



Ministero dello Sviluppo Economico

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)

Anno di riferimento: 2012

INDICE

Presentazione.....	3
Performance organizzativa	3
Performance individuale	4
Processo di attuazione del ciclo della performance.....	7
Infrastruttura di supporto.....	8
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
Definizione e gestione di standard di qualità	10
Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	10
Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.....	11

PRESENTAZIONE

Il **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, è stato definito dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance - OIV in coerenza con le linee guida stabilite nelle delibere emanate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche - Bivi nel corso del 2010 e del 2011; è stato presentato alle Organizzazioni sindacali e formalizzato con decreto del 10 febbraio 2011.

La presente Relazione ha lo scopo di **riferire sul suo funzionamento nell'anno 2012** mettendo in luce i diversi aspetti del ciclo di gestione della performance, evidenziando rischi e opportunità al fine anche di produrre possibili proposte di miglioramento. Essa è frutto anche del confronto con le strutture che hanno fornito alcuni dati utili alla sua redazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il processo di definizione degli obiettivi ai diversi livelli di responsabilità è rappresentato efficacemente nell'albero della performance del Piano 2012-2014: partendo dal mandato istituzionale e dalla missione del Ministero sono individuate ed esplicitate le aree strategiche nell'ambito delle quali sono definiti gli obiettivi strategici. Come già detto nella relazione 2011, l'Amministrazione ha provveduto ad uniformare le definizioni di "obiettivo strategico", "obiettivo operativo" e "obiettivo strutturale" agli indirizzi forniti dalla CiVIT. Gli obiettivi strategici risultano espressivi delle finalità di particolare rilevanza dell'azione amministrativa e coerenti con le priorità politiche stabilite dal vertice politico nell'ambito del programma di Governo; essi sono articolati in obiettivi operativi e piani di azione distribuiti nei diversi livelli organizzativi (cascading). Anche per quest'anno va tuttavia segnalata la mancanza di un coinvolgimento sistematico degli stakeholder e di un'esplicita correlazione degli obiettivi con gli standard di qualità definiti per i servizi. In particolare la coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione con i requisiti metodologici previsti dall'art.5 del D.Lgs. n.150 non è ancora compiutamente sviluppata con riferimento ai bisogni della collettività, alla commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale e da comparazioni con amministrazioni omologhe. Da segnalare infine che nonostante il richiamo dell'OIV, gli obiettivi strategici individuati non sempre sembrano sufficientemente sfidanti soprattutto quando associati ad un'esposizione di risorse umane poco rilevante.

Per quanto riguarda gli obiettivi di miglioramento previsti dal sistema per tutti i dirigenti dell'Amministrazione, si segnala che, anche per il 2012, quelli assegnati ai Capi Dipartimento con la direttiva strategica hanno puntato sull'ottimizzazione del ciclo della performance al fine di garantire il pieno rispetto delle scadenze di ogni sua fase e l'incremento dell'efficienza e dell'efficacia delle relative procedure. In particolare l'obiettivo prevedeva la predisposizione di un cronoprogramma delle attività interne alle strutture per il rispetto degli adempimenti richiesti dal sistema, il suo monitoraggio e l'individuazione di eventuali azioni correttive per il miglioramento della comunicazione con l'OIV.

Accanto ad obiettivi strategici e operativi sono stati confermati gli obiettivi relativi all'attività e/o ai processi di carattere permanente, ricorrente o continuativo, aventi come finalità il funzionamento dell'organizzazione (obiettivi strutturali).

In particolare, gli obiettivi, recepiti nel Piano della Performance 2012-2014, hanno rispettato formalmente le specifiche previste dal Sistema in ordine alla modulistica in cui articolare i piani di azione e le allocazioni di risorse dando conto altresì del legame formale tra obiettivi, indicatori e target. La definizione degli indicatori e dei target, tuttavia, non è avvenuta secondo le schede anagrafiche ed i relativi test di qualità e fattibilità, proposti dalla CIVIT ed inseriti nel Sistema stesso. Si rileva ancora una diffusa difficoltà dell'Amministrazione nell'individuare significativi indicatori di impatto oltre che di output.

Nonostante gli sforzi di miglioramento appare evidente che i profili di specificità e misurabilità della maggior parte degli indicatori risultano ancora essere inadeguati.

Con riferimento agli obblighi della Trasparenza, nel Piano della performance è stato previsto un solo obiettivo operativo relativo alla Giornata della Trasparenza, evento realizzato il 20 dicembre 2012.

Per quanto riguarda la misurazione, la principale criticità rilevata è stata la mancanza di un sistema informativo unitario per il controllo di gestione: presso le strutture erano infatti presenti singoli e specifici sistemi, peraltro non utilizzati in maniera diffusa e costante. Il problema è stato sanato verso la fine dell'anno con la predisposizione di un unico applicativo condiviso e con la realizzazione della relativa piattaforma, accessibile dalla rete Intranet attraverso un sistema di abilitazioni per centri di Costo.

I monitoraggi dell'OIV sullo stato di attuazione della direttiva strategica 2012 sono stati effettuati al 30 giugno e al 31 dicembre. Un'informativa sulle criticità rilevate è stata richiesta alle strutture al 30 settembre.

Non tutti i CdR hanno fornito i dati per il monitoraggio semestrale ed alcuni li hanno presentati in grave ritardo rispetto alla scadenza prevista; a conclusione di tale attività di monitoraggio, l'OIV ha dato comunicazione al Ministro della disponibilità delle risultanze emerse.

Quanto al monitoraggio finale, alcuni CdR hanno fornito le informazioni richieste con ritardo e solo dopo ripetuti solleciti. Tali ritardi si sono verificati benché il Ministro pro tempore, come già segnalato, avesse mirato, attraverso gli obiettivi di miglioramento dei Capi Dipartimento, all'ottimizzazione dei processi relativi al ciclo della performance, compresi quindi i monitoraggi. Per alcuni CdR, i dati forniti sono risultati poco leggibili e scarsamente confrontabili con i dati forniti a preventivo; ciò ha reso necessario richiedere chiarimenti ed integrazioni. L'OIV ha trasmesso la relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici/operativi al Ministro.

Nel corso del 2012, 11 obiettivi operativi sono stati rimodulati e risultano così distribuiti:

- 5 obiettivi del Dipartimento Impresa, per motivi legati ad interventi normativi che hanno cambiato il quadro di riferimento e a mutate condizioni geopolitiche nella politica commerciale dell'UE;
- 3 obiettivi del Dipartimento Sviluppo e Coesione, per riprogrammazione strategica del QSN 2007-2013;
- 3 obiettivi dell'UAGR, essenzialmente per avvicendamenti nella titolarità degli Uffici.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La procedura di assegnazione degli obiettivi è avvenuta secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai dirigenti titolari di CdR sono stati assegnati dal vertice politico, attraverso la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2012, gli obiettivi strategici, con i relativi pesi, indicatori e target, articolati in obiettivi operativi.

Ai dirigenti di prima fascia titolari di direzione generale sono stati assegnati dai capi dipartimento gli obiettivi strutturali, con i relativi indicatori e target, previsti dal Piano della performance ed, eventualmente, gli obiettivi operativi a loro delegati.

I dirigenti di prima fascia titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca hanno presentato all'OIV tramite il vertice amministrativo competente per materia, una proposta di attività nella quale sono stati specificati gli obiettivi da raggiungere e la relativa tempistica in coerenza con il decreto di conferimento dell'incarico.

Ai dirigenti di seconda fascia sono stati assegnati dai direttori generali gli obiettivi divisionali, con i relativi indicatori e target, previsti dal Piano della Performance.

Al personale non dirigenziale non sono stati assegnati obiettivi individuali diversi da quelli della Divisione/Ispettorato nella quale presta servizio.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti con incarico di funzione sono stati riportati dai valutatori (Ministro, Capi dipartimento, Direttori generali) nelle schede di valutazione a preventivo previste dal Sistema, nelle quali sono stati anche attribuiti i pesi di ciascuna categoria del comportamento organizzativo.

La valutazione per il 2012 è stata completata per i dirigenti di seconda fascia e per il personale delle aree.

La procedura si è svolta secondo quanto previsto dal sistema per il personale dirigente, mentre per il personale delle aree si è svolta in parziale difformità per via degli accordi sindacali del 19.6.2011 e 2.8.2012 e delle conseguenti circolari esplicative dell'UAGR. Al personale sono state, infatti, presentate per la sottoscrizione, schede contenenti la valutazione della sola componente del comportamento organizzativo, mentre il Sistema prevedeva una scheda finale contenente il punteggio complessivo, costituito dal punteggio per il comportamento organizzativo e da quello relativo alle prestazioni della struttura di appartenenza, rapportati al coefficiente di presenza.

