



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: 2013

INDICE

PRESENTAZIONE.....	3
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	5
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	7
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	8
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.....	9
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ.....	9
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	10
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	11
I. II MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI	11

PRESENTAZIONE

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Ministero dello sviluppo economico nell'anno 2013 e di evidenziare le criticità che si sono manifestate nel ciclo di gestione della performance, nella prospettiva di valutarne i possibili miglioramenti.

Prima di passare agli specifici temi del documento, è indispensabile richiamare l'attenzione sull'incidenza prodotta sul ciclo della performance MISE da due elementi, l'uno interno e l'altro esterno all'Amministrazione, con conseguenti difficoltà nel suo normale svolgimento.

Si tratta, da un lato, della riforma del modello di governance del MISE, avviata ancor prima della metà del 2013 (e ora in via di completamento), che ha comportato le incertezze tipiche dei processi di riorganizzazione e, dall'altro, della complessità del quadro normativo generale e degli adempimenti specifici, a tutti noto, che ha riguardato e tuttora riguarda le amministrazioni pubbliche. Si pensi, da ultimo, alle previsioni in tema di trasparenza, di prevenzione della corruzione, di spending review.

Proprio in rapporto a tali circostanze, come pure a fronte del permanere di una generalizzata indifferenza, e talora insofferenza, verso tutto ciò che non è produzione concreta di atti bensì attività di monitoraggio e di referto, si segnala ancora una volta l'inadeguatezza della collocazione istituzionale e della strumentazione tramite cui gli Organismi di Valutazione sono chiamati ad affrontare quel cortocircuitologico delle amministrazioni descritto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza nelle Amministrazioni Pubbliche - ANAC, già CIVIT, nella sua Relazione sulla performance delle amministrazioni centrali per il 2012.

In mancanza di un'adeguata riflessione su quest'aspetto, la possibilità di accompagnare l'Amministrazione nella gestione del ciclo della performance è destinata a produrre solo qualche episodico miglioramento, senza quindi la possibilità di rintracciare un'organica traiettoria di crescita, per il cui sviluppo non è certo sufficiente l'incremento dei compiti di monitoraggio degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Tutto ciò, naturalmente, lascia impregiudicato il problema, sul quale erano da tempo attese iniziative istituzionali incisive, di una valutazione differenziata della performance individuale e della sua correlazione con la premialità, tema sul quale da ultimo è stato osservato come appaia fortemente critico il legame tra gli esiti della valutazione individuale e le forme di incentivazione premiale previste, spesso legate alle modalità ed alle procedure dagli accordi contrattuali pre-riforma (A.N.AC "Problemi aperti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e performance e proposte di semplificazione", 15 aprile 2014).

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nel mese di aprile 2013, a seguito del cambio di Governo, si è verificato, come noto, un avvicendamento fra Ministri, senza che la Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione del 26 marzo 2013, emanata in linea con le priorità politiche 2013-2015, venisse a subire modifiche.

Il Piano della Performance 2013-2015, invece, è stato emanato il 30 ottobre 2013, in forte ritardo, quindi, rispetto ai termini previsti.

Il ritardo è dovuto anzitutto alle difficoltà cennate nella Presentazione, ed in particolare al forte impegno delle strutture nel lungo processo di riorganizzazione, che ha portato alla soppressione dei dipartimenti ed all'articolazione in 15 uffici di livello dirigenziale generale coordinati da un Segretario generale (DPCM 5 dicembre 2013).

Non va poi trascurato che si tratta del primo Piano formulato direttamente dall'Amministrazione anziché dall'OIV, come era accaduto per il biennio precedente. Inoltre, solo nel dicembre 2013 l'Amministrazione ha redatto la Relazione sulla performance 2012.

Alla cessazione da parte dell'Organismo, in linea con le indicazioni più volte formulate dall'A.N.AC, di alcune delle funzioni di supplenza svolte in passato, può aver quindi corrisposto un non agevole processo di adattamento, quanto meno per il primo anno, alla nuova situazione.

