



Ministero

delle infrastrutture e dei trasporti

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2022

APRILE 2023

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1 <i>Performance organizzativa ed individuale</i>	4
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target</i>	4
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale</i>	11
2.1.3 <i>Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	14
2.2 <i>Infrastruttura di supporto</i>	19
2.3 <i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.</i>	21
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	22
3.1 <i>Integrazione con il ciclo di bilancio</i>	22
3.2 <i>Integrazione con gli altri sistemi di controllo</i>	23
4. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	24
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	27
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	27
7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	28
7.1 <i>Criticita'</i>	28
7.2 <i>Proposte di miglioramento</i>	30

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito "Decreto".

Essa ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del *ciclo di gestione della performance*, nella *gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza* e nella definizione e monitoraggio degli *standard di qualità* da parte dell'Amministrazione, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

La presente Relazione tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito ANAC (già CiVIT), nelle more dell'emanazione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica di specifiche linee guida sull'argomento. Si ritiene, infatti, che, in attesa di nuove indicazioni operative da parte del predetto Dipartimento, mantengano la loro validità le richiamate delibere ANAC.

La Relazione è pubblicata nel Portale della Performance, in base a quanto previsto dal comunicato ANAC del 10 gennaio 2014: "*Per i Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di trasmissione tramite il Portale della Trasparenza¹, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)*".

Nell'anno 2022, il Ministero ha operato sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale delineato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2020, n. 190, con il quale è stato emanato il nuovo "*Regolamento recante l'organizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*" e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2020, n. 191, con il quale è stato emanato il nuovo "*Regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti*".

La rimodulazione, individuazione e definizione del numero e dei compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale è stata approvata con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 20 novembre 2021, n. 481.

¹ Il Portale della trasparenza è stato sostituito dal Portale della *performance*, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa ed individuale

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Piano della *performance* 2022-2024 è stato adottato con decreto ministeriale 27 gennaio 2022, n. 21, registrato dalla Corte dei conti il 4 febbraio 2022, al foglio n. 53.

Tale documento è confluito nel Piao – Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, adottato con decreto ministeriale n. 200 del 1 luglio 2022, registrato dalla Corte dei conti il 21 luglio 2022, al foglio n. 2161.

Il Piao, introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di programmazione cui sono tenute le amministrazioni e si configura come documento unico di programmazione e governance. Le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad emanarlo entro il 31 gennaio di ogni anno, termine rinviato al 30 aprile 2022 dal decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, e, successivamente, al 30 giugno 2022 dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36.

A partire dal 2022, nel Piao si rappresenta l'impegno che il Ministero ha posto per realizzare la creazione di valore pubblico, inteso come impatto prodotto dalle politiche dell'amministrazione sui livelli di benessere economico, sociale, ambientale del Paese. Le "*Linee guida per il Piano della performance - Ministeri*", emanate dal Dipartimento della funzione pubblica 1/2017, definiscono il Valore Pubblico come "*il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder*", aggiungendo che "*l'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti*".

In sede di prima applicazione, il Piao è stato redatto secondo le "*Linee guida per la compilazione del Piao*" del Dipartimento della funzione pubblica, allegate al parere del Consiglio di Stato n. 506 del 2 marzo 2022, configurandosi come un documento ricognitivo dei diversi ambiti in cui è articolato, dalla performance alla prevenzione della corruzione, alla componente delle risorse umane e strumentali e i diversi piani, peraltro già adottati nei termini previsti dalle norme di settore, sono stati semplicemente giustapposti.

Pertanto, nella sezione *Performance*, del predetto Piao, viene interamente richiamato il Piano della *performance* 2022-2024, del Ministero, redatto tenendo conto della disciplina contenuta nelle "*Linee guida per il Piano della performance - Ministeri*", emanate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di giugno 2017.

Il documento è articolato in "obiettivi specifici" dell'Amministrazione, di durata triennale, ai quali sono associati, in misura prevalente, indicatori di impatto finalizzati

a misurare la *performance* organizzativa dell'Amministrazione, e in "obiettivi annuali", attuativi degli obiettivi specifici, misurabili attraverso indicatori di efficacia ed efficienza, assegnati alle strutture ai fini della misurazione e valutazione individuale.

Gli obiettivi specifici sono correlati agli obiettivi strategici conferiti dal Ministro ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa con la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 10 gennaio 2022, n. 3, registrata alla Corte dei conti il 21 gennaio 2022, al n. 83.

Gli obiettivi contenuti nella Direttiva annuale, con i correlati piani di azione, indicatori e *target* sono declinati con le direttive dei titolari dei Centri di responsabilità amministrativa ai Direttori generali, i quali, a loro volta, emanano le direttive per l'assegnazione degli obiettivi c.d. "strutturali" agli Uffici dirigenziali di livello non generale.

Le *Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali* sono emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall'emanazione della direttiva ministeriale e di dieci giorni dall'emanazione della direttiva dipartimentale.

Gli obiettivi strutturali, conferiti agli uffici dirigenziali di livello non generale, i relativi target ed i connessi indicatori, sono contenuti nell' "Allegato tecnico 1" al Piano della *performance* 2022-2024.

Nel corso del 2022 questo Organismo ha avviato una puntuale ricognizione degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative di secondo livello per verificarne il "cascading" e le modalità di monitoraggio.

All'esito della ricognizione, sono state individuate, dai Capi dipartimento, tre Direzioni generali:

- Direzione generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero;
- Direzione generale per il trasporto pubblico locale e regionale e la mobilità pubblica sostenibile;
- Direzione generale per il trasporto e le infrastrutture ferroviarie

con le quali è stato effettuato un esame congiunto dei meccanismi di assegnazione e di monitoraggio degli obiettivi e delle tecniche da utilizzare per migliorarne la qualità.

Nel corso del 2023, prendendo le mosse dalla fruttuosa iniziativa avviata, questo Organismo sta esaminando gli obiettivi di tutte le strutture organizzative, estraendoli dal PIAO dello scorso 31 gennaio, in vista della programmazione per il 2024, per incrementarne la qualità e la coerenza con i livelli superiori di programmazione.

Inoltre, come ogni anno, sugli obiettivi strutturali conferiti nel 2022, questo Organismo ha condotto specifiche verifiche su un campione delle unità organizzative di secondo livello, utilizzando la metodologia descritta nel seguito.

Il campionamento è stato realizzato attraverso:

- la determinazione della lista delle tipologie di schede-obiettivo;
- la scelta del piano di campionamento;
- la scelta del metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione.

La lista delle tipologie di schede è stata ottenuta raggruppando per tipologia le schede-obiettivo del Piano della *performance*. Queste ultime, in numero di 212, sono state ridotte a 183, tenendo conto che ad alcuni uffici periferici sono stati assegnati i medesimi obiettivi. Gli obiettivi fanno riferimento alla struttura organizzativa di cui al decreto ministeriale del 30 novembre 2021, n. 481.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede
<i>Uffici di diretta collaborazione del Ministro</i>	12
<i>Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali</i>	27
<i>Provveditorati interregionali</i>	36
<i>Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici</i>	30
<i>Dipartimento per la mobilità sostenibile</i>	35
<i>Direzioni generali territoriali</i>	8
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	8
<i>Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto</i>	27
TOTALE	183

Nel primo gruppo, oltre agli 8 uffici del Gabinetto del Ministro, è stata inserita la scheda-obiettivo della Struttura tecnica permanente di misurazione della *performance* e gli uffici della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime.

Nel gruppo relativo al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali sono state inserite 26 schede per le divisioni delle direzioni generali del Dipartimento, una scheda tipo per *l'ufficio tecnico dighe*. Tutti gli uffici tecnici per le dighe, strutture periferiche dipendenti dalla direzione generale per le dighe e le infrastrutture idriche, hanno schede-obiettivo uguali.

Nel gruppo relativo al Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici sono state inserite 29 schede per le divisioni delle direzioni generali del Dipartimento e una scheda tipo per *l'ufficio ispettivo territoriale* della direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori. I quattro uffici ispettivi territoriali hanno schede-obiettivo uguali.

Anche gli uffici della *motorizzazione civile* sul territorio nazionale hanno schede obiettivo uguali, così come gli uffici *centro prova autoveicoli*. Pertanto, per ciascuna Direzione generale territoriale sono state considerate soltanto due schede tipo, quella relativa ad un *ufficio della motorizzazione civile* e quella relativa a un *centro prova autoveicoli*.

