



Ministero

delle infrastrutture e dei trasporti

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

ANNO 2017

APRILE 2018

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1 Performance organizzativa ed individuale	4
2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target	4
2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale	10
2.2 Infrastruttura di supporto	11
2.3 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.	13
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	14
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio.....	14
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	16
4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	16
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI <i>STANDARD</i> DI QUALITA'	20
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	21
7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i>	21
7.1 CRITICITA'	21
7.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	22

ALLEGATO : INSERIMENTI NELLA SEZIONE “MONITORAGGIO – FUNZIONAMENTO” DEL PORTALE DELLA PERFORMANCE.

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito "Decreto", e tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito ANAC (già CiVIT).

Essa ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del ciclo di gestione della *performance*, nell'attuazione del *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* (che, a seguito delle innovazioni introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, in materia di trasparenza, come si dirà in seguito, è parte del *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*) e nella definizione e monitoraggio degli *Standard di qualità* da parte dell'Amministrazione, proponendo eventuali interventi migliorativi.

L'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica le competenze dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione della *performance*, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, recante il "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni", ha disposto, all'articolo 3, che il Dipartimento medesimo "*assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, anche attraverso l'individuazione delle caratteristiche e dei contenuti dei documenti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009*".

Le Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di dicembre 2017, hanno fornito ulteriori indicazioni in merito ai contenuti della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, senza tuttavia sostituire le richiamate delibere n. 4/2012 e n. 23/2013.

Pertanto, nelle more dell'emanazione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, di specifiche linee guida sull'argomento, è da ritenere che mantengano la loro validità, le indicazioni operative già espresse dalle relative delibere dalla CiVIT.

Sulla scorta di quanto sopra rappresentato, tenuto conto di quanto previsto nel comunicato ANAC del 10 gennaio 2014, in base al quale “*per i Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di trasmissione tramite il Portale della Trasparenza¹, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)*”, la presente Relazione ed i relativi allegati sono inseriti nel Portale medesimo.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa ed individuale

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Per l'anno 2017, gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi sono contenuti nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 25 gennaio 2017 n. 26, registrata alla Corte dei conti in data 8 febbraio 2017, al registro n. 1, foglio n. 771.

Gli obiettivi c.d. “strutturali” ed i correlati indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono contenuti nelle *Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali*, emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva ministeriale e di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva dipartimentale.

Sia la Direttiva ministeriale sia le direttive emanate dai Capi dipartimento e dai Direttori generali sono confluiti nel Piano della *performance* 2017-2019, adottato con decreto ministeriale 20 aprile 2017, n. 157, registrato alla Corte dei conti il 26 maggio 2017, registro 1, foglio 1928.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* - strategici, operativi e strutturali - sono stati definiti e condivisi tra valutatori e valutati nel rispetto delle procedure e delle tempistiche previste nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi e questi ultimi, a loro volta, sono articolati in fasi.

¹ Il Portale della trasparenza è stato sostituito dal Portale della *performance*, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica.

A ciascuna delle fasi in cui si articola il processo di attuazione degli obiettivi sono associati indicatori, *target* e pesi, attraverso i quali misurare, per aggregazione, le percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strutturali, definiti in raccordo con gli obiettivi strategici ed operativi, sono tutti dotati di indicatori e *target*.

In merito alle verifiche sugli obiettivi dell'amministrazione, l'OIV ha effettuato specifici controlli sulle schede di assegnazione obiettivi delle unità organizzative, inserite nel Piano della Performance 2017-2019, contenenti sia le fasi degli obiettivi strategici sia gli obiettivi strutturali, con le modalità descritte di seguito.

Il campionamento delle schede degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative di secondo livello, è stato condotto prendendo a riferimento ciascun Centro di responsabilità amministrativa, attraverso:

- la determinazione della lista delle tipologie di schede-obiettivo;
- la scelta del piano di campionamento;
- la scelta del metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione.

Nel Piano della performance per l'anno 2017-2019 sono state inserite in totale **198** schede obiettivo.

Piano della Performance	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Numero di schede	270	271	239	236	204	206	198

La lista delle tipologie di schede è stata creata considerando le schede-obiettivo contenute nel Piano della performance, selezionate per tipologia. Tenuto conto che ad alcuni uffici, in particolar modo per le strutture periferiche, sono stati assegnati i medesimi obiettivi e quindi alcune schede obiettivo si ripetono, nella lista è stata inserita una scheda per ciascuna tipologia. Il numero di unità di riferimento si è così ridotto a **168**.

Il campione delle schede del Piano della performance 2017-2019.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede
<i>Gabinetto del Ministro</i> ²	10
<i>Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale</i> ³	47
<i>Provveditorati</i>	37
<i>Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici</i>	47
<i>Direzioni generali territoriali</i> ⁴	12
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	7
<i>Altri</i> ⁵	8
TOTALE	168

Ad ogni scheda-obiettivo, inserita nel Piano della performance, è associato un numero progressivo, il quale individua univocamente l'unità stessa. La numerazione è successiva per ogni struttura/gruppo individuata (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

La scelta del piano di campionamento è stata effettuato secondo il metodo di campionamento casuale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise o stratificate in 7 gruppi, indicati dalla precedente tabella, individuati dalla struttura di appartenenza degli uffici. Da ciascun gruppo è estratto, in modo indipendente, un campione casuale semplice di numerosità n_i . Si è scelto un tasso di sondaggio f pari al 10%, uguale in tutti gli strati ($f_i = \frac{n_i}{N_i} * 100$ il tasso di sondaggio nello strato

i , quando $f_1 = f_2 = \dots = f_L = f$). Procedendo in tal modo, all'interno di ogni strato, la numerosità campionaria è proporzionale alla numerosità della popolazione.

Essendo la lista delle schede obiettivo composta da **168** (N) unità, suddivise in 7 gruppi, con tasso di sondaggio pari al 10%, tenuto conto delle approssimazioni e della necessità di estrarre almeno una scheda per ciascun gruppo, la numerosità del campione (n) è risultata pari a 16,80, approssimata a **18** unità.

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

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

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

⁵ 8 schede (questo gruppo riunisce le quattro schede del Comando generale delle Capitanerie di Porto, tre schede della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime ed una scheda di un incarico di studio e consulenza)

Numerosità della popolazione				N =	168
Numerosità del campione				n =	18
Frazione di campionamento n/N=10%				n/N =	10/%
	Numerosità delle schede	Numerosità del campione per struttura	Numerosità del campione per struttura	Scheda estratta	
	Ni	0,10*Ni	ni	Numero scheda	
Gabinetto	10	1,00	1	9	
Consumo	7	0,70	1	5	
Dipartimento infrastrutture	47	4,70	5	35, 17, 22, 26, 4	
Provveditorati	37	3,70	4	33, 7, 11, 19	
Dipartimento Trasporti	47	4,70	5	7, 22, 26, 1, 40	
DGT	12	1,20	1	12	
Altri	8	0,80	1	7	
TOTALE	168	16,80	18,00		

La numerosità campionaria viene arrotondata per eccesso o per difetto all'unità all'interno di ciascun gruppo.

Il metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione è stato quello della funzione per la generazione dei numeri casuali del foglio di calcolo Excel (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

Le schede estratte, tra quelle inserite nel Piano della performance 2017-2019, sono quelle corrispondenti agli Uffici di seguito indicati:

<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Gabinetto	9	STRUTTURA TECNICA PERMANENTE
Consup	5	SERVIZIO TECNICO CENTRALE UNITA' ORGANIZZATIVA DIV. 2
Dipartimento infrastrutture	4	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, LA PROGRAMMAZIONE ED I PROGETTI INTERNAZIONALI - DIV. 3
	17	DIREZIONE GENERALE PER LE STRADE E LE AUTOSTRADE E PER LA VIGILANZA E LA SICUREZZA NELLE INFRASTRUTTURE STRADALI - DIV. 1
	22	D.G. PER LA VIGILANZA SULLE CONCESSIONARIE AUTOSTRADALI - DIV. 6
	26	DIREZIONE GENERALE PER LA REGOLAZIONE ED I CONTRATTI PUBBLICI - DIV. 3
	35	D.G. PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE – UFFICIO TECNICO PER LE DIGHE DI MILANO
Provveditorati	3	PROVVEDITORATO PIEMONTE, VALLE D'AOSTA, LIGURIA - UFFICIO 3 TECNICO, AMMINISTRATIVO E OPERE MARITTIME LIGURIA
	11	PROVVEDITORATO VENETO, TRENINO ALTO ADIGE, FRIULI VENEZIA GIULIA UFFICIO 4
	19	PROVVEDITORATO LAZIO, ABRUZZO, SARDEGNA - UFFICIO 1
	33	PROVVEDITORATO SICILIA E CALABRIA - UFFICIO 1
Dipartimento Trasporti	1	UFFICIO DI COORDINAMENTO
	7	D.G. PER LA MOTORIZZAZIONE - DIV. 1
	22	D.G. PER IL TRASPORTO STRADALE E PER L'INTERMODALITÀ - DIV. 4
	26	D.G. PER IL TRASPORTO E LE INFRASTRUTTURE FERROVIARIE- DIV. 3
	40	D.G. PER LA VIGILANZA SULLE AUTORITÀ PORTUALI, LE INFRASTRUTTURE PORTUALI E IL TRASPORTO MARITTIMO E PER LE VIE D'ACQUA INTERNE - DIV. 6
DGT	12	USTIF BARI
Altri	7	COMANDO GENERALE DELLE CAPITANERIE DI PORTO – CAPITANERIA DI PORTO DI POZZALLO

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

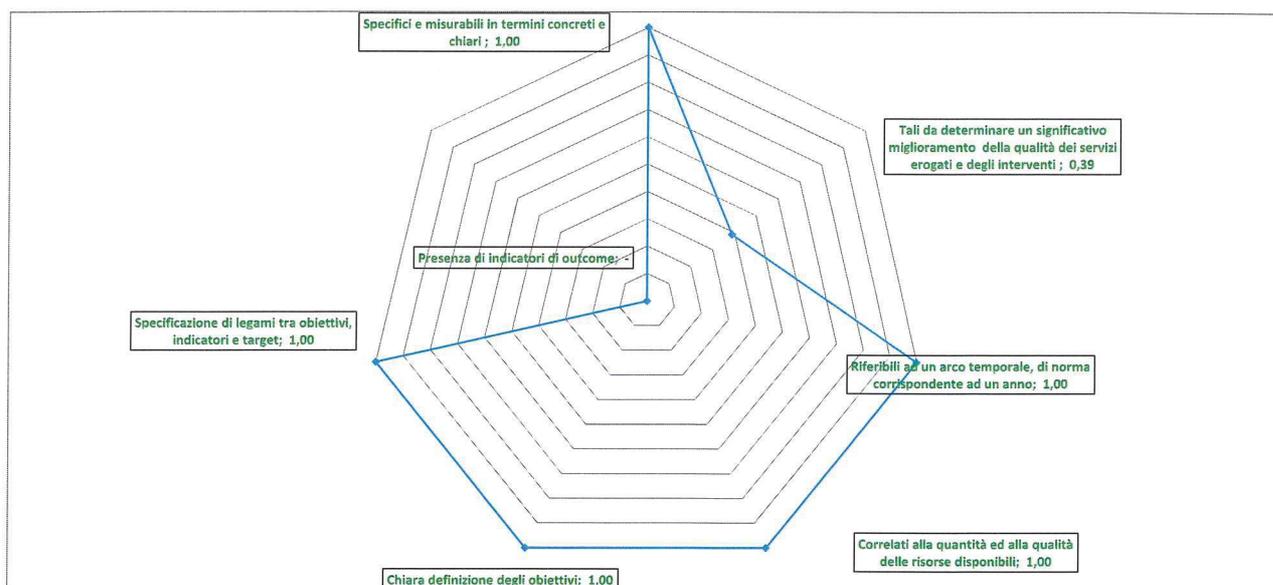
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse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

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

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

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

Descrizione criteri	Punteggio medio
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	1
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,34
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	1
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	1
Chiara definizione degli obiettivi	1
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	1
Presenza di indicatori di <i>outcome</i>	-



In sintesi, può affermarsi che gli obiettivi assegnati per l'anno 2017 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità.

Anche gli indicatori risultano essenzialmente adeguati, sia pure nel quadro di un sistema di indicatori rivolto, essenzialmente, a misurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Il giudizio sulla idoneità degli obiettivi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi si attesta su un valore basso, poiché, è rilevabile una progressiva tendenza di alcune strutture a mantenere *target* modesti.

Anche con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2017, non sono presenti indicatori di *outcome*.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale

Il “Sistema di misurazione e valutazione della *performance*” del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è stato approvato con decreto ministeriale 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV.

Al sistema sono allegati i seguenti Manuali:

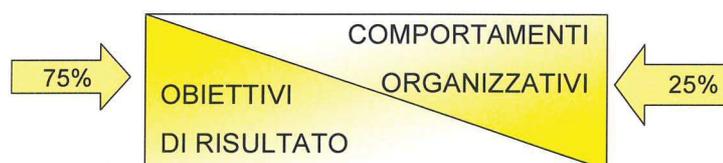
- 1) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità;
- 2) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- 3) Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Il Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale è stato aggiornato con decreto ministeriale 8 novembre 2013, n. 402, registrato alla Corte dei conti il 30 dicembre 2013.

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 75%.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 25%.



Il modello si applica, indistintamente, ai dirigenti titolari di centro di responsabilità, ai dirigenti di prima e di seconda fascia, al personale con qualifica non dirigenziale.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti di prima e di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale.

La valutazione complessiva della *performance* individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli

obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

Il procedimento di valutazione individuale dei titolari dei Centri di responsabilità, dei dirigenti di prima e seconda fascia e del personale delle Aree, per l'anno 2017, risulta pressoché concluso.

Il rispetto delle modalità e delle tempistiche previste dal Sistema di misurazione e valutazione evidenzia che le procedure che regolano la materia, all'interno del Ministero, possono considerarsi oramai consolidate; al contempo, non possono, tuttavia, non rilevarsi le criticità - peraltro comuni ad ampia parte della pubblica amministrazione - legate alla scarsa differenziazione dei giudizi, tutti orientati verso il massimo del punteggio.

Si tratta di un fenomeno diffuso e di non facile risoluzione che appare essere la conseguenza, del "timore" dei valutatori di ingenerare conflitti e tensioni tra i propri collaboratori specie in un contesto, quale quello attuale, di graduale e progressiva riduzione delle risorse umane.

Va, inoltre, segnalato, il disallineamento temporale delle procedure di erogazione dei compensi accessori correlati alle valutazioni, rispetto agli esiti delle valutazioni stesse, poiché, come già rappresentato in passato, secondo una prassi oramai consolidata presso l'Amministrazione, i criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività vengono definiti solo successivamente alla conclusione delle procedure di attribuzione dei punteggi ai valutati.

L'ultimo Accordo integrativo sottoscritto per l'utilizzazione del "Fondo unico di amministrazione" è relativo all'anno 2016 ed è stato stipulato in data 14 dicembre 2017.

2.2 Infrastruttura di supporto

Presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è attivo, fin dal 2004, il Sistema informativo per il controllo di gestione "SIGEST".

Il programma attualmente in uso rappresenta l'evoluzione di un applicativo già sviluppato per la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e concesso in riuso a questo Ministero, a tempo indeterminato ed a titolo gratuito, con Protocollo d'intesa sottoscritto tra la Scuola medesima e questa Amministrazione il 20 marzo 2014.

Il sistema è in grado di:

- calcolare l'*efficacia*, *efficienza tecnica* e l'*efficienza economica* di ogni struttura impostata come centro di costo finale;
- calcolare i costi dei prodotti e, per aggregazione, delle attività, dei compiti degli Uffici, delle Missioni di bilancio e dei programmi di spesa collegati;

- monitorare, con cadenza trimestrale, il livello di *performance* organizzativa conseguito dagli Uffici dirigenziali di livello non generale in relazione agli obiettivi assegnati e quello conseguito dagli Uffici gerarchicamente sovraordinati, secondo i criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero.
- fornire la base dati necessaria per la compilazione della Relazione al conto annuale. In particolare, il sistema è in grado di generare autonomamente un file che viene caricato direttamente nel portale SICO del MEF, senza più alcuna necessità di inserimenti manuali da parte degli utenti SICO.
- fornire la base dati necessaria per il calcolo automatico dei tassi di assenza/presenza del personale, di cui è prevista, per legge, la pubblicazione all'interno dei siti istituzionali delle Amministrazioni.

Nel sistema convivono due modalità di acquisizione dei dati che ne alimentano la base dati: l'inserimento manuale e l'importazione automatica tramite altri sistemi informativi alimentanti.

Nel quadro sinottico che segue, sono indicate le tipologie di dati, le cadenze temporali della loro rilevazione e le modalità di acquisizione degli stessi all'interno del sistema.

TIPOLOGIA DI DATI	PERIODICITA' RILEVAZIONE	MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEI DATI	SISTEMA ALIMENTANTE
Ore lavorate e buoni pasto	Mensile	Importazione automatica/manuale	Sistema automatico di rilevazione delle presenze SAP-HR (per gli Uffici presso i quali non è operativo il sistema SAP-HR la rilevazione è manuale)
Rilevazione prodotti ed indicatori	Trimestrale	Manuale	
Rilevazione impieghi del personale (allocazione ore lavorate su attività/prodotti)	Trimestrale	Manuale	
Dati economici degli stipendi del personale	Mensile	Importazione automatica	NOI-PA
Spese sostenute (Contabilità analitica)	Trimestrale	Importazione automatica	SICOGE-COINT
Prodotti degli Uffici provinciali delle motorizzazioni civili (patenti, revisioni, immatricolazioni, ecc.)	Trimestrale	Importazione automatica	Centro elaborazione dati Motorizzazione civile

2.3 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.

Come già rappresentato nelle precedenti Relazioni, può sicuramente affermarsi che l'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione ha determinato progressivi cambiamenti nei "comportamenti" del personale.

In linea generale, infatti, l'introduzione di procedure volte a misurare ed a valutare la qualità delle prestazioni rese sembra aver stimolato, almeno nella maggior parte dei casi, la produttività, favorendo la competizione all'interno delle strutture, sebbene, in quest'ultimo caso, con effetti non sempre positivi, a causa delle situazioni conflittuali che sorgono inevitabilmente in presenza di differenziazione di giudizi o di punteggi inferiori alle aspettative.

E' probabilmente per evitare l'ingenerarsi di tali ultime situazioni, in un contesto di grave carenza di organico, che, come si è detto, rimane ancora insufficiente la "capacità di valutazione" dimostrata dai valutatori.

Sotto altro profilo, va evidenziato che, allo stato, non vi è alcun utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione, oltre a quello collegato all'aspetto della retribuzione accessoria.

In tal senso, sono degne di nota le novità contenute nel decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 74, con cui è stato modificato il decreto legislativo n. 150 del 2009.

E' stato ribadito, infatti, che il rispetto delle disposizioni che disciplinano il ciclo di gestione della *performance* sia non soltanto condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance*, ma rilevi anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Il predetto decreto legislativo prevede, inoltre, che, nella fase programmatica di definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, si debba tener conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Al fine di assicurare la coerenza ed il collegamento tra gli obiettivi presenti nel Piano della *performance* e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, richiesti sia dal decreto legislativo n. 150 del 2009 sia dalla legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel corso della programmazione degli obiettivi, si tiene conto delle proposte formulate dall'Amministrazione al Ministero dell'economia e delle finanze per la definizione del disegno di legge di bilancio e per la stesura della correlata nota integrativa. Nella "fase ascendente", fissata per la fine del mese di settembre, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa, nel proporre al Ministro gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche, tengono conto, per quanto attiene alle risorse finanziarie, dei dati contenuti nelle note integrative trasmesse ai fini della formazione del progetto di bilancio di previsione. Nelle fasi di "consolidamento" e di successiva stesura della direttiva annuale, fissate per i mesi di novembre e dicembre, si tiene conto dell'andamento dei lavori del disegno di legge di bilancio.

A livello operativo, al fine di assicurare una piena coerenza tra il processo di programmazione degli obiettivi ed il ciclo di bilancio, presso il Ministero, è utilizzato un meccanismo, a suo tempo concordato con l'Ufficio studi della Ragioneria generale dello Stato, in base al quale gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* trovano collocazione, in sede di compilazione della Nota integrativa, all'interno di obiettivi più ampi, denominati "Macro-obiettivi", destinati a ricomprendere gli obiettivi basati su linee di attività e competenze omogenee, in ragione della materia e della struttura di riferimento, all'interno di ciascun programma di spesa.

Inoltre, allo scopo di garantire il collegamento tra gli indicatori inseriti nella Nota integrativa al bilancio di previsione ed il sistema di indicatori e obiettivi adottati da ciascuna amministrazione per le valutazioni previste dalla legge 4 marzo 2009, n. 15, e dai successivi decreti attuativi, così come previsto dall'articolo 21, comma 11, della legge n. 196 del 2009, gli indicatori riportati nella Nota integrativa sono selezionati fra quelli contenuti nel Piano della *performance* che meglio rappresentano l'obiettivo ed il Programma cui sono associati.

Tale impostazione è stata rafforzata con l'emanazione del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 di modifica del decreto legislativo n. 150 del 2009, e delle "Linee guida per il Piano della *performance*", emanate, nel mese di giugno 2017, dal Dipartimento della funzione pubblica.

In particolare, tra le novità più rilevanti introdotte dal decreto legislativo n. 74 del 2017, figura l'obbligo per le Amministrazioni, di inserire, nei propri Piani della

performance gli obiettivi c.d. “specifici”, che devono rispondere a requisiti di coerenza con gli “obiettivi generali”, emanati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, che identificano, nel quadro del programma di Governo, le priorità delle politiche pubbliche nazionali e le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Agli obiettivi specifici, come chiarito nelle *Linee guida per il Piano della performance*, sono associati indicatori di impatto con finalità di “*accountability*” esterna al cittadino.

Ciò posto, a partire dal bilancio di previsione 2018 – 2020, in base alle nuove disposizioni che regolano la materia, l’integrazione tra i cicli della *performance* e del bilancio, è realizzata mediante diverse modalità:

- in primo luogo, sotto il profilo dell’allineamento temporale, si è stabilito di anticipare l’avvio del processo di predisposizione del Piano della *performance*, prevedendo che esso abbia inizio subito dopo la presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza (DEF), prevista per il 10 aprile di ogni anno; a valle del DEF e in attuazione delle priorità politiche inizia la fase di programmazione comune al ciclo della *performance* (d.lgs. 150/2009), del bilancio (L. 196/2009) e della programmazione strategica (d.lgs.286/1999) con la definizione degli obiettivi. Per consentire l’inizio della programmazione economico-finanziaria, la definizione degli obiettivi specifici deve essere completata entro la fine di luglio. Tali obiettivi, definiti nel Piano su base triennale, infatti, orientano i contenuti della Nota integrativa al bilancio e quelli della Direttiva generale per l’attività amministrativa e per la gestione. Successivamente al perfezionamento, entro il 20 ottobre - data di presentazione del Disegno di legge di bilancio al Parlamento -, degli esiti della programmazione finanziaria e della predisposizione delle Note integrative, viene definita la programmazione annuale di dettaglio, ovvero la declinazione annuale degli obiettivi specifici. Entro il 31 dicembre viene approvata la legge di bilancio e, entro 10 giorni da tale approvazione, è emanata la Direttiva generale per l’attività amministrativa e per la gestione relativa all’anno appena iniziato;
- inoltre, sotto il profilo dei contenuti, è previsto che l’integrazione tra il Piano della *performance* e la Nota integrativa venga attuata attraverso la sostanziale coincidenza degli obiettivi specifici e dei correlati indicatori del Piano della *performance* con gli obiettivi di Nota integrativa, oltre che del c.d. “Quadro di riferimento”, documento nel quale sono rappresentate le politiche pubbliche attuate dall’Amministrazione e che dovrà essere unico per il Piano della *performance* e la Nota integrativa.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Come si è detto, il sistema informativo per il controllo di gestione - SIGEST dell'Amministrazione è dotato delle funzionalità necessarie alla misurazione della *performance*.

Tra le linee di attività monitorate nell'ambito del controllo di gestione, sono infatti, evidenziate anche quelle alle quali sono associati obiettivi, con la possibilità, quindi, di monitorarne l'andamento e di misurare i relativi risultati alla fine dell'esercizio finanziario.

Il sistema consente anche l'elaborazione dei *report* contenenti i livelli di *performance* intermedi e finali, con evidenti vantaggi sia in termini operativi che sotto il profilo dell'attendibilità dei dati.

Il sistema è in grado di interconnettersi con altri sistemi informativi, tra i quali:

- SAP-HR (gestione e rilevazione presenze/assenze);
- NoiPa del Ministero dell'economia e delle finanze (ex Service personal tesoro, per la gestione degli stipendi);
- SICOGE – COINT (sistema di contabilità economica analitica del Ministero dell'economia e delle finanze);
- Centro elaborazione dati della Motorizzazione civile.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Com'è noto, l'articolo 53, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha abrogato l'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che poneva a carico di ogni amministrazione, l'obbligo di adottare un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", da aggiornare annualmente, che indicasse le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Lo stesso decreto legislativo n. 33 del 2013, nel ribadire l'obbligo di adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, stabiliva, infatti, all'articolo 10, comma 2, che il Programma costituisse, di norma, una sezione del Piano di prevenzione della corruzione, adottato dalle amministrazioni ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Di recente, poi, il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha soppresso il richiamato articolo 10, comma 2, del decreto legislativo n. 33 del 2013, modificando il comma 1 del medesimo articolo, che prevede, ora, nella sua formulazione attuale, che *"la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali"* e che *"ogni amministrazione*

indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto”.

A decorrere, pertanto, dalla scorsa annualità, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è stato più redatto come documento a sé stante, ma come una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Pertanto, si fa riferimento agli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 8 della legge n. 190 del 2012, come modificato dall'articolo 41, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 97 del 2016, costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del citato Piano triennale.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017 – 2019 è stato approvato con D.M. 23 maggio 2017, n. 218.

Il contenuto fondamentale del piano, ai sensi dell'art. 1, comma 9 della legge 190/2012 e di quanto stabilito nel Piano nazionale anticorruzione, è costituito dallo sviluppo dei seguenti ambiti:

- individuare specificamente i soggetti coinvolti nella prevenzione, con i relativi compiti, responsabilità e modalità di raccordo con il R.P.C.;
- individuare le aree di rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- effettuare la graduazione del livello di rischio, che dovrà essere operata dai soggetti che operano nelle aree a rischio;
- individuare, con riferimento alle aree di rischio, le misure obbligatorie ed ulteriori per prevenire il rischio, mediante il coinvolgimento dei titolari del rischio, ossia di coloro che hanno la responsabilità e l'autorità per gestire il rischio stesso;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del R.P.C. chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- individuare tempi e le modalità di verifica dell'efficacia e dell'attuazione del Piano, nonché gli interventi di implementazione e miglioramento del suo contenuto;
- monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dall'amministrazione;
- prevedere come parte integrante il Piano triennale per la trasparenza;
- coordinarsi con il ciclo della performance.

Quanto alla trasparenza, come previsto dalla Delibera ANAC 1310/2016, i contenuti del Piano riguardano:

- il riferimento agli obiettivi strategici contenuti nella Direttiva del Ministro ed i collegamenti con il Piano della *performance*;
- il riferimento ai nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti rispettivamente alla trasmissione e alla pubblicazione dei dati;
- i termini entro i quali l'Amministrazione prevede l'effettiva pubblicazione di ciascun dato in relazione alla tempistica disposta dalla legge;
- le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione;
- i casi nei quali non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

Va detto, peraltro, che proprio in materia di prevenzione della corruzione, il richiamato decreto legislativo n. 97 del 2016 ha introdotto importanti novità, anche per quanto attiene al ruolo ed ai compiti dell'Organismo indipendente di valutazione.

In particolare, l'art. 41, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo ha introdotto il comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, in base al quale è attribuito all'Organismo indipendente di valutazione il compito di verificare *“che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”* e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione (da redigersi, ai sensi dell'articolo 14 della stessa legge, entro il 15 dicembre di ogni anno), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Invero, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti assicura - oramai da diversi anni - l'integrazione tra gli strumenti di programmazione strategico-gestionale ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la materia della trasparenza, in special modo mediante il conferimento, a tutti i centri di responsabilità amministrativa, di specifici obiettivi strategici.

Relativamente all'anno 2017, è stato conferito a tutti i Centri di responsabilità amministrativa l'obiettivo operativo *“Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* nell'ambito dell'obiettivo strategico *“Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e sviluppo delle modalità di apertura e trasparenza di dati, informazioni e strumenti di rendicontazione”*.

Il relativo piano di azione (articolato nelle due fasi del monitoraggio dell'efficacia delle misure finalizzate ad evitare episodi corruttivi e dell'adempimento agli obblighi pubblicazione attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale), i risultati attesi ed i relativi indicatori sono consultabili sul portale istituzionale dell'Amministrazione, nell'apposito paragrafo della sezione "Amministrazione trasparente", al seguente *link*:

http://www.mit.gov.it/sites/default/files/media/normativa/2017-02/DM_26_del_25-01-2017_all3.pdf

Lo stato di attuazione del predetto obiettivo viene monitorato trimestralmente dall'OIV, nell'esercizio delle funzioni di supporto all'organo politico in fase di valutazione dei titolari dei centri di responsabilità amministrativa.

Ad ogni modo, quanto alle previsioni del comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, relativamente alla verifica dei contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, va detto che la Relazione medesima è stata redatta nei termini previsti ed è stata pubblicata sul sito *web* del Ministero al seguente *link*:

http://trasparenza.mit.gov.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

Il documento risulta redatto in conformità al modello pubblicato sul portale dell'ANAC in data 11 dicembre 2017 e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

Nella Relazione viene riconosciuto l'importante ruolo svolto da questo OIV ed il suo apporto collaborativo nel favorire l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, mediante un costante intervento di sensibilizzazione delle strutture volto a sollecitare l'attuazione delle misure previste negli obiettivi strategici ed il riscontro dei risultati conseguiti.

Nell'esercizio della sua attività di verifica, questo Organismo evidenzia, pertanto, che nella Relazione si dà atto dei risultati positivi raggiunti e delle criticità riscontrate.

Tra i risultati positivi, sono stati segnalati dal RPC:

- l'assolvimento, da parte delle strutture ministeriali, dei compiti organizzativi ed operativi attinenti le finalità della normativa e l'individuazione di misure idonee a ridurre il rischio di corruzione, pur in carenza di organici adeguati;
- l'attivazione dei corsi di formazione per tutti i dipendenti.

Tra le criticità, sono state evidenziate dal RPC:

- la sottolineatura del RPC, che segnala al riguardo “*che resta indispensabile la costituzione di una struttura dedicata a sostegno dell’autonomia ed effettività del ruolo del RPC, come ora espressamente previsto dalla legge*”;
- l’attuazione parziale o incompleta di alcune misure individuate nel Piano, in parte attribuibile ad un’analisi ancora non completa della sostenibilità organizzativa ed economica delle misure.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Al fine di procedere all’aggiornamento e pubblicazione dell’elenco dei servizi erogati e dei relativi *standard*, la cui scadenza è prevista per il 31 gennaio di ogni anno, come indicato dalla delibera ANAC n. 3/2012, e di dare risposta alle osservazioni formulate dalla stessa Autorità, nel rapporto sull’avvio del ciclo della *performance* per l’anno 2013, questo Organismo ha provveduto a riattivare le attività del gruppo di lavoro interdipartimentale nel mese di giugno 2013.

Nel mesi successivi questo Organismo ha svolto un’intensa attività di accompagnamento e di supporto tecnico e metodologico, attraverso incontri con i referenti del gruppo di lavoro, al fine di discutere e superare le criticità inerenti alla mappatura dei servizi, alla definizione degli *standard* ed all’individuazione delle dimensioni e degli indicatori.

A conclusione di tale attività, è stato emanato il decreto ministeriale 12 febbraio 2014, n. 39, prima, e, da ultimo, il decreto ministeriale 12 maggio 2017, n. 188, con il quale, come avviene ogni anno, si è proceduto all’aggiornamento degli *standard* di qualità ed all’individuazione dei servizi erogati dal Ministero.

Tutti i decreti ed i relativi allegati sono pubblicati sul portale istituzionale dell’Amministrazione, nella sezione “Amministrazione trasparente”, al seguente *link*

http://trasparenza.mit.gov.it/pagina632_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nello svolgimento dei propri compiti, questo OIV ha attuato una serie di procedure di monitoraggio.

Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e *target*, è stata effettuata l'analisi "a campione", descritta al paragrafo 2.1.1.

Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, è stato supportato il Referente della *performance* nell'attività di costante coordinamento delle strutture in tutte le fasi del ciclo di *performance*: definizione delle proposte di obiettivi, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione finale.

Riguardo al processo di assegnazione degli obiettivi, è stato verificato che fossero emanate, da parte dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa e dei titolari degli uffici dirigenziali generali, le direttive per l'assegnazione degli obiettivi medesimi.

Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, è stato supportato l'organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali.

Riguardo al monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, sono state effettuate periodiche verifiche sul sito e sono stati tenuti contatti continui con i responsabili della pubblicazione dei dati e con i referenti della materia nelle varie strutture.

Riguardo agli *standard* di qualità dei servizi erogati, sono stati raccolti, verificati e pubblicati i dati di monitoraggio comunicati trimestralmente dalle strutture interessate.

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

7.1 CRITICITA'

Relativamente all'anno 2017, si riportano di seguito le principali criticità osservate:

- ritardo del decreto di approvazione del Piano della *performance* 2017-2019, adottato nel mese di aprile 2017, anziché entro il termine del 31 gennaio, previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009;

- ritardo del decreto di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019, adottato nel mese di maggio 2017;
- ritardo nella sottoscrizione dell'Accordo integrativo per l'utilizzazione del Fondo unico di Amministrazione. Tale Accordo, per la parte relativa al collegamento tra la valutazione e l'attribuzione del conseguente "compenso incentivante la produttività" dovrebbe essere definito anteriormente all'avvio delle procedure di valutazione per l'anno di riferimento.

Sotto un profilo più generale, permangono le criticità legate allo scarso grado di differenziazione dei giudizi, mentre l'iniziale resistenza interna all'applicazione delle norme del decreto legislativo n. 150 del 2009, con particolare riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, è andata, invece, gradualmente riducendosi, pur dovendosi ancora registrare sporadiche istanze (da parte, principalmente, delle Organizzazioni sindacali), volte a richiederne la sospensione.

7.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Sulla base dell'attività generale, questo OIV ritiene di poter proporre:

- interventi formativi che possano favorire un progressivo cambiamento nelle modalità di percezione della cultura della valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- interventi legislativi per la previsione di sanzioni più incisive per le ipotesi di inosservanza degli obblighi discendenti dalla normativa in materia di valutazione, trasparenza ed integrità;
- rafforzamento dei poteri facenti capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la previsione di adeguate strutture a sostegno della sua attività.

IL PRESIDENTE
(Dott. Ing. Ciro Esposito)

Performance organizzativa

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

- Elenco
- Modifica
- Cronologia

A.1 - Quali è stata la frequenza dei monitoraggi interni per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?

Trimestrale

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

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

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

No, nessuna modifica

Performance individuale

Categorie di personale a cui sono assegnati gli obiettivi individuali.

Elenco Modifica Cronologia

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

Dirigenti di I fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

34

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

34

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Dirigenti di II fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

172

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

172

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Non dirigenti

Personale in servizio (valore assoluto)

7394

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

0

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

0%

B.2 - Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?

Dirigenti di I fascia e assimilabili

SI

Dirigenti di II fascia e assimilabili

SI

Non dirigenti



Struttura tecnica permanente

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

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

C1 - Quante unità di personale totale operano nella STP?

7

C2 - Quante unità di personale hanno prevalentemente

Competenze economico-gestionali?

3

Competenze giuridiche?

2

Altre competenze?

2

C3 - Indicare il costo annuo della STP distinto in

Costo del lavoro (totale delle retribuzioni lordi dei componenti e degli oneri a carico dell'amministrazione)

465351

Costo di eventuali consulenze

0

Altri costi diretti annui

3814,7

Costi generali annui imputati alla STP diversi dai precedenti

0

Costo annuo totale della STP

503498

C4 - La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie?

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

Performance e sistemi informativi

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

Esito Modifica Conoscenza

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

Indicatori obiettivi strategici

No

Indicatori obiettivi operativi

SI

Forare un esempio di obiettivo e relativo indicatore

Nel sistema di misurazione e valutazione del Ministero del Lavoro il programma di azione riferito all'obiettivo operativo costituiscono, di per se stesso, obiettivi delle strutture dirigenziali di livello non generale, compresi i relativi indicatori. Gli obiettivi delle strutture dirigenziali di livello non generale vengono monitorati nel sistema informativo per il controllo di gestione con la seguente struttura: **ESAMPIO OBIETTIVO STRATEGICO 2017: MIGLIORAMENTO DEI LIVELLI DI SICUREZZA NEI TRASPORTI - ESAMPIO OBIETTIVO OPERATIVO 2017: IMPIANTO DI SICUREZZA NEI SISTEMI DI TRASPORTO NEI SISTEMI DI CONTROLLO DEI TRASPORTI NEI PAESE 1**

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

Obiettivi strategici

Sistema di contabilità generale

SI

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi

Obiettivi operativi

Sistema di contabilità generale

SI

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi