



*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: 2015**

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

# INDICE

<b>PRESENTAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>4</b>
<b>B. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....</b>	<b>10</b>
<b>C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>12</b>
<b>D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....</b>	<b>12</b>
<b>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 .....</b>	<b>13</b>
<b>F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.....</b>	<b>13</b>
<b>G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....</b>	<b>14</b>
<b>H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV .....</b>	<b>14</b>

## PRESENTAZIONE

La Relazione riferisce, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. a) del D.lgs. 150/2009, sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero dello sviluppo economico nell'anno 2015 ed evidenzia, nella prospettiva di possibili miglioramenti, le eventuali criticità del ciclo di gestione della performance.

L'analisi che segue è stata svolta tenendo conto dell'insieme di fattori, esterni ed interni, che sono intervenuti nell'anno di riferimento.

Sul piano degli scenari normativi, numerose sono le novità in tema di trasparenza, prevenzione della corruzione e riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche introdotte dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, che hanno manifestato i loro primi effetti già nel 2015.

In particolare, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha visto ridisegnata la propria missione istituzionale dalla citata legge 114/2014, affermandosi quale interlocutore istituzionale per i temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, anche mediante significative iniziative finalizzate al miglioramento del quadro ordinamentale di riferimento. In parallelo, il sistema della *governance* dei temi legati alla performance è stato affidato dalla stessa legge al Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Tra gli interventi normativi vanno segnalati la legge 7 agosto 2015, n.124, c.d. Legge Madia, il decreto del Presidente della Repubblica in materia di misurazione e valutazione della performance delle P.A. ed il decreto legislativo di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Dal quadro degli interventi menzionati consegue il riassetto della materia al fine di migliorarne l'efficacia applicativa, cui si accompagna la valorizzazione del ruolo degli OIV anche attraverso l'introduzione di nuovi compiti in rapporto alla prevenzione della corruzione.

Quanto all'ambito interno, occorre considerare che la nuova struttura organizzativa per direzioni generali, frutto di un processo completatosi nel novembre del 2014 con l'interpello per i dirigenti di seconda fascia, come pure l'assenza del Segretario Generale, importante figura di coordinamento prevista dal regolamento di organizzazione del MISE, hanno inevitabilmente pesato sul buon andamento del ciclo della performance in esame.

L'Amministrazione, al fine di aggregare la struttura amministrativa intorno al contenuto, alle finalità ed alle prescrizioni del ciclo, ha istituito appositi Tavoli tecnici permanenti in funzione di coordinamento e di accelerazione degli adempimenti, rispettivamente in tema di performance, di politiche di bilancio (Decreti del Capo di Gabinetto del 29 gennaio e del 22 giugno 2015) nonché di trasparenza (DM 7.10.2015).

E' anche significativo che la stessa Struttura Tecnica Permanente - S.T.P. ha operato in assenza del Direttore dell'Organismo Indipendente di Valutazione (dimessosi dal 1 aprile 2015) fino alla conclusione della procedura di nomina del nuovo Direttore OIV, perfezionatasi con la registrazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 ottobre.

Conclusivamente, senza sottovalutare che il MISE è una realtà organizzativa complessa e con una strutturazione per Direzioni generali ancora in fase di rodaggio, si deve rilevare che nell'attuazione del ciclo di gestione della performance 2015 sono state registrate alcune criticità, quali la modesta differenziazione delle valutazioni, l'insufficiente integrazione della pianificazione con i temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione nonché la limitata attenzione alla qualità dell'azione amministrativa.

La pubblicazione della presente relazione alla data attuale è da addebitarsi al ritardo di trasmissione di elementi informativi da parte di alcune Strutture dell'Amministrazione. Al riguardo si ritiene necessario richiamare l'attenzione ad un più rigoroso rispetto delle scadenze imposte dalla normativa di riferimento.

Nel descritto scenario si riferisce di seguito analiticamente in ordine all'andamento del ciclo di gestione della performance per l'anno 2015.

## **A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Nel 2015 l'avvio della pianificazione ha subito rallentamenti connessi al carattere di novità degli adempimenti del ciclo della performance per i neoistituiti 15 Centri di responsabilità a dimensione direzionale.

