



# *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: 2016**

## Sommario

<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>A.LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>4</b>
A1-Il Monitoraggio della Direttiva generale 2016 e la sua modifica.....	5
A2-La Trasparenza .....	6
A3- L'Obiettivo di miglioramento e l'integrazione fra i documenti di pianificazione /programmazione .....	8
<b>B.LA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>9</b>
B 1-Assegnazione degli obiettivi individuali .....	9
B 2-Valutazione individuale 2016.....	9
<b>C. IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>11</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>14</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>15</b>

## PREMESSA

*Il presente documento contiene la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni di cui all'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009. Oggetto della Relazione è il ciclo di gestione della performance dell'anno 2016 e, di norma, il documento dovrebbe essere redatto nel mese di aprile dell'anno successivo al ciclo della performance oggetto di esame.*

*Tuttavia, il ciclo di gestione della performance 2016 si è caratterizzato per una particolare complessità derivante sia da fattori esterni all'amministrazione, sia da fattori interni.*

*Con riferimento ai primi, occorre rilevare che l'annualità 2016 si è contraddistinta per rilevanti innovazioni della disciplina in materia di performance e trasparenza. Solo per citare i principali provvedimenti si considerino il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n.105 e il decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97. Il D.P.R. 105/2016, in attuazione di quanto previsto dal decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, articola le nuove competenze del Dipartimento della funzione pubblica in materia di performance, revisionando radicalmente la disciplina degli Organismi indipendenti di valutazione. Il D.lgs. 97/2016 apporta modifiche sostanziali alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, modificando la legge 6 novembre 2012, n. 190 e il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*

*Con riferimento al contesto organizzativo interno, si deve notare che la posizione di titolare dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Ministero dello Sviluppo Economico è stata vacante dal 30 novembre 2016 al 1 agosto 2017, data in cui è stato nominato l'attuale titolare OIV secondo la nuova disciplina prevista dal D.P.R. 105/2016 e dal D.lgs. n. 74/2017. Durante il periodo di vacanza del titolare, la Struttura Tecnica Permanente ha proseguito le attività istruttorie relative all'anno di riferimento del presente documento che, tuttavia, non hanno potuto trovare la loro conclusione alle consuete scadenze in attesa della nomina dell'OIV.*

*Tenuto conto di tali premesse, il presente documento è stato redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei documenti istruttori predisposti dalla Struttura Tecnica Permanente. Il ruolo dell'OIV è quello di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la corretta applicazione della normativa vigente in materia di misurazione e valutazione del personale e delle strutture amministrative. L'operato dell'OIV si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. Pertanto, nel documento l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il Sistema stesso, dando anche conto delle iniziative e dei correttivi da subito avviati.*

Roma, 29/12/2017

*Il Direttore dell'Organismo  
Indipendente di Valutazione  
(prof. Fabio Monteduro)*



## A.LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

---

**Nel 2016** la pianificazione strategica, avviatasi con l'Atto di indirizzo del 3 luglio 2015, ha subito ulteriori rallentamenti in gran parte collegati al mutamento della compagine governativa (dimissioni del Ministro pro tempore dello sviluppo economico e assunzione dell'incarico, nel maggio 2016, da parte del Ministro Carlo Calenda).

La Direttiva è stata approvata con D.M. del 21 giugno ed il Piano della *Performance* 2016-2018 con D.M. del 22 agosto 2016. Con D.M. 25 novembre 2016, inoltre, sono state approvate modifiche alla Direttiva che hanno interessato quattro Direzioni Generali per un totale di sette obiettivi operativi.

Anche per il 2016 l'Ufficio ha richiamato l'attenzione delle Direzioni sull'esigenza di mantenere una forte coerenza fra programmazione strategica e finanziaria, di definire obiettivi operativi significativi e concreti, di formulare indicatori in grado di consentire la misurazione effettiva dei risultati e *target* sfidanti, nonché di realizzare a tutti i livelli un'integrazione concreta fra trasparenza, prevenzione della corruzione, pari opportunità e benessere organizzativo.