Ad ogni scheda-obiettivo di ciascun gruppo è associato un numero progressivo che individua univocamente l'unità stessa. La numerazione è successiva per ogni struttura/gruppo individuata (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

La scelta del campione è stata effettuata secondo il disegno di campionamento stratificato proporzionale, utilizzato costantemente in tutte le passate Relazioni. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise in 8 gruppi (strati), individuati dalla struttura di appartenenza degli uffici. Da ciascun gruppo è estratto un campione casuale di numerosità n_i . Si è scelta una frazione di campionamento f pari al 10%, uguale in tutti gli strati (la frazione di campionamento $f_i = \frac{n_i}{N_i} * 100$ di ciascun *i-esimo*

strato risulta quindi uguale a quella relativa al campione nel suo complesso è la, vale a dire $f_1=f_2= \dots = f_s$. Procedendo in tal modo, si ottiene che le numerosità campionarie degli strati sono tra loro diverse, ma proporzionali ai corrispondenti strati della popolazione.

Essendo la lista delle schede obiettivo composta da 183 (N) unità, suddivise in 8 gruppi, con una frazione di campionamento pari al 10%, e tenuto conto delle approssimazioni e della necessità di estrarre almeno una scheda per ciascun gruppo, la numerosità del campione (n) è stata approssimata a 20 unità.

Il metodo di estrazione delle schede-obiettivo

Con l'utilizzo della funzione per la generazione dei numeri casuali del foglio di calcolo Excel, è stata effettuata l'estrazione delle schede da inserire nel campione 2022 (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

Numerosità della popolazione	N =	183		
Numerosità del campione	n =	20		
Frazione di campionamento	n/N =	10%		
	Numerosità delle schede	Calcolo numerosità del campione per struttura	Numerosità del campione per struttura	Scheda estratta
	Ni	0,10*Ni	ni	Numero scheda
Uffici di diretta collaborazione del Ministro	12	1,20	1	3
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	27	2,70	3	11; 17; 27
Provveditorati interregionali	36	3,60	4	3; 9; 28; 33
Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici	30	3,00	3	3; 24; 27
Dipartimento per la mobilità sostenibile	35	3,50	4	1; 16; 24; 27
Direzioni generali territoriali	8	0,80	1	1
Consiglio Superiore dei lavori pubblici	8	0,80	1	4
Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	27	2,70	3	2; 4; 7
TOTALE	183		20	
<i>La numerosità campionaria viene arrotondata per eccesso o per difetto all'interno di ciascun gruppo.</i>				

Le schede estratte sono relative agli uffici indicati in tabella.

<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Uffici di diretta collaborazione del Ministro	3	Interventi finanziari infrastrutture e C.S.LL.PP. – Coordinamento contabile Gabinetto e U.D.C.M
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	11	Direzione generale per l'edilizia statale, le politiche abitative, la riqualificazione urbana e gli interventi speciali - Divisione 10
	17	Direzione generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile - Divisione 4
	27	Direzione generale per le dighe e le infrastrutture idriche - Ufficio tecnico per le dighe di Torino
Provveditorati interregionali	3	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Piemonte - Valle d'Aosta – Liguria - Ufficio 3
	9	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Lombardia-Emilia-Romagna – Ufficio 6
	28	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Campania – Molise – Puglia – Basilicata – Ufficio 5
	33	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Sicilia – Calabria – Ufficio 2
Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici	3	Direzione generale per lo sviluppo del territorio, la pianificazione e i progetti internazionali – Divisione 2
	24	Direzione generale per il trasporto e le infrastrutture ferroviarie – Divisione 4
	27	Direzione generale per la digitalizzazione, i sistemi informativi e statistici – Divisione 1
Dipartimento per la mobilità sostenibile	1	Ufficio di coordinamento
	16	Direzione generale per la sicurezza stradale e l'autotrasporto - Divisione 5
	24	Direzione generale per la vigilanza sulle autorità di sistema portuale, il trasporto marittimo e per le vie d'acqua interne - Divisione 1
	27	Direzione generale per la vigilanza sulle autorità di sistema portuale, il trasporto marittimo e per le vie d'acqua interne - Divisione 4
Direzioni generali territoriali	1	Direzione generale territoriale del Nord Ovest – Ufficio della motorizzazione civile di Milano
Consiglio Superiore dei lavori pubblici	4	Comitato speciale - Struttura di supporto e segreteria tecnica
Comando generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	2	Ufficio comunicazione
	4	Uffici periferici Capitanerie di Porto
	7	Capitaneria di Porto di Brindisi

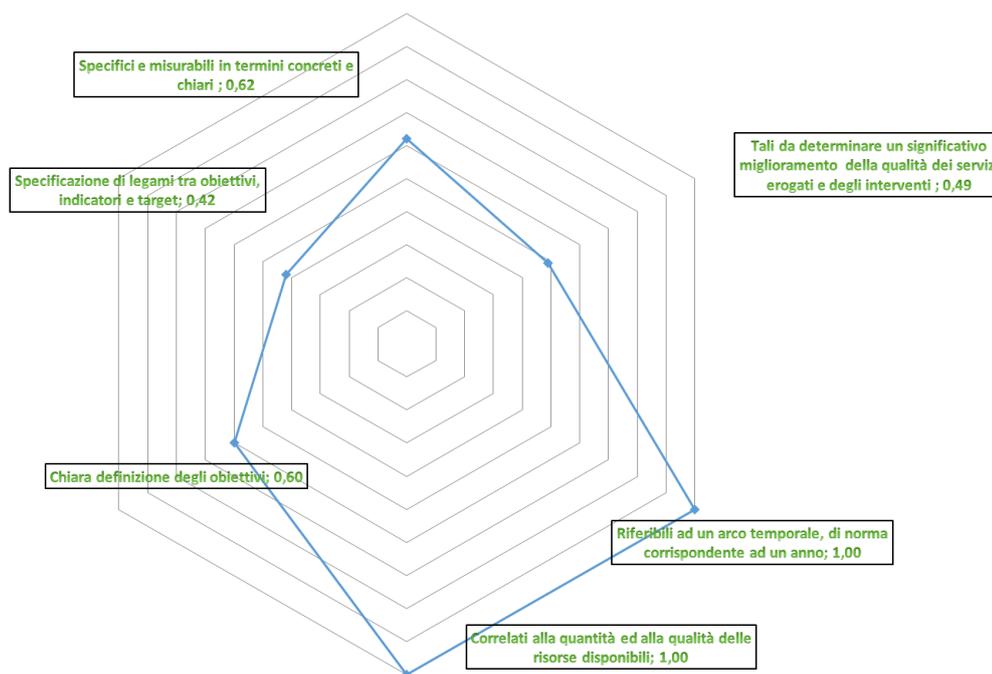
Le 20 schede appartenenti al campione sono state analizzate utilizzando i criteri contenuti in tabella.

COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili
Chiara definizione degli obiettivi
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target

Agli obiettivi di ciascuna scheda sono stati assegnati specifici valori per ogni criterio. Valori variabili da 0 a 1 (0 - 0,2 - 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1), secondo le indicazioni della delibera ANAC (ex CiVIT) n. 4/2012.

La media dei valori assegnati a ciascuna scheda, per singolo criterio, è riportata di seguito, in tabella ed in grafico.

Descrizione criteri	Punteggio medio
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	0,62
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,49
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	1,00
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	1,00
Chiara definizione degli obiettivi	0,60
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,42



Le verifiche campionarie condotte evidenziano che gli obiettivi assegnati per l'anno 2022 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità, con indicatori sostanzialmente adeguati, anche se riferiti alla sola misura dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Al contrario, risulta ancora evidente la scarsa idoneità degli obiettivi a *determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*, il cui valore si attesta ancora su valori bassi, considerata la tendenza delle strutture a mantenere il livello dei *target* costante o in diminuzione. Tendenza derivante dalla condivisibile osservazione che la crescente carenza di risorse umane, ridottesi di circa il 25% negli ultimi dieci anni, condiziona in maniera sostanziale la possibilità di migliorare i risultati, ma derivante anche dalla necessità di assicurarsi il massimo della valutazione, in un contesto in cui il massimo della valutazione è la normalità.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale

Il “Sistema di misurazione e valutazione della *performance*” del Ministero è stato approvato con decreto ministeriale 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV, e successivamente aggiornato con:

- decreto ministeriale 8 novembre 2013, n. 402, registrato alla Corte dei conti il 30 dicembre 2013;
- decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, previo parere emesso dall'Organismo indipendente di valutazione con nota 19 dicembre 2018, n. 43830;
- decreto ministeriale 7 agosto 2020, n. 334, previo parere emesso dall'Organismo indipendente di valutazione con nota 19 giugno 2020, n. 25421;
- decreto ministeriale 7 ottobre 2022, n. 320, previo parere emesso dall'Organismo indipendente di valutazione con nota 26 settembre 2022, n. 31843.

