



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 2014

APRILE 2014

INDICE

1.	<i>PRESENTAZIONE</i>	pag. 3
2.	<i>FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</i>	
2.1.	Performance organizzativa ed individuale	
2.1.1	Definizione di obiettivi, indicatori e target.....	pag. 4
2.1.2	Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.....	pag. 10
2.2.	Infrastruttura di supporto.....	pag. 12
2.3.	Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	pag. 13
3.	<i>INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI</i>	
3.1.	<i>Integrazione con il ciclo di bilancio</i>	pag. 13
3.2.	<i>Integrazione con gli altri sistemi di controllo</i>	pag. 14
4.	<i>IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE</i>	pag. 15
5.	<i>DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'</i>	pag. 15
6.	<i>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</i>	pag. 16
7.	<i>DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV</i>	pag. 16
8.	<i>CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</i>	pag. 17

Allegati

- 1) “Allegato 1 - Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”
- 2) “Allegato 2 – Il monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso”

PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito "Decreto", e tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito ANAC (già CiVIT).

Essa ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del ciclo di gestione della *performance*, nell'attuazione del *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* e nella definizione e monitoraggio degli *Standard di qualità* da parte dell'Amministrazione, proponendo eventuali interventi migliorativi.

L'articolo 19, comma 9, del D.L. 23 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della Funzione pubblica le competenze dell'ANAC (già CiVIT) relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009. Come chiarito dal Dipartimento della funzione pubblica, in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014, mantengono la loro validità, tra l'altro, le indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dalla CIVIT ed il calendario delle attività che le amministrazioni devono porre in essere in relazione al ciclo della performance.

Come previsto nel comunicato A.N.A.C. del 10 gennaio 2014, in base al quale "*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, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)*", la presente Relazione ed i relativi allegati sono inseriti nel Portale medesimo.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 *Performance organizzativa ed individuale*

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2014, le priorità politiche, gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi sono contenuti nella *Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione* n. 31 dicembre 2013, n. 472, registrata alla Corte dei conti il 3 febbraio 2014, al Reg. 1, Fgl. 657.¹

Gli obiettivi c.d. "strutturali" ed i correlati indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale sono contenuti nelle *Direttive dei Capi Dipartimento e dei Direttori generali*, emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva ministeriale e di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva dipartimentale.

Sia la Direttiva ministeriale sia le direttive emanate dai Capi Dipartimento e dai Direttori Generali sono confluiti nel **Piano della performance 2014-2016**, approvato con D.M. 31 gennaio 2014 n.32, registrato alla Corte dei Conti il 21 marzo 2014, Reg. 1, Fgl. 1506.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della performance - strategici, operativi e strutturali - sono stati definiti e condivisi tra valutatori e valutati nel rispetto delle procedure e delle tempistiche previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi e questi ultimi, a loro volta, sono articolati in fasi alle quali sono attribuiti indicatori, target e pesi, attraverso i quali misurare, per aggregazione, le percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strutturali, definiti in raccordo con gli obiettivi strategici ed operativi, sono tutti dotati di indicatori e *target*.

In merito alle verifiche sugli obiettivi dell'amministrazione, l'OIV ha effettuato specifici controlli sulle schede "Assegnazione obiettivi" delle

¹ La direttiva, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento di organizzazione del Ministero (D.P.C.M. 11 febbraio 2014, n. 72), è stata successivamente modificata con Direttiva n. 342 del 31 luglio 2014, registrata alla Corte dei Conti il 13 agosto 2014, Reg. 1, Fgl. 3321.

unità organizzative, contenenti sia le fasi degli obiettivi strategici sia gli obiettivi strutturali, con le modalità descritte di seguito.

In tal senso, l'OIV ha effettuato alcuni controlli a campione sugli obiettivi assegnati alle strutture organizzative di secondo livello, prendendo a riferimento, per ciascun Centro di Responsabilità amministrativa, alcune tipologie di schede.

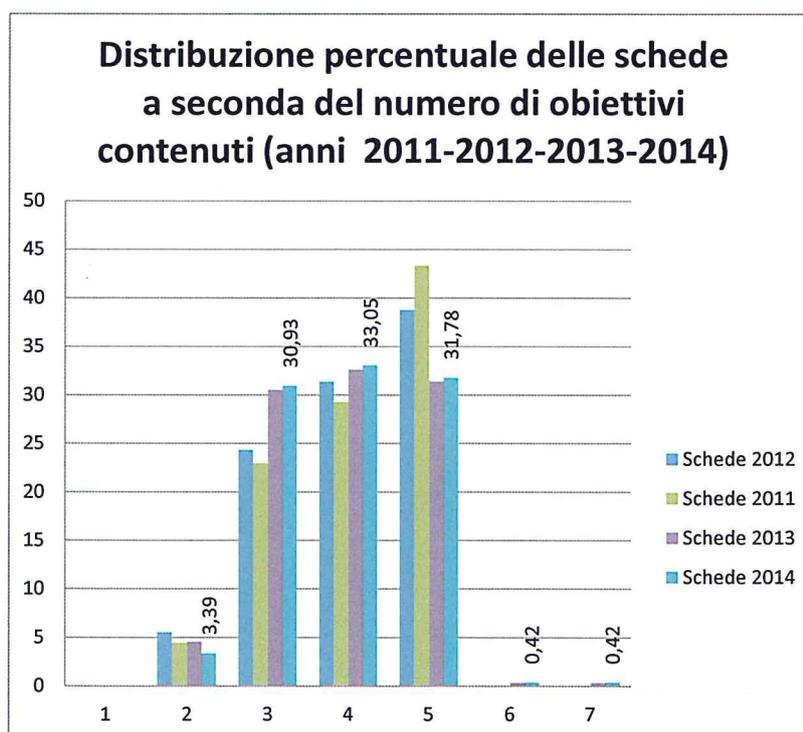
Il piano di lavoro è stato organizzato attraverso:

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

Nel Piano della performance per l'anno 2014 sono state inserite complessivamente 236 schede obiettivo, per un totale di 938 obiettivi, con un lieve decremento del numero degli obiettivi di circa lo 0,8% in più rispetto al Piano della performance 2013.

	2011	2012	2013	2014
Numero di schede nel Piano della performance	270	271	239	236
Numero di obiettivi nel Piano della performance	1016	1083	944	938

Nel grafico sottostante si può leggere il numero percentuale delle schede che contengono rispettivamente da 2 a 7 obiettivi negli ultimi quattro anni.



La lista delle tipologie di schede è stata creata considerando le schede-obiettivo contenute nel Piano della performance, selezionandole per tipologia. Tenuto conto che alcune schede obiettivo si ripetono, in particolar modo per le strutture periferiche, nella lista sono state inserite soltanto le schede tipo di ciascuna struttura. Il numero di unità di riferimento si è così ridotto a 190.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede	Numero di obiettivi contenuti nelle schede	Numero medio di obiettivi per scheda
<i>Gabinetto del Ministro</i> ²	10	32	3,20
<i>Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale</i> ³	55	194	3,53
<i>Provveditorati</i>	58	255	4,40
<i>Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici</i>	50	181	3,62
<i>Direzioni generali territoriali</i> ⁴	4	15	3,75
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	7	25	3,57
<i>Altri</i> ⁵	6	18	3,00
TOTALE	190	720	3,79

Ad ogni scheda-obiettivo, inserita nel Piano della performance, è associato un numero progressivo, il quale 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 piano di campionamento è stata effettuato secondo il metodo di campionamento casuale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise o stratificate in 7 gruppi, individuati dalla struttura di appartenenza degli uffici. Da ciascun gruppo è estratto, in modo indipendente, un campione casuale semplice di numerosità n_i . Si è scelto un tasso di sondaggio f pari al 10%, uguale in tutti gli strati ($f_i = \frac{n_i}{N_i} * 100$ il tasso di sondaggio nello strato