La qualità e l'articolazione degli obiettivi non ha tuttavia corrisposto alle attese, restando scarsa la capacità di programmazione pluriennale e da migliorare le modalità di misurazione degli indicatori. Per quanto riguarda la rispondenza degli obiettivi con i requisiti di cui all'art.5 del decreto legislativo n.150/2009, anche per il 2016 le declaratorie degli obiettivi strategici non definiscono con chiarezza i risultati che si vorrebbero conseguire e fanno per lo più riferimento alle attività istituzionali.

Ne deriva che la performance organizzativa, di fatto, continua per il 2016 a risultare esclusivamente connessa all'attuazione delle "strategie" (aventi peraltro i numerosi limiti sopra menzionati) 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.

Altra significativa criticità, rappresentata dall'OIV al Ministro in occasione della trasmissione dello schema di Direttiva strategica 2016, è la quota assai esigua di risorse destinate alla realizzazione degli obiettivi strategici, cui risulta destinato solo il 3% del Bilancio del Mise (166,45 ML di euro su 4.804,62). Rispetto al 2015, anno in cui tale quota ammontava a 960 ML, si assiste ad una riduzione dell'80%.<sup>1</sup>

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 che non sono invece ricompresi nel Piano, con conseguente disallineamento fra i due documenti di programmazione.

### ☐ **Le nuove iniziative**

**Nel corso del 2017** gli uffici del neoministro Segretario Generale e la Struttura Tecnica Permanente dell'OIV hanno avviato le prime forme di collaborazione tramite incontri con i centri di responsabilità cui hanno prestato supporto soprattutto per la formulazione degli indicatori della Direttiva strategica 2017.

---

<sup>1</sup> Come si è avuto modo di evidenziare al Vertice politico, ben l'85% delle risorse del bilancio del Ministero sono state allocate sui Programmi 11.5, di cui è titolare la Direzione Generale per la Politica Industriale, la Competitività e le Piccole e Medie Imprese e 11.7, che fa capo alla Direzione per gli Incentivi alle Imprese. Nel primo caso (11.5), si tratta di 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; nel secondo (11.7), la Direzione Incentivi, che lo scorso anno aveva destinato all'obiettivo strategico "Potenziamento e rafforzamento degli strumenti di garanzia pubblica e sostegno alle imprese per l'accesso al credito" le risorse per il Fondo di garanzia (contribuendo così per il 90% al totale delle risorse per gli obiettivi strategici), nel 2016 ha optato per l'allocazione di dette risorse su un obiettivo strutturale.

Tale attività è stata ripresa ed approfondita dal Direttore OIV sia ai fini della Nota integrativa al bilancio MISE per il 2018 che per la Direttiva dello stesso anno; si tratta di una collaborazione animata dall'intento di partecipare ed attrarre i centri di responsabilità in uno sforzo di miglioramento della programmazione/pianificazione da realizzare attraverso una guida unitaria sul piano amministrativo (Segretario Generale) e su quello metodologico (OIV).

L'idea che accompagna questa iniziativa è infatti quella di abbandonare una logica strettamente formale del ruolo dell'OIV, per renderlo garante, nel solco del decreto 150 /2009, di una gestione del ciclo della performance davvero indirizzata a migliorare l'accountability esterna.

In questa prospettiva di condivisione di impegno e responsabilità, l'OIV ed il Segretario Generale hanno introdotto nella Nota integrativa 2018 un obiettivo strategico trasversale riguardante le rispettive funzioni di supporto e di garanzia in ordine al ciclo di gestione della performance, misurato da uno stesso indicatore sfidante.

#### **□ Il Codice di Comportamento MISE**

La Direttiva strategica 2016 ha inteso assicurare da subito l'osservanza del Codice di Comportamento dell'Amministrazione (D.M. 17 marzo 2015), modificando con atto di pari grado il vigente sistema di valutazione in aderenza alla delibera ANAC n. 75/2013.

Ciascun Direttore Generale è stato invitato ad assumere iniziative atte a verificare il rispetto di detto Codice da parte della propria Struttura, riferendone all'Organismo Indipendente di Valutazione con separata relazione, nella quale illustra le modalità adottate per monitorare l'osservanza del Codice.

La relazione è trasmessa in allegato all'autovalutazione del comportamento organizzativo, di cui costituisce componente autonoma. Nell'ambito dei 25 punti complessivi concernenti il comportamento organizzativo a tale componente è assegnato 1 punto. Su tale aspetto l'OIV riferisce la propria proposta di valutazione al Ministro, ai fini della valutazione finale.