Al sistema sono allegati:

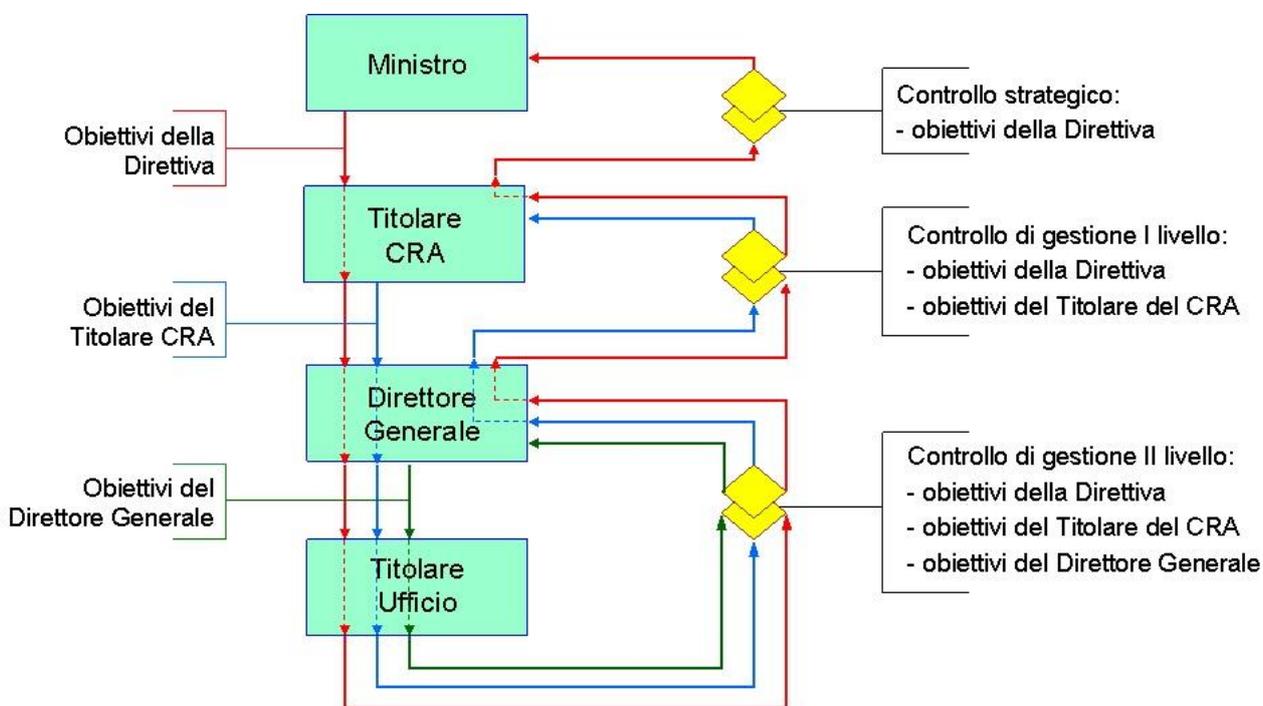
- il manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità;
- il manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- il manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Performance organizzativa

Relativamente alla *performance organizzativa*, occorre distinguere tra:

- ***performance organizzativa delle strutture***, correlata, in base al Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, agli obiettivi conferiti ai diversi livelli della catena gerarchica e, quindi, agli ambiti di diretta responsabilità dei dirigenti di prima e seconda fascia;
- ***performance organizzativa dell'intera Amministrazione***, correlata agli obiettivi specifici del Piano della *performance*.

Nel primo caso, la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi vede interessate tutte le unità organizzative, che risultano coinvolte nel processo illustrato nello schema che segue, alimentato da indicatori di efficienza tecnica, efficienza economica ed efficacia:



Il monitoraggio degli obiettivi strategici è effettuato da questo Organismo, che, nell'esercizio dei compiti di supporto all'organo di indirizzo politico, acquisisce ogni trimestre i dati necessari dai centri di responsabilità amministrativa. Il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi raggiunti. Nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio questo Organismo, nella logica della valutazione partecipata, sottopone gli esiti del monitoraggio di periodo a ciascun centro di responsabilità amministrativa, allo scopo di approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi adottati, nonché al fine di acquisire la documentazione a sostegno ritenuta necessaria, prima di riferirne gli esiti al Ministro.

Il monitoraggio degli obiettivi strutturali è effettuato dai responsabili delle strutture organizzative, che acquisiscono, ogni trimestre, dal sistema informativo per il controllo di gestione (SIGEST), i dati necessari.

All'esito del monitoraggio finale, l'OIV effettua la misurazione e valutazione della performance organizzativa, estraendo i risultati dal SIGEST, in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati, ed attribuendoli:

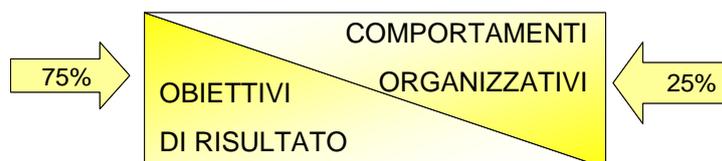
- in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono;
- quale media dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono;
- quale media dei risultati di queste ultime ai Dipartimenti sovraordinati.

Performance individuale

Per quanto riguarda la *performance individuale*, il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 75%.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 25%.



Il modello si applica, indistintamente, ai dirigenti titolari di centro di responsabilità, ai dirigenti di prima e di seconda fascia, al personale con qualifica non dirigenziale.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti di prima e di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale.

La valutazione complessiva della *performance* individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

Il procedimento di valutazione individuale dei titolari dei Centri di responsabilità, dei dirigenti di prima e seconda fascia e del personale delle Aree per l'anno 2022 si è concluso.

Il rispetto dei contenuti del Sistema di misurazione e valutazione evidenzia che le procedure che regolano la materia, all'interno del Ministero, possono considerarsi ormai consolidate.

2.1.3 Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2019 si è avuto modo di rappresentare che, con decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, erano state aggiornate alcune parti del Sistema di misurazione e valutazione e dei relativi Manuali operativi per i dirigenti e per il personale.

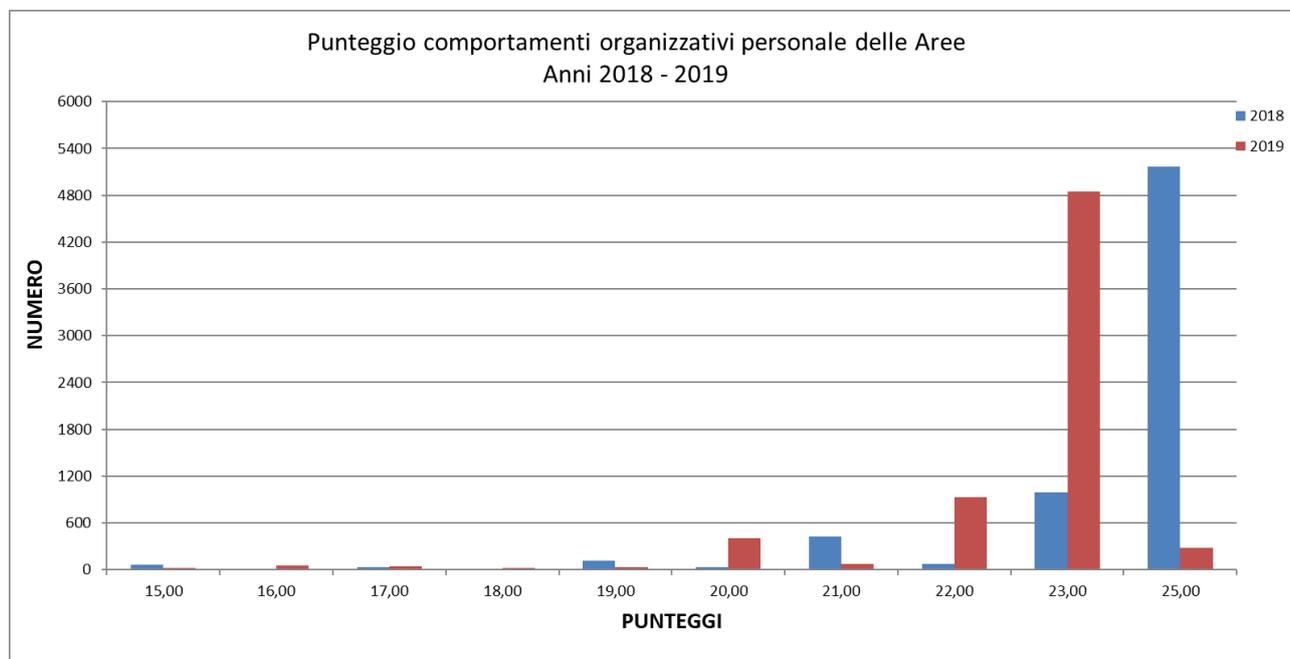
L'aggiornamento del Sistema, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali nei mesi di novembre e dicembre 2018, aveva riguardato:

- l'introduzione, ai fini della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità amministrativa, delle valutazioni espresse dagli *stakeholder*;
- l'introduzione della valutazione negativa, debitamente motivata, con un punteggio pari a zero, attribuita per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione, con riferimento alle violazioni commesse, ai sensi dell'articolo 22, comma 13, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, successivamente al 22 giugno 2017;
- la rimodulazione del punteggio di risultato del personale non dirigente in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, individuato con riferimento al numero giorni di assenza, relativamente a specifiche tipologie di astensione dal servizio, tassativamente previste;
- l'attribuzione del punteggio massimo relativo ai comportamenti organizzativi, pari a 25 punti, esclusivamente alle unità di personale, individuate, d'intesa tra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018;
- l'attribuzione di un punteggio diverso da 25, a ciascuna delle restanti unità di personale, differenziando i giudizi come richiesto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del Decreto;
- la necessità di differenziazione dei giudizi da parte dei valutatori, nell'attribuzione dei punteggi ai dirigenti, anche tenendo conto della loro capacità di valutazione, come previsto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del Decreto.

L'attuazione del Sistema, così aggiornato, incontrò, come era del resto prevedibile trattandosi di misure orientate alla differenziazione dei giudizi, diffuse resistenze, sfociate nella richiesta di sospensione delle procedure di valutazione, da parte delle Organizzazioni sindacali. Richieste non accolte dall'organo politico, sostenute dai dirigenti di vertice e dall'OIV, che, tuttavia, si impegnò a valutare eventuali proposte di modifica del Sistema, per le valutazioni relative agli anni successivi al 2019.

Gli esiti della valutazione furono decisamente positivi. Il punteggio massimo per i comportamenti organizzativi, 25 punti, fu assegnato al 5% del personale e non al 95%, come accaduto costantemente nelle valutazioni dal 2010 al 2018.

Il grafico pone a confronto i punteggi 2018, rappresentati in blu, con i punteggi 2019, rappresentati in rosso.



Malgrado il notevole risultato conseguito, in termini di differenziazione dei giudizi, nei primi mesi del 2020, per tener conto della contrarietà manifestata dalle organizzazioni sindacali, ma anche da diverse strutture dell'Amministrazione, è stata messa a punto un'ulteriore proposta di modifica del Sistema, sottoposta alla firma dell'organo politico nel mese di giugno 2020, successivamente al confronto con le Organizzazioni sindacali.

Pertanto, con decreto ministeriale 7 agosto 2020, n. 334, registrato alla Corte dei conti il 7 settembre 2020, n. 3274, sono stati aggiornati, previo parere favorevole emesso da questo Organismo con nota 19 giugno 2020, n. 25421:

- il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti apicali,
- il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti
- il Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Gli aggiornamenti del Sistema hanno riguardato essenzialmente:

- la soppressione della previsione relativa alla rimodulazione del punteggio di risultato del personale non dirigente in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
- la soppressione della previsione relativa all'attribuzione del punteggio massimo relativo ai comportamenti organizzativi, pari a 25 punti, esclusivamente alle unità

di personale, individuate, d'intesa tra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018;

- l'introduzione, relativamente alla valutazione dei dirigenti, di un nuovo comportamento organizzativo denominato "*capacità di valutazione dei propri collaboratori*" (articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150 del 2009), che si aggiunge agli esistenti comportamenti organizzativi "*problem solving*", "*contributo organizzativo*" e "*integrazione nell'organizzazione*".

La capacità di valutazione dei propri collaboratori è misurata in base al grado di differenziazione dei giudizi, calcolato attraverso la formula della c.d. "*deviazione standard*", in cui μ è il valore medio delle valutazioni:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{n}}$$

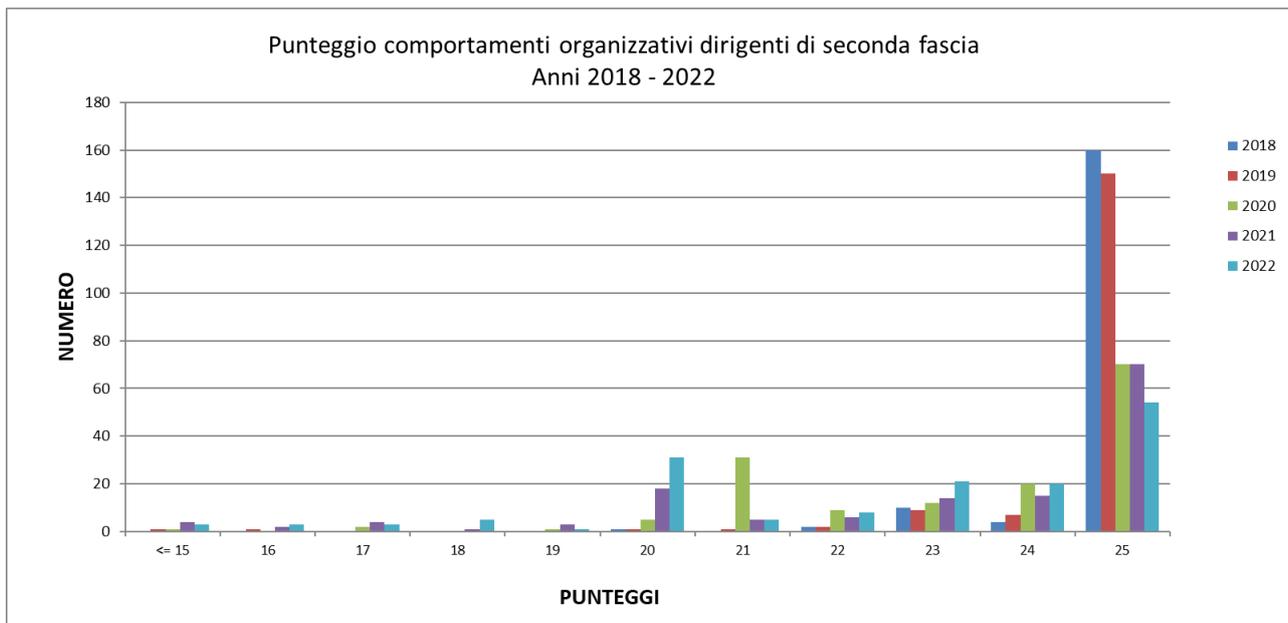
Il punteggio per la differenziazione delle valutazioni è dato dal prodotto della deviazione standard " σ " per un coefficiente di trasformazione, pari a 1,75. I punteggi variano da 0 a 5.

È stabilito che:

- i decimali del punteggio sono arrotondati all'unità superiore;
- per valori di punteggio superiori a 5, lo stesso si assume uguale a 5.
- il comportamento capacità di valutazione non è applicabile se i valutati sono meno di quattro ed in tal caso, nella fase di programmazione, il punteggio relativo, di cinque punti, è distribuito fra i restanti comportamenti organizzativi in modo che la somma dei pesi di questi ultimi sia pari a 25;
- per il solo ciclo di valutazione 2020, per tener conto delle difficoltà operative causate dall'emergenza sanitaria, il punteggio massimo attribuibile alla capacità di valutazione dei propri collaboratori è stato quantificato in 4, per un peso complessivo delle altre componenti dei comportamenti organizzativi pari a 21.

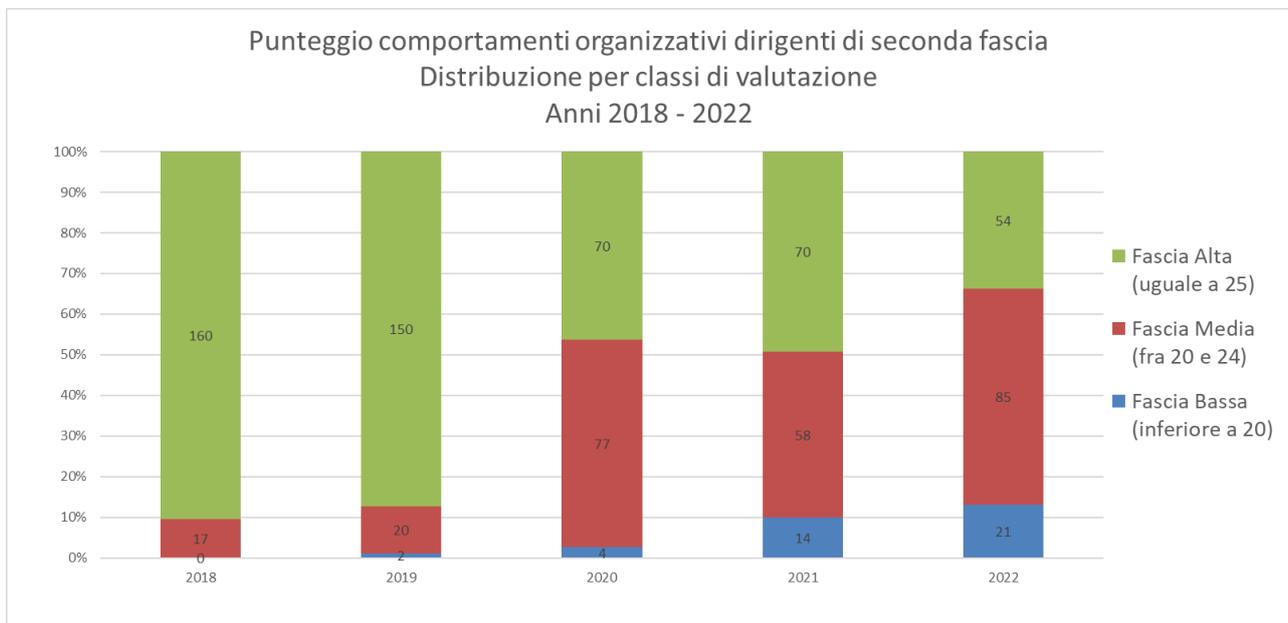
Anche in tale occasione, l'aggiornamento del Sistema ha incontrato diffuse resistenze. Le richieste di sospensione delle procedure di valutazione pervenute dalle Organizzazioni sindacali non sono state tuttavia accolte dall'organo di indirizzo politico, in accordo con i dirigenti di vertice e l'OIV.

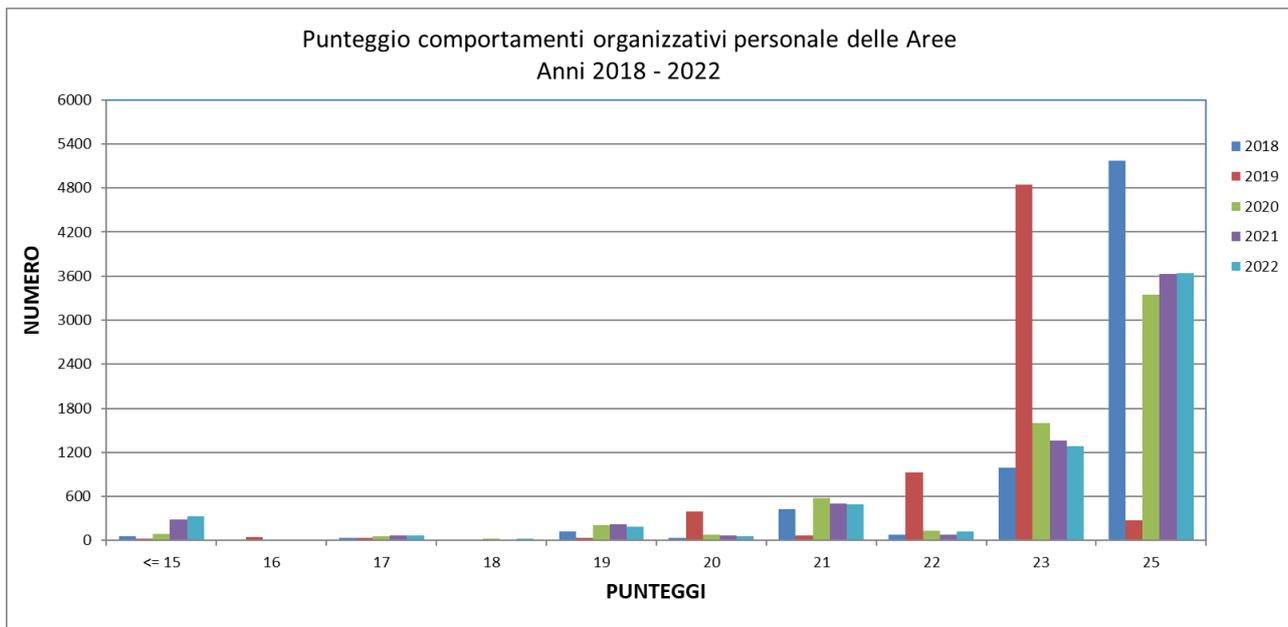
I grafici che seguono pongono a confronto le valutazioni dal 2018 al 2022.



Nel grafico riportato nel seguito, si può osservare l'evoluzione delle valutazioni fra il 2018 e il 2022, considerando una classe di valutazione:

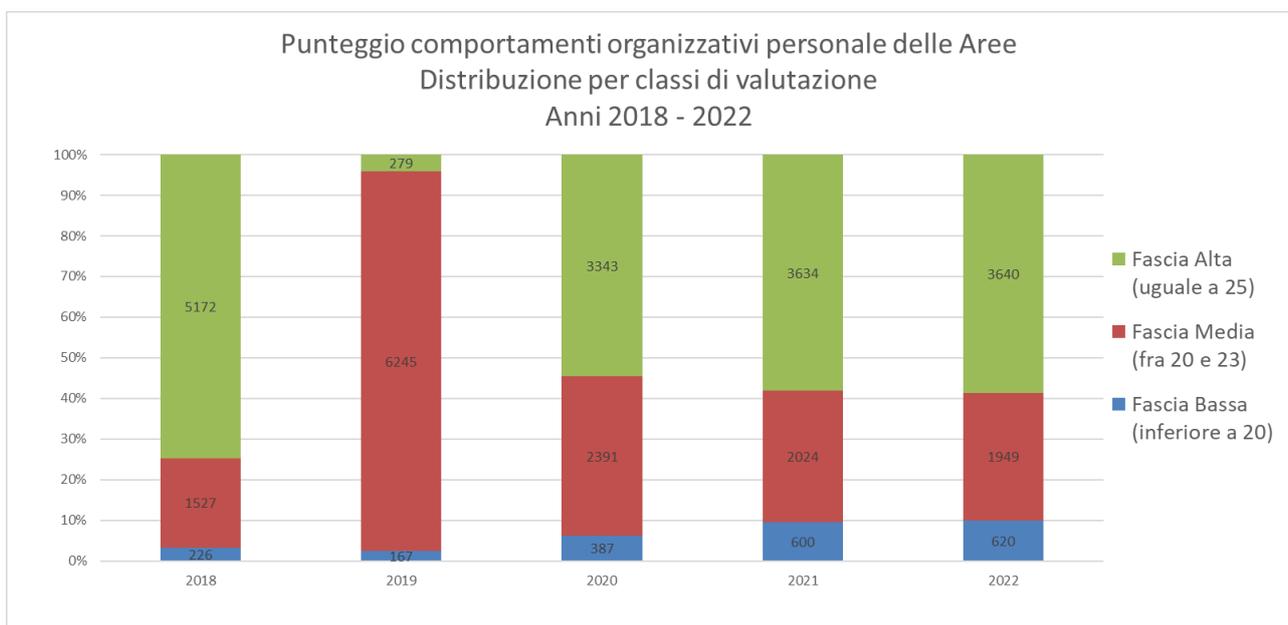
- alta: punteggio pari a 25
- media: punteggio fra 20 e 24
- bassa: punteggio inferiore a 20





Nel grafico riportato nel seguito, si può osservare l'evoluzione delle valutazioni fra il 2018 e il 2022, considerando una classe di valutazione:

- alta: punteggio pari a 25
- media: punteggio fra 20 e 23
- bassa: punteggio inferiore a 20



Gli interventi descritti, che hanno decisamente ridotto l'appiattimento dei giudizi al massimo punteggio, dimostrano che una significativa differenziazione dei giudizi è possibile. Dipende solo dalla volontà delle Amministrazioni di voler apportare misure incisive nei propri SMVP.

Nel corso del 2022 l'Amministrazione ha messo a punto un'ulteriore modifica del Sistema, sottoposta alla firma dell'organo politico nel mese di ottobre 2022, dopo un confronto con le Organizzazioni sindacali, che trova applicazione a decorrere dalle valutazioni che saranno effettuate nell'anno 2024, con riferimento all'anno 2023.

Pertanto, con decreto ministeriale 7 ottobre 2022, n. 320, registrato alla Corte dei conti il 27 ottobre 2022, n. 2823, sono stati aggiornati, previo parere favorevole emesso da questo Organismo con nota 26 settembre 2022, n. 31843:

- il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti apicali;
- il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti.

