



Ministero dell'Istruzione e del Merito

Organismo Indipendente di Valutazione

Al Capo Dipartimento per le risorse,
l'organizzazione e l'innovazione digitale
dppr@postacert.istruzione.it

Al Capo Dipartimento per il sistema educativo di
istruzione e di formazione
dpit@postacert.istruzione.it

Al Direttore generale dell'Unità di missione per
l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di
Ripresa e Resilienza
pnrr@postacert.istruzione.it

e p.c. Al Capo di Gabinetto
uffgabinetto@postacert.istruzione.it

Ai Direttori generali dell'Amministrazione centrale
e degli Uffici scolastici regionali
per il tramite dei Dipartimenti

Oggetto: monitoraggio intermedio PIAO 2024-2026 e predisposizione del PIAO MUR 2025-2027. Indicazioni metodologiche in materia di obiettivi sfidanti.

In occasione dell'analisi sui dati di monitoraggio intermedio trasmessi all'OIV, da ultimo con nota del 26.08.2024 (prot. AOOOIV n.262), e in vista dell'inizio dei lavori di predisposizione del PIAO MIM 2025-2027 si vuole richiamare l'attenzione sull'importanza di individuare obiettivi di *performance* e valori *target* associati quanto più possibile sfidanti.

Come è noto, la Sezione di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato della Corte dei conti, con la deliberazione n. 62/2024/G del 13 maggio 2024, ha approvato il rapporto finale dell'indagine volta ad accertare i criteri in base ai quali le Amministrazioni centrali hanno applicato i meccanismi premiali per gli anni dal 2020 al 2022.

Nello specifico dall'esame dei documenti degli OIV di validazione delle relazioni sulla *performance* dei Ministeri e delle relazioni dei medesimi Organismi sul funzionamento complessivo del sistema di



Ministero dell'Istruzione e del Merito

Organismo Indipendente di Valutazione

valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nonché dall'analisi delle premialità attribuite al personale dipendente la Corte ha rilevato tra l'altro che: "risulta diffusa l'indicazione di obiettivi particolarmente bassi e 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".

Tale indicazione costituisce uno stimolo per migliorare l'approccio nell'applicazione della disciplina vigente e del Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* del MIM nell'ottica di assicurare un'adeguata differenziazione delle valutazioni quale leva essenziale per l'efficace gestione delle risorse umane come ribadito nella direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 23 novembre 2023.

Premesso quanto sopra, al fine di meglio chiarire gli elementi atti a considerare un obiettivo "sfidante", lo scrivente Organismo ritiene opportuno segnalare, con le allegate *slide*, i passaggi che, alla luce della normativa vigente e delle linee guida dell'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si raccomanda di attenzionare per individuare, in una prospettiva multidimensionale, obiettivi e indicatori e documentare le scelte fatte in sede di programmazione.

Nel restare a disposizione per eventuali chiarimenti o approfondimenti, si chiede ai Capi Dipartimento in indirizzo di trasmettere la presente nota metodologica con l'allegato annesso a tutti i Direttori generali dell'Amministrazione centrale e periferica.

Si ringrazia per la collaborazione e si inviano cordiali saluti.

Il Presidente
Prof. Raffaele Picaro