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione è stata infatti approvata con D.M. dell'8 aprile 2015; il Piano della Performance 2015-2017 con D.M. del 14 maggio 2015.

Anche per il 2015 è stato necessario ricorrere ad adattamenti del Sistema di misurazione e valutazione vigente alla nuova Struttura amministrativa, in attesa di una sua sistematica revisione nelle more delle Linee guida in materia di performance da emanarsi a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In particolare, è stato necessario rivedere le schede di pianificazione strategica ed operativa, prevedere almeno un obiettivo strategico per ciascun Titolare di centro di responsabilità, escludere dalla valutazione di questi ultimi gli obiettivi strutturali, assegnandoli alla struttura di cui sono responsabili.

Va anzitutto osservato che il processo di integrazione tra programmazione strategico/operativa e pianificazione finanziaria registra miglioramenti per quanto riguarda l'identità di denominazione e contenuto degli obiettivi strategici nella Nota Integrativa al bilancio di previsione MISE e nella Direttiva generale, mentre resta ancora da perfezionare la coerenza di indicatori e target nei due

documenti. Da segnalare inoltre, per quanto riguarda gli obiettivi strutturali, la presenza in Nota Integrativa di due obiettivi riferiti ai programmi di spesa di competenza del Gabinetto e del Segretariato Generale (le cui risorse finanziarie rappresentano lo 0,49% del Bilancio del Ministero), che non sono invece ricompresi nel Piano, con conseguente disallineamento fra i due documenti di programmazione.

In particolare, la legge di Bilancio ha assegnato al Programma 11.11 del CdR Segretariato Generale uno stanziamento iniziale di €. 2.170.024 e definitivo di €.607.238, destinato in Nota integrativa alla realizzazione di un obiettivo strutturale, pur non essendo attivo il relativo Centro di responsabilità.

Alla realizzazione dei 20 obiettivi strategici è destinato circa il 20% delle risorse totali stanziare nel bilancio del Ministero per l'esercizio 2015.

Occorre al riguardo considerare che ben il 62% delle risorse del bilancio del Ministero è allocato sul Programma 11.5 (percentuale che scende al 49% in sede di stanziamenti definitivi), di cui è titolare la Direzione Generale per la Politica Industriale, la Competitività e le Piccole e Medie Imprese. Si tratta di risorse per la maggior parte destinate a piani e programmi di interesse per la difesa nazionale (alcuni coperti da segreto di Stato) o ad alto contenuto tecnologico di durata ultraventennale, sui quali la Direzione competente ha storicamente ritenuto difficile individuare obiettivi strategici.

Per quanto riguarda la rispondenza degli obiettivi con i requisiti di cui all'art.5 del decreto legislativo n.150/2009, si rileva che, nonostante il costante lavoro di interlocuzione svolto dall'OIV con i Centri di responsabilità, le declaratorie degli obiettivi strategici non definiscono con chiarezza i risultati che si vorrebbero conseguire e fanno per lo più riferimento alle attività istituzionali.

Per la misurazione dei 129 obiettivi dell'organizzazione contenuti nel Piano della performance, del quale la Direttiva è parte integrante, sono stati previsti complessivamente 230 indicatori (31 in più di quelli presenti in Nota Integrativa).

Si evidenzia che su entrambi i documenti di programmazione gli indicatori di impatto (tutti relativi agli obiettivi strategici) rappresentano circa il 10% del totale; quelli di risultato sono circa il 30%, la metà dei quali associati anch'essi agli strategici.

In sede di rendiconto, risulta raggiunto l'83% dei target degli obiettivi strategici (in alcuni casi anche superati) e il 96% di quelli relativi agli obiettivi strutturali.

Il legame tra obiettivi, indicatori e target, tuttavia, non sempre è risultato coerente; già in sede di monitoraggio dell'avvio del ciclo, questo Organismo aveva rilevato che solo il 50% degli indicatori relativi agli obiettivi strategici poteva ritenersi adeguato.

Infatti, in sede di monitoraggio annuale della Direttiva per almeno un indicatore si è verificato il raggiungimento del target nonostante la mancata realizzazione

dell'obiettivo risultante dal monitoraggio OIV effettuato secondo il Sistema di valutazione, mentre per altri indicatori il superamento dei target previsti è stato di entità così elevata da far ragionevolmente presumere una pianificazione poco sfidante, funzionale soprattutto alla valutazione individuale e poco coerente con le reali potenzialità della struttura.

Assai critico anche l'aspetto della correlazione degli obiettivi con le esigenze del contesto sociale su cui impatta l'attività del Ministero e con gli standard di qualità definiti per i servizi, nonché quello del coinvolgimento sistematico degli stakeholder e della previsione di una misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'azione amministrativa.

Ne deriva che la performance organizzativa, risulta di fatto ancora connessa all'attuazione delle strategie ed alla misurazione della funzionalità della Struttura, senza realmente coniugarsi con i profili della rilevazione della qualità dell'azione amministrativa e dei suoi effetti su cittadini ed utenti. Altrettanto critica è l'integrazione con i temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, come meglio di seguito evidenziato nel paragrafo "*L'Obiettivo di miglioramento e l'integrazione fra i documenti di pianificazione/programmazione*".

Per quanto riguarda l'utilizzo del controllo di gestione, si registra un miglioramento rispetto al ciclo precedente: complessivamente circa il 56% degli Uffici centrali e circa il 60% di quelli periferici hanno utilizzato nel 2015 il sistema di controllo di gestione (nel 2014, secondo i dati forniti dalla DGROB, il controllo di gestione era utilizzato dal 13% degli uffici centrali e dal 42% degli uffici periferici).

Le Strutture hanno utilizzato prevalentemente l'applicativo centralizzato attivato nel 2013. Alcune Direzioni Generali hanno incontrato difficoltà a causa delle modifiche apportate alle competenze delle Divisioni dal processo di riorganizzazione, pur segnalando di aver provveduto alla rilevazione dei dati necessari al monitoraggio del piano della performance.

### ***Monitoraggio della Direttiva generale 2015 e sua modifica***

Ai fini del monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati con la Direttiva sono state utilizzate le schede previste dal Sistema, parzialmente modificate per adattarle alla nuova organizzazione ministeriale.

Sia per il monitoraggio finale sia per quello infra-annuale, i dati necessari non sono stati forniti dai CdR nel rispetto della tempistica. In particolare, la trasmissione degli elementi relativi al monitoraggio semestrale è stata completata solo a fine settembre (anziché entro il 10 luglio 2015) e quella degli elementi per il monitoraggio finale nel mese di febbraio (anziché entro il 10 gennaio 2016).

Due obiettivi operativi, uno della Direzione Generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio ed uno della Direzione Generale per il mercato elettrico, le rinnovabili e l'efficienza energetica, il nucleare, sono stati rimodulati nelle fasi operative. Un obiettivo operativo della Direzione Generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali, concernente il riconoscimento del credito di imposta per gli investimenti in banda ultra larga, è stato sostituito da un diverso obiettivo, essendo stata sospesa l'emanazione del decreto attuativo dell'art. 6 della Legge n. 164/2014 a seguito delle interlocuzioni con la Commissione Europea in tema di aiuti di Stato.

Il monitoraggio finale degli obiettivi strategici evidenzia che, su 20 obiettivi, 15 sono stati pienamente raggiunti, 3 sono stati realizzati in misura superiore al 99% e 1 al 95%.

Solo un obiettivo, realizzato al 21,85%, ha mancato i risultati attesi. Trattasi dell'obiettivo strategico "*Promozione e valorizzazione del digitale televisivo*" (settore di competenza della Direzione Generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali), non raggiunto a causa dei ritardi dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni nella pianificazione delle frequenze e nell'emanazione del nuovo piano di attribuzione della numerazione LCN, a seguito della dichiarazione di nullità della delibera Agcom n.237/13/CONS da parte del Consiglio di Stato.

### *Trasparenza e prevenzione della corruzione*

1. Attestazioni OIV al 31 dicembre 2014 e 31 gennaio 2016 e Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità

L'anno 2015 è stato caratterizzato da una intensa attività di monitoraggio di quest'Organismo e di confronto con il Responsabile della Trasparenza allo scopo di attivare azioni correttive in rapporto ai contenuti della Sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito MISE. L'OIV ha riscontrato, ai fini della attestazione al 31 dicembre 2014, basata sulla griglia della delibera A.N.AC. 148/2014, diversi aspetti critici; l'attestazione è stata pubblicata sul sito istituzionale il 18 marzo 2015 ed a quella data è stato constatato, a seguito della interlocuzione con questo Organismo, erano state effettuate alcune integrazioni in rapporto ai rilievi formulati.

Nel mese di maggio 2015, l'A.N.AC. ha svolto una visita ispettiva presso il MISE ai sensi dell'art.1, comma 3 della legge 190/2012 e dell'art.45, comma 1 del d.lgs 33/2013. All'esito, l'Autorità ha accertato carenze nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione-PTPC e nei Programmi Triennali di Trasparenza e Integrità-PTTI del MISE per i periodi 2013-2016 e 2015-2017 (nota del 19

settembre 2015 n.0118981), ed ha successivamente emanato un provvedimento d'ordine volto all'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza (Delibera del 22 dicembre 2015, n.165).

Nel febbraio 2016, a seguito degli atti prodotti dall'Amministrazione e delle controdeduzioni formulate, l'Autorità ha ritenuto di non proseguire il procedimento, riservandosi di verificare la concreta attuazione in corso d'anno di quanto rappresentato dall'Amministrazione in termini programmatici.

E' importante rilevare che, nell'illustrare le risultanze della visita ispettiva (nota A.N.AC. n.0118981 del 18 settembre 2015), l'Autorità ha preso atto di quanto precisato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione in merito alla trasmissione all'OIV del PTTI 2015: *"in realtà, il programma è stato trasmesso all'OIV contestualmente all'invio al Capo di Gabinetto per l'adozione dell'atto, avvenuta il giorno successivo (DM 21/05/2015) essendo stato coinvolto sin dalla fase di formazione del programma in quanto componente del Tavolo tecnico istituito presso il MISE. Pertanto, alla luce dei chiarimenti forniti, l'invio all'OIV risulta un atto puramente formale, peraltro avvenuto lo stesso giorno dell'inoltro da parte dell'Autorità dell'avviso della predetta visita ispettiva"*.

Le circostanze appena descritte non hanno consentito a quest'Organismo di esprimere il parere di competenza previsto dall'art. 44 del decreto legislativo 14 marzo 2013,n.33.

L'attestazione al 31 gennaio 2016 (basata sulla griglia della delibera A.N.AC. 43/2016, da pubblicare entro il 29 febbraio 2016), seguita da un utile confronto con l'Autorità cui quest'Organismo ha partecipato, dà atto, pur in presenza di criticità, del significativo lavoro di revisione della Sezione Amministrazione Trasparente. In particolare, gli incarichi propriamente riconducibili a forme di consulenza e collaborazione per i quali è prevista la stipula di un contratto a fronte di attività nell'interesse o per conto dell'Amministrazione, sono stati pubblicati in ordine alfabetico nella attuale pagina intitolata *"Consulenti e collaboratori"* e soggetti a tutti gli obblighi previsti dall'art. 15 del D.lgs. 33/2013. Quelli conferiti dalle Direzioni a soggetti esterni non riconducibili a consulenti e collaboratori sono stati trasferiti nella sezione *"Altri contenuti"*.

In data 18 dicembre 2015 si è svolta, infine, la Giornata della Trasparenza del Mise 2015. Innovazione, etica e condivisione sono stati i temi che hanno guidato la riflessione dei Relatori che si sono alternati nel corso della intera giornata.

## 2. L'Obiettivo di miglioramento e l'integrazione fra i documenti di pianificazione/programmazione

L'introduzione nella Direttiva 2015 di obiettivi di miglioramento dell'azione della macchina amministrativa secondo cinque direttrici - fra le quali la Trasparenza, la Tempestività negli adempimenti sul ciclo della performance, la

Prevenzione dei fenomeni corruttivi - non sembra in grado di assicurare l'integrazione fra Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza richiesta dall'ANAC nelle sue delibere.

In particolare, il richiamo alle anzidette direttrici risulta generico, anche nella considerazione che il Sistema di valutazione MISE richiede la definizione di obiettivi di miglioramento puntuali, corredati dai relativi indicatori e target.

Allo stesso modo, il rinvio alle modalità di monitoraggio del Sistema "*per quanto applicabile in relazione alla nuova articolazione organizzativa del Ministero*" risulta carente proprio di efficacia applicativa. Il Sistema prevede, infatti, il ricorso ad una scheda di rappresentazione di risultati e target realizzati rispetto a quelli attesi, mentre la Direttiva si limita a chiedere ai Direttori Generali, in sede di monitoraggio, di documentare i risultati ottenuti.

Altra forte anomalia intervenuta nel 2015 è il superamento della proposta dell'OIV, prevista dal vigente Sistema, circa la sussistenza o meno dei requisiti per l'attribuzione del punteggio (zero o cinque) relativo all'obiettivo di miglioramento stesso, superamento che può desumersi dalla nota del Capo di gabinetto del 25 gennaio 2016 con la quale i Direttori generali sono stati invitati a rendicontare a detto Ufficio in ordine alle cinque azioni della Direttiva 2015.

Sempre sul fronte della coerenza fra programmazione, trasparenza e prevenzione della corruzione, si registra unicamente la presenza nella Direttiva strategica 2015 di un obiettivo operativo il cui piano d'azione riguarda la stesura di strumenti pattizi per il controllo della legalità nei contratti di fornitura, assegnato al Direttore del centro di responsabilità Risorse, Organizzazione e Bilancio.

Il modello di patto di integrità è stato poi diramato con nota congiunta del Responsabile della prevenzione della corruzione e di quello della Trasparenza (che è anche Responsabile della cennata DGROB); di tale collaborazione funzionale non vi è tuttavia traccia nella scheda obiettivo della Direttiva.

### 3. La prevenzione della corruzione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017, pubblicato in data 21 maggio 2015 ed oggetto dei rilievi dell'ANAC in sede di visita ispettiva e di successivo provvedimento di ordine (Del. 165/2015 citata) è stato integrato, a seguito della menzionata ispezione, da un Addendum pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Tale atto costituisce una considerevole integrazione del Piano sopra citato, investendo profili attinenti al perfezionamento delle schede di rischio, alla previsione di un contesto esterno, alla declinazione della presenza del Ministero sul territorio ed alla migliore definizione delle misure trasversali.



E' peraltro previsto che le novità ivi contenute saranno inserite e consolidate nell'aggiornamento del PTCP 2016-2018.

Innegabile lo sforzo di adeguamento alle richieste di adempimento formulate dall'Autorità, anche se emergono perplessità in ordine all'adozione dell'atto a cura del RPC, privo di data, a modifica del Piano precedente approvato invece con Decreto ministeriale.

## **B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### *Assegnazione degli obiettivi individuali 2015*

La Direttiva generale ha assegnato 20 obiettivi strategici a 15 Direttori generali, con i relativi pesi, indicatori e target, articolati in obiettivi operativi ed un obiettivo di miglioramento incentrato su cinque direttrici: *ottimizzazione delle spese, formazione e aggiornamento del personale, soprattutto dirigente, digitalizzazione e de-materializzazione delle comunicazioni e degli archivi, trasparenza e tempestività negli adempimenti sul ciclo della performance.*

I 2 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 dell'Ufficio di Gabinetto sono stati assegnati obiettivi dal Capo di Gabinetto.

I titolari di CdR hanno assegnato complessivamente 477 obiettivi individuali ai dirigenti di seconda fascia incardinati nelle rispettive strutture, di cui 113 di miglioramento (uno per ogni dirigente, come previsto dal vigente sistema); 27 obiettivi sono collegati a 7 dei 20 obiettivi strategici, i rimanenti sono collegati agli strutturali.

Il personale non dirigenziale, secondo quanto previsto dal Sistema, persegue gli obiettivi della struttura organizzativa di riferimento.

Per quanto riguarda le modalità di assegnazione, secondo i dati trasmessi dall'Amministrazione, gli obiettivi sono stati affidati ai 141 dirigenti (16 di prima e 125 di seconda fascia) tramite colloquio per una percentuale che si attesta tra l'1 e il 49% e tramite controfirma per una percentuale che si attesta tra il 50 e il 100%.

Con riferimento al grado di condivisione del Sistema da parte del personale è da rilevare che, secondo i risultati dell'Indagine sul benessere organizzativo, realizzata nel mese di Maggio 2015, il 43% del campione ritiene il Sistema non adeguatamente illustrato, ed inoltre moderatamente utile a orientare la performance.

Di seguito si riportano i dati relativi alla valutazione individuale 2014 (non presenti nella relazione sul funzionamento del sistema dell'anno 2014 in quanto

conclusa dopo la pubblicazione della stessa) e quelli relativi alla valutazione individuale 2015.

#### *Valutazione individuale 2014:*

L'Amministrazione ha comunicato gli esiti della valutazione che vede:

- dirigenti di prima fascia collocati nella classe di punteggio tra 90 e 100 per il 100%
- dirigenti di seconda fascia collocati nella classe di punteggio tra 90 e 100 per il 100%
- personale delle aree (2.863 unità): 88,54% dei dipendenti collocati nella fascia da 90 a 100, il 11,46% nella fascia da 89 a 60.

#### *Valutazione individuale 2015:*

Alla data attuale risulta completata la sola valutazione dei dirigenti di II fascia e del personale delle aree. Non risulta ancora definita la procedura di valutazione dei dirigenti di I fascia.

Va in generale segnalato che l'aspetto più critico della valutazione individuale è rappresentato dalla scarsissima differenziazione nei giudizi, evidenziata dai dati di seguito riportati.

- I dirigenti di seconda fascia collocati nella classe di punteggio tra 90 e 100 sono pari al 100%
- Il personale delle aree è collocato per il 97,24% nella fascia da 100 a 90 e per il 2,76% nella fascia da 89 a 60.

Il Sistema di valutazione MISE non è stato rispettato per il personale delle aree, che sottoscrive una scheda nella quale è riportato il solo giudizio relativo al comportamento organizzativo.

Secondo il Sistema, invece, la scheda di valutazione finale deve riportare il punteggio delle prestazioni del dirigente, il punteggio di comportamento organizzativo del valutato, il punteggio complessivo dato dalla somma di questi addendi, il coefficiente di presenza e, quindi, il punteggio finale. Ne deriva che con la diversa modalità adottata, peraltro concordata in sede di accordo sindacale del 17 dicembre 2015 per la ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione 2015, l'interessato non viene a conoscere il suo reale punteggio finale e partecipa ad una procedura diversa da quella prevista dal sistema.

Per quanto riguarda la formazione del personale del Ministero si rappresenta che sui 2.746 dipendenti in servizio sono state formate, su temi di carattere generale o specialistico, 1.302 unità (47,41%) per 16.119 ore complessive e oltre 12 ore pro capite. La spesa complessiva ha riguardato più capitoli per un importo totale di spesa di €. 688.406,00.

## **C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Come già riferito, la programmazione 2015 si è svolta nel sostanziale rispetto delle procedure, ma non della tempistica fissata dal Sistema.

Il processo di pianificazione strategica per lo scorso anno si è avviato con l'individuazione delle priorità politiche per il triennio 2015-2017, poi confluite nell'Atto di indirizzo del 22 aprile 2014 e si è concluso con l'emanazione, in data 8 aprile 2015, della Direttiva generale, che ha assegnato gli obiettivi ai titolari dei CdR. La successiva elaborazione degli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia si è conclusa con l'emanazione del Piano della performance il 14 maggio 2015.

Per quanto riguarda il processo di pianificazione strategica 2016-2018, l'Atto di indirizzo è stato emanato il 3 luglio 2015.

Non sempre adeguato è risultato il coinvolgimento dei soggetti chiamati a vario titolo a svolgere un ruolo nelle diverse fasi del ciclo. In particolare, la messa a punto degli obiettivi strategici in sede di Nota Integrativa al bilancio di previsione richiede una stretta interlocuzione tra i vertici delle strutture ed il Vertice politico, così da arrivare al consolidamento degli obiettivi operativi in Direttiva con modalità coerenti ed efficaci. Si auspica pertanto una maggiore impegno del vertice amministrativo nei confronti del momento strategico più significativo, propedeutico al corretto avvio del ciclo della performance.

## **D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Anche per il 2015 l'attività di misurazione e valutazione della performance non ha potuto utilizzare 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, come modificata per essere adattata alla nuova organizzazione ministeriale.

A fine anno il Gabinetto ha messo a punto un sistema informativo per la raccolta dei dati necessari alla predisposizione del Piano della Performance 2016. Si segnala l'opportunità del completamento di tale sistema informativo con i dati necessari alla predisposizione della Direttiva.

Da segnalare che la Direttiva generale ha assegnato alla DGROB un obiettivo operativo finalizzato alla progettazione di un sistema interoperabile per l'ampliamento delle funzionalità del controllo di gestione a supporto dell'attività di programmazione e monitoraggio periodico del grado di raggiungimento degli obiettivi. La Direzione, che inizialmente aveva previsto il ricorso ad una fornitura esterna, ha poi optato per lo studio di un'unica piattaforma integrata per la trattazione telematica di tutta la materia afferente la gestione delle risorse umane, in modo da far confluire il sistema del controllo di gestione in una più

ampia piattaforma che comprenderà anche il sistema anagrafico e la gestione delle presenze.

Per quanto riguarda l'utilizzo dell'applicativo del controllo di gestione si rinvia a quanto segnalato al punto A.

## **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 raccolgono 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 nonché sulla accessibilità ed usabilità del sito istituzionale; su 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 coordinati dall'Istituto Superiore delle Comunicazioni e delle Tecnologie dell'Informazione.

## **F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ**

Sono stati raccolti ed analizzati, come previsto dalla nota del Gabinetto del 16 settembre 2013, i report di monitoraggio trasmessi dalle Direzioni generali responsabili dell'erogazione dei servizi.

Si sottolineano nuovamente, per quanto concerne la gestione dei servizi all'utenza e la valutazione sul raggiungimento degli standard di qualità, le problematiche e le criticità già emerse in passato: un deficit di attenzione al

grado di soddisfazione degli utenti, al coinvolgimento degli stakeholder ed alla gestione dei reclami, nonché ad una effettiva integrazione del processo di definizione degli standard di qualità con il ciclo della performance.

L'OIV ha coordinato la messa a punto e la trasmissione al Gabinetto delle proposte di aggiornamento annuale degli standard, secondo quanto previsto dalla citata nota del 16 settembre 2013. In proposito va rilevato che:

- più della metà delle Direzioni generali ha apportato modifiche migliorative dei propri standard;
- tre Direzioni per la prima volta hanno proposto standard di qualità per i servizi erogati all'utenza;
- una Direzione ha aggiunto due nuovi servizi a quelli precedentemente censiti.

Al momento, pertanto, 14 su 15 Direzioni Generali del Ministero hanno identificato servizi/standard di qualità nell'ambito delle attività di competenza .

## **G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

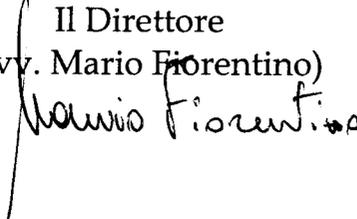
Come già evidenziato, sono attesi ancora miglioramenti relativamente alla natura degli obiettivi ed alla qualità degli indicatori, nonché in ordine al sistematico coinvolgimento degli *stakeholder* ed alla rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti del Mise.

Dall'analisi dei report di monitoraggio inviati periodicamente dalle Direzioni generali all'OIV sui servizi erogati all'utenza, si ricava che solo la DGROB ha realizzato nel corso dell'anno attività di valutazione sul grado di soddisfazione dell'utenza, in particolare per il "Polo Bibliotecario" ed il "Museo Storico della Comunicazione e Palazzo Piacentini".

## **H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV ha effettuato il monitoraggio del ciclo della performance mediante l'esame di documenti e di rapporti trasmessi dalle Strutture, segnatamente in occasione delle attività di pianificazione e di monitoraggio, curando incontri con i referenti dei Centri di responsabilità.

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

Il Direttore  
(Avv. Mario Fiorentino)  


**Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.**

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti<sup>3</sup>.