Gli aggiornamenti del Sistema hanno riguardato essenzialmente:

- l'introduzione di un'ulteriore categoria di comportamenti organizzativi e la rimodulazione dei descrittori associati alle valutazioni dei dirigenti;
- l'eliminazione della fase relativa all'autovalutazione dei comportamenti organizzativi per i dirigenti apicali;
- la revisione della formula utilizzata per il calcolo del punteggio relativo alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, in particolare:
 - o si è modificato il denominatore della formula della c.d. "deviazione standard" introducendo il fattore di correzione per i campioni di esigua numerosità, sostituendo quindi il valore "n" del denominatore con "n - 1";
 - o il coefficiente di trasformazione "k" è stato modificato dal valore di 1,75 a 2;
 - o si è stabilito che la formula non viene applicata se i valutati sono meno di cinque (prima dell'aggiornamento erano quattro);
 - o i decimali del punteggio sono arrotondati all'unità superiore se sono maggiori di 0,5.

2.2 Infrastruttura di supporto

Il Ministero si è dotato, sin dal 2004, di un Sistema informativo per il controllo di gestione "SIGEST".

La piattaforma tecnologica attualmente in uso - che ha sostituito la precedente, estremamente onerosa - rappresenta l'evoluzione di un applicativo sviluppato dallo scrivente per la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da questa concesso in riuso a tempo indeterminato ed a titolo gratuito, con Protocollo d'intesa 20 marzo 2014.

Il sistema è in grado di:

- calcolare *efficacia*, *efficienza tecnica* ed *efficienza economica* di ogni struttura impostata come centro di costo finale;
- calcolare i costi dei prodotti e, per aggregazione, delle attività, dei compiti degli Uffici, delle Missioni di bilancio e dei programmi di spesa collegati;

- monitorare, con cadenza trimestrale, il livello di *performance* organizzativa conseguito dagli Uffici dirigenziali di livello non generale in relazione agli obiettivi assegnati e quello conseguito dagli Uffici gerarchicamente sovraordinati, secondo i criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero;
- fornire la base dati necessaria per la compilazione della Relazione al conto annuale. In particolare, il sistema è in grado di generare autonomamente un file che viene caricato direttamente nel portale SICO del MEF, senza più alcuna necessità di inserimenti manuali da parte degli utenti SICO;
- fornire la base dati necessaria per il calcolo automatico dei tassi di assenza/presenza del personale, di cui è prevista, per legge, la pubblicazione all'interno dei siti istituzionali delle Amministrazioni;
- a partire dell'anno 2020, il Sistema è stato dotato anche delle funzionalità necessarie all'automazione delle procedure di valutazione.

Sono stati sviluppati, infatti, i seguenti interventi evolutivi:

- creazione delle maschere di inserimento, da parte dei valutatori, dei punteggi riferiti ai comportamenti organizzativi;
- elaborazione del punteggio relativo alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (v. par. 2.1.3);
- elaborazione della reportistica contenente il punteggio complessivo attribuito a ciascun valutato (somma del punteggio di risultato correlato al livello di raggiungimento degli obiettivi e del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi).

Nel sistema convivono due modalità di acquisizione dati: l'inserimento manuale e l'importazione automatica tramite altri sistemi informativi alimentanti.

Nel quadro sinottico che segue, sono indicate le tipologie di dati, le cadenze temporali della loro rilevazione e le modalità di acquisizione degli stessi all'interno del sistema.

TIPOLOGIA DI DATI	PERIODICITA' RILEVAZIONE	MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEI DATI	SISTEMA ALIMENTANTE
Ore lavorate e buoni pasto	Mensile	Importazione automatica/manuale	Sistema automatico di rilevazione delle presenze SAP-HR (per gli Uffici presso i quali non è operativo il sistema SAP-HR la rilevazione è manuale)
Rilevazione prodotti ed indicatori e monitoraggio degli obiettivi	Trimestrale	Manuale	

Rilevazione impieghi del personale (allocazione ore lavorate su attività/prodotti)	Trimestrale	Manuale	
Dati economici degli stipendi del personale	Mensile	Importazione automatica	NOI-PA
Spese sostenute	Trimestrale	Importazione automatica	SICOGE
Prodotti degli Uffici provinciali delle motorizzazioni civili (patenti, revisioni, immatricolazioni, ecc.)	Trimestrale	Importazione automatica	Centro elaborazione dati Motorizzazione civile
Punteggi relativi ai comportamenti organizzativi in fase di valutazione del personale	Annuale	Manuale	

2.3 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.

L'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione della performance ha progressivamente modificato i "comportamenti" del personale, stimolandone, per un verso, la produttività e favorendo, per altro verso, la competizione all'interno delle strutture. Ha, per contro, evidenziato un'avversione diffusa al concetto stesso di valutazione e creato situazioni conflittuali in presenza di punteggi inferiori alle aspettative.

Tali ultime situazioni, pur avendo quasi tutte trovato naturale composizione nell'ambito dei rimedi previsti dal Sistema, hanno probabilmente spinto i dirigenti ad evitarne l'insorgere, appiattendolo i giudizi. La differenziazione delle valutazioni individuali, tutte orientate al massimo punteggio, fino all'introduzione degli aggiornamenti descritti al paragrafo 2.1.3 è stata ben lontana dalla "significatività" auspicata dal decreto legislativo n. 150/2009.

Le valutazioni individuali, peraltro, sono parzialmente utilizzate. Rilevano per il calcolo dei trattamenti economici accessori e per le progressioni economiche. Non rilevano affatto nel procedimento di conferimento degli incarichi e nella formulazione dei fabbisogni formativi.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Al fine di assicurare la coerenza ed il collegamento tra gli obiettivi presenti nel Piano della *performance* e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, richiesti sia dal decreto legislativo n. 150 del 2009 sia dalla legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel corso della programmazione degli obiettivi, si tiene conto delle proposte formulate dall'Amministrazione al Ministero dell'economia e delle finanze per la definizione del disegno di legge di bilancio e per la stesura della correlata nota integrativa. Nella "fase ascendente", fissata per la fine del mese di settembre, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa, nel proporre al Ministro gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche, tengono conto, per quanto attiene alle risorse finanziarie, dei dati contenuti nelle note integrative trasmesse ai fini della formazione del progetto di bilancio di previsione. Nelle fasi di "consolidamento" e di successiva stesura della direttiva annuale, fissate per i mesi di novembre e dicembre, si tiene conto dell'andamento dei lavori del disegno di legge di bilancio.

A livello operativo, al fine di assicurare una piena coerenza tra il processo di programmazione degli obiettivi ed il ciclo di bilancio, presso il Ministero, è utilizzato un meccanismo, a suo tempo concordato con l'Ufficio studi della Ragioneria generale dello Stato, in base al quale gli obiettivi contenuti nella Direttiva annuale per l'attività amministrativa e per la gestione trovano collocazione, in sede di compilazione della Nota integrativa, all'interno di obiettivi più ampi, denominati "Macro-obiettivi", destinati a ricomprendere gli obiettivi basati su linee di attività e competenze omogenee, in ragione della materia e della struttura di riferimento, all'interno di ciascun programma di spesa.

Inoltre, allo scopo di garantire il collegamento tra gli indicatori inseriti nella Nota integrativa al bilancio di previsione ed il sistema di indicatori e obiettivi adottati da ciascuna amministrazione per le valutazioni previste dalla legge 4 marzo 2009, n. 15, e dai successivi decreti attuativi, così come previsto dall'articolo 21, comma 11, della legge n. 196 del 2009, gli indicatori riportati nella Nota integrativa sono selezionati fra quelli contenuti nel Piano della *performance* che meglio rappresentano l'obiettivo ed il Programma cui sono associati.

Tale impostazione è stata rafforzata con l'emanazione del decreto legislativo n. 74/2017, di modifica del decreto legislativo n. 150/2009, e delle "Linee guida per il Piano della *performance*".

In particolare, sono stati inseriti, nel Piano della *performance*, gli "obiettivi specifici", che rispondono a requisiti di coerenza con gli "obiettivi generali" da emanarsi con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai quali sono associati indicatori di impatto con finalità di "accountability".

Ciò posto, a partire dal bilancio di previsione 2018 – 2020, l'integrazione tra i cicli della *performance* e del bilancio è stata rafforzata rendendo più stringenti l'allineamento temporale e la coerenza dei contenuti.

Quanto all'allineamento temporale, l'avvio della programmazione coincide con la presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza (DEF), prevista per il 10 aprile. La definizione degli obiettivi specifici, che orientano i contenuti della Nota integrativa al bilancio e quelli della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, è completata entro la fine di luglio. La programmazione di dettaglio, che comprende anche la declinazione annuale degli obiettivi specifici, prende le mosse dalla presentazione del Disegno di legge di bilancio al Parlamento, prevista per il 20 ottobre, tenendo conto della stesura finale della Nota integrativa. Entro il 31 dicembre viene approvata la legge di bilancio e, entro 10 giorni da tale approvazione, è emanata la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno appena iniziato.

