



Ministero dello Sviluppo Economico

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs.n.150/2009).

Annualità di riferimento: 2014

23

INDICE

PRESENTAZIONE.....	3
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	4
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	7
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....	9
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	9
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	10
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ	10
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	11
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	12

PRESENTAZIONE

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero dello sviluppo economico nell'anno 2014 e di evidenziare, nella prospettiva di possibili miglioramenti, le criticità del ciclo di gestione della performance.

Si dà anche conto dei fattori che più hanno inciso nell'anno di riferimento, anche se essi non esauriscono il quadro della valutazione complessiva della performance.

Se si guarda al contesto interno, occorre considerare la "sofferenza" che la durata del processo di riorganizzazione del MISE, iniziato a partire dalla metà del 2013 e completatosi nel novembre del 2014 con l'interpello per i dirigenti di seconda fascia, ha inevitabilmente prodotto sul buon andamento del ciclo della performance. Non meno significativi, poi, gli effetti negativi derivati dall'asimmetria fra il processo di programmazione finanziaria/Nota integrativa al bilancio di previsione 2014-2016, rimasto incentrato sulla preesistente struttura dipartimentale e quello di pianificazione strategica/Direttiva 2014 ed in genere di pianificazione della performance, che invece ha dovuto tener conto della diversa organizzazione di cui al D.P.C.M. 158/2013, basata su 15 direzioni generali coordinate da un Segretario Generale.

Sul piano degli scenari normativi esterni, inoltre, l'anno trascorso è stato denso di adempimenti sul fronte della performance per tutta la P.A., a partire da quelli in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, in esecuzione della legge 190/2012 e del decreto legislativo 33/2013 e dei conseguenti provvedimenti che hanno a loro volta generato una nutrita serie di delibere A.N.A.C..

Anche il diverso assetto dei ruoli introdotto dalla legge 11 agosto 2014, n.114, di conversione del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha fatto dell'A.N.A.C. la regista della strategia complessiva di prevenzione della corruzione (estesa al settore degli appalti pubblici) ed ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica i compiti relativi alla performance, ha determinato, in sostanza, un allentamento di indirizzi operativi nonché della 'tensione' intorno alla materia della performance.

In questo quadro, l'attuale collocazione istituzionale e la strumentazione attribuita agli Organismi di Valutazione ha consentito solo episodici miglioramenti, tuttavia non contribuendo a delineare un'organica traiettoria di crescita delle amministrazioni nel ciclo della performance, per il cui sviluppo non appare allo stato sufficiente l'incremento dei compiti di monitoraggio di detti Uffici.

Deve attendersi al riguardo un miglioramento delle azioni di coordinamento degli OIV anche sulla base delle disposizioni di cui al DPR recentemente approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri, recante "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della

Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.”

Rimane, infine, da segnalare che i dati della presente Relazione riguardano quattordici Direzioni generali, in quanto una Direzione (DG per le attività territoriali) e l'ex Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica non hanno trasmesso le richieste informazioni, con inevitabili conseguenze sulla completezza del documento stesso e dei suoi allegati.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La riorganizzazione prevista dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, entrato in vigore l'8 febbraio 2014, ha condizionato la tempistica di messa a punto dei documenti di programmazione strategico/operativa per il 2014: la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione è stata emanata il 7 agosto ed il Piano della performance 2014-2016 approvato il successivo 9 ottobre.

Il descritto disallineamento tra bilancio e nuova struttura del Mise ha reso innanzitutto necessario ricondurre gli obiettivi dipartimentali della Nota Integrativa alle nuove Direzioni generali ed ha richiesto l'adattamento del Sistema di misurazione e valutazione vigente, nelle more della sua revisione.