La prima applicazione di questa previsione in sede di proposta di valutazione 2017 fa emergere l'esigenza di affinamenti sul piano metodologico in sede di riforma del sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso la messa a punto in capo all'OIV di più efficaci meccanismi di supervisione dell'osservanza del codice.

### A1-II Monitoraggio della Direttiva generale 2016 e la sua modifica

Il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati con la Direttiva è stato fatto dall'OIV attraverso l'utilizzo delle schede previste dal Sistema, come parzialmente modificate nel 2015 per adattarle all'organizzazione per direzioni generali.

Dietro richiesta del Ministro, insediatosi nel maggio 2016, è stata redatta una Relazione al 30 settembre sull'andamento delle attività strategiche e su quello dei 57 operativi che ne costituivano articolazione.

La Relazione ha evidenziato che circa il 60% degli obiettivi presentava un avanzamento superiore a quello programmato e che ciò era riconducibile alla scarsa qualità degli obiettivi operativi, per lo più costituenti declaratoria delle attività istituzionali, come del resto si poteva evincere dalla loro stessa ripetitività nella programmazione annuale. Nessuna particolare criticità era segnalata dalle Direzioni con riferimento alle risorse finanziarie assegnate.

Con D.M. 25 novembre 2016 sono poi state approvate le modifiche di 7 obiettivi operativi richieste da 4 Centri di responsabilità.

L'esperienza fin qui maturata fa ritenere che in futuro debba essere meglio regolato sul piano metodologico il profilo delle rimodulazioni, in modo da evitare che esse avvengano troppo puntualmente in prossimità della fine dell'anno, finendo per apparire mosse da finalità troppo vicine a quelle del processo di valutazione.

Il monitoraggio finale degli obiettivi strategici evidenzia che diciassette dei ventuno obiettivi strategici assegnati risultano completamente raggiunti e che i quattro non conclusi mostrano comunque alte percentuali di realizzazione.

In particolare:

- l'obiettivo n.11 - n. 422 in Nota Integrativa "Ottimizzazione dell'uso delle frequenze per i nuovi servizi digitali" della Direzione Generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali è stato realizzato al 71,5%. Si tratta di un obiettivo strategico composto da quattro operativi, uno dei quali peraltro rimodulato con il DM 25 novembre sopra citato;
- l'obiettivo n. 17 - n. 398 in Nota Integrativa "Potenziamento e rafforzamento degli strumenti di garanzia pubblica e sostegno alle imprese per l'accesso al credito" della Direzione Generale per gli incentivi alle imprese è stato realizzato al 89,5%;
- l'obiettivo n. 19 - n. 418 in Nota Integrativa "Miglioramento della qualità del servizio ispettivo per le società cooperative attraverso l'attivazione di un sistema di formazione permanente dei revisori e degli ispettori" della Direzione Generale per la Vigilanza sugli Enti, il Sistema Cooperativo e le gestioni Commissariali è stato realizzato al 91,5%;
- l'obiettivo n. 20- n. 414 in Nota Integrativa "Sviluppo e ottimizzazione delle risorse umane, dei processi e razionalizzazione della spesa" della Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione e il bilancio è stato realizzato al 99,86%.

## A2-La Trasparenza

### ***Attestazione OIV al 31 gennaio 2016 e Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità***

- *L'attività di attestazione* è iniziata con una prima rilevazione ai sensi della delibera 50/2013 nel mese di novembre 2015, cui è seguito un confronto con la struttura del Responsabile per la Trasparenza, che ha fornito informazioni circa le anomalie riscontrate.

Solo alla fine del mese di dicembre l'ANAC ha comunicato il differimento del periodo di attestazione OIV dal 31 dicembre al 31 gennaio 2016 e della successiva pubblicazione al 29 febbraio 2016.

L'Organismo, in assenza di una nuova specifica delibera da parte dell'Autorità in ordine all'oggetto dell'attestazione, ha svolto la propria verifica nei tempi richiesti prendendo a

riferimento gli obblighi di cui alla delibera n.43/2016. In particolare, in data 25 febbraio 2016 l'Ufficio ha concluso la rilevazione e compilato la griglia allegata alla delibera, riscontrando alcune criticità di cui ha dato conto nella scheda di sintesi allegata all'attestazione, che è stata pubblicata sul sito istituzionale.