Quanto ai contenuti, è prevista la sostanziale coincidenza degli obiettivi specifici con gli obiettivi di Nota integrativa ed è previsto un unico "Quadro di riferimento", documento nel quale sono rappresentate le politiche pubbliche attuate dall'Amministrazione, per il Piano della performance e per la Nota integrativa.

Il Piano della performance, inoltre, è stato reso ancor più confrontabile con il ciclo di bilancio, introducendo, come indicatori di impatto degli obiettivi specifici, gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES).

Questi ultimi, come è noto, sono stati introdotti nel ciclo finanziario con legge n. 163/2016, allo scopo di verificare l'effetto che le politiche economiche hanno su alcune dimensioni fondamentali per la qualità della vita.

Una prima selezione di indicatori BES è entrata a far parte del DEF 2017, mentre, a partire dal DEF 2018, è stata presa in considerazione la lista completa, composta da 12 indicatori.

Le linee guida del DFP n. 1/2017 hanno introdotto nel ciclo della performance il concetto di Valore pubblico, definito come l'insieme degli impatti prodotti dalle politiche dell'amministrazione sul livello di benessere dei cittadini di oggi (benessere equo) e di quelli di domani (benessere sostenibile).

Gli indicatori di BES fanno stretto riferimento agli SDGs (*Sustainable Development Goals*) dell'Agenda ONU 2030, secondo le corrispondenze riportate nel sito istituzionale dell'ISTAT.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come si è detto, il sistema informativo per il controllo di gestione - SIGEST è dotato delle funzionalità necessarie alla misurazione della *performance* organizzativa.

Nelle linee di attività del SIGEST, infatti, sono ricompresi anche gli obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, che sono monitorati ogni trimestre ed alla fine dell'esercizio finanziario, con l'elaborazione di *report* contenenti i livelli di *performance* intermedi e finali.

Il sistema è interconnesso con i sistemi informativi:

- SAP-HR (gestione e rilevazione presenze/assenze);
- NoiPa del Ministero dell'economia e delle finanze (ex Service personal tesoro, per la gestione degli stipendi);
- SICOGE (sistema di contabilità finanziaria ed economica analitica del Ministero dell'economia e delle finanze);
- Centro elaborazione dati della Motorizzazione civile.

4. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023-2025 è stato approvato con D.M. 29 aprile 2022, n. 108, registrato alla Corte dei conti in data 9 giugno 2022, con n. 1841.

Il Piano ha recepito il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, quale atto di indirizzo ed è stato predisposto in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC nel documento "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*", confermate nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Il Piano triennale è poi confluito, in sede di prima applicazione dell'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, nel primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato con D.M. n. 200 dell'1 luglio 2022.

Secondo quanto previsto dal comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, l'Organismo indipendente di valutazione ha il compito di verificare "*che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza*" e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Il Ministero assicura - ormai da diversi anni - l'integrazione tra gli strumenti di programmazione strategico-gestionale ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la materia della trasparenza, in special modo mediante il conferimento, a tutti i centri di responsabilità amministrativa, di specifici obiettivi strategici.

Per l'anno 2022, con direttiva ministeriale 10 gennaio 2022, n. 3, concernente gli indirizzi generali per l'attività amministrativa e la gestione, è stato conferito, tra gli altri, ai Centri di responsabilità amministrativa, l'obiettivo operativo "*Piena attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione*

della corruzione e per la trasparenza” nell’ambito dell’obiettivo strategico “Semplificazione e accelerazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi”.

Di seguito, la scheda dell’obiettivo, contenuta nell’Allegato 3 alla predetta Direttiva.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2022							Scheda 4.A4.1		
Priorità politica:		4. Miglioramento dell'efficacia dell'azione del Ministero e gestione sostenibile delle sue strutture							
Macro obiettivo di nota integrativa		30 - Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo							
Obiettivo strategico:		4. Semplificazione e accelerazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi							
Anno inizio		2022		Anno completamento		2024			
Obiettivo operativo:		1. Piena attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza							
Trimestre inizio		1		Trimestre completamento		4		Peso	35%
Centro di Responsabilità Amministrativa responsabile:		A. Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali							
CRA o altre Amministrazioni coinvolte:		Responsabile per la prevenzione della corruzione, responsabile per la trasparenza, OIV							
Programma d'azione: fasi									
Periodo		Descrizione	Risultato atteso	Indicatore	Obiettivo proposto	Peso %	Valore numeratore	Valore denominatore	
1° trimestre		Verificare l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione adottate per il trattamento del rischio	Trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione la rendicontazione degli indicatori relativi alle misure adottate compilando la tabella allegata	SI/NO		50%			
2° trimestre									
3° trimestre									
4° trimestre	X				100%				
1° trimestre		Adempimento agli obblighi di pubblicazione previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale	Pubblicazione ed aggiornamento dei dati relativi all'anno 2022	N. obblighi di pubblicazione assolti/N. obblighi di pubblicazione da assolvere		50%			
2° trimestre	X				100%				
3° trimestre									
4° trimestre	X				100%				
Piano di azione									
<p>L'obiettivo si propone, nella prima fase, di proseguire nelle azioni di prevenzione della corruzione attraverso l'attuazione del relativo Piano Triennale adottato annualmente entro il 31 gennaio con decreto del Ministro, in particolare ponendo in essere azioni finalizzate ad innalzare il livello di sensibilizzazione e promozione della cultura della corruzione intesa nella sua accezione più ampia, che integra alla violazione delle regole di rilevanza penale il più articolato concetto di "maladministration", ovvero come utilizzo inefficace e inefficiente delle risorse umane, economiche e strumentali, nonché di incapacità organizzativa e di incompetenza. Nello specifico, per il 2022, quindi, si richiede di verificare l'idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio "corruzione", nell'espletamento delle attività di rispettiva competenza, attraverso la specifica di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura, indicando le cause che - eventualmente - abbiano ostacolato/ridotto/ritardato/modificato l'applicazione della misura medesima o ne abbiano determinato il riesame.</p> <p>La seconda fase è relativa alla trasparenza ed è finalizzata a sollecitare le strutture del Ministero ad una verifica puntuale della pubblicazione e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Le risorse utilizzate per il raggiungimento dell'obiettivo rientrano in quelle relative al macro obiettivo di nota integrativa.</p>									

Lo stato di attuazione del predetto obiettivo viene monitorato semestralmente dall'OIV, nell'esercizio delle funzioni di supporto all'organo politico in fase di valutazione dei titolari dei centri di responsabilità amministrativa. A tal fine, viene sentito il Responsabile della prevenzione e della corruzione.

Quanto alle previsioni del comma 8-bis dell'articolo 1 della legge n. 190/2012, la Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione è stata redatta e trasmessa in data 16 gennaio 2023, nel rispetto del termine prorogato dall'ANAC (comunicato del 30 novembre 2022).

La predetta Relazione è stata pubblicata sul sito *web* del Ministero al seguente *link*:

https://trasparenza.mit.gov.it/archiviofile/mit/Altri_contenuti/Relazione%20annuale%20RPCT-%20Anno2022.xlsx .

La Relazione dà conto dei risultati positivi raggiunti e delle criticità riscontrate.

Tra i risultati positivi:

- attuazione delle azioni previste nel Piano, *“favorite sia da una concreta sinergia tra il sistema di risk management e i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo sia dall'efficace coordinamento tra RPCT e strutture interne all'Amministrazione, coinvolte ratione materiae, nonché con i referenti come individuati per ciascun Centro di responsabilità amministrativa. In particolare, la nuova mappatura dei processi è stata rafforzata con l'inclusione anche delle nuove attività di gestione delle risorse PNRR e PNC che coinvolgono, a vario titolo, molti degli uffici del MIT”*;
- *“definizione di nuova analisi del rischio in ragione della riorganizzazione ministeriale disposta con il DPCM 190/2020, come modificato dal DPCM 115/2021, e andata a regime con il DM 481/2021. L'analisi è stata condotta seguendo le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nell'Allegato 1 del PNA 2019, confermate negli orientamenti ANAC 2022 e nel nuovo PNA 2022, approvato dall'ANAC il 16 novembre 2022 e trasmesso per il visto al Comitato Interministeriale e alla Conferenza Unificata”*;
- monitoraggio delle misure, generali e specifiche, oggetto di obiettivo strategico, e verifica, con cadenza semestrale/annuale, dell'idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio “corruzione” attraverso la specifica di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura, indicando le cause che - eventualmente - abbiano ostacolato/ridotto/ritardato/modificato l'applicazione della misura medesima o ne abbiano determinato il riesame. Dal monitoraggio non emergono particolari situazioni di criticità;
- superamento della *“criticità evidenziata negli anni scorsi e legata all'assenza di una struttura a supporto del RPCT” (...)* nel 2022, con la costituzione dell'Ufficio di controllo interno e gestione dei rischi, previsto dall'articolo 15, c. 1, lett. c), del DPCM 190/2020, come modificato e integrato dal DPCM 115/2021, il cui direttore assume anche la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, superando la precedente

distinta attribuzione dei ruoli di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza”.

