



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 2015

APRILE 2016

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	4
2.1 Performance organizzativa ed individuale.....	4
2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target	4
2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.....	
2.2 Infrastruttura di supporto.....	12
2.3 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.	13
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI.....	13
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio.....	13
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo.....	14
4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	15
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	15
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	16
7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	17
7.1 CRITICITA'	17
7.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO.....	18

Allegato: - “Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”

1. 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 decreto-legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica le competenze dell'Autorità nazionale anti corruzione – 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 n. 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 ANAC 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, di cui alle richiamate delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, 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 2015, gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi sono contenuti nella **Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione** 31 dicembre 2014, n. 594.

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 2015-2017**, approvato con decreto ministeriale 30 gennaio 2015, n. 26.

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

Sono stati effettuati dei controlli a campione sugli obiettivi assegnati alle strutture organizzative di secondo livello.

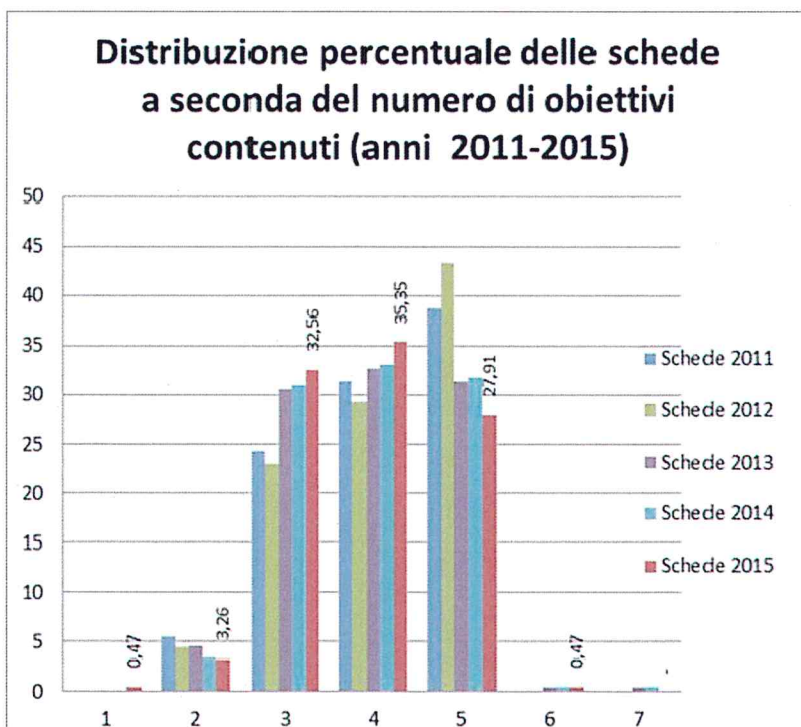
Il piano di lavoro è stato organizzato attraverso:

- 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.

Come si evince dalla tabella seguente, nel Piano della performance per l'anno 2015 sono state inserite in totale n. **204** schede obiettivo, per un totale di n. **835** obiettivi, con un lieve decremento del numero degli obiettivi di circa l'11% rispetto al Piano della performance 2014, in conseguenza della riduzione del numero degli uffici a seguito della riorganizzazione dell'Amministrazione delineata dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 febbraio 2014, n. 72 e dal decreto ministeriale 4 agosto 2014, n. 346; tale significativa riduzione del numero delle unità organizzative si rileva anche nel passaggio dall'anno 2012 all'anno 2013, sempre a causa di una precedente riorganizzazione.

Piano della Performance	2011	2012	2013	2014	2015
Numero di schede	270	271	239	236	204
Numero di obiettivi	1016	1083	944	938	835

Nel grafico sottostante si può leggere il numero percentuale delle schede che contengono da 1 a 7 obiettivi negli ultimi cinque anni.



La lista delle tipologie di schede è stata creata considerando le schede-obiettivo contenute nel Piano della performance, selezionate per tipologia. Tenuto conto che ad alcuni uffici, in particolar modo per le strutture periferiche, sono stati assegnati i medesimi obiettivi e quindi alcune schede obiettivo si ripetono, nella lista è stata inserita una scheda per ciascuna tipologia. Il numero di unità di riferimento si è così ridotto a **174**.

Il campione delle schede del Piano della performance 2015-2017.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede	Numero di obiettivi contenuti nelle schede	Numero medio di obiettivi per scheda
<i>Gabinetto del Ministro¹</i>	10	32	3,20
<i>Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale²</i>	47	203	4,32
<i>Provveditorati</i>	47	182	4,37
<i>Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici</i>	41	179	3,87
<i>Direzioni generali territoriali³</i>	12	48	4,00
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	7	25	3,57
<i>Altri⁴</i>	10	34	3,40
TOTALE	174	655	4,04

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 effettuata secondo il metodo di campionamento casuale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise o stratificate in 7 gruppi, indicati dalla precedente tabella, 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

¹ 10 schede (oltre agli 8 uffici del Gabinetto sono state inserite le schede-obiettivo della Struttura tecnica permanente di misurazione della performance e del Responsabile della prevenzione della corruzione).

² 47 schede (sono state considerate le 45 schede delle diverse divisioni delle Direzioni generali del Dipartimento e soltanto una scheda tipo dell'Ufficio tecnico dighe ed una scheda dell'Ufficio ispettivo territoriale della Direzione generale per la vigilanza sulle concessionarie autostradali).

³ 12 schede (le 12 schede, si riferiscono per ciascuna delle 4 DGT – Direzione Generali Territoriali, a 3 schede tipo dell'Ufficio della motorizzazione civile, del Centro prova autoveicoli e dell'Ufficio per i trasporti ad impianti fissi).

⁴ 10 schede (questo gruppo riunisce le schede del Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto, della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime, del Nucleo di valutazione degli investimenti pubblici e della Struttura tecnica di missione).

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 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 174 (N) unità, suddivise in 7 gruppi, con tasso di sondaggio pari al 10%, tenuto conto delle approssimazioni e della necessità di estrarre almeno una scheda per ciascun gruppo, la numerosità del campione (n) è risultata pari a 18 unità.

Numerosità della popolazione		N =		174
Numerosità del campione		n =		18
Frazione di campionamento $n/N=10\%$		n/N =		10/%
	Numerosità delle schede	Numerosità del campione per struttura	Numerosità del campione per struttura	Scheda estratta
	N_i	$0,10*N_i$	n_i	Numero scheda
Gabinetto	10	1,00	1	9
Consumi	7	0,70	1	6
Dipartimento infrastrutture	47	4,70	5	19,27,30,3,42
Provveditorati	41	4,10	4	36,8,29,40
Dipartimento Trasporti	47	4,70	5	12,44,4,33,14
DGT	12	1,20	1	1
Altri	10	1,00	1	7
TOTALE	174	17,40	18,00	

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 2015-2017, sono quelle corrispondenti agli Uffici di seguito indicati:

<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Gabinetto	9	Struttura tecnica permanente
Consup	6	Servizio tecnico centrale - Div. 3
Dipartimento infrastrutture	3	DG per lo sviluppo del territorio, la programmazione ed i progetti internazionali - Div. 2
	19	D.G. per le strade e le autostrade e per la vigilanza e la sicurezza nelle infrastrutture autostradali - Div. 3
	27	D.G. per le dighe e le infrastrutture idriche ed elettriche - Div.1
	30	D.G. per le dighe e le infrastrutture idriche ed elettriche - Div.4
	42	D.G. per la vigilanza sulle concessionarie autostradali - Div. 2
Provveditorati	8	Provveditorato Lombardia Emilia Romagna - Ufficio 6 Tecnico e opere marittime Emilia Romagna
	29	Provveditorato Lazio Abruzzo Sardegna - Ufficio 6 Tecnico e opere marittime per la regione Abruzzo
	36	Provveditorato Campania, Molise, Puglia e Basilicata - Ufficio 7 Tecnico e opere marittime per le regioni Molise, Puglia e Basilicata
	40	Provveditorato Sicilia e Calabria - Ufficio 5 Tecnico e amministrativo per la Calabria
Dipartimento Trasporti	4	D.G. del personale e degli affari generali - Div. 3
	12	D.G. per la motorizzazione - Div. 6
	14	D.G. per la sicurezza stradale - Div. 1
	33	D.G. per i sistemi di trasporto ad impianti fissi ed il trasporto pubblico locale - Div. 5
	44	D.G. per gli aeroporti ed il trasporto aereo - Div. 3
DGT	1	Up Milano
Altri	1	D.G. investigazioni ferroviarie e marittime - Div. 1

Le 18 schede estratte sono state analizzate utilizzando la griglia di seguito indicata.

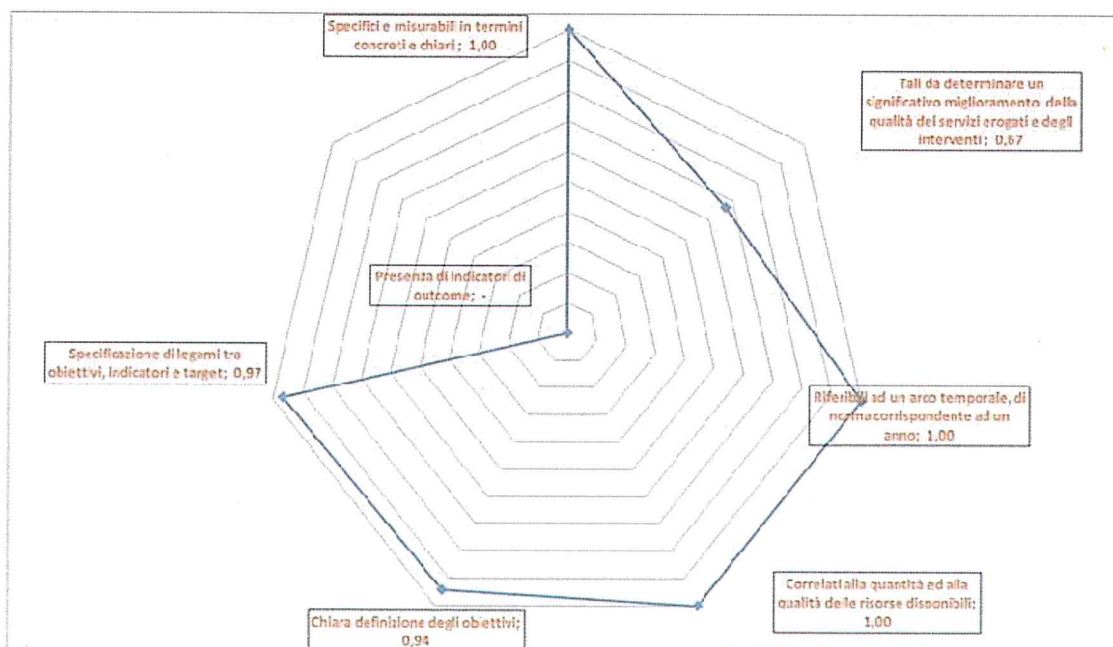
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse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

In accordo con la delibera ANAC (ex CiVIT) n. 4/2012, per ogni criterio, sono stati assegnati punteggi variabili da 0 a 1 (0 - 0,2 - 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1).

Gli obiettivi di ogni scheda sono stati analizzati e valutati, nel loro complesso, sulla base dei predetti criteri, assegnando a ciascuna scheda, uno specifico valore per ogni criterio.

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

Descrizione criteri	Punteggio medio
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	1
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,67
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	1
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	1
Chiara definizione degli obiettivi	0,94
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,97
Presenza di indicatori di <i>outcome</i>	-



In sintesi, può affermarsi che nella maggior parte dei casi gli obiettivi assegnati per l'anno 2015 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità.

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, poiché, anche in presenza di obiettivi concretamente rivolti al miglioramento della qualità dei servizi, si rileva una progressiva tendenza di alcune strutture a mantenere dei *target* relativamente modesti.

Anche con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2015, non sono presenti indicatori di *outcome*.