La retribuzione di risultato ed il FUA sono stati distribuiti indipendentemente dalla validazione della Relazione sulla performance. Al riguardo, già nella Relazione sulla performance delle Amministrazioni centrali per il 2011, la CiVIT aveva rilevato la stipula tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali dell'Accordo relativo al Fondo di risultato dei dirigenti di seconda fascia pure in assenza di validazione.

Per i dirigenti apicali una battuta d'arresto nella procedura è stata determinata dall'improvvisa crisi del Governo Monti e dall'insediamento del nuovo esecutivo che hanno reso necessario acquisire il parere dei Ministri pro-tempore.

Per quanto riguarda i dirigenti di prima fascia titolari di Direzioni Generali, sono stati finora trasmessi all'OIV i dati relativi a soli due dipartimenti; dall'analisi è emerso che i risultati di prestazione per obiettivi operativi delegati ai direttori generali risultano diversi da quelli misurati dall'Organismo nel monitoraggio della Direttiva e funzionali alla valutazione dei Capi Dipartimento. In particolare non sembra giustificabile la scelta di uniformare questi risultati al massimo.

Per quanto concerne la differenziazione dei giudizi, anche per il 2012, la ripartizione del personale in fasce, prevista dal Sistema, resta sospesa, per effetto del decreto legislativo n.141 del 2011.

Per i dirigenti di seconda fascia, sono stati forniti dall'UAGR 189 punteggi complessivi (senza distinzione tra prestazioni e comportamento organizzativo) riguardanti 169 valutati (20 dei quali hanno avuto una doppia valutazione, avendo prestato servizio in due diverse strutture nel corso dell'anno).

Dall'analisi, esposta nelle tabelle che seguono, emerge una scarsa differenziazione dei giudizi: l'87,83% delle valutazioni è infatti uguale o superiore a 101 e il 52,38% è pari al punteggio massimo conseguibile di 105 punti.

Punteggi per CdR considerando il numero di valutazioni effettuate

	UAGR	%	Impresa	%	DPS	%	Energia	%	Comun.	%	Gab.	%
0-90	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
91-95	1	10,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
96-100	4	40,00	1	1,30	13	32,50	1	4,76	3	9,09	0	0,00
101-104	3	30,00	39	50,65	2	5,00	0	0,00	22	66,67	1	12,5
105	2	20,00	37	48,05	25	62,50	20	95,24	8	24,24	7	87,5
Totale	10	100,00	77	100,00	40	100,00	21	100,00	33	100,00	8	100,00

Punteggi totali

		%
0-90	0	0,00
91-95	1	0,53
96-100	22	11,64
101-104	67	35,45
105	99	52,38
Totale	189	100,00

Anche per la valutazione del personale delle aree, si rileva, dai dati forniti dall'UAGR e rappresentati nelle tabelle che seguono, una limitata differenziazione dei giudizi: su 2.932 dipendenti 2.743 (93%) hanno superato il punteggio di 95 e a 1.234 di questi (42%) è stato attribuito il punteggio massimo. Peraltro la differenziazione è dovuta esclusivamente al punteggio relativo al comportamento organizzativo dal momento che tutti i dipendenti hanno avuto 75 punti per le prestazioni tranne poche eccezioni nell'UAGR (39) e che comunque hanno preso un punteggio non inferiore a 72,5.

Di seguito le tabelle riassuntive dei punteggi relativi al personale delle aree.

