



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento
complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni

Anno 2013

INDICE

1	PREMESSA	3
2	FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2013	3
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	4
2.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	6
2.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	7
2.5	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	8
2.6	DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	9
2.7	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	10
2.8	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	11

1 PREMESSA

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (di seguito ANSF o Agenzia).

L'ANSF è istituita con sede in Firenze in esito all'emanazione del D.Lgs. 162/2007 ed è sottoposta alla vigilanza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT).

Il funzionamento dell'Agenzia, sino al mese di settembre 2012, è stato assicurato tramite l'utilizzo, ai sensi dell'art. 4, comma 8, del citato D.Lgs. 162/2007, di personale appartenente ai ruoli del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed al Gruppo FS, posto alle dipendenze funzionali dell'ANSF pur conservando il rapporto di lavoro con il Ministero o la Società di provenienza.

In data 27 settembre 2012, l'Agenzia ha potuto completare l'iter della prima procedura di inquadramento del personale nei propri ruoli, prevista agli artt. 17 e 18 del D.P.R. n. 224/2011. A conclusione di tale procedura l'Agenzia, dal mese di ottobre 2012, può contare su 98 unità di personale in servizio, rispetto alle 265 unità previste dalla pianta organica così come rideterminata in esito all'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del D.L. 95/2012.

A seguito del citato primo inquadramento di personale, l'Agenzia ha provveduto a formulare la richiesta di parere alla CiVIT (ora A.N.AC.), prevista ai sensi dell'art. 14, comma 3, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in ordine alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Raccolto il parere favorevole dalla CiVIT (ora A.N.AC.), con Delibera n.13 del 7 marzo 2013, l'ANSF ha effettuato la nomina dell'OIV in data 21 marzo 2013.

Successivamente l'ANSF ha adottato, in ossequio ai dettami del decreto legislativo n.150/2009, il Sistema di misurazione e Valutazione della performance, il Piano della Performance 2013-2015 e il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015.

E' indubbio, infatti, che nel corso dell'anno 2013, l'Agenzia abbia posto in essere, un notevole sforzo organizzativo per attuare al meglio il ciclo di gestione della performance in coerenza con le disposizioni della norma e delle linee guida metodologie indicate dall'A.N.AC .

2 FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2013

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi strategici generali sono stabiliti dalla Convenzione triennale stipulata con il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti ai sensi dell'art. 9 comma 5 dello Statuto dell'Agenzia. Il Ministro delle Infrastrutture e Trasporti individua altresì annualmente specifici obiettivi da realizzarsi sulla base di quanto previsto dalla citata Convenzione.

In relazione ai compiti istituzionali dell'Agenzia e dalle priorità politiche fissate con l'Atto di indirizzo scaturisce un sistema di obiettivi strategici e gestionali così configurato:

- per ogni obiettivo sono definiti uno o più indicatori significativi, al fine di misurare il grado di raggiungimento dei risultati;
- gli indicatori prescelti sono tali da rendere evidente il valore creato dalle attività intraprese. Sono stati in tal senso privilegiati indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo) o di *outcome* (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio);
- ad ogni indicatore è sempre associato un target, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

Relativamente alle modalità di misurazione della performance organizzativa, il sistema di monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi relativi al 2013 prevede specifiche schede-obiettivo, approvate dal Ministero vigilante, concernenti i singoli programmi di azione ed i risultati attesi espressi sulla base di indicatori individuati per la misurabilità dei risultati stessi. Il monitoraggio sul conseguimento dei risultati dal Ministero vigilante è stato assicurato mediante la compilazione semestrale da parte dell'Agenzia e l'invio alla Direzione generale competente, entro i venti giorni successivi al termine del semestre di riferimento, delle schede-obiettivo riportanti i risultati raggiunti dalle singole UO dell'Agenzia.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa riportata nel Sistema è stata ampiamente utilizzata e l'implementazione del modello di misurazione non ha incontrato particolari criticità.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della Performance Individuale attiene alla misurazione di due componenti dell'attività lavorativa:

- risultati;
- comportamenti organizzativi.

Secondo l'organizzazione dell'Agenzia possono essere distinte diverse tipologie di dipendenti da includere nella valutazione, in particolare:

- personale tecnico e amministrativo;
- professionisti di I° qualifica;
- professionisti di II° qualifica;

- dirigenti.