Va osservato, del resto, che risulta non del tutto agevole prevedere indicatori di *outcome* per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi delle strutture di secondo livello, tenuto conto che le rilevazioni dei valori di tali indicatori, provenienti tutti da statistiche ufficiali, presentano un disallineamento temporale di circa un paio d'anni indietro rispetto al ciclo di gestione della *performance* di riferimento.

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 decreto ministeriale 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV.

Al sistema sono allegati i seguenti Manuali :

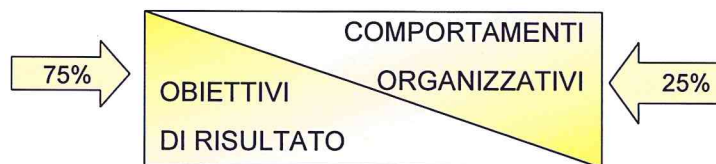
- 1) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai Centri di responsabilità;
- 2) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- 3) Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Il Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale è stato aggiornato con decreto ministeriale 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 – Organizzazioni sindacali, appositamente costituito.

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* **2015**, il procedimento di misurazione della *performance* organizzativa e di valutazione individuale dei dirigenti e del personale, non risulta ancora concluso.

Va detto, peraltro, che, solo di recente, sono state completate le procedure di valutazione del personale dirigenziale per l'anno **2014**, con l'erogazione dei corrispondenti trattamenti accessori.

Per quanto riguarda, invece, il personale delle Aree, il pagamento dei compensi accessori riferiti all'anno 2014, non è stato ancora effettuato. Solo in data 25 novembre 2015 è stata, infatti, sottoscritta l' "Ipotesi di Accordo integrativo per l'utilizzazione del Fondo unico di amministrazione 2014".

Al riguardo, desta perplessità la circostanza che, secondo una prassi oramai consolidata presso l'Amministrazione, i criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività vengano definiti solo successivamente alla conclusione delle procedure di attribuzione dei punteggi ai valutati.

I ritardi registratisi, rispetto ai tempi di conclusione (31 marzo per la conclusione delle valutazioni e, generalmente, 31 luglio per l'erogazione delle retribuzioni di risultato) previsti nel Sistema di misurazione e valutazione, sono da imputare a ragioni di varia natura, tra le quali:

- la necessità di portare a termine, prioritariamente, l'attuazione della riforma organizzativa del Ministero, riordinato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 febbraio 2014, n. 72 e con decreto ministeriale 4 agosto 2014, n. 346;
- la mancanza di uno stretto coordinamento operativo tra la competente Direzione generale del personale e degli affari generali e le strutture

ministeriali deputate alla valutazione ed alla trasmissione dei relativi esiti, propedeutica all'erogazione dei compensi connessi al risultato.

Ritornando al ciclo della *performance* 2015, sulla base dei dati finora acquisiti da questo Organismo emerge che, anche per l'anno 2015, non si è registrata una significativa differenziazione dei giudizi, tutti tendenzialmente orientati verso il massimo del punteggio.

2.2 Infrastruttura di supporto

Presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è attivo il Sistema informativo per il controllo di gestione "SIGEST", programma applicativo già sviluppato per la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e concesso in riuso a questo Ministero, a tempo indeterminato ed a titolo gratuito, con Protocollo d'intesa sottoscritto tra la Scuola medesima e questa Amministrazione il 20 marzo 2014.

Attraverso l'utilizzo del SIGEST, ciascuna struttura è in grado di esercitare il controllo di gestione all'interno dei propri uffici e di calcolarne l'efficienza tecnica ed economica.

A tal fine, il sistema acquisisce i dati economici degli stipendi del personale dai flussi alimentanti prodotti da NoiPA (Ministero dell'economia e delle finanze), i dati relativi alle spese sostenute da ogni struttura, attraverso i flussi alimentanti prodotti da SICOGE - COINT (sistema di contabilità economico - patrimoniale del Ministero dell'economia e delle finanze) e le presenze del personale dal sistema di automatico di rilevazione delle presenze SAP- HR presente.

Il SIGEST, inoltre, è in grado di acquisire i dati relativi al controllo di gestione attraverso il flusso della banca dati del CED Motorizzazione.