Punteggi totali

	UAGR	%	Impresa	%	DPS	%	Energia	%	Comunicazioni	%
0-79	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
80-84	2	0,64	2	0,31	1	0,19	2	1,43	0	0,00
85-89	3	0,96	3	0,46	0	0,00	2	1,43	10	0,76
90-94	32	10,26	21	3,23	17	3,27	13	9,29	81	6,19
95-99	217	69,55	291	44,70	167	32,12	68	48,57	766	58,52
100	58	18,59	334	51,31	335	64,42	55	39,29	452	34,53
Totale	312	100,00	651	100,00	520	100,00	140	100,00	1309	100,00

Prestazioni

	UAGR	%	Impresa	%	DPS	%	Energia	%	Comunicazioni	%
0-72	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
72,5-74	39	12,5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
75	273	87,50	651	100,00	520	100,00	140	100,00	1309	100,00
Totale	312	100,00	651	100,00	520	100,00	140	100,00	1309	100,00

Comportamento organizzativo

	UAGR	%	Impresa	%	DPS	%	Energia	%	Comunicazioni	%
5-14	5	1,60	5	0,77	1	0,19	4	2,86	10	0,76
15-19	22	7,05	21	3,23	17	3,27	13	9,29	81	6,19
20-24	211	67,63	291	44,70	167	32,12	68	48,57	766	58,52
25	74	23,72	334	51,31	335	64,42	55	39,29	452	34,53
Totale	312	100,00	651	100,00	520	100,00	140	100,00	1309	100,00

Secondo quanto previsto dal Sistema in ordine alla gestione delle procedure di conciliazione, con D.M. del 14 gennaio 2013 il Ministro ha costituito il Comitato di valutazione, al quale sono state sottoposte n. 12 richieste di riesame della valutazione da parte di un dirigente e di 11 dipendenti delle aree, questi ultimi per la quasi totalità degli Ispettorati territoriali.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione adottato dal Ministero disciplina tutte le fasi del ciclo della performance: programmazione, monitoraggio e valutazione.

L'attività di programmazione è stata svolta nel sostanziale rispetto delle procedure previste. La Direttiva ed il Piano della performance sono stati emanati il 28.5.2012. La direttiva è stata elaborata dall'OIV in collaborazione con la dirigenza dell'Amministrazione e sottoposta all'approvazione del vertice politico. Anche per il 2012, il Piano è stato redatto dall'OIV con il supporto dei CdR. A partire dal 2013, l'OIV ha ritenuto di dover cessare dalla funzione di redazione del Piano. Proprio sulla scorta dell'esperienza compiuta nell'anno di riferimento della presente relazione ed in aderenza, del resto, alle delibere CIVIT, l'OIV ha ritenuto di porre termine alla funzione sostitutiva fino ad allora svolta nei confronti dell'Amministrazione, ripristinando così, a cominciare dalla pianificazione (per la parte non strategica) 2013 e dalla Relazione sulla performance 2012 il corretto rapporto e la diversità dei ruoli tra i vari attori del ciclo della performance.

Si auspica quindi che anche le altre fasi del ciclo siano caratterizzate da un più forte collegamento tra dirigenza ed organo di indirizzo; ciò anche per quanto riguarda il monitoraggio della performance, attività per la quale lo stesso D.Lgs. 150/2009 (art.6, comma 1) evidenzia la necessità di un rapporto sinergico tra pari soggetti ai fini della verifica dell'andamento della performance e degli interventi correttivi in corso d'esercizio.

Più in generale, una connotazione delle responsabilità più aderente al dettato del decreto citato potrà rafforzare l'attenzione per il miglioramento qualitativo dell'Amministrazione, per l'uso efficiente delle risorse e per la soddisfazione dei destinatari di attività e servizi.

Il processo di redazione del Piano della performance ha avuto inizio con l'emanazione, in data 5 agosto 2011, dell'Atto di indirizzo da parte del Ministro pro-tempore, che ha fissato le priorità politiche per il triennio 2012-2014.

Nel periodo settembre-novembre 2011, si è svolto il processo di elaborazione delle proposte di obiettivi strategici da parte dei dirigenti apicali, avvenuto con il supporto dell'OIV, che si è interfacciato con gli uffici di staff delle diverse strutture, avvalendosi anche del Tavolo della performance. A seguito dell'insediamento del nuovo Ministro, il processo di definizione degli obiettivi strategici si è protratto fino al mese di gennaio.

Nel periodo ottobre-marzo si è svolto il processo di definizione degli obiettivi dei direttori generali, degli obiettivi dei dirigenti di seconda fascia e di quelli di miglioramento di tutti i dirigenti.

La sfasatura rispetto ai tempi previsti di emanazione del Piano è stata causata da due fattori: la necessità di approfondimenti in merito ad alcune linee di programmazione del MISE, a seguito della decretazione d'urgenza del Governo Monti e le modifiche di alcune posizioni di vertice dell'Amministrazione intervenute a ridosso dell'ultimazione del documento.