² 10 schede (oltre gli 8 uffici del Gabinetto è stata inserita la scheda-obiettivo della struttura tecnica permanente di misurazione della performance del Responsabile della prevenzione della corruzione)

³ 55 schede (sono state considerate le 53 schede delle diverse divisioni delle Direzioni generali del Dipartimento, 1 schede dei titolari di incarico con funzioni ispettive, di consulenza e di studio e ricerca e soltanto 1 scheda tipo dell'ufficio tecnico dighe)

⁴ 4 schede (le 4 schede tipo si riferiscono all'Ufficio I, l'Ufficio della motorizzazione civile, Centro prova autoveicoli, Ufficio per i trasporti ad impianti fissi)

⁵ 6 schede (questo gruppo riunisce le schede del Comando generale delle Capitanerie di Porto, della DG investigazioni ferroviarie, dell'Albo degli autotrasportatori, del Nucleo di valutazione degli investimenti pubblici e della Struttura tecnica di Missione)

i , quando $f_1 = f_2 = \dots = f_L = f$). Procedendo in tal modo, all'interno di ogni strato, la numerosità campionaria è proporzionale alla numerosità della popolazione.

Essendo la lista delle schede obiettivo composta da 190 (N) unità, suddivise in 7 gruppi, con tasso di sondaggio pari al 10%, la numerosità del campione (n) è risultata pari a 21 unità.

Numerosità della popolazione				
			N =	190
Numerosità del campione				
			n =	21
Frazione di campionamento n/N=10%				
			n/N =	10/%
	Numerosità delle schede	Numerosità del campione per struttura	Numerosità del campione per struttura	Scheda estratta
	Ni	0,10*Ni	ni	Numero scheda
Gabinetto	10	1,00	1	1
Consumi	7	0,70	1	4
Dipartimento infrastrutture	55	5,50	6	21,7,44,1,55,20
Provveditorati	58	5,80	6	22,46,1,53,15,27
Dipartimento Trasporti	50	5,00	5	40,14,31,5,1
DGT	4	0,40	1	4
Altri	6	0,60	1	1
TOTALE	190	19,00	21,00	

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

Il metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione è stato quello della funzione per la generazione dei numeri casuali del foglio di calcolo Excel (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

Le schede estratte, tra quelle inserite nel Piano della performance 2014-2016, sono quelle corrispondenti agli Uffici di seguito indicati:

<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Gabinetto	1	Settore infrastrutture ferroviarie e stradali, dighe, edilizia pubblica e privata, opere strategiche, provveditorati e consiglio superiore dei lavori pubblici
Consup	4	Servizio tecnico centrale div. 1
Dipartimento infrastrutture	1	Incarico di studio e ricerca
	7	D.G. Personale – Div. 6
	20	D.G. Edilizia statale – Div. 6
	21	D.G. Politiche abitative – Div. 1
	44	D.G. Infrastrutture ferroviarie e per l’interoperabilità ferroviaria – Div. 4
	55	D.G. Dighe – Ufficio tecnico per le dighe di Torino
Provveditorati	1	Provveditorato Piemonte – Valle d’Aosta Ufficio 1 – Risorse umane
	15	Provveditorato Veneto - Trentino Alto Adige - Friuli Venezia Giulia – Ufficio 7 Amministrativo con sede di Trento Provveditorato
	22	Provveditorato Emilia – Romagna Ufficio 5 Amministrativo con sede Ancona
	27	Provveditorato Toscana Umbria Ufficio 5 Opere marittime
	46	Provveditorato Puglia - Basilicata Ufficio 1 Risorse Umane
	53	Provveditorato Sicilia e Calabria Ufficio 2 Tecnico per la Sicilia
Dipartimento Trasporti	1	D.G. Motorizzazione – Div. 1
	5	D.G. Motorizzazione – Div. 5
	14	D.G. Trasporto stradale– Div. 1
	31	D.G. Trasporto marittimo.– Div. 1
	40	D.G. Porti – Div. 4
DGT	4	USTIF per la Lombardia
Altri	1	D.G. investigazioni ferroviarie Div. 1

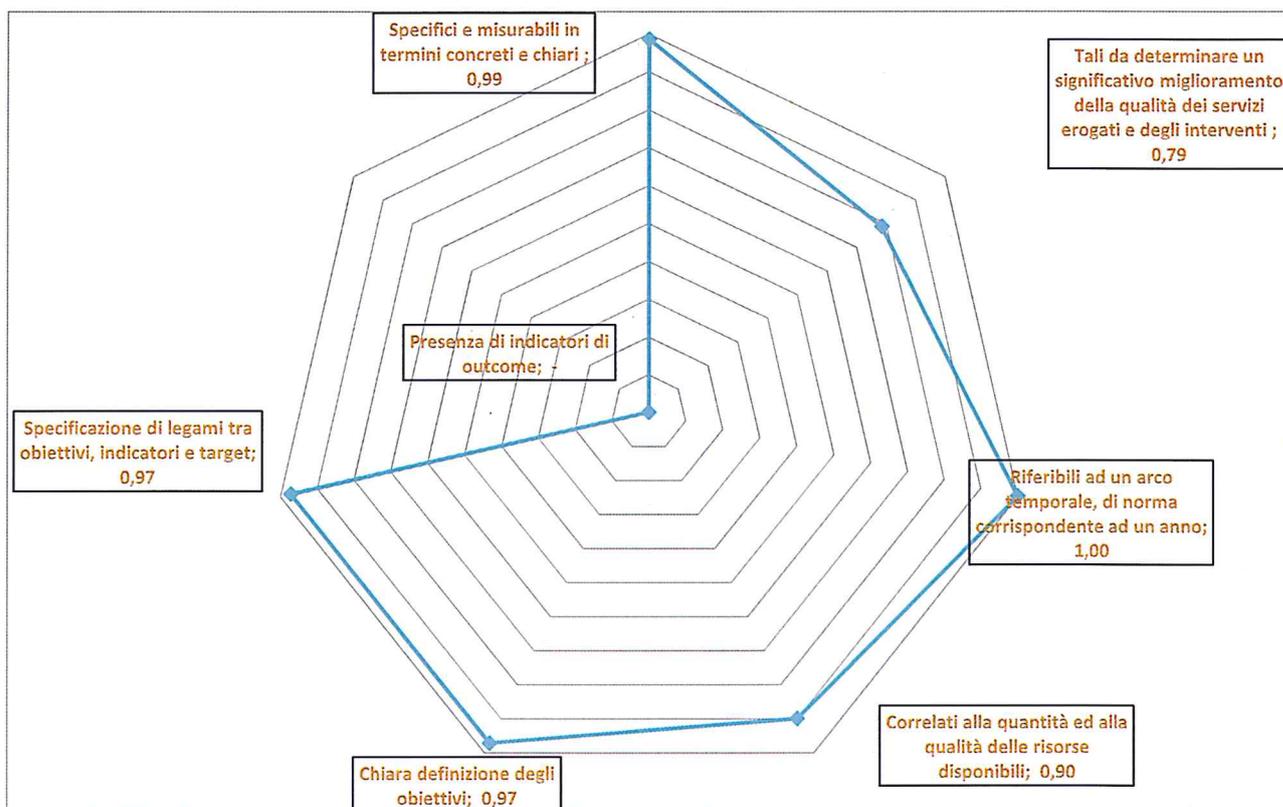
Le 21 schede estratte sono state analizzate utilizzando la griglia seguente:

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

nella quale, per ogni criterio, sono stati assegnati punteggi variabili da 0 a 1 (0 - 0,2 - 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1).

Ne è conseguito il risultato riportato di seguito, in tabella ed in grafico.

Descrizione criteri	Punteggio medio
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	0,99
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	0,90
Chiara definizione degli obiettivi	0,97
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,97
Presenza di indicatori di <i>outcome</i>	-



In sintesi, può affermarsi che se, nella maggior parte dei casi, gli obiettivi assegnati per l'anno 2014 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità, in altri casi la loro formulazione è piuttosto generica, non consentendo una sempre chiara individuazione delle attività considerate.

Anche gli indicatori risultano essenzialmente adeguati, sia pure nel quadro di un sistema di indicatori rivolto, essenzialmente, a misurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Il giudizio sulla idoneità degli obiettivi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi si attesta su un valore medio, in ragione della progressiva tendenza delle strutture a ridurre i valori percentuali dei target proposti.

Anche con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2014, non sono presenti indicatori di *outcome*.

La tabella sottostante riporta un confronto della valutazione effettuata con riferimento al campione di obiettivi del 2013 e quello del 2014. In particolare è stata calcolata la variazione percentuale del valore assegnato ai diversi indicatori di qualità nei due anni, nell'ultima colonna.

Si evidenzia così un miglioramento per tutti gli indicatori ad eccezione della capacità degli obiettivi di essere correlati alle risorse disponibili, dove si registra un -7,35% rispetto alla qualità registrata nel 2013.

	Anno di riferimento		Variazione percentuale della qualità degli indicatori
	2013	2014	
<i>Specifici e misurabili in termini concreti e chiari</i>	0,90	0,99	10,11
<i>Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi</i>	0,60	0,79	30,95
<i>Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno</i>	1,00	1,00	0,00
<i>Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili</i>	0,97	0,90	-7,35
<i>Chiara definizione degli obiettivi</i>	0,87	0,97	12,09
<i>Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target</i>	0,93	0,97	4,08
<i>Presenza di indicatori di outcome</i>	-	-	-
Media punteggio	0,75	0,80	

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è stato approvato con D.M. 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV

Al sistema sono allegati i seguenti Manuali :

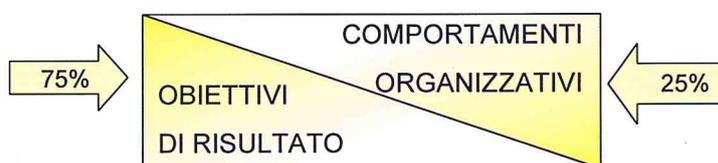
- 1) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai Centri di responsabilità;
- 2) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- 3) Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Il Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale è stato aggiornato con D.M. 8 novembre 2013, n. 402, registrato alla Corte dei Conti il 30 dicembre 2013, a conclusione di una complessa attività di confronto con le Organizzazioni Sindacali, nell'ambito di un Tavolo Tecnico Parte Pubblica – OO.SS., appositamente costituito.

Gli elementi essenziali del Sistema, le procedure e la metodologia di misurazione e valutazione della performance previste dal Sistema medesimo sono stati più volte descritti nei documenti elaborati dall'Amministrazione e dall'OIV.

In sintesi, 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).

Relativamente al ciclo della performance 2014, il procedimento di misurazione della performance organizzativa e di valutazione individuale dei dirigenti, non risulta ancora concluso né per la dirigenza di prima fascia, né per la dirigenza di seconda fascia.

Per quanto riguarda, invece, il personale non dirigenziale, per effetto dell'adozione del nuovo Manuale, è stata superata la sospensione delle procedure di valutazione del personale non dirigenziale, a suo tempo disposta dal Capo di Gabinetto *pro tempore* nel mese di aprile 2012.

Nel mese di gennaio 2015, per la prima volta dall'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione, sono state, quindi, avviate e concluse in buona parte degli Uffici le procedure di valutazione del personale delle Aree, sulla base dei risultati organizzativi conseguiti dalle strutture con riferimento agli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2014-2016 e dei giudizi espressi dai valutatori sui comportamenti organizzativi.

Anche per il personale, le procedure sono ancora in corso.

I ritardi registratisi, rispetto ai tempi di conclusione (31 marzo) previsti nel Sistema di misurazione e valutazione, sono da imputare essenzialmente alla necessità di portare a termine, prioritariamente, l'attuazione della riforma organizzativa del Ministero, con il conferimento degli incarichi dirigenziali di livello non generale nel mese di marzo.

Dai dati finora acquisiti da questo Organismo emerge che, anche per l'anno 2014, non si è registrata una significativa differenziazione dei giudizi, tutti tendenzialmente orientati verso il massimo del punteggio.

2.2 Infrastruttura di supporto

Anche nell'anno 2014, le attività di monitoraggio, misurazione e valutazione sono state condotte manualmente, senza l'ausilio di un sistema informativo.

Nel secondo semestre dello stesso anno, è stato, comunque, riattivato, a distanza di tre anni dalla sua sospensione, il Sistema informativo per il controllo di gestione – SIGEST.

Tale riattivazione si è resa possibile in virtù della stipula, con la “*Scuola Nazionale dell'Amministrazione*”, proprietaria del SIGEST, del Protocollo di intesa avente ad oggetto “*la costituzione a titolo gratuito non esclusivo del diritto d'uso del programma applicativo per il controllo di gestione*”,

Pertanto, il calcolo della performance organizzativa, a partire dall'anno 2015, potrà essere effettuato con l'ausilio delle apposite funzionalità di cui è dotato il SIGEST.

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

Come già rappresentato nelle precedenti Relazioni, può sicuramente affermarsi che l'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione abbia determinato progressivi cambiamenti nei "comportamenti" della dirigenza, non solo orientandone le scelte verso la definizione di obiettivi selezionati nell'ambito delle attività più rilevanti (anche se non sempre si tratta di obiettivi particolarmente sfidanti), ma anche favorendo, nella maggior parte dei casi, la qualità delle prestazioni e la produttività e stimolando la competizione all'interno delle strutture, sebbene, in quest'ultimo caso, con effetti non sempre positivi, a causa delle situazioni conflittuali a cui può dare luogo.

E' probabilmente per evitare l'ingenerarsi di tali ultime situazioni che, rimane ancora insufficiente la "capacità di valutazione" dimostrata dai valutatori.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Al fine di assicurare la coerenza ed il collegamento tra gli obiettivi presenti nel Piano della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, richiesti sia dal D.Lgs. n.150 del 2009⁶, nel corso della programmazione che segue alla "fase discendente", fissata per il periodo marzo – settembre, si tiene conto delle proposte dell'Amministrazione al MEF, in vista della stesura delle note integrative. Nella "fase ascendente", fissata per la fine del mese di settembre, i titolari dei CRA, nel proporre al Ministro gli obiettivi strategici destinati a realizzare le priorità politiche, tengono conto, per quanto attiene alle risorse finanziarie, dei dati contenuti nelle note integrative trasmesse ai fini della composizione del progetto di bilancio annuale di previsione. Nelle fasi di "consolidamento" e di successiva stesura della direttiva annuale, fissate per i mesi di novembre e dicembre, si tiene conto dell'andamento dei lavori del disegno di legge di stabilità.

Si tratta di un meccanismo a suo tempo concordato con l'Ufficio Studi della Ragioneria Generale dello Stato, per cui gli obiettivi contenuti nel Piano della performance, sia strategici sia strutturali, trovano collocazione, in sede di compilazione della Nota integrativa, all'interno di obiettivi più ampi, denominati "Macro-obiettivi", destinati a ricomprendere gli obiettivi

⁶ Cfr. art. 4, comma 2, lettera b), articolo 5, comma 2, lettera g, articolo 10, comma 1, lettera a).

basati su linee di attività e competenze omogenee, in ragione della materia e della struttura di riferimento, all'interno di ciascun Programma di spesa.

In ciascuna "scheda-obiettivo" inserita nel Piano della performance, comprese le schede degli obiettivi strategici, è data evidenza del pertinente "Macro-obiettivo" di Nota integrativa, con indicazione del relativo importo.

Inoltre, allo scopo di garantire il collegamento tra gli indicatori inseriti nella Nota integrativa al bilancio di previsione ed *“il sistema di indicatori e obiettivi adottati da ciascuna amministrazione per le valutazioni previste dalla legge 4 marzo 2009, n. 15, e dai successivi decreti attuativi”*, così come previsto dall'articolo 21, comma 11, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, gli indicatori riportati nella Nota integrativa sono scelti fra quelli contenuti nel Piano della performance dell'anno finanziario cui si riferiscono le Note integrative e che meglio rappresentano l'Obiettivo ed il Programma cui sono associati.

Tale impostazione risulta essere la migliore possibile, tenuto conto sia della peculiare e complessa realtà organizzativa del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti sia dello scopo e delle funzioni della Nota integrativa. Ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 196 del 2009, la Nota integrativa è il documento nella quale devono trovare corretta rappresentazione tutte le risorse iscritte in bilancio, mediante loro imputazione agli "obiettivi", intesi come complesso di tutte le attività svolte dalle strutture, siano esse di natura strategica o meno.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come si è detto, è stato riattivato, nel mese di luglio 2014, il sistema informativo per il controllo di gestione SIGEST.

A partire dall'anno in corso, il sistema è stato integrato con le funzionalità necessarie alla misurazione della *performance*.

Tra le linee di attività monitorate nell'ambito del controllo di gestione, sono infatti, evidenziate anche quelle alle quali sono associati obiettivi, con la possibilità, quindi, di monitorarne l'andamento e di misurare i relativi risultati alla fine dell'esercizio finanziario.

Il sistema consente anche l'elaborazione dei *report* contenenti i livelli di performance intermedi e finali, con evidenti vantaggi sia in termini operativi che sotto il profilo dell'attendibilità dei dati.

Il sistema è in grado di interconnettersi con altri sistemi informativi, tra i quali:

- 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 – COINT (sistema di contabilità economica analitica del Ministero dell'economia e delle finanze)
- Centro Elaborazione dati della Motorizzazione civile.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 – 2016 è stato approvato con Decreto 27 maggio 2014 n. 249, registrato alla Corte dei conti in data 17 luglio 2014, Reg. 1, Fgl. 3106.

Il Responsabile della trasparenza ha effettuato le verifiche in relazione a quanto previsto dalle delibere ANAC n. 71 e n. 77 del 2013 e l'OIV ha provveduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Al fine di procedere all'aggiornamento e pubblicazione dell'elenco dei servizi erogati e dei relativi standard, la cui scadenza è prevista per il 31 gennaio di ogni anno, come indicato dalla delibera A.N.A.C. n. 3/2012, e di dare risposta alle osservazioni formulate dalla stessa Autorità, nel rapporto sull'avvio del ciclo della performance per l'anno 2013, questo Organismo ha provveduto a riattivare le attività del gruppo di lavoro interdipartimentale nel mese di giugno 2013.

Nel mesi successivi questo Organismo ha svolto un'intensa attività di accompagnamento e di supporto tecnico e metodologico, attraverso comunicazioni, e-mail ed incontri con i referenti del gruppo di lavoro, al fine di discutere e superare le criticità inerenti alla mappatura dei servizi, alla definizione degli standard ed all'individuazione delle dimensioni e degli indicatori.

A conclusione di tale attività, è stato emanato il D.M. 12 febbraio 2014, n. 39, prima, e, da ultimo, il D.M. 30 gennaio 2015, n. 27, con il quale si è proceduto ad un ulteriore aggiornamento degli standard di qualità ed all'individuazione dei servizi erogati dal Ministero.

Tutti i decreti ed i relativi allegati sono pubblicati sul portale istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente".

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nel 2014, per la prima volta, sono stati attivati i tavoli di lavoro con la partecipazione dei principali *stakeholder* per la definizione degli obiettivi strategici. Pertanto, il quadro degli obiettivi, per l'anno 2015, è stato definito tenendo anche conto di quanto emerso nei tavoli di lavoro con gli stakeholder. E' stato in tal modo avviato un percorso di graduale condivisione degli obiettivi con i soggetti che hanno interesse ed influenza nei settori di competenza del Ministero. La programmazione partecipata degli obiettivi strategici con gli stakeholder sarà estesa ad un numero più ampio di settori nel corso del 2015, ai fini della programmazione del 2016.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio attuate dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti.

- 1) Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, è stata effettuata l'analisi "a campione", descritta al paragrafo 2.1.1.
- 2) Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, l'OIV supporta il Referente della performance nell'attività di costante coordinamento delle strutture in tutte le fasi del ciclo di performance: definizione delle proposte di obiettivi, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione finale.
- 3) Riguardo al processo di assegnazione degli obiettivi, l'OIV verifica che siano state emanate, da parte dei dirigenti preposti ai Centri di Responsabilità e dei titolari degli Uffici dirigenziali generali, le direttive per l'assegnazione degli obiettivi medesimi.
- 4) Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV supporta l'organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali.
- 5) Riguardo al monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, l'OIV effettua periodiche verifiche sul sito ed è in costante contatto con i responsabili della pubblicazione dei dati e con i referenti della materia nelle varie strutture.

- 6) Riguardo agli standard di qualità dei servizi erogati, l'OIV raccoglie, verifica e pubblica i dati di monitoraggio comunicati trimestralmente dalle strutture interessate.

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

8.1 CRITICITA'

Il ciclo adottato dal Ministero, tenuto conto dello spirito del continuo miglioramento e quindi della previsione di apportare lievi aggiornamenti che tengono conto dell'esperienza maturata nella prima applicazione di alcune fasi, soprattutto per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione, non ha presentato particolari criticità, anche in considerazione dell'efficace coordinamento svolto dall'Organismo indipendente di valutazione, divenuto un importante punto di riferimento per tutte le strutture ministeriali.

Tuttavia, devono ribadirsi le seguenti criticità, più volte segnalate:

- alla resistenza interna all'applicazione delle norme del Decreto, con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale;
- allo scarso grado di differenziazione dei giudizi nell'esercizio dell'attività di valutazione della performance individuale;
- alla mancata adozione, da parte dell'Amministrazione, del bilancio di genere.

Anche per quanto attiene agli ambiti della "trasparenza" e dell'"integrità" devono segnalarsi alcune criticità, derivanti, da un lato, dalla difficoltà di interpretazione di alcune delle norme che regolano la materia e, dall'altro, da una suddivisione dei compiti e delle responsabilità scarsamente definita, anche a livello legislativo.

D'altro canto, l'impegno richiesto per l'attuazione delle norme che disciplinano la trasparenza e la prevenzione della corruzione, sempre crescente, è tale che la previsione legislativa delle figure del Responsabile della Trasparenza e del Responsabile della prevenzione della corruzione, in assenza di solide strutture di supporto a livello operativo, appare insufficiente ad assicurare un'efficace attività di coordinamento, monitoraggio e controllo che possa garantire la corretta attuazione delle norme.

8.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

- Maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione delle strutture, ad ogni livello della catena gerarchica, da parte degli organi centrali preposti all'attuazione delle riforme in materia di valutazione, trasparenza e integrità;
- Interventi formativi che possano favorire un progressivo cambiamento nelle modalità di percezione della cultura della valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- Interventi legislativi per la previsione di sanzioni più incisive per le ipotesi di inosservanza degli obblighi discendenti dalla normativa in materia di valutazione, trasparenza ed integrità;
- Rafforzamento dei poteri facenti capo al Responsabile della trasparenza e al Responsabile della prevenzione della corruzione, con la previsione di adeguate strutture o, in alternativa, della riconduzione dei compiti *de quibus* agli Organismi indipendenti di valutazione.

IL PRESIDENTE
(Dott. Cosimo Caliendo)

