



*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 2023**

**APRILE 2024**

# INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b> .....	<b>4</b>
2.1. Performance organizzativa ed individuale .....	4
2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target .....	4
2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale .....	9
2.1.3. Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance .....	12
2.2. Infrastruttura di supporto .....	18
2.3. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione. ....	19
<b>3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI</b> .....	<b>20</b>
3.1. Integrazione con il ciclo di bilancio .....	20
3.2. Integrazione con gli altri sistemi di controllo .....	21
<b>4. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b> .....	<b>22</b>
<b>5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI <i>STANDARD</i> DI QUALITÀ'</b> .....	<b>25</b>
<b>6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV</b> .....	<b>25</b>
<b>7. CRITICITÀ E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i></b> .....	<b>26</b>
7.1. Criticità.....	26
7.1.1. Programmazione degli obiettivi .....	26
7.1.2. Misurazione e valutazione della performance .....	27
7.1.3. Utilizzo delle valutazioni .....	28
7.1.4. Coinvolgimento degli stakeholder .....	28
7.1.5. Standard di qualità .....	29
7.1.6. Sistema di controllo di gestione .....	29
7.2. Proposte di miglioramento .....	29

## 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 Trasparenza<sup>1</sup>, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)*".

Nell'anno 2023, 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, "*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, "*Regolamento di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti*".

I compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale sono stati definiti con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 20 novembre 2021, n. 481.

Nel corso del 2023 è stata avviata la riorganizzazione degli uffici del Ministero e degli uffici di diretta collaborazione con l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2023, n. 186, "*Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*" e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 2023, n. 198, "*Regolamento recante l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*". Il nuovo assetto organizzativo troverà piena attuazione nel corso dell'anno 2024.

---

<sup>1</sup> 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 PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stato adottato con decreto ministeriale 31 gennaio 2023, n. 15, registrato dalla Corte dei conti il 7 marzo 2023, al n. 648.

A partire dal 2022, nel PIAO si rappresenta l'impegno che il Ministero ha posto per 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*".

Il PIAO 2023-2025 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 9 gennaio 2023, n. 2, registrata alla Corte dei conti il 16 gennaio 2023, al n. 186.

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.

Gli obiettivi strutturali, conferiti agli uffici dirigenziali di livello non generale, i relativi target ed i connessi indicatori, sono contenuti nell'allegato n. 2 "*Obiettivi 2023 delle strutture organizzative del MIT*" al PIAO 2023-2025.

Come ogni anno, sugli obiettivi strutturali conferiti nel 2023, questo Organismo ha condotto specifiche analisi 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 schede-obiettivo;
- la scelta del piano di campionamento;
- la scelta del metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione.

**La lista delle schede-obiettivo** è stata ottenuta dalle schede-obiettivo allegate al PIAO 2023-2025. Gli obiettivi fanno riferimento alla struttura organizzativa di cui al decreto ministeriale del 30 novembre 2021, n. 481 e al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2020, n. 191.

<b>STRUTTURE/GRUPPI</b>	<b>Numero di schede-obiettivo</b>
<i>Uffici di diretta collaborazione del Ministro</i>	15
<i>Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali</i>	34
<i>Provveditorati interregionali</i>	36
<i>Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici</i>	33
<i>Dipartimento per la mobilità sostenibile</i>	35
<i>Direzioni generali territoriali</i>	27
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	10
<i>Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto</i>	29
<b>TOTALE</b>	<b>219</b>

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*, gli uffici della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime, dell'Ufficio di Controllo interno e gestione dei rischi e degli incarichi di studio e consulenza.

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 27 schede per le divisioni delle direzioni generali del Dipartimento e 7 schede degli uffici tecnici per le dighe.

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 4 schede per gli *uffici ispettivi territoriali* della direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori.

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 219 ( $N$ ) 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 22 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 2023 (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

<b>Numerosità della popolazione</b>	<b>N =</b>	<b>219</b>		
<b>Numerosità del campione</b>	<b>n =</b>	<b>22</b>		
<b>Frazione di campionamento</b>	<b>n/N =</b>	<b>10%</b>		
	<b>Numerosità delle schede</b>	<b>Calcolo numerosità del campione per struttura</b>	<b>Numerosità del campione per struttura</b>	<b>Scheda estratta</b>
	<b>Ni</b>	<b>0,10*Ni</b>	<b>ni</b>	<b>Numero scheda</b>
Uffici di diretta collaborazione del Ministro	15	1,50	1	11
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	34	3,40	3	1; 6; 17
Provveditorati interregionali	36	3,60	4	6; 18; 26; 30
Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici	33	3,30	3	15; 17; 26
Dipartimento per la mobilità sostenibile	35	3,50	4	6; 9; 13; 27
Direzioni generali territoriali	27	2,70	3	1; 11; 20
Consiglio Superiore dei lavori pubblici	10	1,00	1	3
Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	29	2,90	3	14; 16; 29
<b>TOTALE</b>	<b>219</b>		<b>22</b>	
<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	11	Direzione generale per le investigazioni ferroviarie, e marittime – Divisione 2
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	1	Ufficio di coordinamento
	6	Direzione generale per l'edilizia statale, le politiche abitative, la riqualificazione urbana e gli interventi speciali - Divisione 5
	17	Direzione generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero – Divisione 4
Provveditorati interregionali	6	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Lombardia-Emilia-Romagna – Ufficio 2
	18	Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Toscana, le Marche e l'Umbria – Ufficio 5
	26	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Campania – Molise – Puglia – Basilicata – Ufficio 2
	30	Provveditorato interregionale per le OO.PP. Campania – Molise – Puglia – Basilicata – Ufficio 7
Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici	15	Direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza e sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori autostradali – Divisione 8
	17	Direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza e sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori autostradali – Divisione 10
	26	Direzione generale per il trasporto e le infrastrutture ferroviarie – Divisione 3
Dipartimento per la mobilità sostenibile	6	Direzione generale per la motorizzazione, per i servizi ai cittadini e alle imprese in materia di trasporti e navigazione – Divisione 2
	9	Direzione generale per la motorizzazione, per i servizi ai cittadini e alle imprese in materia di trasporti e navigazione – Divisione 5
	13	Direzione generale per la sicurezza stradale e l'autotrasporto - Divisione 2
	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
	11	Direzione generale territoriale del Nord Est – Ufficio della motorizzazione civile di Bologna
	20	Direzione generale territoriale del Centro – Ufficio della motorizzazione civile di Cagliari
Consiglio Superiore dei lavori pubblici	3	Presidente III Sezione
Comando generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	14	Capitaneria di Porto di Gioia Tauro
	16	Capitaneria di Porto di Molfetta
	29	Capitaneria di Porto di Olbia