<b>A. Performance organizzativa</b>				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input checked="" type="checkbox"/> Altro <b>GIUGNO – SETTEMBRE - DICEMBRE</b>			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro _____			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
<b>B. Performance individuale</b>				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizi (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ 116	_ _ 116	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ 112 5	_ 112 5	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	2 6 0 5_	_ _ _ _	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

<sup>3</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>VIENE SOTTOSCRITTA UNA SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA DAL SISTEMA</b>
<b>C. Processo di attuazione del ciclo della performance</b>			
<b>Struttura Tecnica Permanente (STP)</b>			
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?			(valore assoluto)  _ 1 1 1
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?			(valore assoluto)  _ _ 1 5
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?			_ _ 2
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?			_ _ 4
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'amm.ne <sup>4</sup> )			_ _ _ 1 9 1 13 14 4 7
Costo di eventuali consulenze			_ _ _ _ _ _ _ _ _
Altri costi diretti annui			_ _ _ _ 1 10 10 10
Costi generali annui imputati alla STP			_ _ _ _ _
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)			<input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

<sup>4</sup> Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di 30.000€, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di 30.000€ \* 30% = 9.000€).

<b>D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici</b>			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?			
_111			
<b>N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.</b>			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche <input checked="" type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali (specificare quali) <u>CIRCA IL 56%</u> <input checked="" type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche:(specificare quali) <u>CIRCA IL 60%</u>		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema informatico di gestione del personale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema informatico di Controllo strategico			<input checked="" type="checkbox"/>
Altro sistema,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici <input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	Indicatori ob. operativi <input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	_____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi
Sistema di contabilità generale	X	X
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema, <u>NOTE INTEGRATIVE</u>	X	X

**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<sup>5</sup>**

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati  
**DATI FORNITI DALLA DGROB**

**N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti<sup>6</sup> compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi**

Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input checked="" type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

<sup>5</sup> Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettaglio riportate in seguito.

<sup>6</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

<p>Consulenti e collaboratori</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo  <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono  <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica  <input type="checkbox"/> Consegna cartacea  <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica  <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input type="checkbox"/> Inserimento manuale  <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio  <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito  <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare:  a) soggetto;  b) modalità di trasmissione;  c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Dirigenti</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo  <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono  <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica  <input type="checkbox"/> Consegna cartacea  <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica  <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale  <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio  <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito  <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare:  a) soggetto;  b) modalità di trasmissione;  c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Incarichi conferiti autorizzati ai dipendenti</p>	<p><input type="checkbox"/> Archivio cartaceo  <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono  <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica  <input type="checkbox"/> Consegna cartacea  <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica  <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input type="checkbox"/> Inserimento manuale  <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio  <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito  <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare:  a) soggetto;  b) modalità di trasmissione;  c) frequenza della trasmissione</p>

Bandi di concorso	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Tipologia Procedimenti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Bandi di gara e contratti	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<input type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input checked="" type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati  
**DATI FORNITI DALLA DGROB**

**N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi**

Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica			
Consulenti e collaboratori	<u>OPERATORI AUTORIZZATI</u>		
Dirigenti	<u>OPERATORI AUTORIZZATI</u>		
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	<u>OPERATORI AUTORIZZATI</u>		
Bandi di concorso	<u>NO BANCA DATI</u>		
Tipologia Procedimenti			
Bandi di gara e contratti	<u>OPERATORI AUTORIZZATI</u>		

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<b>OPERATORI AUTORIZZATI</b>		

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

**DATI FORNITI DALLA DGROB TRANNE RIFERIMENTO A OIV**

**N.B.:** laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No				
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della trasparenza	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No			
Altro soggetto (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No				



E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente"		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	Sì/No	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	<b>SI</b>	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	<b>SI</b>	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	<b>SI</b>	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	<b>SI</b>	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	<b>SI</b>	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	<b>SI</b>	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	<b>SI</b>	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	<b>SI</b>	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	<b>SI</b>	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	<b>SI</b>	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	<b>SI</b>	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No	
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> ? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire <i>class action</i> <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No	
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione	