



Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

ANNO 2024

APRILE 2025

INDICE

1. PREMESSA	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1. Performance organizzativa ed individuale	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>	9
2.1.3. <i>Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	11
2.2. Infrastruttura di supporto	14
2.3. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	15
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	16
4. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	17
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'.....	19
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	20
7. CONCLUSIONI.....	21

1. PREMESSA

La *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* è predisposta dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni ed integrazioni.

Ad agosto 2024 si è concluso il mandato del precedente collegio OIV, in carica dal 23 agosto 2021.

La presente Relazione è stata redatta dall'ing. Lisa Zanardo, Organismo indipendente di valutazione della *performance* del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in composizione monocratica, nominata con decreto ministeriale 25 marzo 2025, n. 59, registrato dall'ufficio centrale di bilancio in data 30 aprile 2025, n. 1165 e dalla Corte dei conti in data 5 maggio 2025, n. 1592.

Il documento ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, per l'anno 2024, 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 struttura del documento è definita dalle 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.

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.)*”.

Dal punto di vista organizzativo-gestionale, si rileva che, nel corso del 2024, si è conclusa la riorganizzazione degli uffici del Ministero e degli uffici di diretta collaborazione ai sensi 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*”.

I compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale sono stati definiti con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 30 maggio 2024, n. 151.

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 PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stato adottato con decreto ministeriale 31 gennaio 2024, n. 22, registrato dalla Corte dei conti il 29 febbraio 2024, n. 565.

A partire dal 2022, nel PIAO si rappresenta il percorso intrapreso dal Ministero per la creazione di *Valore Pubblico*, inteso come impatto delle 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, già definivano 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 2024-2026 è articolato in “*obiettivi specifici*” dell'Amministrazione, di orizzonte 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 2024, n. 3, registrata alla Corte dei conti il 26 gennaio 2024, n. 160.

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 dei c.d. “*obiettivi strutturali*” agli Uffici dirigenziali di livello non generale.

Come ogni anno, sugli obiettivi strutturali conferiti nel 2024, questo Organismo ha condotto specifiche analisi su un campione delle unità organizzative di secondo livello, utilizzando la metodologia descritta nel seguito.

Si specifica che tutta la documentazione di supporto è agli atti della Struttura tecnica permanente per la misurazione della *performance*.

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.

Le schede-obiettivo 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.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di schede-obiettivo
<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>	30
TOTALE	220

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*, degli 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 scelta del campione è stata effettuata secondo il disegno di campionamento stratificato proporzionale, utilizzato anche nelle precedenti Relazioni e a cui si rimanda.

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 dunque effettuata l'estrazione delle schede da inserire nel campione 2024.

Numerosità della popolazione	N =	220		
Numerosità del campione	n =	22		
Frazione di campionamento	n/N =	10%		
	<i>Numerosità delle schede</i>	<i>Calcolo numerosità del campione per struttura</i>	<i>Numerosità del campione per struttura</i>	<i>Scheda estratta</i>
	Ni	0,10*Ni	ni	Numero scheda
Uffici di diretta collaborazione del Ministro	15	1,50	1	8
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	34	3,40	3	3; 4; 20
Provveditorati interregionali	36	3,60	4	7; 11; 18; 23
Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici	33	3,30	3	15; 19; 23
Dipartimento per la mobilità sostenibile	35	3,50	4	4; 5; 26; 27
Direzioni generali territoriali	27	2,70	3	1; 9; 14
Consiglio Superiore dei lavori pubblici	10	1,00	1	4
Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	30	3,00	3	10; 15; 17
TOTALE	220		22	

La numerosità campionata viene arrotondata per eccesso o per difetto all'interno di ciascun gruppo.

Le schede estratte sono relative agli uffici indicati nella seguente tabella:

<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Uffici di diretta collaborazione del Ministro	8	Settore affari generali, personale, sistemi informativi, conferimento incarichi
Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali	3	Direzione generale per l'edilizia statale, le politiche abitative, la riqualificazione urbana e gli interventi speciali - Divisione 2
	4	Direzione generale per l'edilizia statale, le politiche abitative, la riqualificazione urbana e gli interventi speciali - Divisione 3
	20	Direzione generale per le dighe e le infrastrutture idriche – Divisione 1
Provveditorati interregionali	7	Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Lombardia e l'Emilia-Romagna – Ufficio 3
	11	Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per il Veneto, il Trentino-Alto Adige e il Friuli-Venezia Giulia – Ufficio 2
	18	Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Toscana, le Marche e l'Umbria – Ufficio 5
	23	Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per il Lazio, l'Abruzzo e la Sardegna – Ufficio 5
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
	19	Direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza e sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori autostradali – Divisione 12
	23	Direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza e sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori autostradali – Ufficio ispettivo territoriale di Catania
Dipartimento per la mobilità sostenibile	4	Direzione generale per le politiche integrate di mobilità sostenibile, la logistica e l'intermodalità – Divisione 3
	5	Direzione generale per la motorizzazione, per i servizi ai cittadini e alle imprese in materia di trasporti e navigazione – Divisione 1
	26	Direzione generale per la vigilanza sulle autorità di sistema portuale, il trasporto marittimo e per le vie d'acqua interne - Divisione 3
	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
	9	Direzione generale territoriale del Nord Est – Ufficio della motorizzazione civile di Venezia
	14	Direzione generale territoriale del Nord Est – Centro prova autoveicoli di Bologna
Consiglio Superiore dei lavori pubblici	4	Incarichi di relatore
Comando generale del Corpo delle Capitanerie di Porto	10	Capitaneria di Porto di Civitavecchia
	15	Capitaneria di Porto di Manfredonia
	17	Capitaneria di Porto di Monfalcone

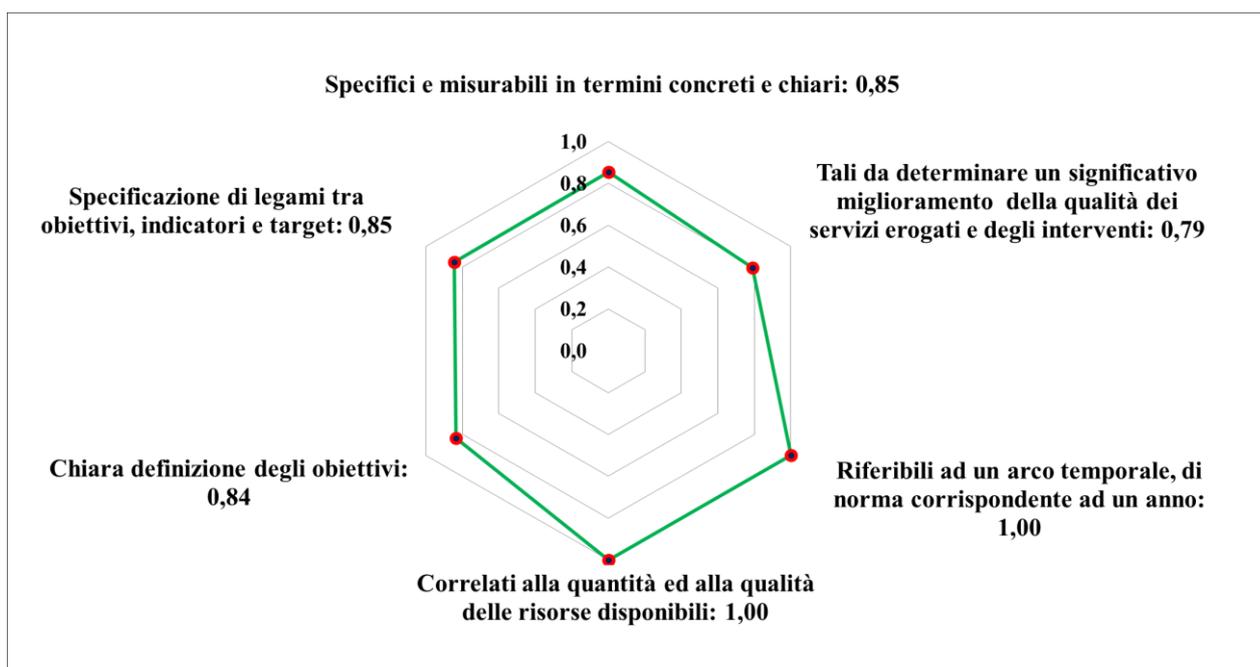
Le 22 schede-obiettivo appartenenti al campione sono state analizzate utilizzando i criteri di “compliance degli obiettivi” contenuti nella seguente tabella:

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
Definiti in modo chiaro e trasparente
Tali da specificare la correlazione 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 nella tabella e nel grafico seguenti:

Descrizione criteri - COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	Punteggio medio
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	0,85
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,79
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	1,00
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	1,00
Definiti in modo chiaro e trasparente	0,84
Tali da specificare la correlazione tra obiettivi, indicatori e target	0,85



Le verifiche campionarie condotte evidenziano che gli obiettivi assegnati per l'anno 2024 presentano elementi di chiarezza, specificità e misurabilità, con indicatori sostanzialmente adeguati, anche se riferiti alla sola misura dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

In attuazione alla Riforma 1.11 del PNRR “**Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni**”, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con la legge 21 aprile 2023, n. 41: “*Le amministrazioni pubbliche ... nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance ... provvedono ad 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 previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento*”.

Nel 2024 sono stati dunque assegnati obiettivi relativi alla riduzione dei tempi di pagamento sia ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa attraverso la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, sia ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.

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 dell'Organismo indipendente di valutazione con nota 19 dicembre 2018, n. 43830;
- decreto ministeriale 7 agosto 2020, n. 334, previo parere dell'Organismo indipendente di valutazione con nota 19 giugno 2020, n. 25421;
- decreto ministeriale 7 ottobre 2022, n. 320, previo parere dell'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

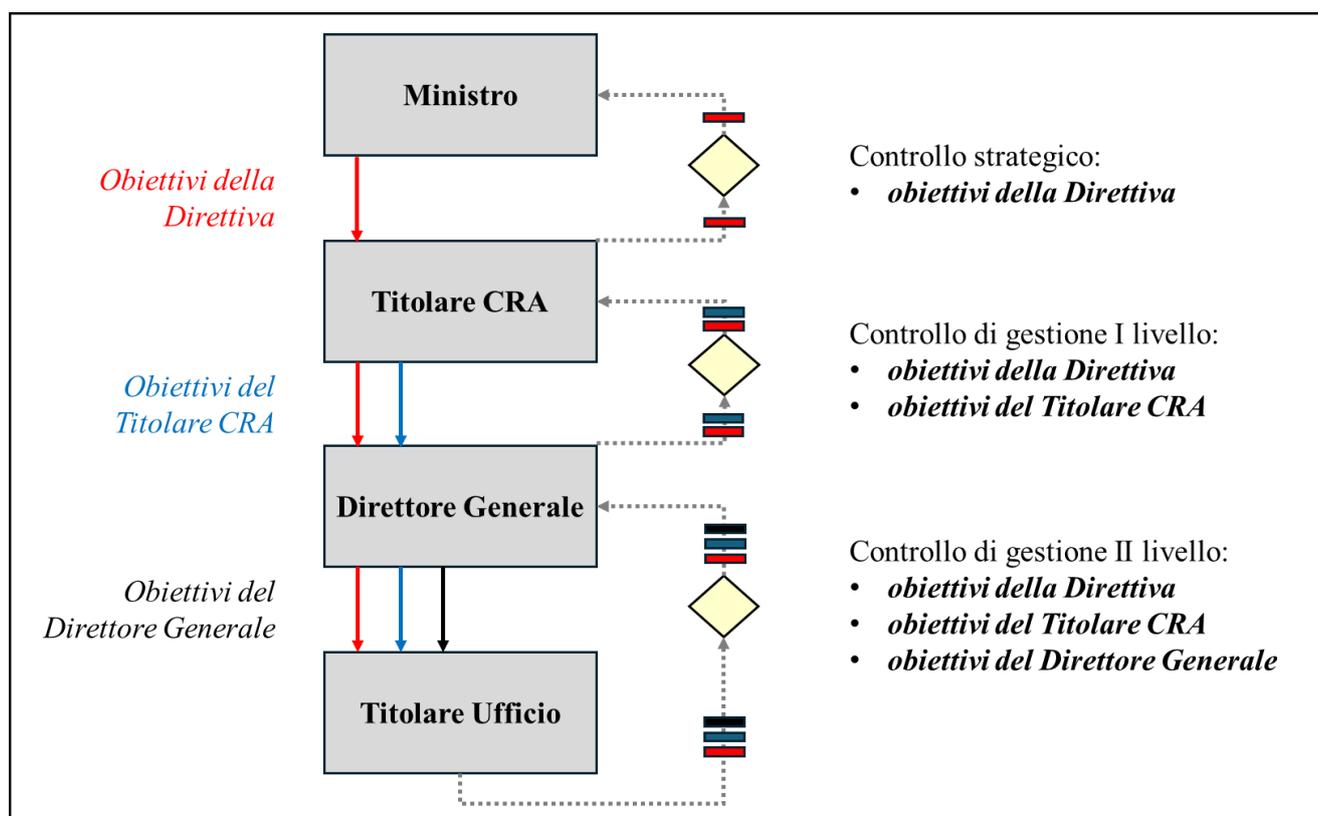
Relativamente alla *performance organizzativa*, si specificano:

- *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'Amministrazione* nel suo complesso, correlata agli obiettivi specifici contenuti nella sezione performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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



Il **monitoraggio degli obiettivi strategici** è effettuato dall'OIV, 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, per valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico; si monitora dunque la congruenza tra i risultati effettivamente conseguiti e gli obiettivi pianificati.