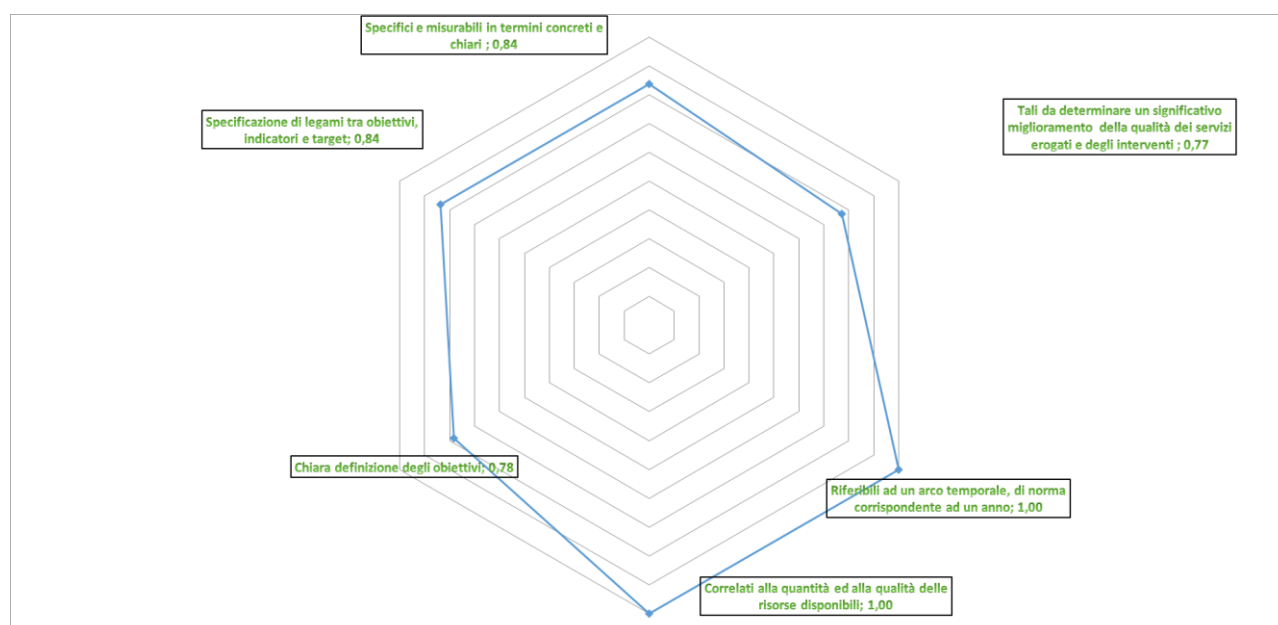
Le 22 schede appartenenti al campione sono state analizzate utilizzando i criteri contenuti in tabella.

<b>COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI</b>
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.

<b>Descrizione criteri</b>	<b>Punteggio medio</b>
<b>COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI</b>	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	0,84
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,77
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	0,78
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,84





Le verifiche campionarie condotte evidenziano che gli obiettivi assegnati per l'anno 2023 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, sia pure in presenza di un apprezzabile miglioramento rispetto alla precedente annualità, 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**

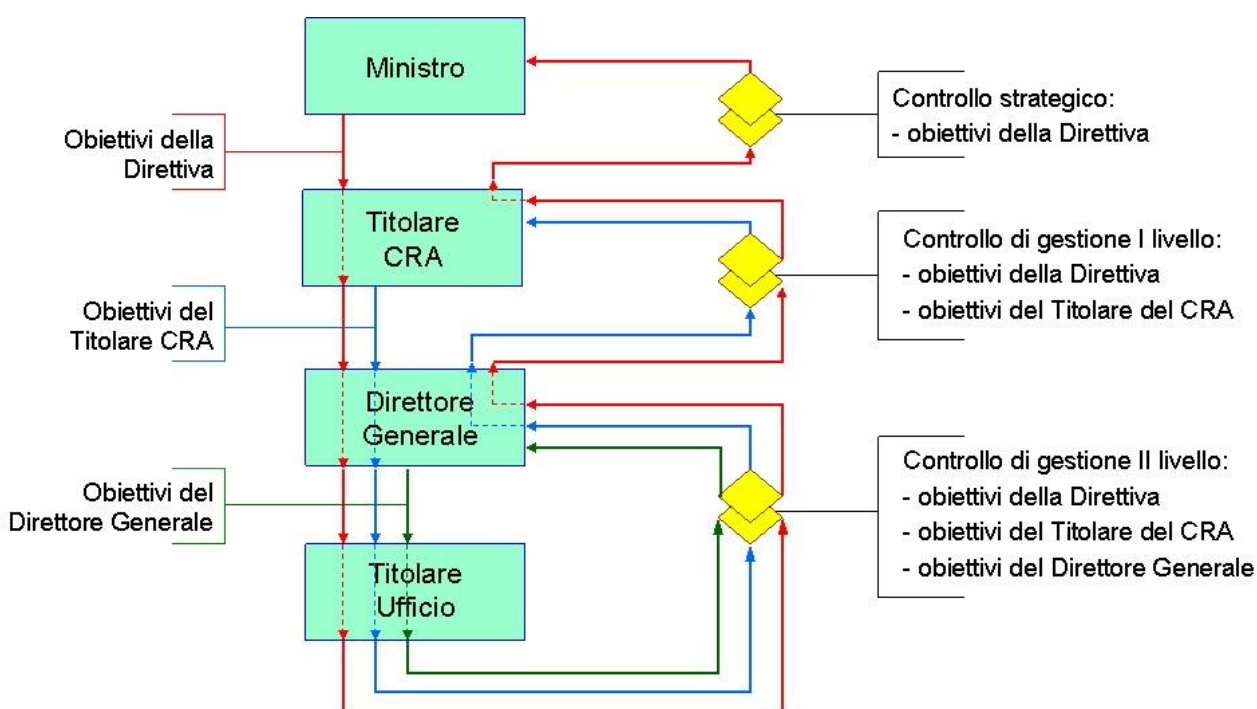
Relativamente alla *performance organizzativa*, occorre distinguere tra:

- ***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 contenuti nella sezione performance del Piano Integrato Attività e Organizzazione.

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.

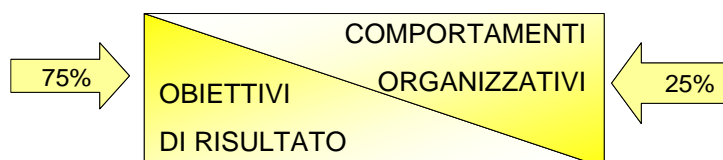
Il monitoraggio degli obiettivi strutturali è effettuato dai responsabili delle strutture organizzative, che acquisiscono, ogni trimestre, dal sistema informativo per il controllo di gestione (SIGEST), i dati necessari. Per il solo 2023 si è ritenuto, in via sperimentale, di usare un sistema alternativo al SIGEST. All'esito della sperimentazione, si è ritenuto di ripristinare le precedenti modalità operative.

## 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 2023 si è concluso.

### 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.

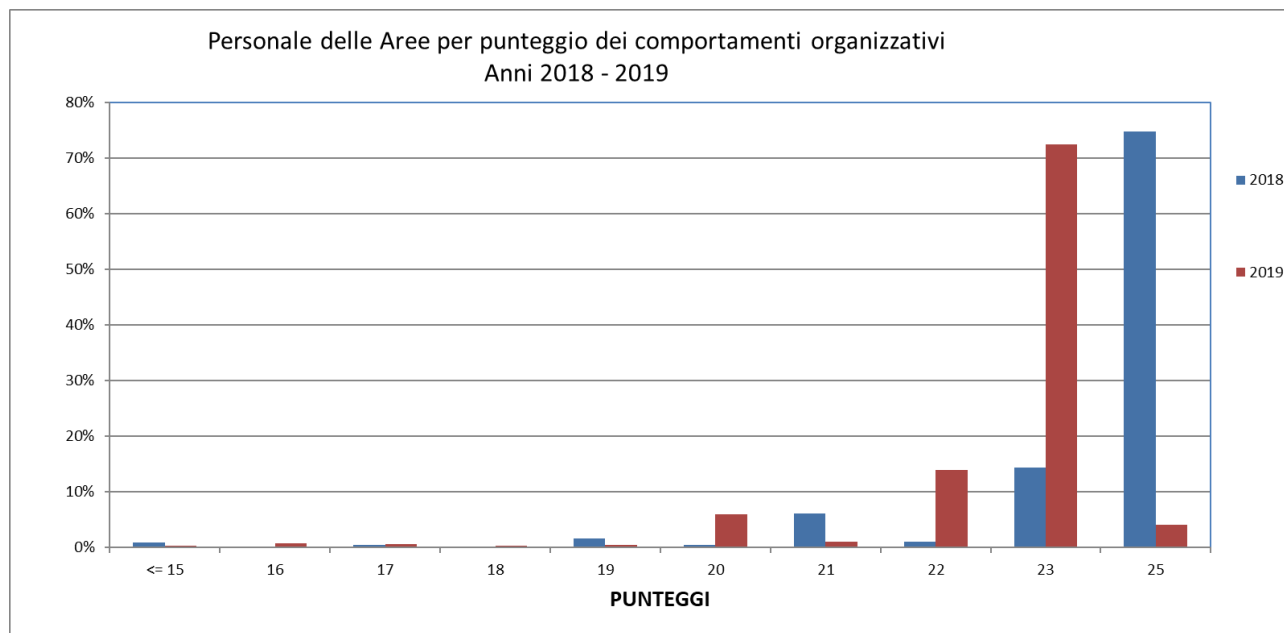
L'aggiornamento del Sistema, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali nei mesi di novembre e dicembre 2018, aveva riguardato:

- 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  $\mu$  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 " $\sigma$ " 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 dell'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.

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 ha trovato applicazione a decorrere dalle valutazioni effettuate nell'anno 2024, con riferimento all'anno 2023.

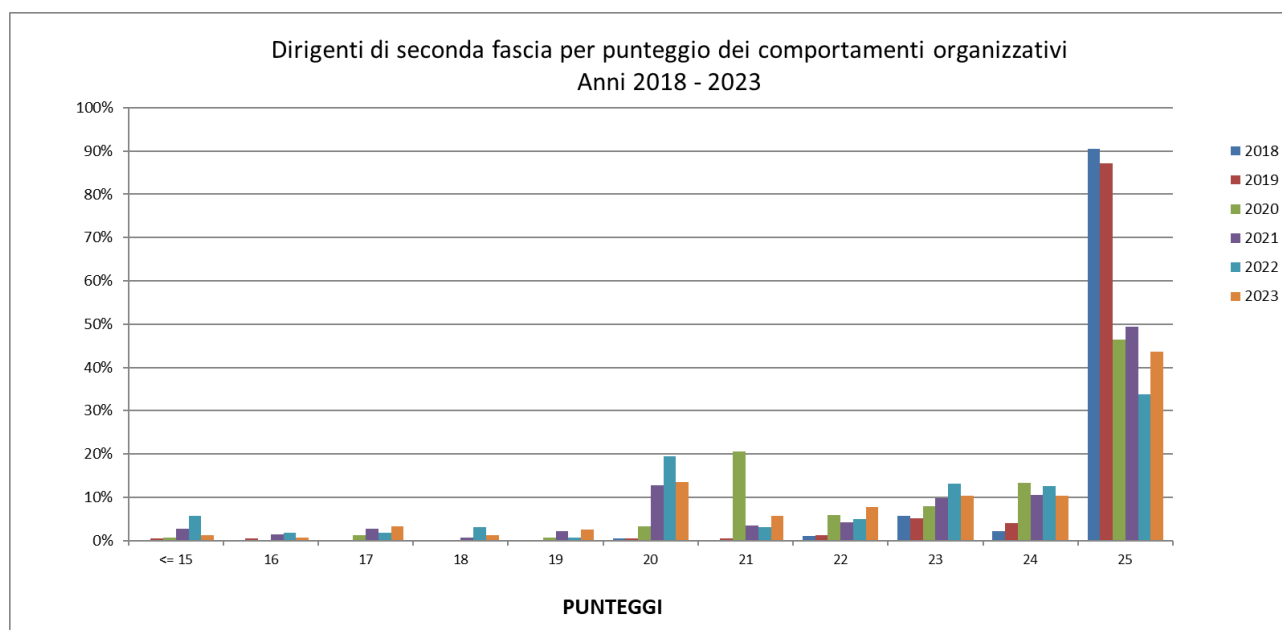
Pertanto, con decreto ministeriale 7 ottobre 2022, n. 320, registrato alla Corte dei conti il 27 ottobre 2022, n. 2823, sono stati aggiornati, previo parere favorevole emesso da questo Organismo con nota 26 settembre 2022, n. 31843:

- 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:

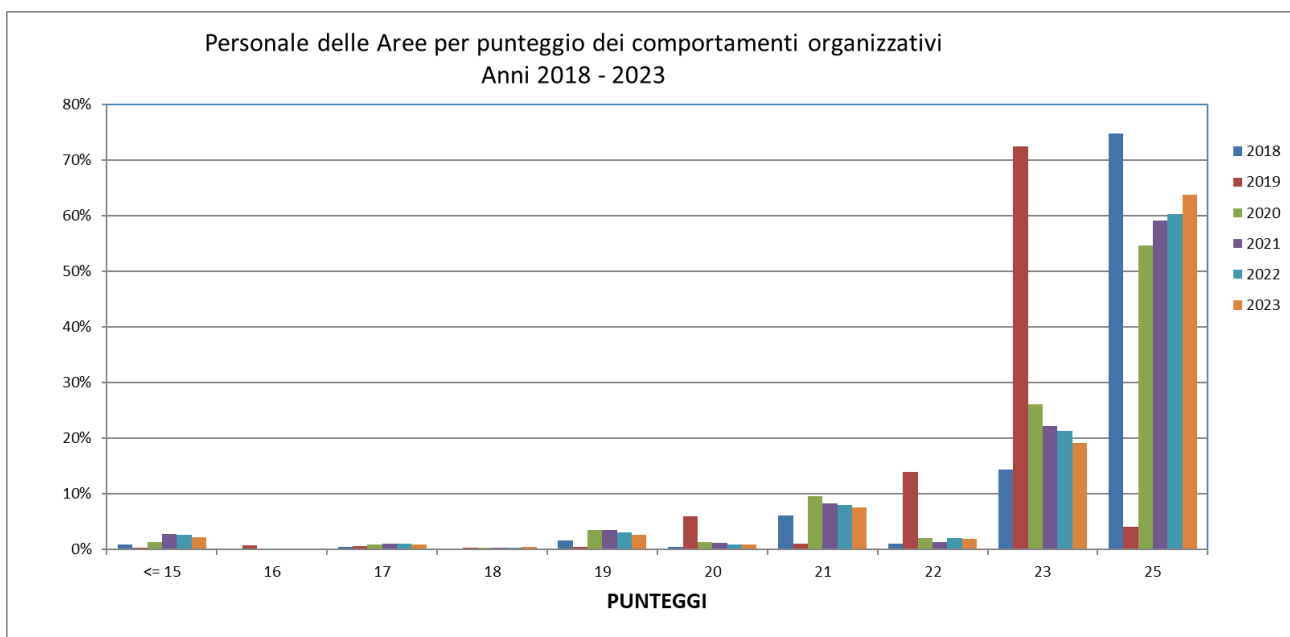
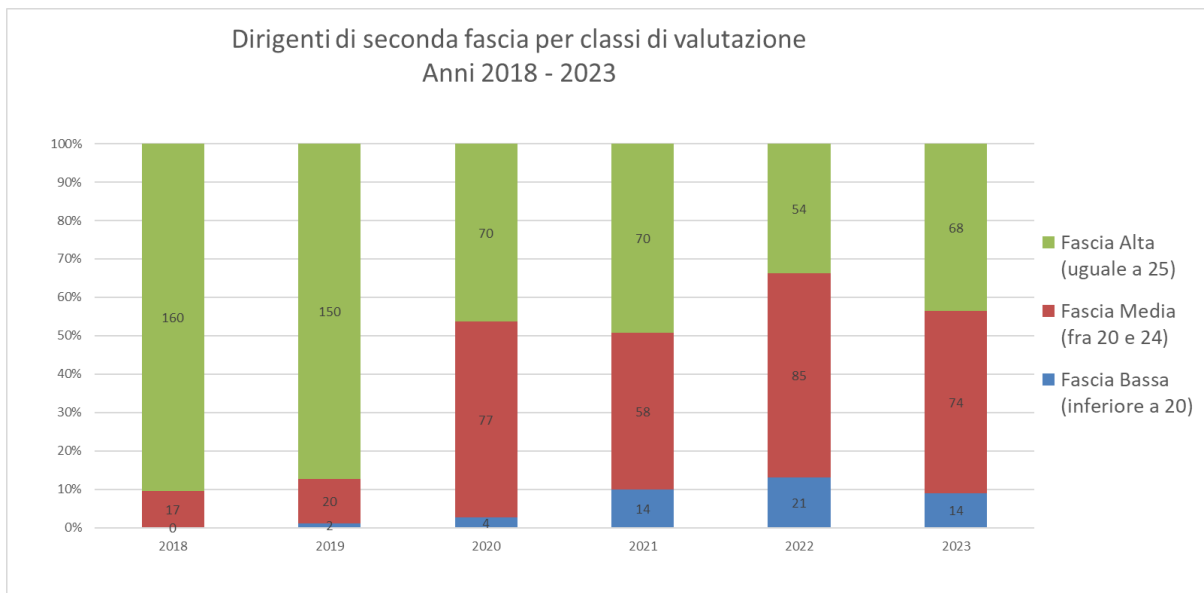
- l'introduzione di un'ulteriore categoria di comportamenti organizzativi e la rimodulazione dei descrittori associati alle valutazioni dei dirigenti;
- l'eliminazione della fase relativa all'autovalutazione dei comportamenti organizzativi per i dirigenti apicali;
- la revisione della formula utilizzata 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.

I grafici che seguono pongono a confronto le valutazioni dal 2018 al 2023.



Nel grafico riportato nel seguito, si può osservare l'evoluzione delle valutazioni fra il 2018 e il 2023, considerando una classe di valutazione:

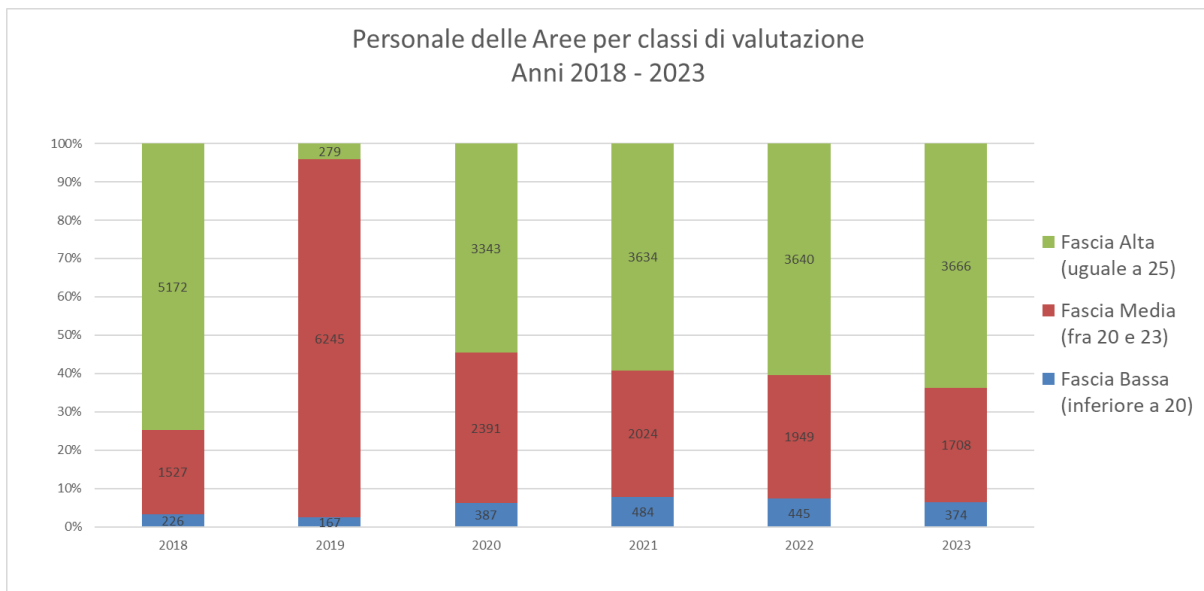
- alta: punteggio pari a 25
- media: punteggio fra 20 e 24
- bassa: punteggio inferiore a 20



Nel grafico riportato nel seguito, si può osservare l'evoluzione delle valutazioni fra il 2018 e il 2023, considerando una classe di valutazione:

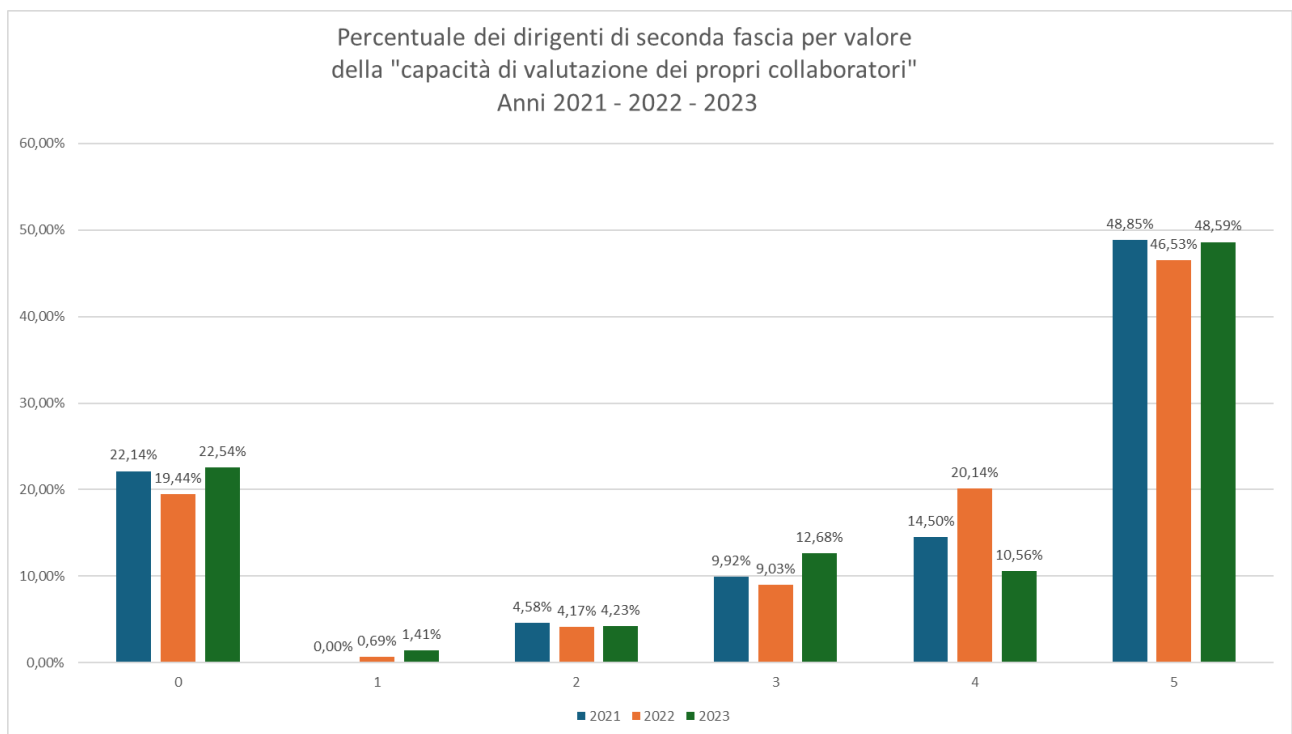
- alta: punteggio pari a 25
- media: punteggio fra 20 e 23
- bassa: punteggio inferiore a 20





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.

Sembra utile, infine, riportare un grafico contenente i risultati ottenuti dai dirigenti di seconda fascia per il comportamento organizzativo "capacità di valutazione dei propri collaboratori" nelle annualità 2021, 2022, 2023.



## 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 di supporto alle valutazioni individuali.

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 solo parzialmente modificato i "comportamenti" del personale, ma ha sicuramente evidenziato un'avversione diffusa al concetto stesso di valutazione creando, anche, 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, secondo gli ultimi accordi sindacali in corso di registrazione, 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**

La coerenza tra gli obiettivi di performance e gli obiettivi economico-finanziari e di bilancio è assicurata:

- durante la programmazione degli obiettivi, dal collegamento degli stessi con le 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;
- al termine della "fase ascendente", fissata per la fine del mese di settembre, dalla circostanza che 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 nella nota integrativa trasmessa ai fini della formazione del progetto di bilancio di previsione;
- nella fase di "consolidamento" degli obiettivi e di successiva stesura della direttiva annuale, che si svolge nei mesi di novembre e dicembre, dalla verifica di coerenza degli obiettivi stessi con l'andamento dei lavori del disegno di legge di bilancio.

Per assicurare anche l'allineamento temporale tra le due programmazioni:

- l'avvio della programmazione della performance coincide con la presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza (DEF), prevista per il 10 aprile;
- la preliminare definizione degli obiettivi specifici, che orientano i contenuti della nota integrativa al bilancio e 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;
- la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione è emanata entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio.

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, possono essere ricompresi anche gli obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, da monitorarsi 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. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” è contenuta nel PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, adottato con D.M. 31 gennaio 2023, n. 15 e ammesso alla registrazione della Corte dei conti il 7 marzo 2023 al n. 648.

Il documento, predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, recepisce integralmente le linee guida contenute nel documento ANAC “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” del febbraio 2022 e il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 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 di prevenzione della corruzione e della trasparenza, dal 2021 assorbito nell'apposita sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, in special modo mediante il conferimento ai centri di responsabilità amministrativa di specifici obiettivi strategici.

Per l'anno 2023, con direttiva ministeriale 9 gennaio 2023, n. 2, 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 “*Rafforzamento delle azioni previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con particolare riguardo alla gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC*” nell'ambito dell'obiettivo strategico “*Semplificazione e accelerazione dei procedimenti, rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi*”.

Di seguito, a titolo di esempio, viene riportata la scheda dell'obiettivo assegnato al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali.

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA 2023						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, rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi						
Anno inizio		2023		Anno completamento		2025		
Obiettivo operativo:		1. Rafforzamento delle azioni previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con particolare riguardo alla gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC						
Trimestre inizio		1		Trimestre completamento		4		
Peso		60%						
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:								
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 RPCT la rendicontazione degli indicatori relativi alle misure adottate per le attività a rischio medio, a rischio alto e per le attività connesse alla gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC compilando la tabella allegata	SI/NO		50%		
2° trimestre								
3° trimestre								
4° trimestre	X				100%			
1° trimestre		Adempimento agli obblighi di pubblicazione previsti nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale	Pubblicazione ed aggiornamento dei dati relativi all'anno 2023	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 della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, 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 2023, si richiede di verificare l'idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio "corruzione", in particolare per le attività a rischio medio alto e per le attività connesse alla gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC 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.</p> <p>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 trimestralmente per ciascun centro di responsabilità amministrativa dall'OIV, nell'esercizio delle funzioni di supporto all'organo politico in fase di valutazione dei dirigenti di vertice. A tal fine, viene sentito il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Quanto alle previsioni del comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190/2012, la Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata redatta e trasmessa in data 31 gennaio 2024, nel rispetto del termine prorogato dall'ANAC (comunicato dell'8 novembre 2023).