Il Sistema di valutazione dell'ANSF prevede un modello di valutazione per il personale (dirigente e non) con la stessa distribuzione in percentuale dell'incidenza degli elementi di valutazione, così come illustrato nella figura sottostante.



Per tutto il personale, con qualifica dirigenziale e non, il contributo rispetto al grado di conseguimento degli obiettivi concorre in misura pari al 75%, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi concorre in misura pari al 25%.

Il risultato rappresenta l'esito del conseguimento dell'obiettivo e la sua misurazione avviene attraverso gli indicatori associati ai processi messi in atto per conseguire l'obiettivo.

I comportamenti organizzativi rappresentano l'insieme delle modalità di azione di tipo conoscitivo, motivazionale, relazionale e realizzativo, messe in atto dall'individuo e tra loro correlate.

Gli obiettivi misurati ai fini della valutazione dei risultati possono essere di due tipi:

- **obiettivi comuni** che rappresentano gli obiettivi dell'Agenzia che riguardano il Settore o Ufficio;
- **obiettivi individuali** che rappresentano gli obiettivi che caratterizzano il ruolo dell'individuo in quanto riferibili direttamente al processo di propria competenza o a progetti specifici.

Ad ogni obiettivo assegnato sono associati:

- **Target** realizzativo, che per obiettivi misurati da indicatori quantitativi indica l'entità assoluta o percentuale da raggiungere, mentre per gli obiettivi non misurati da indicatori quantitativi indica il raggiungimento o meno dell'obiettivo stesso (on/off).
- **Peso** dell'obiettivo, che rappresenta l'importanza ad esso attribuita. La somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi comuni deve essere pari a 100. La somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi individuali deve essere pari a 100.

- **Esito** (misura del risultato sulla base di uno o più indicatori quali-quantitativi), che definisce il livello % di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di target on/off l'esito potrà essere 0% o 100%. L'esito massimo è pari al 100%.

La misura del **grado di conseguimento degli obiettivi assegnati** determina la valutazione dei risultati del valutato, e in particolare:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Settore** è pari alla media della valutazione complessiva degli obiettivi comuni dei sottostanti dirigenti responsabili di Ufficio;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Ufficio** dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi comuni del sottostante personale non dirigente;
- la valutazione del **personale non dirigente** dipende dal grado di conseguimento degli obiettivi comuni ed eventualmente individuali ad esso assegnati.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale riportata nel Sistema è stata ampiamente utilizzata e l'implementazione del modello di misurazione non ha incontrato particolari criticità.

Risulta chiara la definizione degli obiettivi ed il relativo processo di assegnazione ai dirigenti ed al personale.

2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Processo di Valutazione è coerente con gli indirizzi del D. Lgs. n. 150/2009 e con le finalità del Sistema dell' ANSF di misurare annualmente la performance, organizzativa e individuale, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi e dei comportamenti.

Il processo prevede alcuni momenti tipici e coerenti con quanto richiesto dal D. Lgs. n. 150/2009, e una puntuale ripartizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'Agenzia.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue tre fasi: la fase di assegnazione, quella di monitoraggio e quella di valutazione vera e propria. Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV.

Coerentemente con gli obiettivi strategici e gestionali identificati, ciascun Dirigente Valutatore ha definito e condiviso con i suoi valutati (dirigenti e non), le proposte di obiettivi operativi da perseguire tenendo conto delle attività prevalenti tra quelle svolte dalla risorsa e dall'UO di appartenenza.

Per tutti gli obiettivi operativi sono stati definiti uno o più indicatori al fine di misurare e controllare l'avanzamento dell'obiettivo e ad ogni indicatore è stato assegnato un target quantitativo o qualitativo.

Gli obiettivi operativi sono stati assegnati alle UO osservando i seguenti criteri:

- rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa, focalizzandosi se necessario sulle aree di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa;
- misurabilità dell'obiettivo, il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve essere verificabile;
- controllabilità dell'obiettivo da parte dell'unità organizzativa, la valutazione deve basarsi sul principio della responsabilizzazione dei valutati. A tal fine, il conseguimento dell'obiettivo dipende in misura prevalente dall'attività svolta dai valutati stessi e dalla loro struttura di appartenenza;
- chiarezza del limite temporale di riferimento, l'obiettivo, quale effetto atteso dell'attività svolta nel singolo esercizio, ha al massimo durata annuale.