Passando all'analisi del processo di definizione degli obiettivi ai diversi livelli di responsabilità, si può affermare che esso è rappresentato efficacemente nell'albero della performance esposto nel Piano, a partire dal mandato istituzionale e dalla missione del Ministero fino all'individuazione delle aree strategiche nell'ambito delle quali sono definiti gli obiettivi strategici, articolati in obiettivi operativi e piani di azione distribuiti nei diversi livelli organizzativi (cascading).

Anche per il 2013, tuttavia, non c'è coincidenza tra pianificazione strategica e pianificazione finanziaria: gli obiettivi strutturali inseriti nella Nota integrativa al Bilancio sono infatti di più ampia portata, anche finanziaria, rispetto a quelli del Piano ed includono obiettivi di mero trasferimento di risorse non assegnati nell'ambito del Piano stesso.

Anche il coinvolgimento sistematico degli stakeholder, pur se meglio individuati nelle schede di pianificazione di ciascun obiettivo strategico, risulta ancora carente, come pure carente è il riferimento degli obiettivi ai bisogni del contesto sociale su cui impatta l'attività del MISE, la loro correlazione con gli standard di qualità definiti per i servizi e la conseguente previsione di una misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'azione amministrativa.

Per quanto riguarda il monitoraggio del ciclo della performance per il 2013, si rilevano le criticità di seguito rappresentate.

- *Indicatori e controllo di gestione*: la qualità degli indicatori (nonostante la compilazione per la prima volta da parte di due centri di responsabilità delle relative schede anagrafiche) risulta ancora molto da migliorare, anche per effetto della perdurante mancanza di un sistematico controllo di gestione.

All'inizio del 2013 è stato attivato presso tutte le strutture un unico applicativo condiviso, la cui piattaforma è accessibile dalla rete Intranet attraverso un sistema di abilitazioni per centri di costo; al suo utilizzo l'OIV aveva proposto di collegare un apposito obiettivo di miglioramento per i titolari dei CdR, obiettivo che è stato quindi inserito nella Direttiva 2013 ed al quale pochi centri di costo, come si vedrà più avanti, hanno dato seguito.

- *Monitoraggio della Direttiva generale e sua modifica*: è stato fatto dall'OIV attraverso l'utilizzo delle schede previste dal Sistema.

Anche per il 2013 non tutti i CdR hanno fornito i dati necessari nel rispetto della tempistica prevista; un Dipartimento non li ha forniti affatto con riferimento allo stato di attuazione al 30 giugno. L'OIV ha comunque comunicato al Ministro le risultanze a sua disposizione, con aggiornamenti a settembre.

Da segnalare la sostituzione di un obiettivo operativo, conseguente i mutati indirizzi del vertice politico in materia di internazionalizzazione, avvenuta con DM 6 novembre 2013. E' stata anche presentata a dicembre 2013 da parte di due titolari di centri di responsabilità la richiesta, considerata tardiva dall'OIV, di rimodulare alcuni obiettivi in termini di tempi e risultati, situazione che si è accompagnata ad un pressoché generale ritardo nella trasmissione a quest'Ufficio dei dati di monitoraggio annuale.

- *Trasparenza*: nella Direttiva strategica sono presenti tre obiettivi operativi, uno per la diffusione dei dati e degli indicatori degli interventi finanziati nell'ambito delle politiche di coesione (Dipartimento Sviluppo e Coesione economica) e due del CdR ex Ufficio Affari Generali e del Personale, finalizzati rispettivamente all'elaborazione del codice etico ed alla diffusione tra i dipendenti dei temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Non è stata invece prevista la Giornata della Trasparenza.

Da parte sua, l'OIV ha provveduto alle verifiche e alle attestazioni sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione al 10 ottobre 2013, come disposto dalla Delibera CiVIT n. 71/2013, e sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013, come disposto dalla Delibera ANAC n. 77/2013.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

- *Assegnazione degli obiettivi individuali 2013*: è avvenuta per la gran parte attraverso direttive di secondo e terzo livello, con ciò rispettandosi nella sostanza il Sistema di misurazione e valutazione MISE, nonostante il ritardo nella formale emanazione del Piano; in questo senso vanno letti i riferimenti dell'allegato.