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%20-%20Anno%202023.xlsx](https://trasparenza.mit.gov.it/archiviofile/mit/Altri_contenuti/Relazione%20annuale%20RPCT%20-%20Anno%202023.xlsx) .

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

Riguardo l'attuazione delle misure previste in materia di anticorruzione e trasparenza il RPCT riferisce che *“ferme restando le problematiche e criticità legate alla generalizzata carenza di personale, per l'anno 2023 non risultano 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.

Si evidenzia, come descritto nella Relazione del Responsabile, che nel corso del 2023 si sono concluse le attività del gruppo di lavoro appositamente costituito per aggiornare il Codice di comportamento integrativo del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Il Responsabile ha provveduto alla predisposizione di uno schema di nuovo Codice integrativo che, coerentemente alle linee guida dell'ANAC adottate con delibera n. 177/2020, è stato principalmente integrato oltre che con il recepimento dell'aggiornamento del codice nazionale (DPR 81/2023) anche delle norme di recente vigenza in materia di segnalazioni di illeciti, con specifici richiami alle caratteristiche organizzative e funzionali proprie del Ministero, in particolare in tema di comportamenti durante lo svolgimento del servizio e nei rapporti con il pubblico ed in quelli privati, tenuto conto delle attività istituzionali a più elevato rischio corruttivo.

Con l'intento, poi, di corrispondere in modo puntuale alle indicazioni contenute nelle citate linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, che sollecitano una stretta partecipazione tra l'Ufficio Disciplina e l'Organismo indipendente di valutazione, il Responsabile ha provveduto ad un ulteriore *focus* con i due suddetti uffici, vista l'incidenza che le condotte illecite accertate e sanzionate devono avere nella definizione dei doveri di comportamento, nonché considerato l'impatto che il rispetto dei doveri di comportamento deve necessariamente avere sul raggiungimento degli obiettivi e sulla misurazione della performance.



Agli esiti della conclusiva interazione con l'OIV e l'Ufficio disciplina, il documento è stato sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo politico affinché sia approvato in bozza per avviare la prescritta procedura partecipativa di consultazione.

## **5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'**

I decreti di individuazione dei servizi erogati dal Ministero e di definizione degli *standard* di qualità sono pubblicati sul portale istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente", al seguente *link*:

[https://trasparenza.mit.gov.it/pagina632\\_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html](https://trasparenza.mit.gov.it/pagina632_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html)

## **6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ 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 delle informazioni previste dalla delibera ANAC n. 203/2023 relativa alle "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023 e attività di vigilanza dell'Autorità".

A tale ultimo riguardo, il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza risulta complessivamente soddisfacente. L'attività di monitoraggio ha fatto emergere, in alcuni circostanziati casi, lievi carenze nella qualità delle informazioni. Complessivamente sono state comunque assicurate l'integrità, l'aggiornamento, la completezza e la tempestività nella pubblicazione mentre è mancata talvolta l'accuratezza del dato pubblicato ovvero il dato risultava pubblicato in una sottosezione non corretta. Le restanti criticità sono dovute alla complessa struttura del Ministero, articolata a livello centrale e periferico.

## **7. CRITICITÀ E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE***

### **7.1. Criticità**

#### **7.1.1. Programmazione degli obiettivi**

In fase di programmazione degli obiettivi, si è rilevato il permanere delle criticità già espresse nella Relazione dello scorso anno, anche se, per alcuni aspetti, si evidenziano cenni di miglioramento.

La prima riguarda la predisposizione del PIAO, piano integrato di attività e organizzazione, che continua a rivelarsi problematica per le perduranti 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 continui a mancare il coordinamento assicurato, fino a qualche anno fa, dall’Ufficio della performance del Dipartimento della funzione pubblica, tuttora privo di dirigenti e di personale;

con l’inevitabile conseguenza che si è concretamente realizzato il rischio espresso dal Consiglio di Stato nel parere n. 506 del 2 marzo 2022: il PIAO 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”.

La seconda criticità è rappresentata, 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 ottenere il massimo della valutazione rappresenta la normalità.

La terza criticità, evidenziata nelle Relazioni degli scorsi anni ma che si spera avviata a soluzione, attiene ad una errata applicazione del SMVP: gli obiettivi contenuti nella Direttiva del Ministro e gli obiettivi contenuti nelle Direttive dei titolari dei CRA, non sempre vengono assegnati, per materia, alle strutture dirette dai dirigenti di seconda fascia, lasciando ad esse solo obiettivi attinenti a compiti routinari. Tale criticità sembra avviata a soluzione grazie alla costante pressione esercitata da questo OIV sulle strutture organizzative nella fase di programmazione. Dal monitoraggio sulle Direttive effettuato in questi giorni, è emerso, infatti, che solo due strutture di

livello generale, su cui peraltro si sta ancora intervenendo, perseverano nell'anomalo comportamento segnalato.

Un'ulteriore criticità deriva da un recente atteggiamento del legislatore, che ha iniziato a guardare al processo di valutazione come leva utile per la piena applicazione di alcune prescrizioni normative.

L'articolo 4-bis del decreto legislativo 24 febbraio 2023, n. 13, ha introdotto l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30 per cento. L'articolo 4 del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, ha introdotto l'obbligo di assegnare specifici obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

Si ritiene di dover osservare, preliminarmente, che non sembra appropriato utilizzare la leva valutativa per spronare all'attuazione delle norme, dal momento che, per un verso, non vi è traccia di una rivisitazione legislativa che la renda idonea allo scopo e, per altro verso, risulta evidente che sarebbero decisamente più adatti strumenti organizzativi appositamente approntati. Ne risulta un palese sovraccarico del processo valutativo, che rischia di diventare un contenitore indistinto di effetti sanzionatori e di veder depotenziato il compito originario di orientare l'azione dei dirigenti e delle strutture verso l'attuazione delle priorità strategiche definite dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Basti pensare che quest'ultimo, per lasciare spazio agli obiettivi di organizzazione interna imposti dalle norme appena citate, ha dovuto ridurre di circa la metà gli obiettivi strategici che risultano strumentali alla creazione di valore pubblico.