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.

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).

2.1.3. Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Come anticipato nel paragrafo precedente, con successivi decreti ministeriali sono state aggiornate alcune parti del Sistema di misurazione e valutazione e dei relativi Manuali operativi per i dirigenti e per il personale, sin dall'anno 2013.

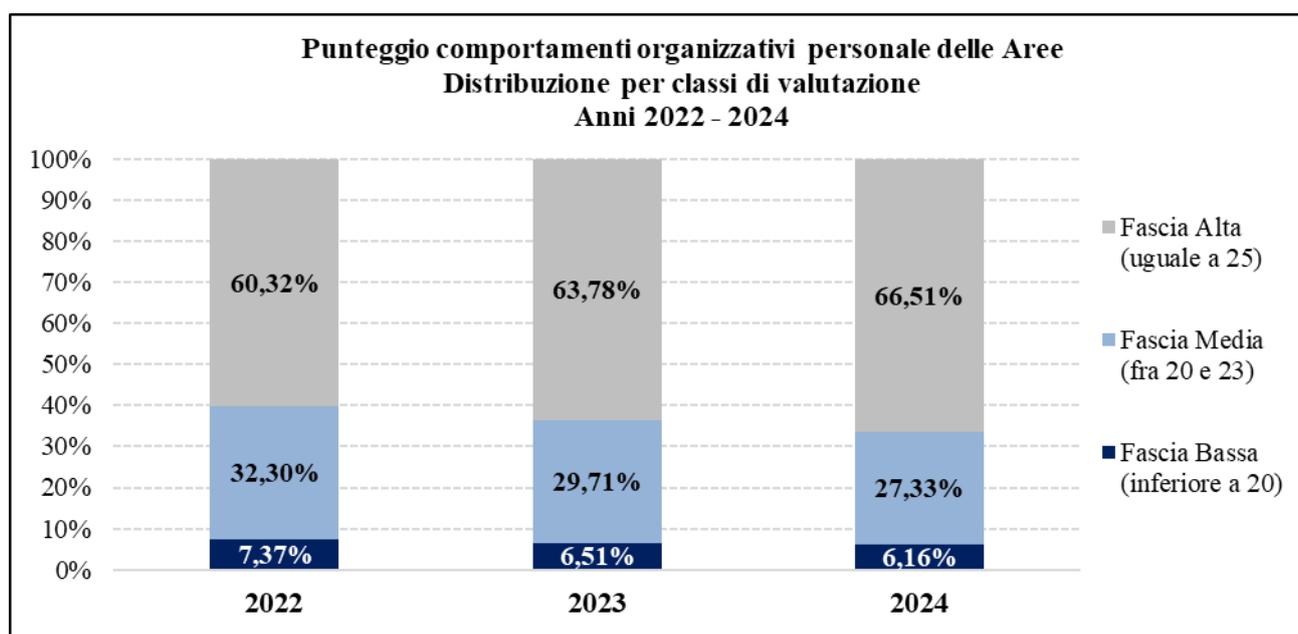
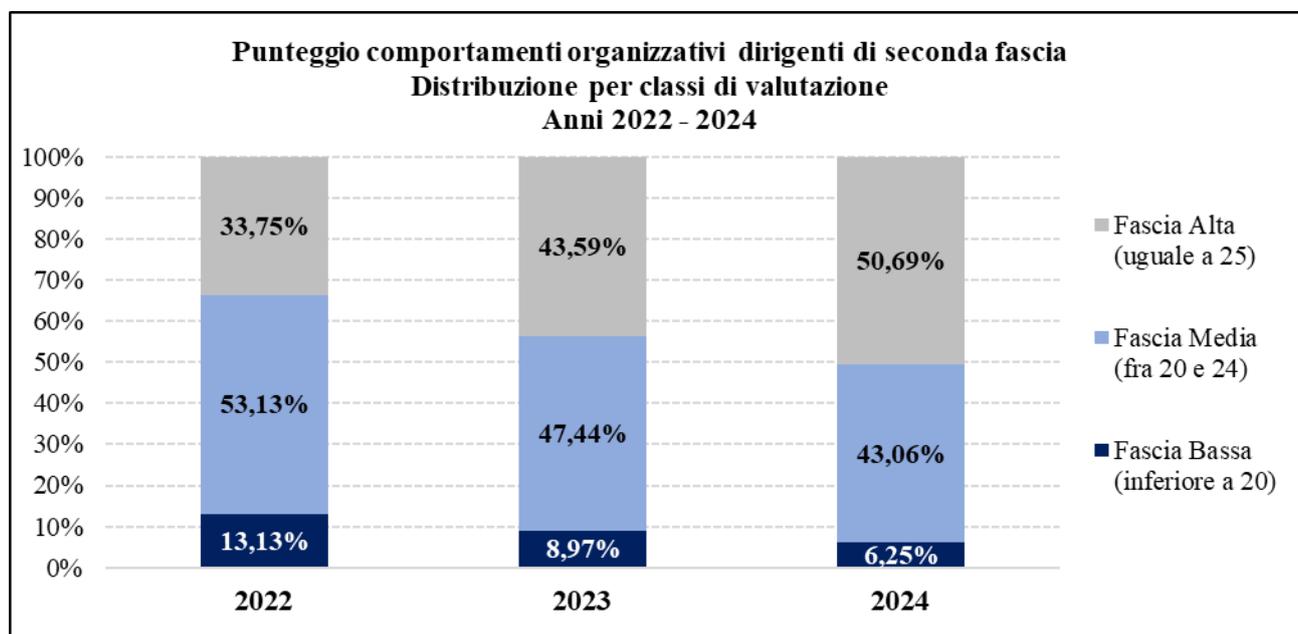
In particolare, uno dei focus degli aggiornamenti progressivi del Sistema è stato indirizzato alla differenziazione dei giudizi. A partire dal ciclo di valutazione 2020 è stato introdotto, relativamente alla valutazione dei dirigenti, un nuovo fattore di comportamento organizzativo, denominato "*capacità di valutazione dei propri collaboratori*" (articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150 del 2009), che si aggiunge agli esistenti fattori di comportamento organizzativo, per tener conto, tramite la formula della "deviazione standard", della differenziazione dei giudizi da parte dei valutatori nell'attribuzione dei punteggi.

L'Amministrazione ha poi messo a punto un'ulteriore modifica della formula per la determinazione della capacità di valutazione dei propri collaboratori, che, a partire dal ciclo di valutazione 2023, è calcolata attraverso la seguente formula, in cui μ è il valore medio delle n valutazioni e x_i è la valutazione del soggetto i -esimo:

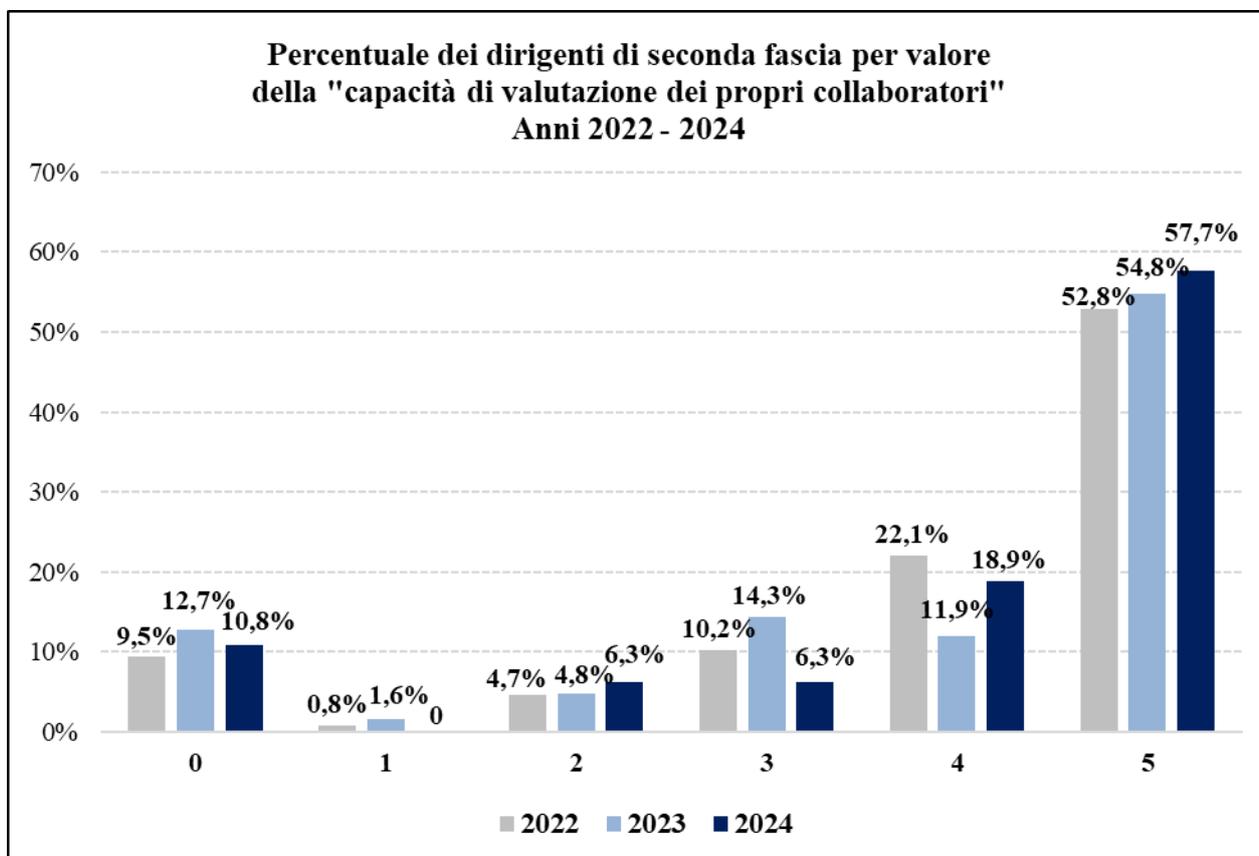
$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{n - 1}}$$

Il punteggio per la differenziazione delle valutazioni è dato dal prodotto della deviazione standard “σ” per un coefficiente di trasformazione, pari a 2. I punteggi variano da 0 a 5. È stabilito che il comportamento capacità di valutazione non è applicabile se i valutati, da parte di uno stesso valutatore, sono meno di cinque.

I grafici che seguono riportano le valutazioni dal 2022 al 2024 dei dirigenti di seconda fascia e del personale delle aree, considerando classi di punteggio di valutazione: alta, media e bassa.



Di seguito, inoltre, si presenta un grafico contenente i risultati ottenuti dai dirigenti di seconda fascia per il fattore di comportamento organizzativo “capacità di valutazione dei propri collaboratori”, nelle annualità 2022, 2023 e 2024.



Tali aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione hanno indirizzato la differenziazione dei giudizi, riducendo l’“appiattimento” dei punteggi valutativi.

Sul tema della differenziazione, nel 2024 si è espressa anche la Corte dei conti, che ha elaborato un report sulla base delle segnalazioni pervenute dagli Organismi indipendenti di valutazione; nel report vengono analizzate le premialità riconosciute dalle Amministrazioni centrali al loro personale, per verificare l’effettività del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, come delineato dal decreto legislativo n. 150/2009.

La stessa Corte, nelle conclusioni finali della Deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G, affronta la tematica, con particolare riferimento al ciclo valutativo dei Ministeri, auspicando l’applicazione di strumenti che premino il merito e indirizzino i percorsi di carriera ed invitando ad implementare sistemi di valutazione e incentivazione che non si limitino all’adempimento ma promuovano lo sviluppo organizzativo e manageriale: *“Emerge la necessità di meccanismi premiali che, in linea con la teoria degli incentivi propria dell’analisi economica, risultino realmente efficaci, ai fini della piena promozione della buona amministrazione. L’efficacia dei suddetti ha da essere verificata attraverso obiettivi monitorabili, non senza l’adeguato coinvolgimento degli utenti esterni nell’iter di valutazione. L’adeguatezza della*

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

Alla luce di tali indicazioni, si ritiene opportuno finalizzare il percorso già intrapreso dall’Amministrazione per l’aggiornamento e la revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, integrando le novità normative introdotte con il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 e il decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 ed in linea con le più recenti Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2.2. Infrastruttura di supporto

Il Ministero si avvale di un Sistema informativo per il controllo di gestione “SIGEST”, quale strumento diretto a supportare la funzione dirigenziale nella verifica e nel monitoraggio dell’efficacia, dell’efficienza e dell’economicità dell’azione amministrativa.

Il Sistema è in grado di calcolare *efficacia*, *efficienza tecnica* ed *efficienza economica* di ogni struttura impostata come centro di costo finale e, inoltre, di calcolare i costi dei prodotti e, per aggregazione, delle attività, dei compiti degli uffici, delle missioni di bilancio e dei programmi di spesa collegati.

L’attuale applicativo consente inoltre il monitoraggio degli obiettivi delle strutture dirigenziali di secondo livello e la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale.

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.

Al fine di ottimizzare l’applicativo in uso, il Ministero ha previsto una evoluzione applicativa del sistema attuale in modalità *web-based*; la soluzione applicativa analizzata, chiamata “*SigestWeb*”, apporterà cambiamenti sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista funzionale.

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

Le valutazioni individuali sono utilizzate per il calcolo dei trattamenti economici accessori e per le progressioni economiche e di carriera del personale delle aree.

Tali valutazioni potrebbero essere valorizzate anche ai fini della formulazione dei fabbisogni formativi del personale valutato.

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

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, dai 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 definizione 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, viene avviata 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.

Gli obiettivi specifici contenuti nel PIAO sono correlati al ciclo di bilancio attraverso l'introduzione di indicatori di impatto coincidenti con gli indicatori di nota integrativa e 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 dei cittadini.

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 2024-2026, adottato con D.M. 31 gennaio 2024, n. 22 e ammesso alla registrazione della Corte dei conti il 29 febbraio 2024 al n. 565.

Il documento, predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, recepisce le linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e l’Aggiornamento 2023 dello stesso PNA 2022, approvato con la Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, focalizzato sul settore dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del nuovo Codice.

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 particolare mediante il conferimento ai centri di responsabilità amministrativa di specifici obiettivi strategici.

Per l’anno 2024, con direttiva ministeriale 9 gennaio 2024, 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 *“Rafforzamento delle azioni previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell’attività amministrativa e l’uso delle risorse pubbliche”* nell’ambito dell’obiettivo strategico *“Attuazione tempestiva delle attività di analisi, valutazione e revisione della spesa, delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza”*.

Lo stato di attuazione dell’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.

L’obiettivo articolato in più fasi ha previsto nello specifico, per il 2024, la verifica dell’idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio “corruzione”, in particolare per le attività a rischio medio-alto, attraverso la valorizzazione di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura, da parte di ciascuna unità organizzativa del Ministero.

Le strutture hanno indicato anche le cause che eventualmente hanno ostacolato, ridotto, ritardato o modificato l'applicazione della misura medesima o ne hanno determinato il riesame. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha comunicato che sono stati acquisiti, conformemente ai risultati attesi, i contributi dei centri di responsabilità amministrativa, completi dei dati relativi alla rendicontazione degli indicatori di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione adottate, per ciascuna articolazione organizzativa centrale e periferica.

Sul tema della trasparenza sono state sollecitate 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.

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 2025, nel rispetto del termine prorogato dall'ANAC (comunicato del 29 ottobre 2024).

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

https://trasparenza.mit.gov.it/archiviofile/mit/Altri_contenuti/Relazione_annuale_RPCT_-_Anno_2024_2025-01-31.xlsx

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

Riguardo all'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 2024 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.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ

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

L'Organismo indipendente di valutazione (in carica sino ad agosto 2024), in occasione dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ANAC al 31 maggio 2024, ha rilevato, per la sottosezione "Carta dei servizi e standard di qualità", l'opportunità di aggiornare i riferimenti ai servizi pubblicati secondo la vigente struttura organizzativa.

A tal fine, sono state avviate le attività necessarie all'aggiornamento dei decreti di individuazione dei servizi erogati.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Relativamente al ciclo della *performance* 2024, tenuto conto delle risultanze dei documenti agli atti di questo ufficio, si rappresentano le procedure di monitoraggio effettuate dall'Organismo indipendente di valutazione della *performance*:

- Ha eseguito 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 dall'Atto del Presidente dell'ANAC del 1° giugno 2024 delibera ANAC n. 203/2023 relativa alle “*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità*”.

A tale ultimo riguardo, il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza risulta complessivamente soddisfacente, stante la struttura del Ministero, articolata a livello centrale e periferico. Complessivamente sono state assicurate l'integrità, l'aggiornamento, la completezza e la tempestività nella pubblicazione; si sono registrate, in alcuni circostanziati casi, lievi carenze nella qualità delle informazioni, talvolta il dato risultava pubblicato in una sottosezione non corretta.

Al compimento del primo triennio del nuovo documento integrato di programmazione PIAO, sarà cura di questo Organismo effettuare, come previsto dall'articolo 5 del decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, il *monitoraggio triennale* per la verifica della coerenza della Sezione Organizzazione e capitale umano con gli obiettivi della *performance*.

7. CONCLUSIONI

In conclusione, tenuto conto dei suggerimenti metodologici forniti dal precedente collegio OIV, che ha terminato il proprio mandato ad agosto 2024, e sulla base di questo già evidenziato nelle precedenti annualità, si richiama l'attenzione su alcune indicazioni e spunti, per accompagnare l'Amministrazione nell'ottimale gestione del ciclo della *performance*:

- Proseguire nel consolidare la progressiva integrazione e interconnessione delle diverse sezioni contenute nel ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione***, oltre la logica del “Piano dei Piani”. La redazione del Documento integrato costituisce, infatti, l'occasione in cui mettere a fattor comune le dimensioni pianificatorie e programmatiche dell'Amministrazione, nell'ottica della creazione di valore pubblico attraverso una chiara strategia, focalizzata sui portatori d'interesse e sulla necessità di “rendere conto” in modo trasparente alla collettività, partendo dagli obiettivi di *performance* assegnati e condivisi e dalla loro realizzazione. In tale ambito saranno anche avviate da questo Organismo le attività finalizzate al monitoraggio integrato delle sezioni di PIAO per il triennio di programmazione del documento, dal 2022 al 2024.
- Continuare nel progressivo e continuo ***rafforzamento della fase di programmazione degli obiettivi***, specifici, strategici e strutturali, per costruirne di sfidanti, misurabili e idonei a fornire informazioni significative sulle attività realizzate e sull'impatto sui destinatari di tali attività. Sarà utile, pertanto che ciascun obiettivo sia misurato da indicatori di *output* e, se possibile, di *outcome*, in grado di fornire sia una dimensione quantitativa dei risultati sia degli impatti realizzati attraverso le complesse attività e progettualità.

Applicando il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, gli obiettivi contenuti nella Direttiva del Ministro (obiettivi strategici) vanno opportunamente declinati alle strutture organizzative competenti (obiettivi strutturali).

- Elaborare e promuovere ***percorsi di informazione e comunicazione***, volti a sensibilizzare gli uffici centrali e periferici del Ministero sui contenuti e le finalità del PIAO e dei documenti programmatici, quali la Direttiva per l'attività amministrativa e la gestione e le note integrative al Bilancio dello Stato.
- Programmare ***interventi formativi per il personale***, alla luce delle recenti direttive: il Dipartimento della Funzione pubblica auspica che, per ogni Amministrazione, lo sviluppo di un sistema formativo sia sostenuto da un adeguato sistema informativo e realizzato in coerenza con la rilevazione dei fabbisogni, a partire dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali del personale. Le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze “producono valore” per le persone che lavorano nella Amministrazione, quali beneficiari diretti delle iniziative formative, l'Amministrazione stessa e i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati.

- Proseguire l'aggiornamento e l'utilizzo del *sistema di controllo di gestione*, anche a supporto del ciclo della *performance* e della trasparenza amministrativa. Potrebbe essere utile avviare uno specifico percorso formativo-informativo nei confronti della dirigenza, evidenziando le potenzialità di tale sistema e degli strumenti di digitalizzazione, abilitanti la “buona programmazione” e di supporto per la verifica dell'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati, individuando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.
- Provvedere, ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 all'*aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione* della *performance*, alla luce delle novità normative introdotte con il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 e il decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 ed in linea con le più recenti Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In particolare, l'aggiornamento del Sistema potrebbe avviare un progressivo percorso di “valutazione partecipativa”, affinché la definizione e realizzazione degli obiettivi programmati siano collegate ai bisogni e alle aspettative della collettività, in un quadro di continuo miglioramento del livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholder*.

Inoltre, in linea con quanto auspicato dalla Corte dei conti, nelle conclusioni finali della Deliberazione 13 maggio 2024, n. 62/2024/G, e con le più recenti normative nazionali, potrebbero essere progressivamente implementati programmi di valorizzazione del merito, indirizzando attività formative personalizzate, idonee modalità di crescita in carriera e di affidamento degli incarichi del personale.

Ing. Lisa Zanardo

Organismo indipendente di valutazione