Per quanto riguarda l’attuazione del PTPCT – sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO – il Responsabile della prevenzione e della corruzione nella Relazione ha riferito che, ferme restando le problematiche e criticità legate alla generalizzata carenza di personale, per l’anno 2022 non ha evidenziato scostamenti tra iniziative programmate e attuate.

Questo Organismo ha verificato che il documento è redatto in conformità al modello previsto e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA’

Con decreto ministeriale 12 febbraio 2014, n. 39, aggiornato, da ultimo, con decreto ministeriale 12 maggio 2017, n. 188, si è proceduto all’aggiornamento degli *standard* di qualità ed all’individuazione dei servizi erogati dal Ministero.

I decreti ed i relativi allegati sono pubblicati sul portale istituzionale dell’Amministrazione, nella sezione “Amministrazione trasparente”, al seguente *link*:

http://trasparenza.mit.gov.it/pagina632_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA’ DI MONITORAGGIO DELL’OIV

Nello svolgimento dei propri compiti, questo Organismo ha attuato una serie di procedure di monitoraggio.

Ha effettuato le verifiche “a campione” concernenti obiettivi, indicatori e *target*, con la procedura descritta al paragrafo 2.1.1.

Ha stimolato ed accertato la puntuale emanazione, da parte dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa e dei titolari degli uffici dirigenziali generali, delle direttive per l’assegnazione degli obiettivi.

Ha supportato l’organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di valutazione dei dirigenti apicali.

Ha misurato e valutato la performance organizzativa, come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni e dalle Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica.

Ha effettuato le verifiche sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell’Allegato 2.1.A e Allegato 2.1.B – griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera ANAC n. 201/2022 relativa alle “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni

analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell'Autorità".

7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

7.1 CRITICITA'

In fase di programmazione, l'elemento di maggiore criticità si è rivelata la predisposizione del PIAO, piano integrato di attività e organizzazione, per le concomitanti circostanze:

- che il DPR 24 giugno 2022, n. 81, si sia limitato ad abrogare “gli adempimenti” relativi ai piani assorbiti nel PIAO e non le norme primarie che li prevedevano e li disciplinavano;
- che il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 non abbia individuato le divergenze da assorbire e le modalità concrete per integrare atti allo stato ancora diversi ed eterogenei;
- che il termine del 31 gennaio sia stato rinviato, in sede di prima applicazione, prima al 30 aprile 2022, con decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente al 30 giugno, con decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36;
- che, nel frattempo, i piani che avrebbero dovuto confluire nel PIAO erano stati già emanati in ottemperanza alle norme ancora vigenti;

con l'inevitabile conseguenza che il rischio espresso dal Consiglio di Stato nel parere n. 506 del 2 marzo 2022 si è purtroppo verificato: il PIAO 2022-2024 non è riuscito ad “afferinarsi come strumento di effettiva semplificazione”, ma, piuttosto, come “un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere di ricomporli nel più generale PIAO”.

Un ulteriore elemento critico della fase di programmazione è rappresentato, come più diffusamente illustrato al paragrafo 2.1.1, dalla scarsa intensità degli obiettivi, pressoché assenti quelli sfidanti, essenzialmente dovuta all'appena celata volontà, comune a valutati e valutatori, di assicurarsi il massimo della valutazione, in un contesto in cui il massimo della valutazione è la normalità.

In fase di misurazione e valutazione della performance, l'elemento di maggior criticità - la mancata differenziazione delle valutazioni dei comportamenti organizzativi - che questo Organismo ha individuato, sin dal primo anno di applicazione del SMVP, si è attenuato con l'aggiornamento dello stesso SMVP con il quale è stato introdotto per i dirigenti, come più diffusamente relazionato al paragrafo

2.1.3, un nuovo comportamento organizzativo denominato “*capacità di valutazione dei propri collaboratori*”, non valutato discrezionalmente, ma imparzialmente calcolato con la formula della deviazione standard. La circostanza che la suddetta formula, all’aumentare della diversificazione dei giudizi aumenta il punteggio assegnato, ha indotto i valutatori a diversificare, anche sensibilmente, i giudizi.

Al miglioramento registrato nella valutazione dei comportamenti organizzativi, non è corrisposto analogo miglioramento nella valutazione degli obiettivi programmati. E ciò in quanto:

- in fase di programmazione, tranne che in pochissimi casi, gli obiettivi contenuti nella Direttiva del Ministro e gli obiettivi contenuti nella Direttiva dei titolari dei CRA non sono stati assegnati alle strutture dirette da dirigenti di seconda fascia. A queste ultime sono stati assegnati solo obiettivi attinenti a compiti routinari;
- in fase di monitoraggio, anche a causa dell’appena descritta anomalia, lo scarso livello di difficoltà ha condotto a risultati pressoché uniformi di pieno raggiungimento degli obiettivi;
- in fase di valutazione, nei pochi casi di parziale raggiungimento degli obiettivi, i valutatori hanno ritenuto di dover riconoscere il pieno raggiungimento degli stessi, attribuendo la ridotta performance ad eventi esterni o imprevedibili.

Persistono, ancora, le criticità relative allo scarso utilizzo delle valutazioni individuali ai fini dei percorsi di carriera e dei fabbisogni formativi. Le valutazioni individuali, infatti, rilevano per il calcolo dei trattamenti economici accessori. Rilevano scarsamente nell’ambito delle progressioni economiche (i punteggi conseguiti non rientrano tra i requisiti prioritari, ma solo tra i titoli preferenziali in caso di parità di punteggio). Non rilevano affatto nel procedimento di conferimento degli incarichi e nella formulazione dei fabbisogni formativi.

È con crescente preoccupazione, infine, che questo Organismo sta verificando la concreta attuazione del SMVP, nella parte che delinea le modalità di interazione con gli stakeholder, ai fini della programmazione e della valutazione partecipativa. Sin dalla prima versione del 2010, il SMVP, infatti, affronta in maniera estesa “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, ripensando e organizzando le proprie attività nell’ottica della rendicontazione sociale, anche adottandone gli strumenti”. Il percorso dettagliatamente delineato dal SMVP, di respiro triennale, è stato più volte avviato, coinvolgendo gli stakeholder nella fase di programmazione e alcune volte nella fase di monitoraggio degli obiettivi programmati, senza mai riuscire a coinvolgerli nella fase di valutazione.

7.2. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Quanto al PIAO, occorre risolvere, con interventi normativi, i problemi derivanti:

- dalla diversa incidenza che, per molti dei piani confluiti, conserva la normativa di rango primario che li prevedeva e li disciplinava;
- dalla diversificazione dei soggetti responsabili della predisposizione delle singole sezioni e sottosezioni;
- dall'assenza di un monitoraggio unitario, ad oggi sostituito dai monitoraggi di singole sezioni, attuati con le modalità previste dalle norme preesistenti.

Quanto alla programmazione e all'assegnazione degli obiettivi, occorre continuare a spingere la dirigenza a migliorarne la qualità e l'intensità, allo scopo di eliminare le distorsioni evidenziate al paragrafo precedente. Questo Organismo continuerà, anche nel 2023, a prestare la propria opera di assistenza e consulenza ai dirigenti per migliorare gli obiettivi e renderli coerenti con i livelli superiori di programmazione.

Quanto alla valutazione, vanno mantenuti e gradualmente rafforzati gli interventi di modifica del Sistema di misurazione della *performance* tesi al perfezionamento ulteriore dei meccanismi di differenziazione delle valutazioni, anche allo scopo, finalmente, di consentire al Ministero di individuare percorsi formativi personalizzati, nonché idonei meccanismi di crescita in carriera e di affidamento degli incarichi, sinora lasciati all'intuito o, peggio, alla discrezione. Sarebbe auspicabile, al riguardo, un intervento del Dipartimento della funzione pubblica volto a definire, in maniera quantitativa, il concetto di *significativa differenziazione dei giudizi*, che, finché resta indeterminato, mette al riparo i dirigenti da ogni conseguenza per la diffusa pratica della non differenziazione.

Quanto alla concreta attuazione della programmazione e della valutazione partecipativa, questo Organismo sta conducendo un esame critico del vigente SMVP, per individuare i motivi di difficoltà e per proporre le conseguenti modifiche migliorative.

IL PRESIDENTE
(Dott. Ing. Ciro Esposito)