La Direttiva generale ha assegnato ai dirigenti titolari di CdR gli obiettivi strategici, con i relativi pesi, indicatori e target, articolati in obiettivi operativi ed un obiettivo di miglioramento finalizzato a rendere più efficace il ciclo di gestione della performance, attraverso tempestività, significatività e completezza di risposta a tutte le richieste di questo Organismo, ivi comprese quelle relative al controllo di gestione, di cui si prevedeva l'attivazione.

I dirigenti titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca hanno presentato al Ministro le loro proposte di attività e gli obiettivi da raggiungere in coerenza con il decreto di conferimento dell'incarico.

I dirigenti di prima fascia titolari di Direzione Generale hanno ricevuto dai Capi Dipartimento gli obiettivi strutturali, con i relativi indicatori e target e gli obiettivi operativi la cui attuazione essi hanno deciso di delegare loro, oltreché un obiettivo individuale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Ai dirigenti di seconda fascia sono stati assegnati dai Direttori Generali gli obiettivi divisionali e l'obiettivo di miglioramento.

Il personale non dirigenziale, infine, in adesione al Sistema, ha assunto gli obiettivi della struttura organizzativa (Divisione o Ispettorato) nella quale presta servizio.

- *Valutazione individuale 2013*: i dati sono stati richiesti tanto alle singole strutture, quanto all'UAGR.

Molte risposte sono pervenute ben oltre il 30 aprile ed incomplete.

Si tratta al momento di 12 Direzioni Generali e 2 uffici di staff, i cui dati elaborati dall'OIV conducono a indicare come valutati 9 dirigenti di prima fascia non apicali, 77 dirigenti di seconda e 1067 unità di personale non dirigenziale.

A fronte di ciò, la sintesi ricevuta, peraltro sempre oltre il 30 aprile, dall'ex UAGR (ora D.G. Organizzazione, Bilancio e Risorse) per l'intera amministrazione rappresenta la valutazione come ancora in corso per tutto il personale (dirigenziale e non), per cui non è dato conoscerne la distribuzione per fasce di punteggio.

Detta sintesi, provenendo comunque dall'Ufficio competente a fornire i dati nella loro globalità ed esattezza, viene integralmente riportata nel questionario allegato, (con la precisazione che l'affermazione presente al punto A.1. del questionario in parola "In attesa dato OIV", è peraltro inconferente essendo stati assegnati gli obiettivi ai dirigenti apicali tramite Direttiva). Ovviamente l'OIV ha curato la compilazione del punto C, riguardante la Struttura Tecnica permanente.

Per i dirigenti di seconda fascia il 5 febbraio 2014 è intervenuta la definitiva sottoscrizione dell'ipotesi di accordo 1° agosto 2013 per l'utilizzo del Fondo di posizione e di risultato per i dirigenti di II fascia per l'anno 2013, ai fini della liquidazione del saldo della retribuzione di risultato.

Quanto ai titolari degli ex CdR, anche qui i ritardi nella trasmissione dei dati sul monitoraggio della Direttiva hanno impedito all'OIV di effettuare rapidamente l'istruttoria, peraltro ormai conclusa, per la valutazione delle prestazioni. Lo stesso dicasi, nonostante diversi solleciti, per quelli concernenti le autovalutazioni del comportamento organizzativo. Anche da parte dei titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca si sono verificati ritardi nella trasmissione delle schede e

delle relazioni di consuntivo, alcune delle quali sono giunte solo nella prima decade di aprile 2014.

La procedura di valutazione, pur risultando ancora in corso, risulta comunque in linea con quanto previsto dal Sistema.

Con apposita circolare dell'UAGR, infatti, a seguito di osservazioni dell'OIV, è stata resa conforme a detto Sistema anche la procedura relativa al personale delle aree: l'integrazione della scheda di valutazione finale con il dato relativo al punteggio per le prestazioni del dirigente dell'Ufficio di appartenenza ha consentito al personale non dirigenziale di conoscere il punteggio totale (non solo quello per il comportamento organizzativo, come in precedenza).

Nel 2013 è stato costituito il Comitato di valutazione per le procedure di conciliazione, cui si sono rivolti dodici valutati, tra cui un dirigente di II fascia, sette dipendenti di III area e quattro di II area.

Dieci procedimenti, ovviamente relativi alla valutazione 2012, tutti del personale delle aree, si sono conclusi con esito negativo per i ricorrenti.

Il nuovo modello di organizzazione del Ministero rende comunque necessario procedere ad una profonda revisione del Sistema per quanto riguarda tutte le fasi del ciclo di gestione della performance: pianificazione, monitoraggio e valutazione. L'Organismo ha rappresentato tale esigenza al nuovo Capo di Gabinetto.

Da segnalare lo sforzo dell'Amministrazione per l'accrescimento delle competenze individuali. Nel 2013 sono stati erogati 86 corsi di formazione (oltre quelli tenuti presso la SSPA) che hanno coinvolto complessivamente 1.248 dipendenti. Quindici corsi, che hanno interessato 205 dipendenti, risultano indirizzati, anche se indirettamente, al miglioramento della performance individuale.

Non sono stati organizzati corsi rivolti alla diffusione della conoscenza del Sistema di misurazione e valutazione ed al miglioramento del livello di conoscenza delle modalità di gestione del ciclo della performance.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Come già riferito, la programmazione 2013 si è svolta nel sostanziale rispetto delle procedure ma non della tempistica fissata dal Sistema.

Il processo di pianificazione per lo scorso anno si è avviato con l'individuazione delle priorità politiche per il triennio 2013-2015, poi confluite nell'Atto di indirizzo del 31 dicembre 2012.

Nel periodo settembre 2012 – febbraio 2013 si è svolto il processo di elaborazione delle proposte di obiettivi strategici da parte dei dirigenti apicali, avvenuto con il supporto dell'OIV e la collaborazione degli uffici di staff delle diverse strutture. Il processo si è concluso con l'emanazione, in data 26 marzo 2013, della Direttiva generale, che ha assegnato gli obiettivi ai titolari dei CdR.

Nel periodo ottobre-marzo si è svolto anche il processo di elaborazione degli obiettivi dei direttori generali, degli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia e di quelli di miglioramento di tutti i dirigenti. Si è già detto della stasi determinatasi nel perfezionamento del processo di pianificazione e delle motivazioni che l'hanno determinata.

Mentre si rinvia all'Allegato 1, sez C, per quanto concerne alcuni specifici elementi sulla composizione della Struttura Tecnica Permanente - STP, si segnala che il nuovo Regolamento di organizzazione del MISE (D.P.C.M. 5 dicembre 2013) ha ridotto la dotazione dirigenziale dell'OIV da tre ad una sola unità. Quest'ultima ha quindi ricevuto anche le funzioni di Responsabile della STP.

Se la riduzione progressiva aveva creato difficoltà operative, quella ad una sola unità dirigenziale ne mette in crisi la stessa funzionalità (si pensi al patrimonio professionale nella gestione di specifici temi maturata, ma cui si deve rinunciare nella finalità di coordinamento, agli impegni di lavoro concomitanti e che vanno invece necessariamente selezionati e, perché no, all'inevitabile allontanamento dalle problematiche di diretta gestione del personale).

Resta ancora da osservare che il recente moltiplicarsi di normative a più livelli e spesso di non facile gestione, unitamente all'esigenza di esprimere competenze diverse (giuridiche, di carattere informatico, di analisi finanziaria e contabile, di auditing...) e sempre più a largo raggio con cui fronteggiare un'amministrazione eterogenea e "in movimento" come quella del MISE, in una parola con cui fronteggiare la complessità, rendono comunque oggettivamente troppo esigua l'attuale dotazione di personale anche non dirigenziale in servizio presso l'OIV.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Anche per il 2013 l'attività di misurazione e valutazione della Performance non ha potuto contare su un'infrastruttura informatica stabilizzata. I processi relativi al ciclo di gestione della performance e le comunicazioni tra gli uffici sono avvenuti soprattutto via e-mail, utilizzando la modulistica prevista dal Sistema.

Come più sopra accennato, è stata completata la realizzazione della piattaforma informatica del controllo di gestione, ma il suo utilizzo non è ancora diffuso in modo omogeneo tra le strutture.

In dettaglio, su 219 uffici del Ministero solo 61 (il 27,8%) hanno pienamente utilizzato il controllo di gestione, mentre 135 (ben il 61,6%) non hanno nemmeno inserito le attività di competenza.

Va segnalato, inoltre, che le differenze nell'utilizzo dell'applicativo sono state notevoli fra gli ex CdR: il controllo di gestione è stato infatti effettuato dal 64% degli uffici nel Dipartimento per le comunicazioni, dal 37% in quello per l'impresa e

l'internazionalizzazione, dal 31% nell'Ufficio per gli Affari Generali, mentre nei Dipartimenti per l'energia e per lo sviluppo e la coesione economica nessun ufficio ha provveduto nemmeno a caricare le attività.

Infine, non è nella disponibilità dell'OIV un sistema informativo di controllo strategico, il che non consente, come già segnalato in passato, un adeguato controllo del ciclo, né nella fase di programmazione, né, soprattutto, in quella di monitoraggio.

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

La redazione e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità rientrano nelle competenze della Div.III "Relazioni con il pubblico e Comunicazione" dell'Ufficio per gli Affari Generali e le Risorse e le attività svolte dalla divisione sono di supporto al Responsabile per la trasparenza, nella persona del Direttore Generale.

I sistemi informativi ed informatici utilizzati per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati appaiono disomogenei e frammentari, con modalità di scambio dati non chiaramente stabilite. Nel corso delle proprie verifiche sul rispetto degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 l'OIV ha constatato in particolare che la banca dati relativa agli incarichi non è di facile consultazione attraverso la sezione "Amministrazione trasparente" e che l'estrapolazione dei dati a seguito di query risulta difficoltosa. Il Responsabile della trasparenza ha assicurato di aver avviato, a partire dalla metà di dicembre scorso, una modalità di monitoraggio periodico degli incarichi per poter aggiornare il sito con l'importazione informatica massiva dei dati che perverranno dalle strutture conferenti.

Anche il modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio dei dati è suscettibile di miglioramento per quanto riguarda soprattutto un disegno organico di ruoli, responsabilità e procedure.

Come già evidenziato nel documento di attestazione relativo alla verifica del rispetto degli obblighi al 31 dicembre 2013, non è pervenuto all'OIV il Report sulle risultanze dell'attività di monitoraggio effettuato dal Responsabile della Trasparenza.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Con DM 22 ottobre 2013 sono stati aggiornati i servizi del MiSE ed i relativi standard di qualità, già definiti con D.M. 28 maggio 2012. In particolare, è stato soppresso un servizio e ne sono stati censiti ex novo quattro, tutti resi dal Dipartimento per le

comunicazioni; sono stati modificati anche gli standard precedentemente fissati per due servizi.

Con circolare del 16 settembre 2013 il Gabinetto ha poi diffuso le regole e le modalità operative di monitoraggio del rispetto degli standard stessi, in ordine alle quali l'OIV aveva formulato le proprie proposte.

Ad oggi, nonostante reiterati solleciti, solo due (Comunicazioni e Impresa) sono stati i CdR che hanno inoltrato all'Organismo i previsti report trimestrali.

Si registra anche l'assenza da parte delle strutture di ulteriori aggiornamenti, nonostante l'OIV abbia più volte sottolineato la non sufficiente rappresentatività dei servizi ad oggi censiti attraverso i decreti del MISE ed abbia richiamato l'attenzione sul fatto che nel sito web istituzionale risultano classificate come tali molteplici attività rivolte all'utenza che dovrebbero essere ricondotte ai servizi in senso proprio, dotate quindi di standard qualitativi e di tutte le altre dimensioni che li caratterizzano.

Conclusivamente, stenta a stabilizzarsi un ciclo virtuoso di monitoraggio e aggiornamento dei Servizi e dei relativi standard di qualità gestito dai diretti responsabili sia pur con la supervisione dell'OIV, come stabilito dalla sopracitata circolare.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2013 si è avviato il percorso di sistematizzazione dei ruoli dei diversi attori del ciclo della performance, riconducendo in capo all'Amministrazione le competenze operative ad essa rimesse dal decreto legislativo 150/2009 (Piano, Relazione sulla performance, servizi e standard) e precedentemente svolte dall'OIV.

Mancano ancora i miglioramenti attesi, fra l'altro, in ordine al sistematico coinvolgimento degli stakeholder ed alla rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti del MISE. Questo Organismo ha pertanto di recente nuovamente richiamato l'attenzione delle Direzioni Generali affinché facciano dell'interlocuzione con i portatori d'interesse una modalità rilevante e sistematica di azione ed un elemento essenziale della pianificazione come del monitoraggio, ben al di là perciò dai soli momenti di consultazione già previsti dalla legge.

Al momento della presente Relazione le attività riguardanti la pianificazione della performance 2014-16, a parte l'intervenuta emanazione dell'Atto di indirizzo per il medesimo triennio (D.M. 5 settembre 2013), soffrono di rallentamenti collegati alla complessità della riorganizzazione, per la cui conclusione occorre ora procedere alla definizione degli uffici di livello dirigenziale non generale.

Nella descritta situazione, l'OIV ha proposto al vertice politico-amministrativo di recente insediatosi, che si è espresso favorevolmente, di riattivare il Tavolo della performance per la revisione del Sistema MISE di misurazione e valutazione della performance

nell'intento di adeguarlo alla struttura per direzioni generali e di tener conto dell'esperienza maturata sulla valutazione a partire dal 2011.

Sarebbe anche utile la formalizzazione della nomina, auspicata dall'A.N.AC. nella delibera 6/2013, di un referente della performance che faciliti l'interazione fra Amministrazione, OIV ed Autorità.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

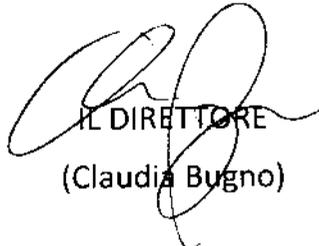
Il monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV è avvenuto, come il precedente anno, attraverso l'esame di documentazione e di rapporti trasmessi dalle strutture principalmente ai fini della pianificazione e del monitoraggio, attraverso incontri con i referenti per centro di responsabilità, questionari, contatti telefonici e scambi di mail.

I. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI

Non è possibile riferire specificamente su detto monitoraggio per le ragioni espresse al paragrafo G.

L'OIV è comunque intervenuto sia dal punto di vista metodologico, proponendo alcune soluzioni ai problemi di assegnazione degli obiettivi nel nuovo Ministero per direzioni generali, laddove l'intero ciclo di gestione secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance è ancora tarato sulla struttura dipartimentale, sia sul piano operativo chiedendo di riattivare il Tavolo della performance.

Ha anche richiesto, in sede di aggiornamento del Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016, che le misure e iniziative in materia di trasparenza siano certamente collegate a quelle previste dal Piano di prevenzione della corruzione senza per questo perdere le caratteristiche fondamentali di adempimenti autonomi e sufficientemente individuati nei modi e nel termine finale e coordinati con le aree di rischio. Infine, ha auspicato la progettazione di un nuovo schema organizzativo delle responsabilità e dei flussi informativi nell'attività di pubblicazione dei dati e la messa a punto di un'adeguata reportistica.


IL DIRETTORE
(Claudia Bugno)