuite al personale nel triennio considerato, come previsto dal calendario degli adempimenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

L'OIV del Ministero, con note di risposta prott. Cdc nn. 1580 del 23 aprile 2023, 3493 del 16 ottobre 2023 e 1792 del 16 aprile 2024, ha fornito i dati esposti nella seguente tabella.

effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente (Allegato 3). In particolare, il monitoraggio si concentra sul collegamento tra la valutazione della *performance* individuale e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità, anche con riferimento alla presenza di disposizioni in tal senso contenute nel contratto integrativo. Al fine di documentare tale collegamento, l'OIV fornisce opportune evidenze quantitative sulla distribuzione dei dipendenti per classi di premialità erogata con riferimento al ciclo concluso. Inoltre, allo scopo di valutare il grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, l'OIV prende in considerazione l'avvio di eventuali procedure di conciliazione. La finalità di questa fase di monitoraggio è la verifica dell'attuazione del principio di promozione del merito, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, sancito dall'art. 18 del d.lgs. n. 150/2009 e successivamente confermato dall'art. 5 del d.l. n. 95/2012 convertito nella l. n. 135/2012. L'OIV invia tali informazioni entro il 30 novembre all'ANAC, il quale si riserva di comunicare i modi per l'acquisizione delle informazioni suddette.

⁴² I dati esposti nelle singole tabelle non sempre risultano uniformi poiché derivanti dai criteri di valutazione disposti dagli accordi stipulati per la ripartizione del Fondo risorse decentrate di ciascun dicastero.

Tabella 4 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	10	8	80,00	2	20,00	–	–
Dirigenti di II fascia e assimilabili	20	12	60,00	8	40,00	–	–
Non dirigenti	406	164	40,39	242	59,61	–	–
ANNO 2021							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	13	13	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	21	17	81,00	4	19,00	--	--
Non dirigenti	388	160	41,00	228	59,00	--	--
ANNO 2022							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	17	17	100,00	--	--	–	–
Dirigenti di II fascia e assimilabili	52	49	94,23	3	5,77	–	–
Non dirigenti*	735	433	58,91	240	32,65	62	8,44

Fonte: Elaborazione Cdc sulla base dei dati forniti dall'OIV del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica.

Dall'analisi dei dati esposti in tabella relativi alle valutazioni del personale, si evidenzia che, per l'anno 2020, la prima classe di punteggio è stata attribuita all'80 per cento del personale dirigente di prima fascia, al 60 per cento della dirigenza di seconda fascia e al 40,39 per cento del personale non dirigente. Nell'anno 2021, hanno beneficiato della massima classe di punteggio: il 100 per cento del personale dirigenziale di prima fascia; l'81 per cento dei dirigenti di seconda fascia; il 41 per cento del personale delle aree funzionali. Per l'annualità 2022, la totalità dei dirigenti di I fascia è stata posta nella prima classe di punteggio; la stessa classe di punteggio è stata attribuita al 94,23 per cento dei dirigenti di II fascia mentre si rileva una significativa differenziazione dei punteggi attribuita al personale delle aree funzionali.

Ministero della salute

L'OIV ha trasmesso, in riscontro alle richieste avanzate da questa Corte, le note prott. Cdc nn. 1694 dell'8 maggio 2023, 3378 del 5 ottobre 2023 e 1778 del 15 aprile 2024,

fornendo le informazioni sul ciclo della *performance* e i dati delle valutazioni del personale esposti nella seguente tabella.

Tabella 5 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

	ANNO 2020						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	14	14	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	527	526	99,81	1	0,19	--	--
Non dirigenti	1435	1407	98,05	28	1,95	--	--
	ANNO 2021						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	15	15	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	593	592	99,83	1	0,17	--	--
Non dirigenti	1530	1510	98,69	20	1,31	--	--
	ANNO 2022						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	15	Procedure di valutazione ancora in corso					
Dirigenti di II fascia e assimilabili	604	603	99,83	1	0,17	--	--
Non dirigenti	1647	1632	99,09	15	0,91	--	--

Fonte: Elaborazione Cdc su dati forniti dall'OIV del Ministero della salute.

I dati esposti negli anni 2020 e 2021 evidenziano che alla totalità del personale dirigente di prima fascia è stata attribuita la classe di punteggio massima; il medesimo punteggio è stato attribuito al personale dirigente di seconda fascia e al personale delle aree funzionali rispettivamente: nel 2020 al 99,81 per cento e al 98,05 per cento e, nel 2021, al 99,83 e al 98,69 per cento. Per l'annualità 2022, i dirigenti di seconda fascia e il personale delle aree funzionali hanno beneficiato della classe di punteggio massima (oltre il 99 per cento); per quanto riguarda i dirigenti di prima fascia, l'OIV ha riferito che le relative valutazioni risultano ancora in corso.

Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

L'OIV, in riscontro alle specifiche richieste formulate dalla Corte, con note di risposta prott. Cdc nn. 1673 del 5 maggio 2023, 3472 del 13 ottobre 2023, 1803 del 17 aprile 2024, 1817 del 18 aprile 2024, seguite dalla nota prot. n. 1838 del 22 aprile 2024 a modifica dei

dati in precedenza comunicati, ha trasmesso i documenti redatti sul “monitoraggio sulle premialità” relativi al triennio considerato, per come rielaborati nella seguente tabella.

Tabella 6 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

		ANNO 2020					
		classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	8	8	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	45	30	66,67	1	2,22	--	--
Non dirigenti	3165	3046	96,24	117	3,70	2	0,06
		ANNO 2021					
		classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	8	7	87,5	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	41	26	63,41	1	2,44	--	--
Non dirigenti	3241	3138	96,82	97	2,99	6	0,19
		ANNO 2022					
		classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	8	8	100	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	38	36	94,74	2	5,26	--	--
Non dirigenti	3050	2974	97,50	74	2,43	2	0,07

Fonte: Elaborazione Cdc sulla base dei dati forniti dall'OIV del MAECI.

