



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

PREDISPOSTO E APPROVATO DALL'OIV COLLEGALE

NOMINATIVO	FIRMA	DATA
DE ANGELIS Massimo Componente	Il documento con firme, date e sigle olografe originali è depositato presso l'OIV ASI	
SPIRITO Germana Componente		
BONIFAZI Carlo Presidente		

DATA	STATO DELLE REVISIONI	REVISIONE
27/05/2013	Emissione	A
30/05/2013	Modifiche in seguito a confronto con amministrazione (UO CGE e UO PIF)	B
31/05/2013	Riunione con l'Amministrazione per pianificazione piano delle azioni di miglioramento	C

DISTRIBUZIONE DEL DOCUMENTO:

- CiVIT
- Presidente ASI
- Direttore generale ASI
- Responsabile ASI della prevenzione della corruzione
- Responsabile ASI della trasparenza e integrità



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

CONTESTO DI RIFERIMENTO

Le caratteristiche dell'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) sono quelle di un ente assimilato a un Ente di ricerca i cui ambiti ed obiettivi sono definiti nel suo Statuto e strategicamente pianificati nel Documento di Visione strategica decennale (DVS) e dettagliati nel Piano Triennale delle Attività (PTA). Lo Statuto, il DVS e il PTA sono pubblicati sul sito web dell'ASI www.asi.it.

Il C.d.A. dell'ASI ha assegnato gli obiettivi 2012 al Direttore generale con Deliberazione n. CdA20IX11/40/2012 del 13 gennaio 2012 – Prot. n.40.

Il C.d.A. dell'ASI ha dato mandato al Presidente ASI di approvare entro il 31/01/2012 il piano triennale della performance 2012-2014 con Deliberazione n. CdA20IX11/41/2012 del 13 gennaio 2012 – Prot. n.41.

Il C.d.A. dell'ASI ha assegnato gli obiettivi 2012 al Direttore tecnico con Deliberazione n. CdA20IX11/42/2012 del 13 gennaio 2012 – Prot. n.42.

Il C.d.A. dell'ASI ha dato il mandato al Direttore generale con Deliberazione CDA20IX11/41/2012 del 13/01/2012 avente per oggetto: *“Direttive generali contenenti gli indirizzi strategici per la predisposizione del Piano triennale della performance 2012-2014 e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 e conseguenti determinazioni, ai sensi dell'art. 7, comma 2 lettera o)”*.

Il Presidente ASI a seguito della Deliberazione n. CdA20IX11/41/2012 del 13 gennaio 2012 – Prot. n.41. ha emesso Decreto PRZ n.002/2012 del 31/1/2012 avente per oggetto: *“Approvazione del Piano triennale della Performance 2012-2014 e del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012-2014 e conseguenti determinazioni ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera o) dello Statuto dell'Agenzia Spaziale Italiana”*.

L'OIV Collegiale, con nota CI-OIV-2012-05 del 13 febbraio 2012 avente per oggetto: *“Trasmissione dell'aggiornamento del “Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASI” (Sistema) ND-OIV-2011-001-Rev. B “*. Nella nota l'OIV: *“suggerisce che tale aggiornamento sia oggetto di un confronto tra l'Amministrazione e gli stakeholder esterni e interni”*, ha trasmesso l'aggiornamento del Sistema all'organo d'indirizzo politico e al Direttore generale,

Il C.d.A. con deliberazione CDA20IX11/60/2012 del 3 aprile 2012 Prot. n. 60 ha approvato il *“Piano triennale 2012-2014 e conseguente rimodulazione del piano triennale 2011-2013*.

Il C.d.A. dell'ASI, in base allo Statuto, ha approvato nel 2012 i nuovi Regolamenti:

- Regolamento Finanza e Contabilità con deliberazione C.D.A.ASI20IXII43/2012 del 13 gennaio 2012 che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 89 del 16-4-2012;
- Regolamento del Personale con deliberazione C.D.A.ASI20IXII44/2012 del 13 gennaio 2012 che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 89 del 16-4-2012.

Il C.d.A. dell'ASI ha emesso la deliberazione CDA20IX11/74/2012 del 3 maggio 2012, avente per oggetto: *“Valutazione degli obiettivi del direttore generale e riconoscimento della quota variabile del trattamento economico ad essi correlato. Periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2011”*.

Il C.d.A. dell'ASI con deliberazione CDA20IX11/73/2012 del 3 maggio 2012 ha nominato il cons. Antonio Menè Direttore generale (*pro tempore*) dell'ASI, che ha preso servizio il 16 maggio 2012, a seguito della *“risoluzione consensuale del rapporto di lavoro”* con il dr. Luciano Criscuoli, Direttore generale dal 2009.

Con l'ordine di servizio n. 14/2012 del 16 maggio 2012 il Direttore generale (*pro tempore*) mantiene *ad interim* la responsabilità dell'unità organizzativa SAS, Segretario del Consiglio di amministrazione di cui alle precedenti nomine (Delibera CdA20IX11/5/2011 del 29/9/2011) e mantiene *ad interim* la responsabilità della Direzione Organizzazione (DOR).

Il C.d.A. dell'ASI ha approvato il Regolamento di Amministrazione con deliberazione CDA20IX11/83/2012 del 22 maggio 2012.

Il C.d.A. dell'ASI ha approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASI con deliberazione n. CDA20IX11/84/2012 del 22 maggio 2012.

Con l'ordine di servizio n. 17/2012 del 26/7/2012 il Direttore generale (*pro tempore*) assume *ad interim* anche l'incarico di Direttore DAM (Direzione amministrazione).



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

L'OIV, con nota CI-OIV-2012-036 del 12 settembre 2012, prot. n. 0008902 del 12 settembre 2012, ha trasferito alla Amministrazione e alla CiVIT il documento di validazione della relazione sulla performance 2011 dell'ASI.

L'OIV ha trasferito all'Amministrazione la nota CI-OIV-2012-037 del 18 settembre 2012, avente per oggetto *“Proposta OIV di valutazione degli obiettivi 2011 del Direttore generale dell'ASI - Luciano Criscuoli - assegnati con Deliberazione del CdA n. 57/2011 del 14 luglio 2011”*.