Inoltre, nel corso dell'anno i Valutatori hanno provveduto ad effettuare il monitoraggio degli obiettivi assegnati acquisendo i dati necessari e a condividere con i Valutati i risultati intermedi raggiunti, l'analisi degli eventuali scostamenti e l'identificazione delle eventuali azioni di miglioramento.

La valutazione finale ha interessato l'intero personale dell'Agenzia per un totale di 98 dipendenti, per ognuno dei quali è stata compilata, da parte del dirigente valutatore, una scheda di valutazione, condivisa con il valutato attraverso un colloquio dedicato.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV e i Dirigenti Valutatori hanno raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tale attività è stata svolta in maniera strutturata nonostante l'Agenzia non disponga per il momento di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi di dati per la misurazione della performance.

Allo stato attuale, la situazione relativa ai sistemi informativi/informatici di supporto, dedicati al controllo di gestione, al monitoraggio in itinere e alla valutazione del ciclo della performance è sicuramente migliorabile ma tutto sommato non identificabile come principale ostacolo al buon funzionamento del sistema stesso.

2.5 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

In merito all'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza, l'Agenzia nel corso del 2013, ha proceduto alla nomina del Responsabile della Trasparenza e all'adozione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità 2013 – 2015.

Inoltre, l'Agenzia ha provveduto all'implementazione sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione Trasparente", che sostituisce, integra ed aggiorna la precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito", nella quale sono pubblicati e aggiornati i dati previsti dal D.lgs. n. 33/2013. L'Agenzia ha quindi avviato la pubblicazione in detta sezione dei dati concernenti l'organizzazione e le sue attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti, con l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti, pubblicando, oltre alle informazioni già previste dalla normativa vigente, i documenti e le informazioni di seguito riportate:

- attestati di riconoscimento rilasciati ai centri di formazione;
- decreti di riconoscimento dei Verificatori indipendenti di sicurezza;
- elenco delle imprese certificate con il dettaglio del numero di certificato e la data di rilascio;
- certificati di sicurezza rilasciati;
- elenco dei veicoli autorizzati alla messa in servizio;
- elenco dei sottosistemi strutturali autorizzati.

Al momento si rileva che l'ANSF non utilizza specifici sistemi informativi per la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

Attualmente il processo di selezione e pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 avviene nel modo seguente:

- nell'ambito di ciascun settore, in relazione alla tipologia dei dati e/o documenti che devono essere pubblicati, sono individuati uno più Responsabili della selezione dei dati e di uno o più responsabili della pubblicazione dei dati, restando salva in ogni caso la responsabilità dei dirigenti responsabili di Settore che sovrintendono alle attività di selezione e trasmissione dei dati;
- il Responsabile della Selezione del Dato da pubblicare provvede ad inviare i contenuti informativi alla caselle di posta elettronica istituzionale del Responsabile della Pubblicazione del Settore di riferimento, avendo cura
 - a) di indicare nell'oggetto della mail la dicitura "Aggiornamento Amministrazione Trasparente" e

- b) di precisare nel testo della mail la denominazione della sottosezione di 2° livello in cui i dati andranno inseriti.

I dati sono trasmessi e pubblicati su documenti in formato di tipo aperto o in formato ODF - *Open Document Format* da allegare alla mail.

Nei documenti trasmessi ai fini dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" è indicata la data alla quale i dati sono stati aggiornati e/o il periodo temporale cui i dati stessi si riferiscono.

2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Nel corso del 2013 è stato avviato da parte dell'ANSF il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi che si è concluso agli inizi del 2014 con l'adozione da parte dell'Agenzia della prima edizione della Carta dei Servizi.

La Carta dei Servizi ANSF intende promuovere un'adeguata informazione in un'ottica di trasparenza e garanzia dei diritti al fine di rafforzare il rapporto con gli utenti. Attraverso la Carta l'Agenzia individua, per ciascun servizio, gli standard qualitativi che si impegna a rispettare.

L'obiettivo è il miglioramento dei servizi stessi, secondo quanto previsto dalle Delibere n. 88/2010 e n. 3/2012 della Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la Trasparenze delle amministrazioni pubbliche. – A.N.A.C. (ex CiVIT) .

Nell'ambito delle attività normative, autorizzative, di ispettorato, controllo e monitoraggio che l'ANSF svolge nel settore ferroviario in Italia, i servizi considerati nella Carta sono stati individuati tra quelli di maggiore impatto sull'utenza.

Per ciascun servizio è stata realizzata una scheda analitica che riporta:

- Denominazione del servizio
- Macro servizio
- Descrizione
- Output
- Tipologia di utenza
- Settore/Ufficio responsabile
- Dimensione e sottodimensione della qualità
- Indicatore
- Formula indicatori
- Valore programmato
- Valore rilevato

In totale i servizi per i quali viene istituito il monitoraggio della qualità resa sono 27 e comprendono tutti i principali settori di azione dell'ANSF (dalle autorizzazioni alle certificazioni, alle licenze).

Il sistema di monitoraggio che è stato previsto per gli standard di qualità prevede lo sviluppo di tre distinte fasi operative:

1. la progettazione del processo di monitoraggio per l'anno 2014, attraverso la definizione degli indicatori e delle metodologie di raccolta e di analisi dei dati
2. la raccolta, la verifica e l'approvazione dei dati relativi agli indicatori
3. l'analisi dei dati raccolti

Il monitoraggio degli standard di qualità viene svolto raccogliendo i dati delle dimensioni della qualità per i servizi svolti dai Settori/Uffici dell'Agenzia nell'arco temporale definito in un anno.

2.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Dopo la prima adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e la prima implementazione nel corso del 2013, il sistema ha raggiunto un buon livello di maturità. Nonostante ciò, si sta procedendo all'implementazione di ulteriori perfezionamenti sia in termini metodologici sia in termini di processo. A tal fine, sono state intraprese molteplici attività volte a migliorare il ciclo di gestione della performance dell'ANSF, sia attraverso l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia attraverso l'attuazione di un maggiore raccordo e interrelazione tra i vari documenti ed attività che danno vita al ciclo di gestione della performance quali oltre al Piano della performance, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e gli Standard di qualità.

Tuttavia l'azione per il miglioramento del ciclo di gestione della performance che l'ANSF deve ancora intraprendere riguarda l'integrazione del Piano della performance con il Piano degli indicatori di bilancio.

Con DPCM 18 settembre 2012 sono state definite linee guida generali per l'individuazione dei criteri e delle metodologie per la costruzione di un sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio. L'art. 8 del DPCM citato dispone che, con appositi provvedimenti del Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, verranno diramate istruzioni tecniche e modelli da utilizzare per la predisposizione dei piani degli indicatori attesi e per il loro monitoraggio. Con DPCM 12 dicembre 2012 sono state definite le linee guida per l'individuazione delle missioni delle Amministrazioni pubbliche. L'art. 6 del DPCM citato prevede che le Amministrazioni

pubbliche adottano la rappresentazione della spesa per missioni e programmi a decorrere dall'esercizio finanziario 2014.

Considerata ad oggi, quindi, la mancata pubblicazione dei modelli da utilizzare e delle relative istruzioni, appare una logica conseguenza il mancato coordinamento tra il piano della performance e il piano degli indicatori (performance e bilancio).

L'ANSF realizzerà l'integrazione del piano delle performance con gli indicatori di bilancio una volta resa nota la documentazione sopra citata e le risultanze del progetto sperimentale avviato dall'A.N.AC. con il Ministero dell'economia e delle Finanze – RGS e la Scuola Superiore di Economia e finanza, nel corso del 2014.

2.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni dell'ANSF, elaborando la presente Relazione e procede alla validazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10 del d.lgs. n. 150/2009, comunicando tempestivamente all'Amministrazione e ai competenti organi di governo, le eventuali criticità riscontrate.

A tal fine, lo scrivente OIV si è dotato di una metodologia di lavoro che garantisce l'efficacia del processo di validazione stesso.

Questo OIV non si sottrae al confronto con i vertici organizzativi dell'ANSF sull'andamento della performance organizzativa e individuale. In tale sede si raffrontano suggerimenti in merito alla *compliance* dei documenti relativi al ciclo di gestione della performance dell'ANSF rispetto alle delibere A.N.AC. e alle disposizioni di legge, alla attendibilità dei dati e delle informazioni date agli stakeholder esterni e interni, alla comprensibilità degli stessi al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulla attività e i risultati dell'attività posta in essere dall'Agenzia.

Inoltre, è stata altresì posta in essere l'attività di controllo per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati, confrontandosi con il Responsabile della trasparenza.