Le criticità riscontrate hanno riguardato l'articolazione degli uffici, la rappresentazione dei consulenti e collaboratori, gli enti controllati, i bandi di gara ed i contratti. L'attestazione al 31 gennaio 2016 dà comunque atto, pur in presenza di aspetti ancora assai critici, del 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 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"<sup>2</sup>.

L'attestazione al 31 marzo 2017, avente ad oggetto il rispetto degli adempimenti ex delibera 236/2017, istruita dalla Struttura Tecnica Permanente nei tempi previsti, non è stata adottata nei tempi previsti a causa dell'assenza, a quella data, sia del titolare dell'OIV sia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (l'intervento "sostitutivo" è previsto dalla stessa delibera 236 in caso di mancanza dell'OIV). L'attestazione è stata comunque resa dal nuovo Direttore dell'Organismo il 3 novembre 2017.

- *In tema di pianificazione della Trasparenza*, l'OIV, ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013, ha formulato in data 27 gennaio 2016 alcune osservazioni e suggerimenti per il miglioramento dell'aggiornamento del Piano triennale per la trasparenza 2016-2018, sottolineando l'esigenza di introdurre obiettivi e misure concrete di realizzazione e di una maggiore sistematicità e coerenza fra i contenuti dei diversi documenti programmatici.

Si registra, in quasi tutti i centri di responsabilità, un'accresciuta attenzione alle tematiche della trasparenza, attraverso la previsione nel Piano della performance 2016-2018 di obiettivi su questo tema.

Essi tuttavia, variamente considerati per tipologia presso i diversi C.d.R. (di staff, di miglioramento, divisionali) e per lo più aventi generico contenuto (analisi/monitoraggio degli obblighi/aggiornamento del personale) non riescono a trovare una sistemazione concettuale unitaria attraverso il Piano stesso.

Infine, nella Direttiva 2016 non è presente un obiettivo strategico intestato al Dirigente Generale Responsabile della Trasparenza in quanto tale. Al medesimo Dirigente Generale, tuttavia, in quanto Direttore del Centro di responsabilità per le risorse, l'organizzazione ed il bilancio del MISE è assegnato uno strategico concernente "Azioni per l'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e repressione della corruzione".

Tale obiettivo, peraltro, si concreta in un unico operativo recante "Predisposizione di strumenti per contrastare fenomeni corruttivi nelle attività economiche di competenza della direzione", il cui risultato atteso è la realizzazione ed ampliamento degli strumenti informatici a supporto delle attività in materia di trasparenza e repressione alla corruzione. Detto operativo è interamente "riversato" (mantiene le identiche fasi ed indicatori) sul dirigente di

---

<sup>2</sup> Da segnalare anche che nel febbraio 2016, a seguito degli atti prodotti dall'Amministrazione e delle controdeduzioni formulate, l'Anac ha ritenuto di non proseguire il procedimento in esito al quale aveva accertato carenze nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione-PTCP e nei Programmi Triennali di Trasparenza e Integrità-PTTI dell'Amministrazione per i periodi 2013-2016 e 2015-2017 ed aveva emanato un provvedimento d'ordine per l'attuazione delle disposizioni in materia (Delibera 22 dicembre 2015, n.165).

seconda fascia responsabile dei sistemi informatici al quale è assegnato nel Piano della performance 2016-2018 come divisionale, con percentuale di impegno del 2%.

Da ultimo, non risulta effettuata nel 2016 la consueta Giornata della Trasparenza, pure prevista nel Programma Triennale per tale anno.

### A3- L'Obiettivo di miglioramento e l'integrazione fra i documenti di pianificazione /programmazione

La Direttiva 2016 ha assegnato in modo diversificato l'obiettivo di miglioramento.

In sintesi: per i titolari di CdR che rivestono le funzioni di "datori di lavoro", esso riguarda l'adozione, ai sensi della disciplina vigente, di iniziative e misure finalizzate a garantire la sicurezza e la salute del personale nei luoghi di lavoro di riferimento, mentre per i titolari che rivestono la funzione di Responsabile della trasparenza e di Responsabile della prevenzione della corruzione, esso riguarda l'adozione di iniziative volte all'informazione e alla formazione del personale, la corretta applicazione delle norme di settore, delle delibere dell'ANAC e del codice di comportamento. Infine, per i titolari dei restanti C.d.R., gli obiettivi sono riferiti a cinque direttrici (ottimizzazione delle spese, formazione e aggiornamento del personale, digitalizzazione e dematerializzazione, trasparenza, tempestività degli adempimenti del ciclo della performance). Quanto alle modalità di monitoraggio, la Direttiva rinvia al Sistema MISE di misurazione e valutazione della performance, per quanto applicabile in relazione alla nuova articolazione organizzativa del Ministero, demandando l'illustrazione degli obiettivi di miglioramento ad una relazione esplicativa delle attività svolte e dei risultati ottenuti.

In ordine alla descritta rappresentazione degli obiettivi di miglioramento ed alle modalità della loro consuntivazione, si conferma quanto già osservato da quest'Ufficio nella Relazione per il 2015.

In particolare, il Sistema di valutazione MISE prevede la definizione, a preventivo, di obiettivi di miglioramento puntuali, corredati dai relativi indicatori e target, proprio per evitare il ricorso ad affermazioni generiche e scarsamente misurabili quali quelle formulate nella direttiva 2016 e che permangono nonostante la differenziazione delle funzioni tra i titolari dei centri ora introdotta nel documento d'indirizzo.

Allo stesso modo, il rinvio, ai fini della consuntivazione, alle modalità di monitoraggio del Sistema "per quanto applicabile in relazione alla nuova articolazione organizzativa del Ministero" risulta carente proprio di efficacia applicativa, dato che anche per il 2016 la Direttiva si limita a chiedere ai Direttori Generali di documentare i risultati ottenuti, mentre il Sistema prevede una scheda di rappresentazione di risultati e target realizzati rispetto a quelli attesi.

Più in generale, rimane da chiedersi la ragione della diversità instaurata ai fini del miglioramento. Vi sono infatti situazioni di cumulo di più funzioni (es. il Responsabile della Trasparenza, in quanto coincidente con il Direttore del personale, assomma pure la responsabilità di datore di lavoro) come altre situazioni apicali in cui la responsabilità datoriale sottrae il dirigente dall'applicazione di quelle cinque direttrici che ne dovrebbero invece conformare comunque l'attività. Ciò naturalmente a prescindere dalla considerazione della responsabilità di datore di lavoro come elemento direttamente inerente la posizione ricoperta.

Con riguardo all'anomalia già menzionata per il 2015 e consistente nell'eliminazione della proposta dell'OIV (prevista dal vigente Sistema) circa la sussistenza o meno dei requisiti per

l'attribuzione del punteggio di zero o cinque per detto obiettivo, si evidenzia anche che l'OIV è stato messo solo sporadicamente a conoscenza delle relazioni di consuntivazione 2016 e che ciò non gli consente una valutazione completa del funzionamento del ciclo della performance per profili non certo secondari.

La descritta situazione convive con l'utilizzo, per i soli dirigenti di seconda fascia, di schede di preventivo dell'obiettivo di miglioramento dotate di fasi ed indicatori, come si evince dal Piano della performance 2016-2018.

## **B.LA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### **B 1-Assegnazione degli obiettivi individuali**

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione ha assegnato 21 obiettivi strategici, articolati in 57 obiettivi operativi, ai 15 titolari dei Centri di Responsabilità amministrativa del Ministero, individuati, sulla base dell'attuale organizzazione, nei Direttori Generali titolari di struttura.

Quanto agli obiettivi di miglioramento e all'osservanza del Codice di Comportamento dell'Amministrazione si rinvia al paragrafo precedente.

Il dirigente titolare di incarico ispettivo, di consulenza, studio e ricerca ha presentato al Ministro le proposte di attività e gli obiettivi da raggiungere in coerenza con il decreto di conferimento dell'incarico; si auspica che in futuro anche detti obiettivi entrino a far parte della Direttiva strategica.

Gli obiettivi strategici sono stati assegnati ai dirigenti di prima fascia tramite controfirma di un'apposita scheda; i titolari di CdR hanno assegnato gli obiettivi (divisionali e di miglioramento) ai Dirigenti di seconda fascia incardinati nelle rispettive strutture, mentre il personale non dirigenziale ha assunto gli obiettivi della struttura organizzativa nella quale presta servizio. Ai dirigenti di seconda fascia gli obiettivi sono stati affidati tramite controfirma di una scheda nonché, in taluni casi, anche attraverso un colloquio con il valutato (D.G. Lotta alla contraffazione-UIMB e Istituto Superiore Comunicazioni e Tecnologia Informazione -ISCIT).

Si evidenzia la necessità di rafforzare a tutti i livelli il processo di condivisione degli obiettivi.

### **B 2-Valutazione individuale 2016**

Dai dati pervenuti dalla Direzione Generale risorse, organizzazione e bilancio la valutazione dei dirigenti di seconda fascia e del personale delle aree risulta conclusa ad aprile 2017.

La proposta di valutazione dei dirigenti di prima fascia è stata predisposta e inviata dall'attuale Direttore OIV nel mese di novembre 2017.

Va segnalato che come per gli anni precedenti, anche per il 2016 l'aspetto più critico della valutazione individuale è rappresentato dalla scarsissima differenziazione dei giudizi: i dirigenti di seconda fascia collocati nella classe di punteggio tra 100 e 105 sono infatti pari al 100%. Ugualmente, il personale delle aree è collocato per l'89,49% nella fascia da 90 a 100 e per il 9,78% nella fascia da 60 a 89; il restante 0,73% è collocato nella fascia inferiore al 60%.

Si evidenzia tuttavia che, a differenza di quanto avvenuto per il 2015 per il personale delle aree, il sistema di valutazione risulta rispettato con riguardo all'accordo sindacale per la ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione 2016. Si prevede infatti che al dipendente valutato venga consegnata un'apposita scheda, compilata dal valutatore, riportante tutti gli elementi che concorrono a formare il punteggio finale: il punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio (valutazione dirigente), il punteggio attribuito per il comportamento organizzativo (valutazione dipendente) e il dato relativo alle presenze. Tuttavia nei documenti disponibili presso quest'Ufficio la valutazione del personale delle aree, a livello sia di singola Direzione che aggregato, è sempre rappresentata solo con esclusivo riferimento alla componente del comportamento organizzativo (25 punti).

Si fa presente che, relativamente al personale delle aree, sono state avviate tre procedure di conciliazione per disaccordo del valutato sul giudizio finale.

Per quanto riguarda la formazione del personale del Ministero sono state formate, su temi di carattere generale o specialistico, 1.638 unità per 21.065 ore complessive.

Di seguito alcune tabelle illustrative.

### Formazione per livello

LIVELLO	PARTECIPAZIONI	ORE
Dirigenti	111	1.316
Terza Area	820	11.854
Seconda Area	688	7.732
Prima Area	19	163,5
<b>Totale</b>	<b>1.638</b>	<b>21.065,5</b>

### Formazione per tematica

Informatica	28,94%
Protocollo	11,30%
SNA (varie)	25,59%
Inglese	6,84%
Valore PA	8,75%
Seminari	0,84%
Sicurezza	4,90%
Specialistici	12,85%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>

## Formazione di genere

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Partecipazioni	954	684	1.638
Ore	12.340	8.725,5	21.065,5

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

Come già riferito nella parte dedicata alla performance organizzativa (punto A), nel 2016 e nel 2017 la programmazione non ha osservato le tempistiche del ciclo della performance.

	<b>Programmazione 2016-18</b>	<b>Programmazione 2017-19</b>	<b>Programmazione 2018-20</b>
<b>Atto di indirizzo</b>	DM 3 luglio 2015	DM 21 giugno 2016	DM 20 settembre 2017
<b>Direttiva</b>	DM 21 giugno 2016	DDMM 5 luglio e 22 novembre 2017	
<b>Piano della performance</b>	DM 2 agosto 2016	DM 11 luglio 2017	

Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità è stato invece emanato nei tempi previsti sia nel 2016 che nel 2017.

Nel metodo del processo di programmazione del Mise, viene ormai ciclicamente in evidenza in questa sede, al di là dei ritardi appena rappresentati, l'esigenza di costruire gli obiettivi strategici per la Nota integrativa al Bilancio attraverso un processo di maggiore dialogo tra i vertici delle strutture ed il vertice politico, così da arrivare al consolidamento degli obiettivi operativi in Direttiva/Piano in modo coerente, rapido ed efficace.

Anche su questo tema, come già cennato, si è concentrata a partire dalla programmazione 2018 la collaborazione fra OIV e Segretario Generale, nell'intento di pervenire a quel "quadro strategico unico per la predisposizione dei relativi adempimenti" di cui la stessa RGS auspica si dotino le amministrazioni a fronte delle importanti novità introdotte dalla riforma della struttura del bilancio dello Stato di cui ai decreti legislativi 12 maggio 2016, nn. 90 e 93 e dalla legge 4 agosto 2016, n.163, in tema di contenuto della legge di bilancio(circolare RGS 23/2017).

L'integrazione fra programmazione economico-finanziaria, pianificazione strategico-gestionale e ciclo della performance dovrebbe anche essere facilitata dall'anticipo dell'avvio del processo di predisposizione del Piano della performance, che deve avvenire immediatamente dopo la presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza ed orientare così i contenuti della Nota Integrativa e della Direttiva Generale (Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1 giugno/2017).

Quanto alla adeguatezza della Struttura tecnica Permanente in termini di risorse umane e finanziarie, si evidenzia che nel 2016, l'organico era al completo e presentava una maggioranza di competenze economico-gestionali, mentre già a partire dai primi mesi del 2017, a seguito di pensionamenti ed assegnazioni ad altre strutture, si è verificata una carenza significativa nello stesso ambito.

---

## **D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Come già per l'annualità precedente, l'attività di misurazione e valutazione della performance non ha potuto contare su un'infrastruttura informatica stabilizzata.

Non è attivato un Sistema informatico di Controllo Strategico e le comunicazioni tra gli uffici relative ai processi del ciclo di gestione della performance sono avvenute soprattutto via e-mail.

Il Gabinetto utilizza un proprio software per l'elaborazione e il monitoraggio del Piano della Performance.

L'OIV utilizza, in via sperimentale, per le proprie attività (supporto alla redazione della Direttiva annuale, monitoraggio strategico, relazione sul funzionamento del sistema) un sistema di fogli di calcolo (Excel) derivati dalla modulistica prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione sia per richiedere informazioni e dati alle strutture in modo omogeneo sia per collezionare ed elaborare i dati ricevuti e produrre i propri output.

Per quanto riguarda il Controllo di Gestione (CdG), sono stati richiesti dati sia alle strutture sia alla DGROB in quanto fornitore e gestore del sistema di CdG centralizzato. Le risposte non sono state del tutto congruenti.

Risulta attivo e utilizzato da tutti gli uffici della DG ISCTI un altro sistema di CdG diverso da quello centralizzato. Tre direzioni (VESC GC, AT e IAI) non riportano dati di utilizzo del CdG; AT dichiara comunque che il 60% degli uffici periferici fanno uso del CdG.

I dati forniti dalla Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione ed il Bilancio riguardanti tutti gli uffici (149 centrali e 16 periferici), indicano una stima più severa dell'utilizzo del CdG rispetto a quella fornita dalle strutture: nei vari trimestri del 2016 non è andato oltre il 41% per gli uffici centrali e il 38% di quelli periferici.

Per quanto riguarda i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi, le strutture si riferiscono tutte al Sistema di contabilità generale; in fase di elaborazione della Direttiva annuale l'OIV ha fatto riferimento alle Note Integrative al Bilancio.

## **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**

Al fine di disporre di una rappresentazione adeguata dei 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, l'OIV ha invitato la Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione ed il Bilancio a fornire le informazioni previste dall'allegato 1 sezione E alla Delibera ex-CIVIT n. 23/2017.

Risulta un più esteso uso di banche dati centralizzate per le diverse tipologie di dati ad eccezione di quelli sull'articolazione degli uffici, sui bandi di concorso e sui procedimenti. Inoltre nella maggior parte dei casi, viene assicurata la trasmissione telematica, presumibilmente via email, verso il responsabile della pubblicazione e l'accesso diretto attraverso link alle banche dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. L'accesso attraverso i suddetti link non è sempre particolarmente amichevole e flessibile: ai fini delle verifiche dell'OIV sarebbe più utile la funzione di scaricamento integrale delle banche dati in formato Excel.

Per le tipologie di dati per le quali non sono utilizzate banche dati, appare naturale che si tratti di archivi cartacei che comunque richiedono processi di conversione in digitale per assicurare la successiva gestione documentale. Allo stato è possibile valutare l'efficienza di tali processi.

Per quanto riguarda il modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio, come già evidenziato in passato, solo i primi stadi del modello appaiono relativamente chiari. L'unità organizzativa detentrica del singolo dato ha la responsabilità della raccolta e della trasmissione al responsabile della pubblicazione sotto la supervisione del responsabile della comunicazione. Questi responsabili non vengono chiaramente individuati; le responsabilità superiori (gestione del sito web, sistemi informativi, trasparenza, prevenzione della corruzione) sono diffuse nel senso che tutti sono responsabili di tutto.

In questo modello l'OIV ha la responsabilità dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 43/2016: pubblicazione e qualità dei dati vengono monitorati annualmente mediante ispezione della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. L'esito delle ispezioni e la relativa attestazione vengono pubblicate sul sito istituzionale. I dati relativi alle strutture periferiche, Uffici territoriali, sono stati pubblicati sul sito istituzionale centrale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Attestazioni OIV o di struttura analoga" (la recente delibera ANAC n. 236/2017 ha spostato la pubblicazione dell'attestazione in altra sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente"). Occasionalmente vengono condotte ulteriori ispezioni dettate da esigenze contingenti: ad esempio, a novembre/dicembre 2016 è stata condotta un'ulteriore ispezione secondo le linee guida della delibera 43/2016 nell'attesa dell'emanazione di una nuova delibera su obblighi specifici da parte dell'ANAC.

Infine per quanto riguarda gli strumenti di analisi qualitativa e quantitativa degli accessi alla sezione Amministrazione Trasparente, la Direzione Generale per le Risorse, l'Organizzazione ed il Bilancio ha dato risposta positiva circa la loro presenza senza però fornire né pubblicare informazioni a supporto con particolare riferimento alla sezione Amministrazione trasparente.

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

Come avvenuto per gli scorsi anni, anche per il 2016 l'OIV ha provveduto a raccogliere ed analizzare, sulla base di quanto previsto dalla nota del Gabinetto del 16 settembre 2013, i report di monitoraggio trasmessi dalle DD.GG. responsabili dell'erogazione dei servizi.

Si sottolineano ancora, 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 verso il 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 inoltre la messa a punto e la trasmissione al Gabinetto delle proposte di aggiornamento annuale degli standard, secondo quanto previsto dalla citata nota. In proposito va rilevato che solo alcune Direzioni Generali hanno apportato modifiche migliorative dei propri standard, mentre nella maggior parte dei casi sono stati confermati i servizi precedentemente censiti.

Al momento delle 15 DD.GG. del MISE solo la *Direzione Generale per le politiche di internazionalizzazione e la promozione degli scambi* non ha individuato, tra le attività di propria competenza, servizi rivolti all'utenza.

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

Il ciclo della performance 2016 presenta rispetto a quello precedente solo alcuni miglioramenti in rapporto ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Si registra, infatti, non solo il rispetto dei tempi di approvazione dei relativi documenti programmatici ma anche, soprattutto per quanto concerne l'anticorruzione, un significativo miglioramento nei contenuti, nella organizzazione e nella circolazione delle informazioni. Inoltre, sia nel 2016 che nel 2017 il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato posto in consultazione pubblica sul sito del MISE

Per gli altri profili, come già evidenziato nei precedenti paragrafi, mancano ancora i miglioramenti attesi (così per la natura degli obiettivi, per la qualità degli indicatori, ecc.). Quanto alla rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti del MISE, si ricava dai report di monitoraggio sui servizi erogati all'utenza inviati periodicamente all'OIV che anche per il 2016 solo la D.G.R.O.B. ha realizzato attività di valutazione sul grado di soddisfazione dell'utenza.

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

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

Dette modalità saranno certamente oggetto di revisione e di ampliamento in occasione della messa a punto del prossimo sistema di misurazione e valutazione della performance; inoltre un ampliamento/ diversa organizzazione del monitoraggio discende dallo stesso piano normativo, che ha attribuito agli OIV nuovi poteri in tema di accesso agli atti, ai sistemi informativi ed ai luoghi dell'amministrazione ( art. 14, comma 4 ter, del decreto legislativo 74/2016).