L'OIV è intervenuto con propri indirizzi alle strutture, così riassumibili:

- revisione delle schede di pianificazione strategica ed operativa per adattare ai centri di responsabilità direzionali e invito a confermare gli obiettivi strategici presenti nella Nota Integrativa (ed ivi attribuiti ai preesistenti Dipartimenti) tenendo conto, alla luce del decreto 158, dell'ambito di appartenenza per ciascuna Direzione generale delle diverse attività strategiche, nonché invito a definire obiettivi operativi significativi e puntuali, corredati da piani di azione accurati;
- necessità che le Direzioni cui non era riconducibile alcun obiettivo strategico fra quelli della Nota provvedessero a formularne di nuovi nell'ambito delle risorse già destinate alla realizzazione del complesso degli obiettivi dell'ex dipartimento di appartenenza (operazione evidentemente complessa, ma indispensabile, sulla quale è stato anche acquisito informalmente l'avviso favorevole dell'Ufficio Centrale di Bilancio);
- richiamo dell'attenzione sul carattere di concretezza degli obiettivi, sull'importanza di indicatori in grado di consentire la misurazione effettiva dei risultati e di target sfidanti, anche alla luce degli indirizzi A.N.A.C., nonché sull'esigenza di realizzare a tutti i livelli una pianificazione integrata fra trasparenza, prevenzione della corruzione, pari opportunità e benessere organizzativo;
- esigenza di migliorare il livello di individuazione e coinvolgimento degli *stakeholder* sia in sede di pianificazione sia di monitoraggio.

Al fine di garantire la massima coerenza possibile tra pianificazione finanziaria e pianificazione strategico/operativa, l'Amministrazione ha poi deciso di assegnare ai nuovi dirigenti apicali, oltre agli obiettivi strategici, anche gli obiettivi strutturali presenti nella Nota Integrativa e di articolare questi ultimi in obiettivi divisionali affidati ai dirigenti di seconda fascia. Per mantenere il principio stabilito dal vigente Sistema, secondo il quale la valutazione degli apicali avviene sul grado di raggiungimento dei soli obiettivi di valenza strategica, è stato anche stabilito che la realizzazione degli strutturali fosse misurata ai soli fini della performance organizzativa dell'Amministrazione.

Nonostante il lungo lavoro di interlocuzione con i Centri di responsabilità non sempre la qualità e l'articolazione degli obiettivi ha corrisposto alle attese, così come poco efficace è stata l'auspicata realizzazione di un coinvolgimento sistematico degli *stakeholder*, peraltro meglio individuati nelle schede di pianificazione di ciascun obiettivo strategico.

Pure carente risulta la riferibilità degli obiettivi ai bisogni del contesto sociale su cui impatta l'attività del MISE, la loro correlazione con gli standard di qualità definiti per i servizi e la conseguente previsione di una misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'azione amministrativa.

Il monitoraggio del ciclo della performance per il 2014 ha evidenziato le criticità di seguito rappresentate.

- *Indicatori e controllo di gestione*

La qualità degli indicatori, nonostante i progressi riscontrati e rilevati anche dalla Ragioneria Generale, deve essere ancora migliorata. Per la misurazione del raggiungimento di 22 obiettivi strategici assegnati con la Direttiva sono stati individuati 11 indicatori d'impatto, mentre 21 sono stati gli indicatori di realizzazione fisica, 10 quelli di risultato e 2 quelli di realizzazione finanziaria.

Per quanto attiene al controllo di gestione, da sottolineare che nel 2014 l'applicativo attivato all'inizio del 2013 è stato scarsamente utilizzato dalle strutture, in considerazione anche del mancato allineamento alla nuova organizzazione del Ministero.

Secondo i dati forniti dalla Direzione generale per le Risorse, l'Organizzazione ed il Bilancio (DGROB), il controllo di gestione è stato utilizzato dal 13% degli Uffici centrali e dal 42% di quelli periferici.