L'OIV ha trasferito all'Amministrazione la nota CI-OIV-2012-038 del 18 settembre 2012, avente per oggetto *“Proposta OIV di valutazione degli obiettivi 2011 del Direttore tecnico dell'ASI - Mario Cosmo - assegnati con Deliberazione del CdA n. 58/2011 del 14 luglio 2011”*.

Il CdA con Deliberazione CDA20IX11/119/2012 del 21 settembre 2012 ha determinato la: *“Valutazione degli obiettivi raggiunti dall'Ing. Mario Cosmo quale Responsabile del Settore Tecnico - Direzione Tecnica e riconoscimento della quota variabile del trattamento economico ad essi correlato. Periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2011”*.

Il CdA con deliberazione n. CDA20IX11/134/2012 del 29 ottobre 2012 ha determinato l'*“Attribuzione degli obiettivi al Direttore generale per il periodo 16 maggio - 31 dicembre 2012”*.

Il CdA con Deliberazione CdA20IX11/163/2013 del 15/1/2013 ha approvato la *“Prima variazione al preventivo finanziario decisionale e gestionale 2013 in termini di competenza e di cassa e al preventivo decisionale triennale 2013-2015 in termini di competenza”*.

Il CdA con Deliberazione CdA20IX11/185/2013 del 25/3/2013 ha approvato la *“Seconda variazione al preventivo finanziario decisionale e gestionale 2013 in termini di competenza e di cassa ed al preventivo decisionale triennale 2013-2015 in termini di competenza”*.

Il CdA con deliberazione CdA20IX11/206/2013 ha nominato il Direttore generale dell'Agenzia nella persona del Dott. Fabrizio Tuzi a conclusione della selezione di cui al Bando ASI n. 10/2012.

Da quanto sopra si rileva che:

- l'ASI nel 2012 ha approvato i nuovi Regolamenti interni, così come previsto nello Statuto;
- l'ASI il 3 maggio 2012, a seguito della “risoluzione consensuale del rapporto di lavoro” con il dr. Luciano Criscuoli, Direttore generale dal 2009, ha nominato il Dott. Antonio Menè Direttore generale (*pro tempore*);
- il Direttore generale (*pro tempore*) ha ricoperto fino al 10 maggio 2013 anche i ruoli di: Segretario generale, Responsabile Unità organizzativa (SAS), Responsabile Direzione organizzazione (DOR) e Direzione amministrazione (DAM) previsti nella macro organizzazione ASI (2009) vigente;
- l'ASI per il ciclo 2012 e per l'avvio del ciclo 2013 ha dovuto ripianificare/sospendere alcune attività in conseguenza: i) delle variazioni di budget determinate dalla Ministeriale del Council ESA di novembre 2012; ii) delle riduzioni di budget derivanti dall'assegnazione del FOE 2012; iii) della proposta di ulteriore riduzione del FOE 2013.

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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

INDICE

1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1
2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	2
3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	4
4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	5
5	SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ'	5
6	DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	7
7	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	8
8	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	9
	APPENDICE A	I

1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

• **Premessa**

Nella presente sezione si esprime “una valutazione sull'intero processo relativo alla performance organizzativa con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati”.

• **Rilievi**

Fase di definizione degli obiettivi

Non è stata applicata la metodologia prevista dal Sistema (Cfr. Cap. 3 del Sistema e in particolare Tabella n.5).

Il coinvolgimento degli *stakeholder* esterni ha trovato realizzazione principalmente attraverso i “workshop tematici” con la comunità scientifica e industriale come evidenziato nei documenti relativi allo Stato di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità: http://www.asi.it/it/news/programma_trasparenza_integrit_2012_2014.

L'assenza di indicatori e target per gli obiettivi generali e strategici, con riferimento all'art. 5 del D.Lgs n.150/2009 (di seguito Decreto).

Non risulta l'assegnazione delle risorse umane e finanziarie agli obiettivi.

L'OIV, nonostante le richieste all'amministrazione, non ha da questa ricevuto gli stati di avanzamento intermedi predisposti rispettivamente al 30 giugno e al 31 ottobre 2012.

Misurazione degli obiettivi in corso d'anno

Il Piano triennale della performance 2012-2014 prevede l'adozione del modello *Common Assessment Framework* (CAF) in linea con il Sistema vigente, ma non vi sono evidenze circa la sua applicazione.

L'assenza di indicatori e target per gli obiettivi generali e strategici, con riferimento all'art. 5 del D.Lgs n.150/2009 (di seguito Decreto) non consente la loro misurazione e valutazione.

Valutazione finale dei risultati

L'OIV, in attesa della Relazione sulla performance 2012 la cui adozione è prevista per il 30 giugno 2013, ritiene utile riportare alcuni elementi significativi che hanno influenzato la performance organizzativa 2012, così come si evince anche dal Rendiconto dell'esercizio finanziario 2012 (Delibera C.d.A. N. CdA201X111196/2013 del 24 aprile 2013).

Il processo di valutazione dei risultati dell'amministrazione ha tenuto conto:

- della difficile situazione di squilibrio tra risorse finanziarie e necessità di sostenere gli impegni programmatici per realizzare il fine istituzionale: nel 2012 sono stati cancellati/posticipati alcuni programmi previsti nel PTA dell'ASI, al fine di liberare risorse da riallocare, attraverso l'asestamento, su programmi che sono considerati prioritari. Nella Relazione sulla gestione dell'anno 2012 a pag.4 si legge: “*Il Consuntivo si è presentato, dunque, come l'occasione utile per rivedere le priorità dell'Ente, nella consapevolezza di non poter garantire i massimi risultati e il perseguimento di tutti i programmi/progetti approvati nel Piano Triennale di Attività 2013-2015.*”
- dei rilevanti impegni assunti verso l'ESA:
“*Per quanto concerne la contribuzione dell'Italia ai programmi dell'ESA, dagli esiti della Ministeriale si evince che l'Italia rappresenta il terzo Paese per importanza e livello degli investimenti nell'Agenzia Spaziale Europea.*”.



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

Complessivamente “*nel corso del 2012 l'ASI ha accertato il 97% rispetto alle sue previsioni finali e incassato il 54% del proprio accertato. Ha inoltre impegnato il 91% delle sue previsioni finali e pagato il 77% di quanto impegnato.*”

I risultati dell'anno 2012 devono, però, essere letti alla luce della “Terza variazione al preventivo finanziario e decisionale 2012 in termini di competenza e di cassa e preventivo triennale 2012-13” che ha determinato una notevole diminuzione dello stanziamento di bilancio in corso d'anno: la crisi economica, infatti, ha comportato una significativa riduzione del contributo ordinario del MIUR.