Tramite una semplice interfaccia utente il Sistema permette di allocare le ore lavorate dal personale sui vari prodotti previsti per il centro di costo per il quale/i quali il dipendente opera, con restituzione, in formato di report, di indicatori relativi ai costi, all'efficacia ed all'efficienza tecnica ed economica.

Il sistema, infine, è dotato di specifiche funzionalità che permettono di calcolare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi conferiti alle strutture e, quindi, il livello di *performance* conseguito dalle divisioni, dalle Direzioni generali e, per aggregazione, dall'Amministrazione nel suo complesso.

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-finanziario e di bilancio, richiesti sia dal decreto legislativo n. 150 del 2009⁵, nel corso della programmazione che segue alla "fase discendente", fissata per il periodo marzo-settembre, si tiene conto delle proposte dell'Amministrazione al Ministero dell'economia e delle finanze, in vista della stesura delle note integrative. Nella "fase ascendente", fissata per la fine del mese di settembre, i titolari dei Centri di responsabilità amministrativa, 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

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

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 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, il sistema informativo per il controllo di gestione - SIGEST dell'Amministrazione è dotato delle 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.

Come già detto, 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 2015 – 2017 è stato approvato con decreto ministeriale 14 gennaio 2016, in corso di registrazione.

Il Responsabile della trasparenza ha effettuato le verifiche in relazione a quanto previsto dalle delibere emanate dall'ANAC sulla materia 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 ANAC 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 decreto ministeriale 12 febbraio 2014, n. 39, prima, e, da ultimo, il decreto ministeriale 30 gennaio

2015, n. 27, con il quale si è proceduto all'aggiornamento degli standard di qualità ed all'individuazione dei servizi erogati dal Ministero.

Lo schema di decreto recante un ulteriore aggiornamento degli standard di qualità è stato sottoposto alla firma del Sig. Ministro in data 13 gennaio 2016.

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

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

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

7.1 CRITICITA'

Relativamente all'anno 2015, si riportano di seguito le principali criticità osservate, che riguardano, essenzialmente, la mancata o ritardata adozione dei documenti previsti dalle disposizioni vigenti nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*:

- approvazione dell'Atto di indirizzo 2016 in data 7 agosto 2015, anziché entro il 28 febbraio;
- mancata approvazione, alla data di redazione della presente Relazione, della Relazione sulla performance per l'anno 2014;⁶
- approvazione del Programma triennale 2015-2017 in data 31 gennaio 2016, anziché entro il 31 gennaio 2015;
- alla data di redazione della presente Relazione non risulta approvato il Piano della performance 2016 – 2018;
- ritardo nella conclusione delle procedure di valutazione relative all'anno 2014, come illustrato al paragrafo 2.1.2;
- ritardo nella sottoscrizione dell'Accordo integrativo per l'utilizzazione del Fondo unico di Amministrazione (cfr. paragrafo 2.1.1). Tale Accordo, per la parte relativa al collegamento tra la valutazione e l'attribuzione del conseguente "compenso incentivante la produttività" dovrebbe essere definito anteriormente all'avvio delle procedure di valutazione per l'anno di riferimento.

Sotto un profilo più generale, permangono le criticità legate allo scarso grado di differenziazione dei giudizi, alla mancata adozione del bilancio di genere ed all'impossibilità di una piena attuazione delle norme del decreto legislativo n. 150 del 2009, in materia di "merito e premi", nell'attuale fase di blocco dei rinnovi contrattuali.

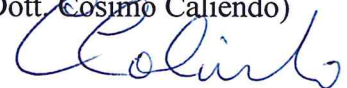
L'iniziale resistenza interna all'applicazione delle norme del decreto legislativo n. 150 del 2009, con particolare riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance, è andata, invece, gradualmente riducendosi, pur dovendosi ancora registrare sporadiche istanze (da parte, principalmente, delle Organizzazioni sindacali), volte a richiederne la sospensione.

⁶ Ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del decreto legislativo n. 150 del 2009, la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'Organismo indipendente di valutazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

7.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

- 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)



Home > Monitoraggio OIV > Funzionamento sistema > Performance organizzativa > Performance organizzativa ID 115

Portale della Performance — MIT

Performance organizzativa

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per la performance organizzativa.

[Elenco](#) [Modifica](#) [Cronologia](#)

A.1 - Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?

Trimestrale

A.2 - Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio?

- Organo di vertice politico-amministrativo
- Dirigenti di I fascia e assimilabili
- Dirigenti di II fascia e assimilabili
- OIV

A.3 - Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?

No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

[Helpdesk](#) / [Manuali e istruzioni](#) / [Logout](#)

Performance individuale

Categorie di personale a cui sono assegnati gli obiettivi individuali.

- [Elenco](#)
- [Cronologia](#)
- [Certificato](#)

B.1 - A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?

Dirigenti di I fascia e assimilabili	
Personale in servizio (valore assoluto)	38
Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	3
Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore	0%
Quota con controfirma scheda obiettivi	50% - 100%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	
Personale in servizio (valore assoluto)	176

B.2 - Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?	
Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	0
Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore	0%
Quota con controfirma scheda obiettivi	0%
Non dirigenti	
Personale in servizio (valore assoluto)	7642
Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	0
Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore	0%
Quota con controfirma scheda obiettivi	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	SI
Dirigenti di II fascia e assimilabili	SI
Non dirigenti	SI

Home > Monitoraggio OIV > Funzionamento sistema > Struttura tecnica permanente > Struttura tecnica permanente ID 103

Portale della Performance – MIT

Struttura tecnica permanente

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per la struttura tecnica permanente.

Elenco Modifica Cronologia

C.1 - Quante unità di personale totale operano nella STP?	8
C.2 - Quante unità di personale hanno prevalentemente	
Competenze economico-gestionali?	3
Competenze giuridiche?	2
Altre competenze?	3

C.3 - Indicare il costo annuo della STP, distinto in

C.3 - Indicare il costo annuo della STP distinto in

Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amministrazione)	474403
Costo di eventuali consulenze	0
Altri costi diretti annui	20015
Costi generali annui imputati alla STP diversi dai precedenti	0
Costo annuo totale della STP	494418

C.4 - La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie?

- La STP ha un numero adeguato di personale
- La SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale
- La SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico

Sistema di controllo di gestione

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per sistemi di controllo di gestione

Elenco Modifica Cronologia
Denominazione del Sistema di Controllo di Gestione
SIGEST

D.2 - Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG
Tutte le strutture dell'amministrazione

D.3 - Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?
Sistema di contabilità generale
Modalità di alimentazione.
Nessuna

Sistema di contabilità analitica
Modalità di alimentazione.
Automatica

Protocollo Informativo
Modalità di alimentazione.
Nessuna

Service personale del Tesoro (SPT)
Modalità di alimentazione.
Automatica

Sistema informatico di gestione del personale
Modalità di alimentazione.
Automatica

<https://branchediti.portaletrasparenza.it/monitoraggio/funzionament...>
Ministero delle Infrastrutture e ...
Performance e sistemi info... X

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?
 Raccolta Web Slice about:about: Avanzata Google

Portale della Performance — MIT

Home | Monitoraggio CIV | Funzionamento sistema | Sistemi Informativi/Performance | Performance e sistemi Informativi | Performance e sistemi Informativi ID 70

Performance e sistemi informativi

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per sistemi informativi performance.

[Esercizio](#)
[Certificato](#)

D.5 - I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?

Indicatori obiettivi strategici

No

Indicatori obiettivi operativi

SI

Fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore

Obiettivo: Rilasciare i pareri relativi ai progetti presentati dall'Ente proponente di edifici scolastici entro i 15 giorni successivi al completamento dell'istruttoria nel 95% dei casi. Indicatore: Rapporto tra il numero dei pareri rilasciati entro i 15 giorni successivi al completamento dell'istruttoria e il numero complessivo dei progetti istruiti.

D.6 - Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?

Obiettivi strategici

Sistema di contabilità generale

SI

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi

Obiettivi operativi

Sistema di contabilità generale

SI

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi

No

Pagina ▼ Sicurezza ▼ Strumenti ▼
 rosanna.perni Logout