La Direttiva generale aveva assegnato alla DGROB un obiettivo operativo volto all'ampliamento della funzionalità dell'applicativo per il controllo di gestione, soprattutto relativamente all'alimentazione da sistemi esterni, e cioè dal SICOGE per gli aspetti contabili e da NOIPA per il costo del personale, gestiti entrambi dal Ministero dell'Economia e Finanze. Alla fine dell'anno è stato redatto un apposito capitolato tecnico per la revisione dell'applicativo.

- *Monitoraggio della Direttiva generale 2014 e sua modifica*

E' stato fatto dall'OIV attraverso l'utilizzo delle schede previste dal Sistema, parzialmente modificate per adattarle alla nuova organizzazione.

Sia per il monitoraggio finale sia per quello infrannuale della Direttiva, i dati necessari non sono stati forniti dai CdR nel rispetto della tempistica prevista. In particolare, la trasmissione di quelli relativi al monitoraggio semestrale è stata completata solo a fine novembre, nonostante il differimento del termine al 30 settembre concesso in considerazione dei tempi di emanazione della Direttiva.

Tre obiettivi operativi, attuativi di uno strategico della Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione e il Bilancio, sono stati rimodulati per il protrarsi del processo di riorganizzazione del Ministero.

Le risultanze del monitoraggio finale degli obiettivi strategici evidenziano che, su 22 obiettivi, 15 obiettivi sono stati pienamente raggiunti, 5 sono stati realizzati al 96%, 1 al 90% ed 1 al 53,5%. Per gli obiettivi realizzati sono stati raggiunti anche tutti i target degli indicatori d'impatto.

In tre casi il mancato raggiungimento è dovuto a cause esterne (cambiamenti del quadro normativo, sopravvenuta carenza di risorse, mancanza di atti di altri soggetti che erano presupposto della realizzazione dell'obiettivo).

Come segnalato nelle precedenti Relazioni, emerge ancora una volta la necessità che siano individuati indicatori significativi e formulati obiettivi più sfidanti e meglio rappresentativi in termini di impatto sul tessuto economico e sociale della missione che il Ministero è chiamato a svolgere.

- *Obiettivi strutturali*

In attesa della Relazione sulla performance 2014, per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strutturali sono stati esaminati gli indicatori della Nota Integrativa al Rendiconto.

Tutti gli obiettivi strutturali del Ministero (38 del Dipartimento Impresa, 18 del Dipartimento Energia, 43 del Dipartimento Comunicazioni e 2 dell'Ufficio Affari Generali) risultano raggiunti (nessun obiettivo strutturale risultava affidato al Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica).

Quanto agli indicatori riguardanti il grado di adozione dei provvedimenti attuativi delle disposizioni legislative del Governo, aggiunti in via sperimentale dietro richiesta della RGS dopo la predisposizione della Nota Integrativa al Bilancio (obiettivo "supporto all'attività del Ministro"), essi riportano valori pari al 53,19% per quelli di competenza diretta ed al 23,75 per quelli che richiedono il consenso di altre Amministrazioni coinvolte.

- *Trasparenza e prevenzione della corruzione*

Con DM 31 gennaio 2014 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e con D.M. 30 aprile 2014, sentite le Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti, è stato aggiornato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità per il triennio 2014-2016.

La mancata approvazione, entro la stessa data a causa della riorganizzazione amministrativa in corso, del Piano della performance MISE, ha impedito, si legge nel documento sulla trasparenza, di realizzare quell'integrazione sinergica fra tutti gli strumenti di programmazione di cui in più sedi è stata richiamata la rilevanza.

E' importante segnalare al riguardo che l'OIV ha rilevato, pur prendendo atto delle cennate difficoltà, che il Programma Triennale per la Trasparenza avrebbe dovuto comunque contenere un insieme di decisioni idonee a garantire un adeguato livello di trasparenza e definire misure, modi ed iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative dirette ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3, del DLgs n.33/2013. Si ribadiva che le misure e le iniziative in materia di trasparenza vanno certamente collegate a quelle previste dal Piano di prevenzione della corruzione (ne costituiscano o meno una sezione), ma senza per questo perdere le caratteristiche fondamentali di adempimenti autonomi e sufficientemente individuati nei modi e nel termine finale e coordinati con le aree di rischio, salva la loro completa strutturazione in obiettivi strategici/operativi attraverso il Piano della performance.

Si suggeriva anche di progettare uno schema organizzativo delle responsabilità e dei flussi informativi nell'attività di pubblicazione dei dati e la messa a punto di un sistema di monitoraggio completo e comprensivo anche della predisposizione di report da inviare all'OIV.

La Direttiva strategica 2014 contiene due obiettivi operativi legati alla trasparenza, uno per la diffusione dei dati e degli indicatori degli interventi finanziati nell'ambito delle politiche di coesione (Dipartimento Sviluppo e Coesione economica) ed uno finalizzato alla revisione della sezione Trasparenza sul sito web del Ministero (Direzione Generale per le Risorse, l'organizzazione e il Bilancio). Non è stata invece prevista la Giornata della Trasparenza.

In sede di attestazione degli obblighi di pubblicazione al 31 dicembre 2014 di cui alla Delibera ANAC n.148/2014, è stato registrato il mancato assolvimento di circa il 30% degli adempimenti, alcuni dei quali comunque poi resi conformi dal Ministero.

Nel corso dell'anno è stata predisposta anche la bozza di Codice di comportamento, che è stata in consultazione pubblica sul sito web fino al 20 agosto 2014. Sulla bozza l'OIV ha espresso il parere di competenza, formulando più volte numerose osservazioni, tutte recepite, e contribuendo a dare al Codice, approvato con D.M. 17 marzo 2015, maggiore organicità e coerenza normativa.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

- *Assegnazione degli obiettivi individuali 2014*

La Direttiva generale ha assegnato gli obiettivi strategici a 15 Direttori generali (oltre al Capo dell'ex Dipartimento per lo sviluppo e la coesione economica), con i relativi pesi, indicatori e target, articolati in obiettivi operativi ed un obiettivo di miglioramento finalizzato a rendere più efficace il ciclo di gestione della performance, attraverso puntualità e tempestività nella trasmissione dei dati da

fornire all'OIV in attuazione del dlgs.150/2009, a garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal dlgs 33/2013 e dalle delibere ANAC, nonché a promuovere la digitalizzazione dei dati, quale ulteriore misura per il contenimento della spesa.

I 5 dirigenti titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca hanno presentato al Ministro le loro proposte di attività e gli obiettivi da raggiungere in coerenza con il decreto di conferimento dell'incarico. Al Direttore generale dell'Ufficio di Gabinetto sono stati assegnati obiettivi dal Capo di Gabinetto.

I titolari di CdR hanno assegnato gli obiettivi ai Dirigenti di seconda fascia incardinati nelle loro strutture, mentre il personale non dirigenziale, in adesione al Sistema, ha assunto gli obiettivi della struttura organizzativa nella quale presta servizio.

Per quanto riguarda le modalità di assegnazione, secondo i dati trasmessi dalla DGROB, gli obiettivi sono stati affidati ai 176 dirigenti (23 di prima e 153 di seconda fascia) tramite colloquio per una percentuale che si attesta tra il 50 ed il 100% e tramite controfirma per una identica percentuale.

- *Valutazione individuale 2014*

Alla data prevista per la pubblicazione della presente Relazione (30 aprile 2015) la valutazione 2014 risultava ancora in corso.

Per i dirigenti di seconda fascia, i tempi di completamento del processo di individuazione degli uffici di secondo livello, avvenuta come già detto nel novembre 2014, ha creato qualche criticità, per cui la DGROB ha diffuso una circolare con la quale ha stabilito che la valutazione individuale per detto personale venga effettuata sul livello di raggiungimento degli obiettivi attuati fino alla data di costituzione dei nuovi uffici.