Questo ha determinato il posticipo di attività previste inizialmente per il 2012 e 2013.

La forte riduzione dello stanziamento di bilancio ha determinato un effetto apparente di miglioramento nei risultati dei settori disciplinari (impegnato/pianificato).

- **Miglioramenti nel ciclo della Performance 2013**

Nel Piano della performance 2013-2015 agli obiettivi strategici sono assegnati indicatori e target, nonché risorse umane e finanziarie.

Nel 2013 si procederà all'applicazione del modello CAF per la valutazione della performance organizzativa (*target: completamento del primo ciclo di autovalutazione entro il 30 ottobre 2013*) in base all'obiettivo 2013 n. 3 assegnato al Direttore generale A. Menè (*pro tempore*). A tal fine il personale ASI è stato coinvolto da aprile 2013 in un corso di formazione specifico sul Modello CAF.

Il coinvolgimento degli *stakeholder* interni nel processo di definizione degli obiettivi è avvenuto in occasione di un workshop di gennaio 2013 con impatto sugli obiettivi operativi e sulle azioni di miglioramento (Rif. RS-PIF-2013-004 “Report incontro T&I”).

- **Valutazione**

Il miglioramento nel processo relativo alla performance organizzativa risulta pianificato; nel 2013 è in corso di graduale implementazione.

Sulla base della dichiarazione dell'amministrazione di cui al punto A.1. dell'Allegato 1, l'OIV valuta adeguate per il 2012 la frequenza “semestrale del monitoraggio + consuntivo”, nonché la tipologia dei destinatari pur rilevando che l'OIV ha ricevuto nel mese di marzo 2013 solo il rapporto relativo al consuntivo dell'anno 2012.

Rispetto al ciclo della performance 2011, nel ciclo 2012 si riscontra una migliore definizione del processo di *cascading* dagli obiettivi strategici a quelli operativi.

Agli obiettivi assegnati al Direttore Tecnico per il 2012 sono stati associati indicatori e target come era stato fatto per gli obiettivi del DG nel 2011.

Si riscontra un miglior collegamento tra il Piano triennale della performance (Piano) e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (Programma): nel Piano sono previsti gli obiettivi sulla trasparenza coerentemente con quelli del Programma.

- **Raccomandazioni**

Implementare quanto previsto nel Sistema, relativamente agli ambiti di cui all'art. 8 del Decreto (Tabella n. 5 del Sistema aggiornato).

Associare agli obiettivi, opportuni indicatori e target, in particolare prevedere, conformemente al Sistema vigente (§ 3.1 e schemi n.1 e n. 2), gli indicatori di *outcome*. Individuare i target come suggerito nel Sistema (§ 2.2 - test di qualità dei target) e indicare i valori storici di riferimento (Rif. Delibera CIVIT n.89/2012).

Estendere e rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni nel processo di implementazione del ciclo della performance, a partire dalla definizione degli obiettivi.

Aggiornare il Sistema alla luce della Legge 190/2012 per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Implementare il processo di trasferimento all'OIV dei rapporti di avanzamento degli obiettivi di cui al piano della performance, per il tramite della STP.

2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

- **Premessa**

Di seguito è rappresentata la valutazione dello *svolgimento del processo di assegnazione degli obiettivi*, dell'*adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e della coerenza con le disposizioni del Sistema*,



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

dell'adeguatezza delle modalità di comunicazione della fase di valutazione e l'esito, in termini di differenziazioni di giudizi.. del grado di condivisione del sistema di misurazione e sulla valutazione del superiore gerarchico,.. dell'impatto di tale sistema sull'accrescimento delle competenze individuali.

Si desume dall'allegato 1 della delibera CiVIT 23/2013, compilato dall'amministrazione, che questa abbia utilizzato il Sistema precedente a quello vigente, adottato con Decreto presidenziale n.3/2011 del 28 gennaio 2011.

- **Rilievi**

Assegnazione degli obiettivi

Il processo di assegnazione e negoziazione degli obiettivi è avvenuto secondo *il cascading* previsto nel Sistema, ma risulta essere stato limitato ai dirigenti di prima e seconda fascia e assimilabili (responsabili di Unità Organizzativa), come da dichiarazione dell'amministrazione al punto B1, dell'Allegato 1.

A completamento e a integrazione di quanto riportato nel "*Monitoraggio di avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013*", si rileva che il Dirigente amministrativo di II fascia ha ricevuto gli obiettivi per gli anni 2012 e 2013 come responsabile di unità organizzativa.

Processo di assegnazione e negoziazione

Gli obiettivi sono stati assegnati non utilizzando le schede previste nel Sistema.

Processo di comunicazione degli esiti delle valutazioni dei superiori gerarchici e della differenziazione dei giudizi

Non risultano evidenze della valutazione dei superiori gerarchici del raggiungimento degli obiettivi del ciclo performance 2012 e quindi delle eventuali procedure di conciliazioni.

Accrescimento delle competenza individuali

Non risultano evidenze della valutazione delle competenze individuali, così come previsto dal Sistema vigente. Risultano altresì iniziative di formazione interna del personale nell'ambito delle *soft-skill* (obiettivo n. 5 del Direttore generale di cui al piano della performance 2012-2014).

- **Miglioramenti implementati nel ciclo della Performance 2013**

Sono lievemente migliorati gli indicatori ed i target associati agli obiettivi inseriti nel piano triennale della performance 2013-2015.

E' lievemente migliorato il collegamento tra obiettivi organizzativi e obiettivi individuali a livello di Responsabili di Unità Organizzativa, così come proposto nel Sistema vigente in cui sono descritte le modalità puntuali di definizione e assegnazione degli obiettivi individuali e il loro collegamento con gli obiettivi organizzativi.

L'amministrazione ha attivato nel 2013 corsi di formazione interna del personale sul ciclo della performance.

- **Valutazione**

Il processo di assegnazione, negoziazione, misurazione e valutazione degli obiettivi relativi alla performance individuale risulta solo parzialmente implementato e risulta essere coerente con il Sistema limitatamente ai dirigenti di I e II Fascia e assimilabili.

Risulta uno scarso grado di condivisione del Sistema e una non adeguata conoscenza del Sistema da parte del personale ASI (rilevazione diretta dell'OIV, attraverso interviste, svolta nel corso del 2013 su un campione rappresentativo del personale).

La non assegnazione degli obiettivi individuali al personale non dirigenziale determina la non conformità al Sistema e pertanto permane l'impossibilità per l'OIV di redigere la graduatoria in base all'art.19 del Decreto anche per il ciclo 2012.

Sebbene l'amministrazione non abbia implementato il sistema di assegnazione e valutazione delle competenze individuali in linea con il sistema vigente (§ 4.7.2), nel corso del 2012 ha organizzato diversi corsi di formazione come previsto nel piano triennale della performance 2012-2014.

- **Raccomandazione**

L'amministrazione, a valle degli incontri con gli *stakeholder* interni, deve applicare il Sistema vigente per quanto attiene il processo di assegnazione/negoziazione, misurazione e valutazione degli obiettivi individuali a tutto il personale.

Svolgere una formazione specifica per favorire la condivisione del Sistema vigente a tutto il personale (es.: illustrazione del collegamento tra la metodologia per la misurazione della performance organizzativa e la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale).



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

Migliorare ulteriormente la scelta degli obiettivi, indicatori e target, conformemente a quanto ampiamente riportato nel sistema di misurazione vigente e come suggerito nella precedente relazione dell'OIV sul funzionamento del sistema emessa nel 2012.

Programmare le attività di formazione interna tenendo conto della valutazione delle competenze interne, coerentemente con quanto suggerito dal Sistema vigente e assicurare la partecipazione di tutto il personale Dirigente e assimilabile con le modalità che l'Ente riterrà opportuno.

3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

• Premessa

Si riporta la valutazione *dell'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti*. Si riporta altresì *l'adeguatezza della struttura tecnica permanente in termini sia di risorse umane e finanziarie e sia di competenze professionali disponibili*.

Per l'analisi del processo l'OIV ha utilizzato anche le informazioni acquisite in occasione degli incontri periodici con il Presidente dell'ASI e nelle riunioni di confronto con l'amministrazione a cui hanno partecipato la Direzione generale, il Responsabile per la trasparenza e l'integrità, anche in qualità di Responsabile dell'unità organizzativa "Pianificazione, investimenti e finanza", nonché di Responsabile per il 2013 della redazione del Piano della performance 2013-2015, e il Responsabile del Controllo di gestione in quanto soggetti maggiormente coinvolti nel processo.

La struttura tecnica permanente (STP) è stata costituita nel corso del 2012 con ordine di servizio n. 16 del 08.06.2012.

• Rilievi

Funzionamento del processo di misurazione e valutazione

Nel corso del 2012 l'OIV non ha avuto evidenza di una attività continuativa e sistemica svolta nel corso del 2012 per la gestione del ciclo della performance (es.: monitoraggio e reporting periodico sullo stato avanzamento degli obiettivi di cui al piano triennale della performance 2012-2014 da parte dei responsabili di unità; attività eventuale di rinegoziazione degli obiettivi, ecc...).

In data 29 maggio 2013 l'OIV ha acquisito da parte del responsabile dell'UO CGE l'evidenza della predisposizione dei rapporti di stato avanzamento degli obiettivi al 15 giugno 2012 e al 20 ottobre 2012, trasferiti all'amministrazione rispettivamente il 4 luglio 2012 e il 20 novembre 2012

Struttura tecnica permanente

Nel corso del 2012 la struttura tecnica permanente ha potuto operare solo a partire da giugno 2012, data di istituzione. La STP è costituita da 0,7 (FTE) unità di personale.

• Miglioramenti implementati nel ciclo della Performance 2013

Rispetto dei tempi del processo di attuazione del ciclo della performance in linea con quanto previsto dal Sistema.

Formazione *in house* in materia di performance per sensibilizzare e responsabilizzare i dirigenti di I e II fascia e assimilabili circa l'implementazione del ciclo della performance nel rispetto di tempi e fasi.

Nel piano della performance 2013-2015, in linea con quanto indicato dalla CiVIT nel Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance 2012, l'amministrazione ha inserito tra gli obiettivi la realizzazione della mappatura del rischio al fine di generare informazioni sulle aree esposte a fenomeni corruttivi e /o di cattiva gestione.

• Valutazione

Il processo è implementato solo parzialmente. La STP è costituita da un numero di persone inferiore all'unità, con competenze umanistiche e giuridico-legali, ma non competenze in materia economico-gestionali.

• Raccomandazione

Tutti i soggetti coinvolti nel ciclo della performance, contribuiscano all'implementazione e al monitoraggio delle fasi del ciclo nel rispetto dei tempi coerentemente con il Sistema vigente: in particolare assicurare il collegamento tra obiettivi e allocazione risorse, sviluppare il monitoraggio in corso di esercizio e attivare eventuali azioni correttive, assicurare la partecipazione alle iniziative formative in materia di ciclo della performance dei dirigenti e assimilabili (responsabili di unità).

Valutare l'opportunità di dotare la STP di un numero di personale almeno pari all'unità.

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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**• Premessa**

Di seguito è rappresentata una *valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance*.

Nel 2012 il CdA aveva assegnato al Direttore generale Luciano Criscuoli, l'Obiettivo n.3 "*piano di implementazione del sistema informativo integrato Archimede relativo ai moduli di monitoraggio del ciclo di gestione della performance e di gestione dell'attività contrattuale*".

Il sistema Archimede (in corso di implementazione dal 2011) è un sistema utilizzato per il controllo di gestione e per la verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici (punto D5 Allegato 1): e.g. misura il valore "impegnato" rispetto al "pianificato e stanziato" (PTA e Bilancio preventivo).

• Rilievi

Si rileva che nel corso del 2012 l'amministrazione non ha dato esecuzione alla delibera CdA n. 20IX11/84/2012 del 22.05.2012 relativamente alla personalizzazione del Sistema.

Ad oggi vi sono evidenze che l'obiettivo n. 3 sopraccitato non è stato completato. In data 29 maggio 2013 il responsabile CGE ha motivato il non completamento per l'assenza della personalizzazione del Sistema.

Si rileva una discontinuità in quanto i nuovi obiettivi assegnati al DG pro tempore (Antonio Menè), competenza 16 maggio – 31 dicembre 2012, non contemplano il proseguimento dello sviluppo del sistema su citato.

Il sistema Archimede ad oggi permette di gestire e integrare i dati presenti in vari database (e.g. dati relativi alla Contabilità generale, analitica e dati gestionali sulle attività istituzionali: istruttorie, contratti, collaudi).

Non vi sono evidenze della disponibilità operativa di un sistema gestionale integrato con il ciclo della performance.

Il processo di integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio non è ancora completato e non risultano evidenze circa l'esistenza di un Piano degli indicatori di cui al D.lgs n. 91/2011.

• Miglioramenti implementati nel ciclo della Performance 2013

Tra gli obiettivi che il CdA ha assegnato al DG (pro tempore) A. Menè per il 2013 vi è anche "*Realizzazione di un sistema informativo integrato per le attività gestionali dell'Agenzia*" (Obiettivo n.6).

Il target (A) dell'obiettivo n.1 assegnato al Direttore generale (pro tempore A. Menè) per il 2013 prevede la "*personalizzazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" al 30 giugno 2013".

• Valutazione

L'OIV valuta non del tutto adeguati i sistemi a supporto del funzionamento del ciclo della performance. Il processo risulta ad oggi pianificato e solo parzialmente implementato.

• Raccomandazione

Implementazione graduale del processo pianificato nel piano della performance 2012-2014, conformemente ai requisiti di cui al Sistema vigente.

Assicurare un maggior raccordo tra il ciclo della performance e il ciclo di programmazione economico-finanziaria.

Adeguamento alla normativa vigente in tema di "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" (D.Lgs 91/2011).

Sviluppare nel sistema informativo integrato anche il modulo relativo alla misurazione della performance coerentemente con la personalizzazione del Sistema.

5 SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ'**• Premessa**

Di seguito è descritta la *Valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati e sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati*.

Ai fini della valutazione di seguito rappresentata si fa presente che relativamente alle figure coinvolte nella raccolta, pubblicazione e monitoraggio dei dati, il "*responsabile della comunicazione*" è inteso in questa sede quale responsabile dell'unità organizzativa URP che è anche il responsabile ASI del contratto di gestione del sito web affidato a terzi.

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

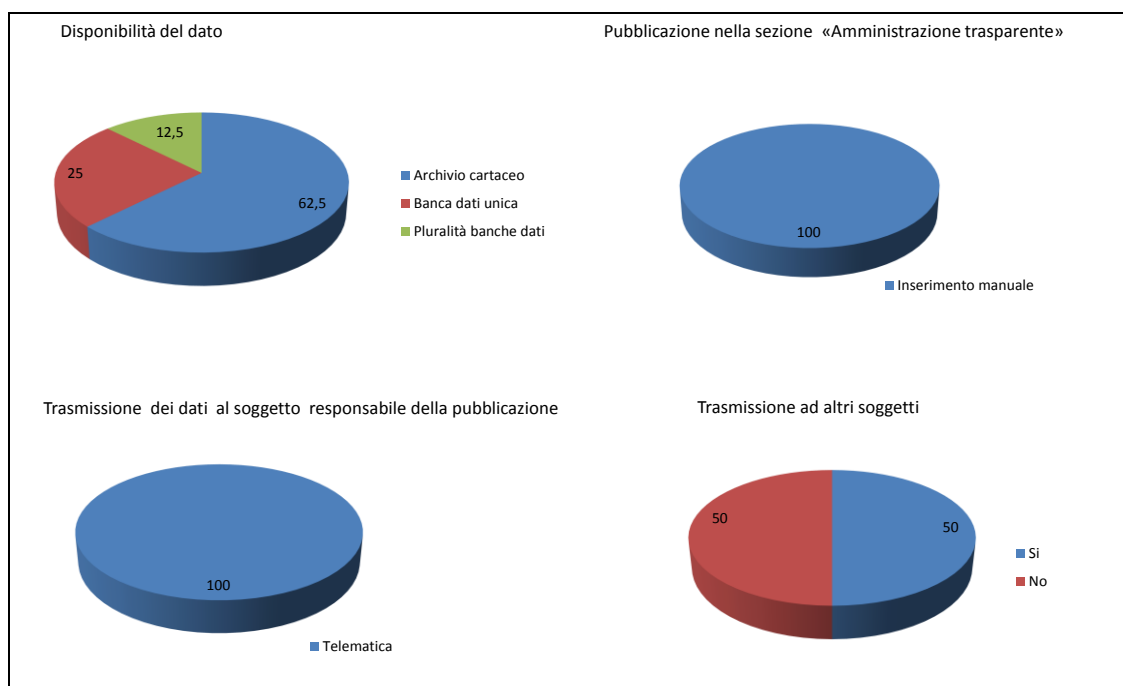
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

• **Rilievi**

Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

I dati oggetto di pubblicazione di cui alla "Tipologia dei dati" punto E.1.a. dell'allegato 1: a) articolazione uffici, responsabili, b) consulenti, c) Dirigenti, d) incarichi e) bandi di concorso f) tipologie di procedimento, g) bandi di gara, h) sovvenzioni, contributi, sussidi) sono gestiti nel modo seguente (fig. 1):

Fig. 1 (valori espressi in percentuale)



Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

Le fasi di **raccolta** e **trasmissione dei dati** oggetto di pubblicazione sono gestite dal **responsabile detentore** del dato.

La fase di **pubblicazione** è a cura del **responsabile della comunicazione**.

La fase di **supervisione e coordinamento** dell'attività di pubblicazione è a cura del **responsabile della trasparenza**.

La fase di **monitoraggio dei dati pubblicati, a livelli di analisi diversi e complementari per ambito e scopo**, è svolta dal **responsabile della trasparenza** e dall'**Organismo indipendente di valutazione della performance**.

Sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati

L'OIV ha monitorato, con una frequenza almeno semestrale, l'avvenuta pubblicazione dei dati e la loro qualità.

L'ente ha adottato un modello predisposto dall'OIV per monitorare nel tempo la qualità del livello di trasparenza, presentato nella giornata della trasparenza del 2012 e pubblicato sul sito internet dell'Ente.

L'esito del monitoraggio e l'azione correttiva è comunicata al responsabile della trasparenza e, nei casi previsti dalla normativa, alla CiVIT.

Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione amministrazione trasparente.

Per la rilevazione quantitativa risultano evidenze di un software per il conteggio degli accessi al sito internet www.asi.it. Per la rilevazione di informazioni aventi carattere qualitativo (livello di interesse dei cittadini delle informazioni pubblicate nella sezione trasparenza, segnalazione di disservizi o inadempienze, raccolta di proposte migliorative della sezione) risulta essere attivo il canale di comunicazione URP (email) e risulta l'evidenza di un'analisi svolta ad hoc di *customer satisfaction survey*.



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

• **Miglioramenti implementati nel ciclo della Performance 2013**

Nel programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, tabella del paragrafo 5.1, sono descritti i miglioramenti pianificati e in corso di implementazione. In particolare:

- Ristrutturazione della sezione trasparenza (pianificato);
- Attività di formazione specifica sulla trasparenza (in corso di implementazione).

Inoltre nel paragrafo 4.3 programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015 c'è evidenza (attività pianificata) del raccordo tra gli obiettivi organizzativi, identificati e descritti nel programma della trasparenza, e gli obiettivi assegnati alle unità organizzative riportati nel piano triennale della performance 2013-2015 (e.g.: obiettivo assegnato all'UO Risorse umane in materia di valorizzazione delle competenze).

• **Valutazione**

Il processo è stato implementato e verificato. Le modifiche rilevate dai controlli interni necessari al suo miglioramento sono state effettuate.

• **Raccomandazione**

Pianificare azioni adeguate per rafforzare i sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati:

- individuare azioni per diminuire la dipendenza dagli archivi cartacei dai quali reperire i dati oggetto di pubblicazione;
- diminuire la percentuale dei dati la cui pubblicazione richiede l'inserimento manuale;
- identificare una strategia di governo del processo di gestione dei dati da pubblicare per l'ottimizzazione dei flussi e quindi delle risorse impiegate a tal fine: es.: pianificare un progetto per l'immissione informatica dei dati da pubblicare nella sezione trasparenza direttamente da parte del detentore del dato, attraverso la definizione di procedure informatiche che rendano le operazioni possibili e sicure. Per poter realizzare questo è necessario rafforzare il controllo preventivo sul processo (es.: individuazione dei profili autorizzativi creando gruppi di profilazione in funzione dei processi di agenzia o dei ruoli che si ricoprono, definizione di protocolli per la sicurezza e il monitoraggio delle informazioni pubblicate, ecc..).

Valutare l'opportunità (analisi costi-benefici) di utilizzare un software per il conteggio degli accessi nelle diverse aree della sezione trasparenza sul sito internet ww.asi.it da parte gli utenti e la loro provenienza geografica.

Migliorare la sezione trasparenza anche dando seguito ai suggerimenti forniti dagli intervistati e di cui al rapporto *customer satisfaction survey*.

6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

• **Premessa**

Di seguito è valutato *il processo di gestione degli standard di qualità, con particolare riferimento alle misurazioni attuate dall'amministrazione.*

Come previsto nel Piano 2012-2014, nel 2012 è stata effettuata un'indagine sul grado di soddisfazione dell'utenza. L'analisi di Customer Satisfaction, progettata e realizzata in applicazione del Piano della Performance 2012-2014, è stata rivolta ai principali stakeholders dell'ASI, al fine di avere una ragionevole certezza di andare incontro alle loro effettive esigenze.

In base all'Allegato 1, al punto F2, è stata effettuata la misurazione per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli Standard, mentre al punto F4 è stato oggetto di revisione almeno il 50% dei servizi di cui agli Standard di qualità.

Nel Piano è previsto il cascading degli obiettivi connessi agli Standard di qualità.

• **Rilievi**

Gli standard di qualità dei servizi prendono in considerazione soltanto l'URP e il Distretto virtuale le cui attività sono significative per la missione istituzionale dell'ente, ma non rappresentano la totalità dei servizi erogati da ASI.

Il coinvolgimento degli stakeholder avviene in particolare attraverso il Distretto virtuale, ma occorre estendere il coinvolgimento anche ad altri stakeholder che cambiano a seconda del servizio considerato.



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

- **Miglioramenti implementati nel ciclo della Performance 2013**

Il documento “Standard di qualità 2013” tiene conto delle delibere CiVIT 3/2012 “Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici” e CiVIT 6/2013 “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”, nonché degli input ricevuti dagli Stakeholder intervistati per la valutazione dei servizi erogati, elaborati nell’analisi di *Customer Satisfaction* di cui ai riferimenti e fonti delle evidenze.

Il processo di definizione del Piano, del Programma e degli Standard nel 2013 ha seguito un approccio più integrato (come indicato nelle Delibere CiVIT n. 1,2,3 del 2012) rispetto ai cicli precedenti.

- **Valutazione**

Il processo è stato implementato in particolare per le attività di monitoraggio e revisione degli standard. Relativamente alla fase di definizione degli standard l’implementazione è parziale.

- **Raccomandazione**

Prevedere un maggiore coinvolgimento degli stakeholder nella fase di definizione degli standard.

Aggiornare gli Standard prendendo in considerazione anche ulteriori servizi erogati da ASI. Applicare le indicazioni della CiVIT inviate all’ente a giugno 2012 (protocollo CiVIT 2107/2012 del 15 giugno 2012).

Monitorare in modo sistematico la qualità degli standard e verificare l’efficacia della procedura di gestione dei reclami.

Curare il raccordo tra i processi di definizione degli Standard, del Piano e del Programma.

7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

- **Premessa**

Valutazione sull’efficacia delle azioni poste in essere dall’amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance.

- **Rilievi**

L’amministrazione, nel ciclo del 2012, ha introdotto miglioramenti nel Piano 2012-2014 rispetto al piano 2011-2013, in particolare prevedendo l’applicazione del modello CAF, anche in base al Sistema vigente.

Nel corso del 2012 l’amministrazione ha organizzato corsi di formazione in materia di benessere organizzativo (*Le soft skills...*) allo scopo di coinvolgere il personale. Ad oggi, però, non risultano evidenze circa l’assegnazione e negoziazione degli obiettivi individuali a livello di singole unità di personale.

Si rileva che le informazioni acquisite nel ciclo della performance 2011, seppur condizionate per quantità e qualità da una applicazione parziale del Sistema vigente, hanno permesso all’amministrazione nel 2012 di porre in essere delle attività formative per migliorare la cultura organizzativa del personale e facilitare l’implementazione del ciclo della performance 2013.

- **Miglioramenti implementati nel ciclo della Performance 2013**

Nel Piano 2013-2015 sono stati associati indicatori e target, nonché risorse umane e finanziarie agli obiettivi strategici.

Rispetto al ciclo 2011 si rileva una migliore definizione di indicatori e target associati agli obiettivi operativi.

All’unità Risorse umane è stato assegnato un obiettivo specifico sullo sviluppo delle competenze professionali del personale.

- **Valutazione**

Il processo di gestione e utilizzo delle informazioni rilevate nel corso del ciclo della performance 2011 ai fini del miglioramento della gestione dell’Ente, si ritiene implementato.

Tuttavia è necessario sottolineare che l’efficacia dell’azione intrapresa dall’amministrazione per il miglioramento della gestione è stata limitata essendo la quantità e la qualità delle informazioni rilevate condizionate dalla parziale implementazione del Sistema.

- **Raccomandazioni**

Implementazione del Piano triennale della performance 2013 relativamente alle azioni di promozione di pari opportunità.

Favorire un ottimale impiego delle risorse e una politica orientata alla meritocrazia, attraverso la gestione e il monitoraggio delle competenze necessarie per l’esercizio dei ruoli (macro organizzazione dell’ASI) del personale

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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

dirigente e non dirigenziale, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dal Sistema (§ 4.7.2 “*Miglioramento del reclutamento, gestione e sviluppo delle risorse: elaborazione dei piani di miglioramento individuali*”).

8 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

La raccolta dei dati è avvenuta utilizzando l'Allegato 1 alla delibera CiVIT n.23/2013 compilato dall'amministrazione a seguito del confronto con la STP; la documentazione di riferimento e le fonti delle evidenze.

L'OIV, laddove le informazioni contenute nell'Allegato 1 non sono state considerate esaustive ai fini della redazione della relazione, ha proceduto a riunioni di confronto e approfondimento con l'amministrazione, in particolare con la STP, il responsabile della redazione del piano triennale della performance 2013-2015 (nonché responsabile della trasparenza e responsabile dell'UO Pianificazione, investimenti e finanza) e con il responsabile del controllo di gestione.

Al fine di favorire la lettura della relazione da parte degli stakeholder, nella premessa di ciascun oggetto di valutazione sono riportati in corsivo gli stralci della delibera CiVIT 23 del 2013 relativi alla descrizione dell'oggetto di valutazione; inoltre nell'Appendice A per ciascun oggetto di valutazione sono riportati i riferimenti e le fonti delle evidenze.

Il grafico n. 1 a pag. 10 rappresenta i soggetti coinvolti, le fasi e la tempistica delle attività svolte ai fini della redazione della relazione.

Di seguito è riportata la scala di punteggio adottata per la valutazione delle criticità riscontrate nell'analisi del sistema ed avente come riferimento la scala di punteggio del modello CAF.

Tabella 1.

Valutazione	Descrittore
Inizio (<i>starting</i>)	Non siamo attivi in questo campo. Non abbiamo informazioni
Pianificare (<i>plan</i>)	Un approccio è stato pianificato
Fare (<i>do</i>)	L'approccio è implementato
Controllare (<i>check</i>)	L'approccio è rivisto e verificato
Agire (<i>act</i>)	L'approccio è riesaminato e vengono apportate le modifiche necessarie
Pianificare, Fare, Controllare, Agire	Facciamo ogni azione pianificando, implementando, controllando e apportando i correttivi regolarmente. Siamo nel pieno ciclo di miglioramento continuo

L'approccio adottato dall'OIV nella scelta della scala di punteggio è orientato a instaurare un collegamento sinergico tra le evidenze emerse nella presente analisi con il bisogno informativo di altri momenti di verifica e di valutazione (e.g.: valutazione della performance organizzativa con metodologia *Common Assessment Framework*, valutazione degli ambiti organizzativi di cui all'art. 8 del D.lgs 150/09, valutazione del sistema di controllo interno. Si rinvia al Sistema ASI vigente per i dettagli: capitolo 3 – tabella n. 5 e capitolo 7).

L'intento è di massimizzare il valore e la condivisione delle informazioni significative e sviluppare “*economie*” al fine di favorire un uso razionale delle risorse dedicate alla rilevazione delle informazioni.

Il collegamento, contestualmente, ha la funzione di agevolare l'individuazione delle aree più critiche a cui imputare i rilievi, al fine di supportare al meglio il vertice nella definizione di strategie adeguate per mitigare i rischi e valutare le priorità delle azioni di miglioramento dei processi.

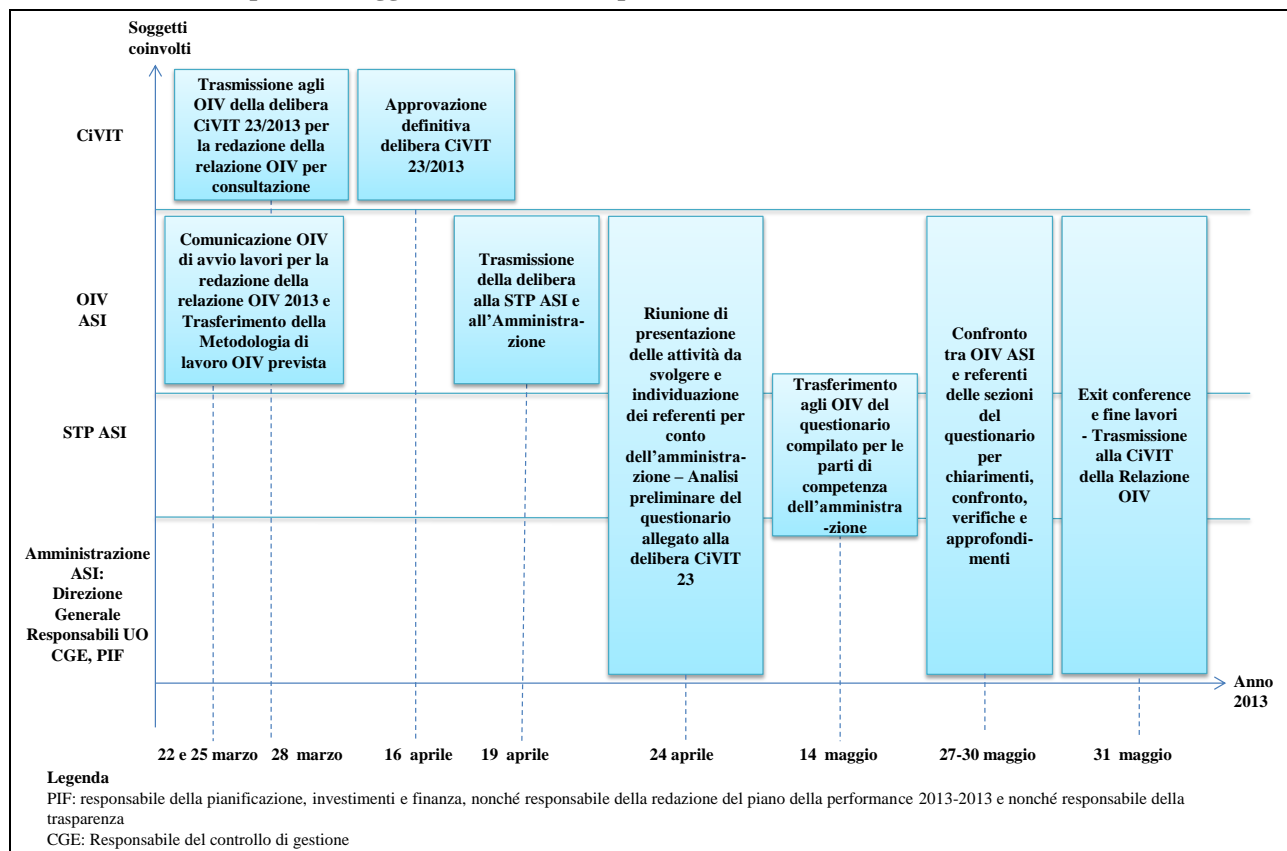
Per dare maggiore impulso all'attività di monitoraggio e di supporto metodologico, nella riunione finale del 31 maggio 2013 tra OIV e Amministrazione si è convenuto di pianificare un incontro entro il 15 luglio per un confronto sulle raccomandazioni formulate nella presente relazione e con lo scopo di favorire la predisposizione, a cura dell'amministrazione, di un piano delle azioni correttive da implementare e che dovrà rispondere a criteri di praticabilità e sostenibilità economico-finanziaria.

L'OIV si riserva di procedere a una verifica di follow-up attraverso analisi ad hoc e audit sull'implementazione delle azioni di miglioramento.

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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

Grafico 1. Tempi, fasi e soggetti intervenuti nel processo di redazione della relazione.





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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

APPENDICE A

RIFERIMENTI E FONTI DELLE EVIDENZE

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) Piano della performance 2012-2014;
- 2) Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance 2012 – CiVIT 23/11/2012;
- 3) Stato di attuazione del programma per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 I e II semestre di riferimento, emessi rispettivamente il 1 agosto 2012 e il 4 febbraio 2013;
- 4) Monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2013;
- 5) Allegato 1 alla delibera CiVIT n. 23 del 2013 "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente";
- 6) Rendiconto dell'esercizio finanziario 2012;
- 7) Report CGE RS-CGE-2013-001 Verifica dei risultati gestionali ed economico finanziari – Consuntivo anno 2012.

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) Allegato 1 alla delibera CiVIT n. 23 del 2013 "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente";
- 2) Piano triennale della performance 2012-2014 e 2013-2015;
- 3) Monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance per l'anno 2013;
- 4) Relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance per l'anno di competenza 2011 ed emessa nel corso del 2012.

3) PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) Allegato 1 alla delibera CiVIT n. 23 del 2013 "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente";
- 2) Piano triennale della performance 2012-2014 e 2013-2015;
- 3) Monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance per l'anno 2013;
- 4) Relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance per l'anno di competenza 2011 ed emessa nel corso del 2012;
- 5) Incontri con STP, con il Responsabile per la trasparenza e l'integrità, anche in qualità di Responsabile dell'unità organizzativa "Pianificazione, investimenti e finanza" quale referente della redazione del Piano triennale della performance 2013-2015, e con il Responsabile del Controllo di gestione;
- 6) Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance 2012 - CiVIT 23/11/2012.

4) INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) Delibere CdA di assegnazione degli Obiettivi per l'anno 2012 al DG L. Criscuoli fino al 15 maggio e al DG (pro tempore) A. Menè dal 16 maggio al 31 dicembre 2012 e di cui al contesto di riferimento;
- 2) Allegato 1 alla delibera CiVIT n. 23 del 2013 "Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente".

5) SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) Sezione E dell'allegato 1 alla Delibera n. 23/2013;
- 2) Piano triennale della performance ASI 2012-2014;
- 3) Piano triennale della performance ASI 2013-2015;
- 4) Programma triennale della trasparenza 2012-2014;
- 5) Rapporto sulla trasparenza negli enti pubblici nazionali emesso dalla CiVIT a dicembre 2012;
- 6) Programma triennale della trasparenza 2013-2015;



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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs n. 150/2009)

- 7) Stato di attuazione del programma per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 I e II semestre di riferimento, emessi rispettivamente il 1 agosto 2012 e il 4 febbraio 2013;
- 8) Monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance per l'anno 2013;
- 9) *Analisi Customer Satisfaction* RS-PIF-2012-025 Ver. A del 14-12-2012;
- 10) Relazione annuale 2012 dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance 2011;
- 11) Incontri con STP, con il Responsabile per la trasparenza e l'integrità, anche in qualità di Responsabile dell'unità organizzativa "Pianificazione, investimenti e finanza" quale referente della redazione del Piano triennale della performance 2013-2015, e con il Responsabile del Controllo di gestione;
- 12) Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance 2012 - CiVIT 23/11/2012.

6) DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) *Analisi Customer Satisfaction* RS-PIF-2012-025 Ver A del 14-12-2012;
- 2) Allegato 1 alla delibera CiVIT n. 23 del 2013 "*Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente*".

7) UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Riferimenti e fonti delle evidenze

- 1) Piano della performance 2012-2014;
- 2) Piano della performance 2013-2015.