Negli anni 2020 e 2021, al personale dirigente di prima fascia, è stata attribuita la massima classe di punteggio, rispettivamente per il 100 per cento e per l'87,5 per cento. La stessa classe di punteggio è stata attribuita ai dirigenti di seconda fascia per il 66,67 per cento nell'anno 2020 e per il 63,41 per cento nell'anno 2021. Il personale delle aree funzionali ha beneficiato della prima classe di punteggio per il 96,24 per cento nel 2020 e per il 96,82 per cento nel 2021.

Dai dati 2022⁴³, esposti in tabella, emerge che la prima classe di punteggio è stata attribuita alla totalità dei dirigenti di prima fascia, a quasi il 95 per cento dei dirigenti di seconda fascia e al 97,50 per cento del personale non dirigente.

⁴³ Come per gli anni precedenti, anche nel 2022 l'OIV ha segnalato che la differenza tra il numero del personale e quello delle valutazioni effettuate deriva dal fatto che, per come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione viene effettuata in occasione non solo della cessazione definitiva o a chiusura dell'anno solare, ma anche nel caso di trasferimento ad altro Ufficio del valutato o del responsabile dell'Unità organizzativa (Capo Ufficio o Capo Missione).

Ministero delle imprese e del *made in Italy*

L'OIV, in riscontro alla specifica richiesta formulata dalla Corte, ha trasmesso - con note prott. nn. 1662 del 4 maggio 2023, 1698 del 9 maggio 2023, 3476 del 13 ottobre 2023 e 1793 del 17 aprile 2024 - i documenti redatti sul "monitoraggio sulle premialità", per come rielaborati nella tabella che segue.

Tabella 7 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	18	18	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	113	113	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	2047	1889	92,28	145	7,08	13	0,64
ANNO 2021							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	19	19	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	108	108	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	1849	1692	91,51	138	7,46	19	1,03
ANNO 2022							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	20	20	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	96	96	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	1811	1683	92,93	106	5,86	22	1,21

Fonte: Elaborazione Cdc sulla base dei dati forniti dall'OIV del MIMIT.

Per le annualità prese in considerazione, alla totalità del personale dirigente, sia di prima sia di seconda fascia, è stata attribuita la classe di punteggio massima; il medesimo punteggio è stato attribuito per il 92,28 per cento nel 2020, per il 91,51 per cento nel 2021 e per il 92,93 per cento nel 2022 al personale non dirigente.

- **Ministero dell'interno**

L'OIV, in riscontro alle specifiche richieste formulate dalla Corte, ha trasmesso, con note di risposta prott. nn. 1744 del 12 maggio 2023, 3502 del 16 ottobre 2023 e 1794 del 17 aprile 2024, le Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a), d.lgs. n. 150/2009), redatte negli anni 2022 e 2023, dalle quali si desumono i dati riferiti al triennio per come elaborati nella seguente tabella.

Tabella 8 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

		ANNO 2020							
		classe di punteggio							
unità di personale valutato		Eccellente		Ottima		Adeguate		Non adeguata	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	4	4	100,00	--	--	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	152	150	98,68	2	1,32	--	--	--	--
Non dirigenti	17.279	15.629	90,45	1.328	7,69	303	1,75	19	0,11
		ANNO 2021							
		classe di punteggio							
unità di personale valutato		Eccellente		Ottima		Adeguate		Non adeguata	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	4	4	100,00	--	--	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili ⁴⁴	140	138	85,19	2	1,23	--	--	--	--
Non dirigenti	16.064	14.828	92,31	980	6,10	236	1,47	20	0,12
		ANNO 2022							
		classe di punteggio							
unità di personale valutato		Eccellente		Ottima		Adeguate		Non adeguata	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	6	6	100,00	--	--	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	144	142	98,61	--	--	--	--	--	----
Non dirigenti	15.297	14.392	94,00	702	4,59	189	1,23	14	0,9

Fonte: elaborazione Cdc su dati trasmessi dall'OIV del MINT.

Dall'analisi dei dati esposti in tabella relativi alle valutazioni del personale, si evidenzia che, negli anni 2020 e 2021, al 100 per cento del personale dirigente di prima fascia è stata attribuita la classe di punteggio massima; il medesimo punteggio è stato attribuito ai dirigenti di seconda fascia per il 98,68 per cento nell'anno 2020 e per l'85,19 per cento nell'anno 2021

⁴⁴ Di cui otto dirigenti non valutabili, quattro in attesa di valutazione e dieci segretari comunali in posizione di utilizzo.

Il personale delle aree funzionali ha beneficiato della medesima classe di punteggio per il 90,45 per cento nel 2020 e, per il 92,31 per cento nel 2021.

Relativamente all'anno 2022, emerge che il personale dirigente di prima fascia ha beneficiato, come nelle annualità precedenti, del 100 per cento della classe di punteggio massima; la medesima classe è stata attribuita per il 98,61 per cento ai dirigenti di seconda fascia e per il 94 per cento al personale delle aree funzionali.

Ministero dell'istruzione e del merito

L'OIV ha trasmesso, con note di risposta prott. Cdc nn. 1661 del 4 maggio 2023, 3519 del 19 ottobre 2023 e 1801 del 17 aprile 2024, gli esiti del monitoraggio sulle premialità riferite al triennio come riportate nella seguente tabella.

Tabella 9 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

	ANNO 2020						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	28	procedure di valutazione ancora in corso					
Dirigenti di II fascia e assimilabili	268	245	91,42	4	1,49	19	7,09
Non dirigenti	2.874	2.261	78,67	530	18,44	83	2,89
	ANNO 2021						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	procedure di valutazione ancora in corso						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	269	255	94,80	7	2,60	7	2,60
Non dirigenti	2.438	1.922	78,84	426	17,47	30	1,23
	ANNO 2022						
	unità di personale	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	Procedure di valutazione ancora in corso						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	Procedure di valutazione ancora in corso						
Non dirigenti	2.883	2.280	79,08	505	17,52	48	3,40

Fonte: elaborazione Cdc su dati trasmessi dall'OIV del MIM.

Dall'analisi dei dati esposti in tabella relativi alle valutazioni del personale, si evidenzia che, per entrambe le annualità, alla quasi totalità (91,42 per cento nel 2020 e 94,8 per cento nel 2021) del personale dirigente di seconda fascia è stata attribuita la classe di punteggio massima; il medesimo punteggio è stato attribuito al personale delle aree funzionali nella misura del 78,67 per cento nel 2020 e del 78,84 per cento nel 2021.

Per quanto riguarda il 2022, in relazione ai dirigenti di prima e seconda fascia, le procedure di valutazione risultano ancora in corso; mentre il personale non dirigente ha beneficiato, per oltre il 79 per cento, della classe di punteggio massima.

- Ministero del lavoro e delle politiche sociali

L'OIV, con note di risposta prott. Cdc nn. 1693 dell'8 maggio 2023, 3624 del 31 ottobre 2023 e 1789 del 16 aprile 2024, ha trasmesso i dati riferiti alle annualità 2020-2021-2022, per come esposti nella seguente tabella⁴⁵.

Tabella 10 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020- 2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11	100,00	--	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	38	100,00	--	--	--	--	--
Non dirigenti	659	86,19	74	11,23	17	2,58	
ANNO 2021							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	12	100,00	--	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	40	100,00	--	--	--	--	--
Non dirigenti	629	86,17	68	10,81	19	3,02	
ANNO 2022							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	Procedure di valutazione in corso						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	47	46	97,87	1	2,13	--	--
Non dirigenti	Procedure di valutazione in corso						

Fonte: elaborazione Cdc sulla base dei dati trasmessi dall'OIV del MLPS.

Alla totalità del personale dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia di prima sia di seconda fascia, negli anni 2020 e 2021, è stata attribuita la classe di punteggio massima. Nella medesima classe si è collocato, nell'anno 2020, l'86,19 per cento del personale non dirigente e l'86,17 per cento nell'anno.

Per il 2022, vengono esposti i soli dati relativi ai dirigenti di seconda fascia attraverso i quali si può rilevare come quasi il 98 per cento di essi abbia ottenuto una

⁴⁵ L'OIV ha precisato che, per l'anno 2021, risultano attualmente non disponibili le informazioni relative alla Direzione generale per la Salute e la sicurezza sul lavoro e alla Direzione generale per le Politiche attive del lavoro, poiché istituite con D.P.C.M. n. 140 del 2021 (quindi operative solo a partire dal 1° gennaio 2022).

classe di punteggio compresa tra 90 e 100. Per le altre tipologie di personale l'OIV ha specificato che le procedure sono ancora in corso.

- Ministero della cultura

In riscontro alla richiesta istruttoria della Corte, l'Organismo ha fornito, con note di risposta prott. nn. 1687 dell'8 maggio 2023, 3475 del 13 ottobre 2023 e 1796 del 17 aprile 2024, i dati numerici esposti nella seguente tabella.

Tabella 11 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	27	27	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	141	141	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	12601	--	0,00	12	0,10	--	--
ANNO 2021							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	27	27	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	156	152	97,44	2	1,28	--	--
Non dirigenti	10819	--	0,00	--	0,00	--	--
ANNO 2022							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	Procedure di valutazione ancora in corso						
Dirigenti di II fascia e assimilabili	Procedure di valutazione ancora in corso						
Non dirigenti	Procedure di valutazione ancora in corso						

Fonte: elaborazione Cdc su dati trasmessi dall'OIV del MIC.

Dalla lettura dei dati, si evidenzia che, per l'anno 2020, alla totalità del personale dirigente, sia di prima sia di seconda fascia, è stata attribuita la classe di punteggio massima. Nel 2021, il medesimo punteggio è stato attribuito al totale delle unità del personale dirigenziale di prima fascia e, per il 97,44 per cento, a quello di seconda fascia.

Per entrambe le annualità la mancanza del dato di valutazione riferito al personale delle aree funzionali è, secondo quanto prospettato nella nota di risposta, da ricondurre all'attribuzione decentrata degli emolumenti demandata ai Direttori dei singoli Istituti, nell'ambito della specifica contrattazione integrativa territoriale.

In riscontro alla richiesta per l'aggiornamento dati 2022, l'OIV fornisce tutta la documentazione relativa alle fasi contrattuali e di certificazione e comunica che, in riferimento ai dati mancanti, le procedure sono in via di conclusione.

- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

In riscontro alle note di richiesta avanzate da questa Sezione, l'Organismo interno di valutazione ha risposto, con note prott. Cdc nn. 1620 del 2 maggio 2023, 3357 del 3 ottobre 2023 e 1782 del 16 aprile 2024, rinviando al *link* istituzionale sul quale reperire le informazioni necessarie per l'estrapolazione dei dati di interesse nella predisposizione del presente *report*.

Di seguito vengono fornite le tabelle con i soli dati reperiti sul sito sezione "Amministrazione trasparente".

Tabella 12 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020- 2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	43	39	90,70	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	167	167	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	6.603	6.526	98,83	77	1,17	--	--
ANNO 2021							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	52	45	86,54	--	--	1	1,92
Dirigenti di II fascia e assimilabili	142	70	49,31	58	40,81	14	9,86
Non dirigenti	6.474	6.171	95,32	303	4,68	--	--
ANNO 2022							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	36	35	97,22	1	2,78	-	-
Dirigenti di II fascia e assimilabili*	160	54	33,75	85	53,13	21	13,12
Non dirigenti**	6.209	3.640	58,62	1.949	31,39	620	9,99

Fonte: elaborazione Cdc su dati reperiti sul sito istituzionale del MIT.

Nell'anno 2020, la classe di punteggio massima è stata attribuita al 90,7 per cento del personale dirigenziale di prima fascia, al 100 per cento dei dirigenti di II fascia e al 98,83 del personale delle aree funzionali.

Nel 2021, ha beneficiato della medesima classe di punteggio (100-90): l'86,54 per cento dei dirigenti di I fascia, il 49,31 per cento dei dirigenti di II fascia e il 95,32 del personale non dirigente

Per quanto riguarda il 2022, oltre il 97 per cento dei dirigenti di prima fascia è inserito nella fascia di punteggio compresa tra 90 e 100; la medesima classe è stata attribuita al 33,75 per cento dei dirigenti di seconda fascia e al 58,62 del personale non dirigente. Da evidenziare come il 53,13 per cento dei dirigenti di seconda fascia si collochi nella classe di punteggio media.

I dati di valutazione esposti relativi ai dirigenti prima fascia sono stati ricavati dal sito istituzionale del dicastero, mentre i dati 2022 riferiti ai dirigenti di seconda fascia e al personale non dirigente sono stati estrapolati dall'allegato fornito dall'OIV in sede di riscontro.

- Ministero dell'università e della ricerca

L'OIV ha trasmesso, con note di risposta prott. nn. 1697 del 9 maggio 2023, 3514 del 18 ottobre 2023 e 1800 del 17 aprile 2024, seguite dall'ulteriore riscontro n. 1821 del 19 aprile 2024, gli esiti del monitoraggio sulle premialità effettuato nel triennio, esposti nella tabella che segue.

Tabella 13 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

		ANNO 2020					
		classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	4	4	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	26	26	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	150	141	94,00	6	4,0	3	2,0
		ANNO 2021					
		classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	8	8	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	23	23	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	170	146	85,88	23	13,53	1	0,59
		ANNO 2022					
		classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11	11	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	41	41	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	247	240	97,16	7	2,84	--	--

Fonte: elaborazione Cdc su dati trasmessi dall'OIV del MUR

Nel triennio considerato, la classe di punteggio massima è stata attribuita alla totalità del personale dirigente di prima e di seconda fascia; la medesima classe è stata attribuita al personale delle aree funzionali per il 94 per cento nel 2020, per l'85,88 per cento nel 2021 e per il 97,16 per cento nel 2022.

- Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

L'OIV, a riscontro della richiesta istruttoria della Corte, con note prott. Cdc nn. 1691 dell'8 maggio 2023 e 3473 del 13 ottobre 2023, ha rinviato alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, dalla quale sono stati tratti ed elaborati i dati esposti nella tabella che segue. Con nota prot. Cdc n. 1788 del 16 aprile 2024, l'OIV ha fornito i dati relativi al personale non dirigente evidenziati in tabella.

Per il restante personale i dati sono stati reperiti autonomamente sul sito istituzionale.

Tabella 14 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

		ANNO 2020					
		classe di punteggio					
		100/95		94,99/85,00		<85	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11	7	63,64	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	59	52	88,14	--	--	--	--
Non dirigenti	1317	1147	87,09	73	5,54	27	2,05
		ANNO 2021					
		classe di punteggio					
		100/95		94,99/85,00		<85	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	12	9	75,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	63	63	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	1260	1130	89,68	44	3,49	16	1,27
		ANNO 2022*					
		classe di punteggio					
		99,80/95		94,99/85		<85	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	13	7	53,84	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	66	62	93,94	4	6,06	--	--
		classe di punteggio					
		100/90		89,99/70		<70	
unità di personale valutato		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Non dirigenti	1234	1210	98,06	22	1,78	2	0,16

*Le classi di punteggio differiscono tra le diverse tipologie di personale.

Fonte: elaborazione Cdc sulla base dei dati trasmessi dall'OIV del MASAF

Nell'anno 2020, la prima classe di punteggio è stata attribuita al 63,64 per cento del personale dirigente di prima fascia all'88,14 per cento della dirigenza di seconda fascia e all'87,09 per cento del personale non dirigente. Nell'anno 2021, ha beneficiato della massima classe di punteggio: il 75 per cento del personale dirigenziale di prima fascia; il 100 per cento dei dirigenti di seconda fascia (n.20 con il punteggio pari a 100 e n.43 con punteggio compreso tra 99,99 e 90) e l'89,68 per cento del personale delle aree funzionali.

Per quanto riguarda l'annualità 2022, la massima classe di punteggio è stata attribuita, per il 93,94 per cento al personale dirigenziale di II fascia e per il 98,06 per cento al personale non dirigente.

- **Ministero del turismo**

In riscontro alla nota di richiesta della Corte, l'OIV ha trasmesso il documento sul "monitoraggio sulle premialità" (delibera ANAC n. 23/2013) giusta note prot. Cdc nn. 1668 del 5 maggio 2023, 3480 del 16 ottobre 2023 e 1763 del 15 aprile 2024.

I dati sono stati rielaborati in forza della tabella che segue.

Tabella 15 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2021- 2022

	ANNO 2021						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	5	5	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	12	12	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	22	22	100,00	--	--	--	--
	ANNO 2022						
	unità di personale valutato	classe di punteggio					
		100/90		89/60		inferiore al 60	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	5	5	100,00	-	-	-	-
Dirigenti di II fascia e assimilabili	17	17	100,00	-	-	-	-
Non dirigenti	47	47	100,00	-	-	-	-

Fonte: elaborazione Cdc su dati trasmessi dall'OIV del MTUR.

I dati esposti in tabella relativi alle valutazioni del personale riferite agli anni 2021 e 2022⁴⁶ evidenziano che al 100 per cento del personale dirigenziale di prima e seconda fascia e al personale delle aree funzionali è stata attribuita la classe di punteggio massima.

- **Ministero della giustizia**

L'OIV, a riscontro della richiesta istruttoria, con note prott. Cdc nn. 1699 del 9 maggio 2023, 1951 del 29 maggio 2023 e 1791 del 16 aprile 2024, ha trasmesso la documentazione relativa ai cicli della *performance* del triennio considerato e i dati di valutazione disponibili attribuiti al personale⁴⁷.

⁴⁶ I dati sono disponibili solo dall'annualità 2021, in quanto il Ministero del turismo è stato istituito con valenza di Dicastero con portafoglio con il decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 22 aprile 2021, n. 55.

⁴⁷ L'OIV non ha fornito i dati relativi al personale non dirigente in quanto risulterebbe ancora in atto il processo di valutazione e/o l'erogazione delle premialità connesse alla *performance*.

Tabella 16 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	personale per classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	16	13	81,25	3	18,75	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	348	79	22,70	266	76,44	3	0,86
Non dirigenti	Dati non disponibili						
ANNO 2021							
unità di personale valutato	personale per classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	15	14	93,33	1	0,66-	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	300	100	33,33	195	65,00	5	1,67
Non dirigenti	Dati non disponibili						
ANNO 2022							
unità di personale valutato	personale per classe di punteggio						
	100/90		89/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	19	18	94,74	1	5,26	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	284	102	35,92	181	63,73	1	0,35
Non dirigenti	Dati non disponibili						

Fonte: elaborazione Cdc su dati trasmessi dall'OIV del Ministero della giustizia.

I dati esposti in tabella evidenziano che per il personale dirigente di prima fascia la classe di punteggio massima è stata attribuita nella misura percentuale dell'81,25, del 93,33 e del 94,74 rispettivamente negli anni 2020, 2021 e 2022; la classe di punteggio maggiormente attribuita al personale dirigente di seconda fascia risulta quella rientrante tra 89/60: nell'anno 2020 per il 76,44 per cento, nell'anno 2021 per il 65 per cento e per il 63,73 per cento nell'anno 2022.

- Ministero della difesa

Con riferimento alle richieste avanzate dalla Sezione, l'OIV ha fornito riscontro con note prott. Cdc nn. 1706 del 9 maggio, 1829 del 19 maggio 2023, 3594 del 26 ottobre 2023 e 1870 del 26 aprile 2024; i dati rielaborati sono esposti nella tabella che segue.

Tabella 17 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

		ANNO 2020					
		per classe di punteggio					
unità di personale valutato		100/71		70,99/41		inferiore a 41	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	9	9	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	74	74	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	22.242	22.069	99,22	99	0,45	74	0,33
		ANNO 2021					
		personale per classe di punteggio					
unità di personale valutato		100/71		70,99/41		inferiore a 41	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	10	10	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	71	71	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	20.707	20.527	99,13	109	0,53	71	0,34
		ANNO 2022					
		personale per classe di punteggio					
unità di personale valutato		100/71		70,99/41		inferiore a 41	
		valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	9	9	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	62	62	100,00	--	--	--	--
Non dirigenti	18.910	18.792	99,38	101	0,53	17	0,09

Fonte: rielaborazione Cdc sulla base dei dati trasmessi dall'OIV del Ministero della difesa.

La classe di punteggio massima⁴⁸ è stata attribuita, per tutte le annualità, alla totalità del personale dirigente di prima e seconda fascia e, per la quasi totalità (99,22 per cento nel 2020, 99,13 per cento nel 2021 e 99,38 per cento nel 2022), al personale delle aree funzionali.

⁴⁸ Con la nota prot. Cdc n. 1870 del 26 aprile 2024, l'OIV ha precisato che, con riferimento al personale dirigente di II fascia, per il 2020 a n. 73 unità è stato corrisposto l'importo di retribuzione di risultato nella misura intera (punteggio ricompreso nella classe 91-100) e a n. 1 unità è stato corrisposto l'importo nella misura ridotta pari al 76 per cento (punteggio ricompreso nella classe 71-80). Per l'anno 2021 a n. 70 unità (con punteggio ricompreso nella classe 91-100) è stato corrisposto l'importo di retribuzione di risultato nella misura intera e a n. 1 unità (con punteggio ricompreso nella classe 71-80) è stato corrisposto l'importo nella misura ridotta pari al 76 per cento. Per l'anno 2022 l'OIV ha riferito che "Nelle more di un quadro compiuto sul collegamento tra la valutazione della performance individuale e l'erogazione della retribuzione di risultato per i dirigenti, per questi ultimi è possibile dare, allo stato, il numero delle unità valutate, specificando che - quanto ai dirigenti di I fascia - n. 3 hanno conseguito un punteggio inferiore a 100/100 ma comunque rientranti nella fascia di punteggio 91-100 e che - quanto ai dirigenti di II fascia - n. 1 ha conseguito un punteggio nella fascia 81-90".

- **Ministero dell'economia e delle finanze**

L'OIV, con note prott. Cdc nn. 1702 del 9 maggio 2023, 3496 del 16 ottobre 2023, 519 del 31 gennaio 2023 e 1783 e 1784 del 16 aprile 2024, in riscontro alle richieste istruttorie avanzate da questa Sezione, ha fornito i dati relativi alle premialità del triennio in esame riassunti nella tabella che segue.

Tabella n. 18 Valutazioni e relativa incidenza percentuale sul totale del personale valutato- 2020-2022

ANNO 2020							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/80		79/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili*	59	59	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	503	499	99,2	1	0,2	3	0,6
Non dirigenti	9.228	9.084	98,4	144	1,6	--	--
ANNO 2021							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/80		79/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	68	68	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	485	482	99,4	1	0,2	2	0,4
Non dirigenti	8.739	8.609	98,5	130	1,5	--	--
ANNO 2022							
unità di personale valutato	classe di punteggio						
	100/80		79/60		inferiore al 60		
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto	%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	78	78	100,00	--	--	--	--
Dirigenti di II fascia e assimilabili	517	513	99,2	3	0,6	1	0,2
Non dirigenti	8.722	8.589	98,5	133	1,5	--	--

*Per quanto attiene i dirigenti di I fascia la classe di punteggio attribuita è compresa tra 100 e 81.

Fonte: rielaborazione Cdc sulla base dei dati trasmessi dall'OIV del MEF.

I dati riportati evidenziano che, per il personale dirigente di prima fascia, la classe di punteggio massima, per il triennio considerato, è stata attribuita alla totalità dei beneficiari. Il medesimo punteggio è stato attribuito, nella misura di oltre il 99 per cento al personale dirigente di seconda fascia e per oltre il 98 per cento al personale appartenente alle aree funzionali. L'Organismo ha riferito che i dati relativi all'annualità 2022 sono ancora in fase di consolidamento e suscettibili di variazioni.

Per completezza di informazione, si riportano, nella tabella seguente, i dati relativi al rispetto degli adempimenti inerenti alla tempistica come da d.lgs. n. 150/2009, così come emersi nel corso dell'istruttoria.

Tabella n.19 Rispetto degli adempimenti relativi alla tempistica rilevati dagli OIV

Ministero	Annualità	Rispetto degli adempimenti relativi alla tempistica (d.lgs. n. 150/2009)
Ambiente e Sicurezza Energetica	2020	Rispettato
	2021	Non rispettato
	2022	Non rispettato
Salute	2020	Non rispettato
	2021	Non rispettato
	2022	Non rispettato
Giustizia	2020	Rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Imprese e <i>Made in Italy</i>	2020	Rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Università e Ricerca	2020	Non rispettato
	2021	Non rispettato
	2022	Non rispettato
Istruzione e Merito	2020	Rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Agricoltura e Sovranità Alimentare	2020	Non rispettato
	2021	Non rispettato
	2022	Rispettato
MEF	2020	Non rispettato
	2021	Non rispettato
	2022	Non rispettato
MAECI	2020	Rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Difesa	2020	Non rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Lavoro e Politiche Sociali	2020	Rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Dato non disponibile
Interno	2020	Non rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Infrastrutture e Trasporti	2020	Rispettato
	2021	Rispettato
	2022	Rispettato
Cultura	2020	Non rispettato
	2021	Non rispettato
	2022	Non rispettato
Turismo	2021	Rispettato
	2022	Rispettato

Fonte: Elaborazione Cdc sulla base dei dati OIV

CAPITOLO IV

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E RACCOMANDAZIONI

Sommario: 1. Considerazioni conclusive e raccomandazioni.

1. Considerazioni conclusive e raccomandazioni.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione, tangibile espressione della “*Amministrazione di risultato*”, sono il fulcro del ciclo di gestione della *performance*.

La misurazione e valutazione della *performance* relativa alla singola gestione pubblica è, infatti, variabile dipendente dell’attività svolta dagli Organismi, che riuniscono in sé i compiti in precedenza svolti dai servizi o uffici di controllo interno delle Amministrazioni, onde unificare le diverse modalità di verifica delle prestazioni e di monitorare il complessivo funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Appare, invero, centrale il momento di validazione della Relazione sulla *performance*; validazione che può verificarsi tanto senza osservazioni (allorché i criteri di cui all’elenco delle Linee guida n. 3/2018 risultino soddisfatti) quanto con osservazioni (ove le criticità non inficino il processo di validazione, pur meritando di essere segnalate, onde poter essere corrette dalla p.a. in occasione del successivo ciclo della *performance*), ferma la più estrema ipotesi di impossibilità di validare la Relazione a cagione di una o più significative criticità in concreto rilevate dall’Organismo.

Parimenti centrale (e, invero, non adeguatamente valorizzata dagli OIV) risulta la comunicazione degli esiti della validazione, promossa dall’articolo 14, comma 4, lett. b), d.lgs. n. 150/2009 (“*L’Organismo indipendente di valutazione della performance: [...] comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica*”).

Dato il disposto, e altresì considerato il tenore delle Linee guida n. 3/2018, sia nei casi di mancata validazione della Relazione, sia in quelli di avvenuta validazione con osservazioni, è doverosa la segnalazione delle riscontrate criticità alla Corte dei conti.

Con riferimento all’orizzonte temporale considerato nella presente indagine (2020-2022), dalla disamina delle segnalazioni, anche in chiave comparativa con le emergenze

dei siti istituzionali delle Amministrazioni centrali dello Stato, è invero emerso, in più ipotesi, l'omesso raccordo con questa Corte, alla quale non sono stati trasmessi i dati (in evidente non conformità con il dettato del citato articolo 14).

Più in particolare, pur avendo formulato specifiche osservazioni in sede di validazione delle Relazioni del triennio oggetto di analisi, gli OIV del Ministero della giustizia, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero della cultura, nonché del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica non sempre hanno ottemperato all'obbligo di comunicazione alla Corte dei conti.

In relazione alle segnalazioni pervenute (e comunque ai dati che, anche in difetto di segnalazioni, la Sezione ha ritenuto di autonomamente reperire con apposita istruttoria), è risultata diffusa l'indicazione di obiettivi particolarmente bassi (e autoreferenziali⁴⁹) insieme all'opzione per indicatori di *performance* altrettanto poco sfidanti; cosa che ha comportato l'appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale (del tutto prevalente risulta l'attribuzione della classe di punteggio massima sia alla dirigenza sia al personale delle aree funzionali) e il conseguente riconoscimento di premialità in assenza degli adeguati presupposti meritocratici che le avrebbero, a rigore, giustificate.

Parimenti diffusi sono risultati:

- l'assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione;
- l'omesso aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riguardo alle misure di valutazione individuale dettagliate in seno alle Linee guida n. 5/2019;
- il mancato rispetto dei criteri di valutazione partecipativa, che avviene nell'ambito del promovendo rapporto di collaborazione tra Amministrazione pubblica e cittadini, con il coinvolgimento di utenti interni ed esterni (si vedano le Linee guida n. 4/2019);
- l'assenza di adeguata attenzione al c.d. bilancio di genere e la conseguente mancanza di un'adeguata integrazione della dimensione di genere nella programmazione.

⁴⁹ Autoreferenzialità che deriva, anzitutto, dalla rimessione a monte della definizione degli obiettivi agli stessi dirigenti, che di quegli obiettivi sono i destinatari.

Più nel dettaglio, dalle comunicazioni inviate “con osservazioni” dagli OIV interni ai Ministeri, è emerso che:

- la definizione di target troppo “prudenti”, pertanto facilmente conseguibili, ha riguardato, per le annualità in considerazione, il Ministero delle imprese e del *made in Italy* (ex MISE);
- la poca attenzione al bilancio di genere e al coinvolgimento di cittadini e altri *stakeholders* nella valutazione delle attività (valutazione partecipata) è stata sottolineata, per il 2020 e per il successivo 2021, nella Relazione di validazione degli OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica e del Ministero dell’agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste;
- la mancata adozione di indicatori di *outcome* e di obiettivi volti alla promozione delle pari opportunità ha riguardato il Ministero della salute;
- l’assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione è stata riscontrata nella Relazione di validazione dell’Organismo del Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica;
- la mancata adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è stata segnalata nella Relazione di validazione dell’Organismo del Ministero dell’agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste.

Dalle relazioni non inviate, ma formulate “con osservazioni” e reperite autonomamente, è emerso quanto segue.

L’OIV del Ministero della giustizia ha evidenziato diverse criticità, segnatamente in ordine:

- al consistente numero di indicatori adottati, provenienti da fonti prevalentemente interne, alle informazioni troppo eterogenee e al conseguente impatto sull’utenza esterna;
- al troppo generale richiamo all’anticorruzione e alla trasparenza;
- al poco evidente legame tra la dinamica di assorbimento delle risorse e quelle delle attività svolte e degli scostamenti nel raggiungimento degli obiettivi.

L’OIV del Ministero dell’economia e delle finanze ha rilevato le seguenti criticità:

- mancato rispetto della tempistica di tutte le fasi del ciclo;

- scarsa qualità e significatività di obiettivi e indicatori nella logica di *outcome* (siccome risulterebbero ancora in fase sperimentale la valutazione partecipata e l'introduzione dei relativi obiettivi).

L'OIV del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica ha rilevato:

- l'insoddisfacente livello qualitativo degli obiettivi e la definizione di *target* troppo "prudenti";
- il mancato rispetto della tempistica;
- l'assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione e/o il mancato aggiornamento e adozione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- la poca attenzione al bilancio di genere e al coinvolgimento di cittadini e altri *stakeholders* nella valutazione delle attività (valutazione partecipata).

L'OIV del Ministero della cultura, per le annualità in considerazione, ha osservato il mancato rispetto della tempistica dei termini di cui all'articolo 10, comma 1, lett. b), d.lgs. 150/2009.

Dall'analisi delle validazioni formulate senza osservazioni, questa Corte ha rilevato i seguenti scostamenti.

Quanto al Ministero della difesa:

- il generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale civile, con particolare riguardo ai dirigenti di I fascia (e soprattutto di II fascia nel 2022);
- la mancata implementazione evolutiva per la *customer satisfaction* in vere e proprie iniziative di valutazione partecipativa con il coinvolgimento di una cittadinanza attiva scelta ed individuata anche tramite la preliminare mappatura degli *stakeholders*;
- l'esigenza di ovviare sempre di più all'utilizzo di dati autodichiarati così da poter disporre di elementi pienamente attendibili, da utilizzare nell'ambito del controllo e del monitoraggio della *performance*.

Quanto al Ministero dell'istruzione e del merito:

- la mancata adozione di un sistema informatizzato di controllo di gestione;

- dati forniti principalmente da fonti interne e, quindi, individuati alla stregua di una modalità sostanzialmente autovalutativa.

Quanto al Ministero dell'università e della ricerca, con riferimento agli anni 2021 e 2022:

- la necessità di un rafforzamento di azioni per favorire la partecipazione del cittadino alla misurazione e valutazione della *performance*;
- la mancata introduzione di un sistema di controllo di gestione automatizzato, per favorire il controllo sulla realizzazione della programmazione strategica nonché rafforzare la gestione del rischio corruttivo nel controllo dei processi e delle attività oggetto del monitoraggio;
- obiettivi poco sfidanti e relativi indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli obiettivi.

Quanto al Ministero dell'agricoltura e della sovranità alimentare, con riferimento all'anno 2021, il relativo OIV non ha reiterato le osservazioni formulate l'anno precedente benché abbia riscontrato la persistenza:

- di dati provenienti da fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione;
- del mancato approfondimento dell'analisi dello stato delle risorse, con particolare attenzione alle risorse umane; cosa che non avrebbe consentito di valutare *funditus* i miglioramenti concernenti efficienza, pari opportunità e bilancio di genere;
- la disomogeneità della scelta di obiettivi e indicatori per quanto attiene alla valutazione individuale; cosa che ha condotto a un livellamento verso il massimo dei punteggi attribuiti ai dirigenti e al personale delle aree funzionali, con riflessi negativi sulla effettiva valorizzazione del merito;
- la mancata attivazione di strumenti adeguati riferiti alla valutazione partecipativa e il mancato aggiornamento delle modalità di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale.

Quanto al Ministero dell'interno:

- la scarsa esplicitazione dei risultati raggiunti principalmente per gli obiettivi annuali delle strutture territoriali;
- il mancato rispetto della tempistica di presentazione del documento validato.

Quanto al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti:

- il generale appiattimento verso l'alto delle valutazioni; cosa che ha pregiudicato e pregiudica l'ambito per il corretto calcolo dei trattamenti economici accessori e per l'individuazione di percorsi formativi personalizzati e di idonei meccanismi di crescita in carriera;
- la mancata assegnazione degli obiettivi generali e specifici alle strutture dirette da dirigenti di seconda fascia investiti dei soli obiettivi attinenti a compiti routinari caratterizzati da uno scarso livello di difficoltà.

È altresì emerso il carattere non uniforme delle classi di punteggio adottate dalle singole Amministrazioni (la classe di punteggio più alta corrisponde, per lo più, alla fascia 100/90, ma il Ministero dell'economia e delle finanze ha adottato, come classe più alta, quella di 100/80 e il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste quella di 100/95; il Ministero dell'interno ha adottato giudizi – eccellente, ottimo, adeguato e non adeguato – in luogo di punteggi numerici); cosa che ha reso e rende non agevole la comparazione tra le suddette pp.aa., in assenza di omogenei parametri di misurazione.

Altrettanto evidente è l'omessa, tempestiva, valutazione di numerosi tra i soggetti alle dipendenze delle Amministrazioni centrali⁵⁰.

Un quadro di completa e tempestiva valutazione dei livelli di *performance* è, poi, impedito dai ritardi rispetto alle tempistiche che connotano il ciclo di valutazione; tempistiche strettamente funzionali alla programmazione economico-finanziaria e di bilancio⁵¹.

⁵⁰ Si vedano le unità di personale valutato nelle singole tabelle.

⁵¹ Per come significato nel capitolo I della presente indagine.

Da quanto detto emerge un sistema di valutazione della *performance* non sufficientemente efficace, siccome inadeguato a misurare, in modo uniforme e appieno adeguato, la qualità delle prestazioni dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.

Se la *ratio* sottesa all'istituzione degli Organismi Indipendenti di Valutazione si appunta nell'opportunità di ricondurre a unità i compiti in precedenza svolti dai servizi o dagli uffici di controllo interno delle Amministrazioni pubbliche e così di uniformare le modalità di verifica delle prestazioni, l'assenza nel sistema vigente di parametri realmente omogenei allontana dagli scopi che hanno ispirato il d.lgs. n. 150/2009.

Obiettivi e classi di punteggio rimessi alla stessa dirigenza che deve essere valutata, in un quadro di notevole differenziazione di ciascun Ministero dall'altro, non sembrano coerenti con la funzione di un unitario sistema di valutazione della *performance*.

Emerge la necessità di meccanismi premiali che, in linea con la teoria degli incentivi propria dell'analisi economica, risultino realmente efficaci, ai fini della piena promozione della buona amministrazione.

L'efficacia dei suddetti ha da essere verificata attraverso obiettivi monitorabili, non senza l'adeguato coinvolgimento degli utenti esterni nell'*iter* di valutazione.

L'adeguatezza della valutazione non può che dipendere dalla uniformità dei parametri adottati; dalla completa misurazione della *performance* di tutti i dipendenti - di livello dirigenziale e non - delle singole Amministrazioni; dall'adozione di una tempistica celere e coerente con il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

Centrale è la convergenza dell'azione valutativa di soggetti qualificati e indipendenti, come devono essere gli Organismi Indipendenti di Valutazione, e delle stesse Amministrazioni centrali, chiamate all'individuazione di obiettivi che valorizzino il merito.

È, pertanto, d'uopo, anzitutto, raccomandare a tali Organismi Indipendenti di Valutazione la puntuale trasmissione degli esiti del processo di validazione, con riferimento alle annualità successive a quelle oggetto della presente indagine (circoscritta all'orizzonte temporale 2020-2022).

Alle Amministrazioni centrali si raccomanda, al contempo, insieme al rigoroso rispetto degli adempimenti del ciclo di gestione della *performance* (secondo la precisa scansione temporale individuata dal d.lgs. n. 150/2009 e sovente non osservata) e alla

conclusione delle procedure di valutazione del personale ancora in corso, la fissazione di obiettivi e indicatori di *performance* di adeguate qualità e significatività, che correttamente promuovano l'efficace ed efficiente gestione della cosa pubblica, insieme al rispetto delle Linee guida nn. 4 e 5 del 2019.

Agli Organi di indirizzo politico-amministrativo si raccomanda, al contempo, l'accurato espletamento delle procedure selettive pubbliche – di cui all'articolo 14- *bis*, comma 2, d.lgs. n. 150/2009 – preordinate all'individuazione dei componenti gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Quindi, al Dipartimento della funzione pubblica si raccomanda il prudente esercizio dell'attività di indirizzo e verifica dell'operato degli OIV⁵², nonché – a monte – l'attenta verifica sul rispetto, da parte degli iscritti nell'elenco nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione della *performance* di cui al decreto ministeriale 6 agosto 2020⁵³, dei criteri selettivi – di competenza, esperienza e integrità – elencati nell'articolo 2 dello stesso decreto; risolvendosi il difetto di qualificata competenza dei controllori nella scarsa qualità dei prodotti dell'*iter* di misurazione e valutazione della *performance* nel comparto pubblico.

⁵² Sull'attività di indirizzo si rileva la necessità, *de jure condendo*, di semplificare il quadro dei competenti soggetti istituzionali; si registra, infatti, la concorrente competenza, quanto a misurazione e valutazione della *performance*, del Dipartimento della funzione pubblica, dell'ANVUR, dell'ANCI, delle Regioni, etc.

⁵³ Che meriterebbe, invero, una revisione nell'ottica della maggiore professionalizzazione dei componenti degli Organismi e della estensione degli obblighi di formazione continua anche ai dirigenti di ruolo in servizio delle Amministrazioni pubbliche.

CORTE DEI CONTI - CENTRO UNICO PER LA FOTORIPRODUZIONE E LA STAMPA - ROMA