La stessa Direzione ha comunicato che la verifica degli esiti della valutazione dei dirigenti di seconda fascia era, alla predetta data, in via di definizione, mentre la valutazione del personale delle aree (2.863 dipendenti) si è conclusa nel maggio 2015 e vede l'88,54% dei dipendenti collocati nella fascia da 90 a 100, il 10,38% nella fascia da 89 a 60 e l'1,08% in quella inferiore a 60.

Dai dati pur parziali forniti dalle altre Direzioni risulta che la valutazione del personale dirigenziale non apicale si è conclusa tra febbraio ed aprile in undici CdR ed i valutati (pari al 64% dei 125 dirigenti del Mise, escluso l'ex Dipartimento per lo sviluppo e la coesione) sono collocati nella classe di punteggio tra 90 e 100.

Il 22 aprile scorso è stato siglato, con riguardo al personale delle aree, l'accordo per la ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione 2014.

Per quanto riguarda le attività formative, sono stati erogati corsi per 463 persone, per un totale di 6.048 ore di formazione, a fronte di risorse per € 78.078 impegnate a valere sui capitoli di tutti i CdR in gestione unificata.

Dal monitoraggio della Direttiva 2014 risulta inoltre che, in attuazione di un obiettivo strategico, è stata effettuata la progettazione di un ciclo di seminari in materia di etica, sviluppo imprenditoriale e tematiche di genere.

In particolare è stato realizzato un seminario su "Legalità e prevenzione della corruzione", cui hanno partecipato 25 discenti, finalizzato ad approfondire le materie di etica della legalità e la normativa di settore. L'obiettivo prevedeva anche la completa programmazione di un corso di formazione destinato al personale dirigenziale in ambito gestionale e l'erogazione di un corso in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro in ossequio alle disposizioni del d.lgs. n.81/2008.

Il protrarsi del processo di riorganizzazione ha comportato il rinvio al 2015 di quello in materia di "project management", mentre è stato svolto il corso in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che ha coinvolto 82 dirigenti.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Come già riferito, la programmazione 2014 si è svolta nel sostanziale rispetto delle procedure, ma non della tempistica fissata dal Sistema.

Il processo di pianificazione per lo scorso anno si è avviato con l'individuazione delle priorità politiche per il triennio 2014-2016, poi confluite nell'Atto di indirizzo del 5 settembre 2013.

Come già ricordato, gli obiettivi inseriti nella Nota Integrativa al Bilancio di previsione 2014 erano strutturati a legislazione vigente su base dipartimentale. L'intervenuto processo di riorganizzazione ha richiesto la loro rivisitazione in funzione dei nuovi CdR e delle competenze loro attribuite come previsti nel citato decreto del 5 dicembre 2013.

Il processo di pianificazione strategica si è concluso con l'emanazione, in data 7 agosto 2014, della Direttiva generale, che ha assegnato gli obiettivi ai titolari dei nuovi CdR.

La successiva elaborazione degli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia e di quelli di miglioramento si è conclusa con l'emanazione del Piano della performance il 9 ottobre 2014.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Anche per il 2014 l'attività di misurazione e valutazione della performance non ha potuto contare su un'infrastruttura informatica stabilizzata. I processi relativi al ciclo di gestione della performance e le comunicazioni tra gli uffici sono avvenuti soprattutto via e-mail, utilizzando la modulistica prevista dal Sistema. Si rinvia al punto A per quanto riguarda l'utilizzo dell'applicativo del controllo di gestione.

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

La redazione e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità rientrano nelle competenze della Divisione I della Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione e il Bilancio che fornisce supporto al Responsabile per la trasparenza, nella persona del Direttore Generale.

Per quanto riguarda le informazioni richieste con riferimento ai sistemi informativi ed informatici di supporto all'attuazione del Programma si fa rinvio all'allegato E, le cui sezioni E.1a, E.1b e E.2 contenenti i dati trasmessi dalla DGROB.

Infine, in merito ai sistemi di rilevazione degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito del Ministero di cui all'allegato E.4, risulta che il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate viene misurato mediante rating grafico e moduli on-line di segnalazione; per quanto riguarda la possibilità di segnalare ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati è disponibile la casella di posta elettronica del responsabile del trattamento dei reclami; mediante questionari periodici vengono raccolte le proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione; nella sezione stessa sono consultabili i dati sugli accessi e sulla accessibilità ed usabilità del sito istituzionale; al piè di ogni pagina del sito è presente un link "Dati per il monitoraggio" con le statistiche relative al traffico; le azioni correttive sono avviate anche sulla base delle segnalazioni dell'utenza e dei test di accessibilità ed usabilità condotti presso l'Istituto Superiore delle Comunicazioni.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'OIV ha svolto, sulla base di quanto previsto nella circolare del Gabinetto del 16 settembre 2013, l'attività istruttoria relativa al monitoraggio degli standard di qualità dei servizi MISE.

Si è provveduto a raccogliere ed analizzare i report di monitoraggio pervenuti dagli uffici responsabili dell'erogazione dei servizi per gli anni 2013 e 2014 (ex Dipartimenti e Direzioni Generali).

Tutti gli uffici hanno trasmesso i report previsti; in taluni casi con cadenza semestrale invece che con quella trimestrale prevista dalla citata circolare.

Con un primo documento di analisi l'OIV ha quindi rappresentato al Gabinetto le problematiche e le criticità emerse nel corso dell'anno, rilevando anche la necessità di un maggiore impegno da parte delle Direzioni nell'azione di promozione e monitoraggio dei Servizi e dei relativi standard.

Il processo di aggiornamento annuale degli standard, avviatosi nell'anno di riferimento della presente Relazione, si è concluso con DM 25 marzo 2015.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come già evidenziato, mancano ancora i miglioramenti attesi, non solo relativamente alla natura degli obiettivi ed alla qualità degli indicatori, ma anche in ordine al sistematico coinvolgimento degli *stakeholder* ed alla rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti del Mise. In proposito, l'OIV ha più volte richiamato l'attenzione delle Direzioni generali affinché l'interlocuzione con i portatori d'interesse divenga una modalità rilevante e sistematica di azione ed un elemento essenziale della pianificazione come del monitoraggio, ben al di là perciò dei soli momenti di consultazione già previsti dalla legge.

Nel 2015 è stato costituito presso il Gabinetto un Tavolo tecnico per la revisione del Sistema di valutazione e per affrontare tutte le altre problematiche inerenti il ciclo della performance, nonché le misure per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda il processo di pianificazione strategica 2015-2017, l'Atto di indirizzo è stato emanato con maggiore celerità (22 aprile 2014); si segnala inoltre che la Direttiva strategica per il 2015, contiene, in attuazione della nona priorità politica, "*Dare attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione*", un obiettivo a cui è dedicato il cui piano d'azione riguarda la stesura di strumenti pattizi per il controllo della legalità nei contratti di fornitura. Maggiore attenzione è stata dedicata anche all'obiettivo di miglioramento organizzato su cinque direttrici relative all'ottimizzazione delle spese, alla formazione ed all'aggiornamento del personale soprattutto dirigente, alla digitalizzazione e dematerializzazione delle comunicazioni e degli archivi, alla trasparenza ed alla tempestività negli adempimenti del ciclo della performance e di prevenzione dei fenomeni corruttivi, da correlare alle specifiche esigenze di ciascun Centro di responsabilità.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Il monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV è avvenuto, come nel precedente anno, attraverso l'esame di documenti e di rapporti trasmessi dalle strutture soprattutto in occasione della pianificazione e del monitoraggio, attraverso incontri con i referenti per centro di responsabilità, questionari, contatti telefonici e scambi di mail.

Alla presente relazione sono allegate le schede previste dalla delibera n. 23/2013.



Il Direttore
(Avv. Mario Fiorentino)