### **7.1.2. Misurazione e valutazione della performance**

Anche in fase di misurazione e valutazione della performance, si è dovuto rilevare il permanere di criticità già espresse nelle Relazioni degli scorsi anni.

La prima - la mancata differenziazione delle valutazioni dei comportamenti organizzativi - che questo Organismo ha avuto modo di evidenziare sin dal primo anno di applicazione del SMVP, è stata affrontata e parzialmente risolta con un aggiornamento dello stesso SMVP. 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 al valutatore, ha indotto i dirigenti a diversificare, anche sensibilmente, i punteggi assegnati ai valutati. La circostanza, tuttavia, merita una riflessione: i dirigenti non diversificano le proprie valutazioni per intima convinzione, ma lo fanno solo se costretti.

La seconda criticità riguarda la valutazione degli obiettivi programmati, che, tranne che in pochissimi casi, è stata sinora espressa al massimo valore. E ciò in quanto, in aggiunta alla mancanza di obiettivi sfidanti, cui si è già fatto riferimento:

- in fase di monitoraggio, 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.

### **7.1.3. Utilizzo delle valutazioni**

Le valutazioni individuali sono utilizzate per il calcolo dei trattamenti economici accessori e per l'accesso alle progressioni economiche. In particolare, per l'accesso alle ultime progressioni economiche, è stata prevista l'utilizzazione dei punteggi conseguiti nel precedente triennio tra i requisiti prioritari, ma i punteggi a tali fini valutati attengono alla valutazione dei comportamenti organizzativi e non a quella del conseguimento degli obiettivi.

Le valutazioni non rilevano affatto nella formulazione dei fabbisogni formativi, mentre, di recente, si è potuto osservare una loro maggiore utilizzazione nel conferimento degli incarichi, come, ad esempio, nel procedimento di assegnazione delle posizioni organizzative.

### **7.1.4. Coinvolgimento degli stakeholder**

Persistono evidenti difficoltà nella concreta attuazione del SMVP, nella parte che delinea le modalità di interazione con gli stakeholder, ai fini della programmazione e della valutazione partecipativa.

Anche se sin dalla prima versione del 2010, il SMVP ha affrontato 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”*, va, tuttavia, rilevato che il percorso di respiro triennale delineato dal SMVP, pur essendo stato più volte avviato coinvolgendo gli stakeholder nella fase di programmazione e alcune volte nella fase di monitoraggio degli obiettivi programmati, non è mai giunto alla fase finale, che ne prevede il coinvolgimento nella fase di valutazione della performance organizzativa.

### **7.1.5. Standard di qualità**

Va evidenziandosi, da qualche anno, un affievolimento dell'attenzione nei confronti degli standard di qualità, che, introdotti dall'articolo 11 del decreto legislativo n. 286/1999, esprimono i livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi.

Va rilevato che l'ultimo aggiornamento degli standard del MIT è stato effettuato col decreto ministeriale n. 188 del 12 maggio 2017, mentre si avverte la mancanza, ormai da alcuni anni, del necessario coordinamento, sull'argomento, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, dell'ANAC e della Commissione per la valutazione e la trasparenza.

Va evidenziandosi, in quanto collegato agli standard di qualità, il parallelo affievolimento nella predisposizione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, introdotti dall'articolo 19bis del decreto legislativo n. 150/2009.

### **7.1.6. Sistema di controllo di gestione**

Il MIT, primo fra tutti i Ministeri, ha avviato il proprio sistema di controllo di gestione, denominato SIGEST, il 1° gennaio 2004. Il SIGEST interagisce con le piattaforme di contabilità economica analitica per centro di costo del MEF, per estrarre gli indicatori di efficacia, produttività ed economicità di ogni prodotto erogato dal Ministero. Rappresenta, inoltre, il sistema informatico a supporto del funzionamento del ciclo della performance. La riduzione delle risorse per la sua manutenzione ed il suo aggiornamento, unita alla insufficiente utilizzazione delle sue funzionalità da parte delle strutture organizzative, lo ha reso, negli anni, sempre meno affidabile per gli scopi per cui era stato progettato, tanto che lo scorso anno è stato addirittura ripristinato, sia pure in forma sperimentale, il monitoraggio "cartaceo" degli obiettivi strategici.

## **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 alle modalità di assegnazione a cascata 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 2024, 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 all'utilizzazione della leva valutativa per spronare all'attuazione delle norme, va auspicato un ripensamento di tale recente atteggiamento assunto dal legislatore, dal momento che tale atteggiamento crea un sovraccarico del ciclo della performance senza rappresentare un concreto controllo dell'effettiva realizzazione delle norme.

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 ha in corso un esame critico, avviato nello scorso anno, del vigente SMVP, per individuare i motivi di difficoltà e per proporre le conseguenti modifiche migliorative.

Quanto alle criticità relative agli standard di qualità, bisogna prendere atto che la pressione esercitata dall'OIV non si è rivelata sufficiente, negli scorsi anni, nemmeno per attenuarle. Si rende necessario riprendere l'attività di coordinamento da parte degli organi centrali che ne hanno competenza.

Quanto, infine, alle criticità manifestatesi nell'utilizzazione del sistema di controllo di gestione, vanno continuati gli sforzi già in corso per una sua complessiva rivisitazione dal punto di vista tecnologico ed occorre avviare uno specifico percorso formativo nei confronti dei dirigenti, per renderli consapevoli dell'importanza e delle potenzialità del sistema.

IL PRESIDENTE  
(Dott. Ing. Ciro Esposito)