Per il resto, il Piano è stato realizzato in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle procedure previste ed attraverso le schede in esso presenti.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nel 2012 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.

E' stata completata l'implementazione informatica del controllo di gestione e ne è stato avviato l'utilizzo da parte di alcuni Uffici. Il sistema risulta alimentato in modalità manuale dal Sistema di contabilità generale (SICOGE) e in modalità automatica dal Sistema di gestione del personale.

Non è stato nella disponibilità dell'OIV un sistema informativo di controllo strategico il che comporta significative difficoltà nel controllo della coerenza

- della programmazione rispetto ad aspetti fondamentali quali:
 - il cascading della definizione degli obiettivi e della relativa mappatura nella struttura organizzativa dell'Amministrazione;
 - la relazione tra la definizione degli obiettivi e le risorse disponibili
- del monitoraggio per quanto riguarda
 - il sistema degli indicatori e i relativi target volti alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi
 - la relazione tra i risultati degli obiettivi e i costi sostenuti per il loro perseguimento
 - il reporting e l'analisi degli scostamenti.

Ai fini della centralità del carattere pluriennale della programmazione strategica, la disponibilità di un sistema informativo renderebbe possibile

- l'implementazione del ciclo della performance in termini di un efficace ciclo di programmazione-controllo-riprogettazione
- la disponibilità di una base di dati e conoscenze che assicurino la possibilità di un corrispondente controllo pluriennale.

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

Le informazioni riportate in questo paragrafo sono state fornite dall'ufficio dell'UAGR di supporto al Responsabile della Trasparenza, cui l'OIV si è rivolto per ottenere una più chiara rappresentazione delle informazioni richieste dalla delibera CiVIT n. 23/2013.

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. Le attività svolte dall'ufficio sono di supporto al Responsabile per la trasparenza, nella persona del Direttore Generale dell'UAGR.

La raccolta e la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" sono curate dal Dirigente della suddetta divisione e da due suoi funzionari con la collaborazione di altre sei unità di personale appartenenti alla Div. XI "Sistemi informativi", alla Div. VI "Trattamento giuridico" e alla "Redazione internet". Essi, provvedono alla ricognizione dei documenti, alla gestione delle banche dati ed alla pubblicazione sul Portale del MISE.

Ai fini della raccolta delle informazioni e per l'alimentazione del portale "Amministrazione trasparente", è stato realizzato uno specifico Data Base che raccoglie i dati relativi all'Anagrafe del personale ed aggiorna le informazioni riguardanti gli organi di vertice, i dirigenti apicali e gli altri dirigenti, l'organigramma del Ministero, i dati sulle posizioni organizzative, nonché l'intera procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali, dalla nota di interpello fino al decreto di conferimento, con i relativi termini di chiusura della procedura.

E' stata realizzata inoltre un'apposita sezione dedicata alle convenzioni, ai sussidi finanziari concessi, ai contratti stipulati dai diversi uffici dell'Amministrazione per l'acquisto di beni e servizi.

In questa sezione transitano i dati contabili inseriti nel Sistema SICOGE, che successivamente vengono integrati dai vari Centri di responsabilità con tutte le informazioni ed i documenti a corredo delle spese sostenute, come previsto dalla normativa.

Su tutte le altre attività di cui viene dato rilievo nel sito "Amministrazione trasparente" e che sono oggetto di pubblicazione è operante un flusso di informazioni trasmesse dai diversi uffici dell'amministrazione, anche da quelli periferici, verso la Div. III, che ne valida il contenuto ed autorizza la pubblicazione. Il flusso documentale, in assenza di una procedura formalmente strutturata, è realizzato mediante comunicazioni ufficiali trasmesse per posta elettronica.

La Div. III riferisce di effettuare un monitoraggio settimanale di tutti i dati pubblicati e dei loro aggiornamenti, in particolare di quelli relativi all'attività che ricade nelle competenze dell'UAGR. Per quanto riguarda le informazioni ed i dati provenienti dagli altri centri di responsabilità il monitoraggio, realizzato anche in questo caso a cadenza settimanale, avviene a campione, con la segnalazione delle eventuali criticità o carenze documentali agli uffici interessati.

Per quanto riguarda i sistemi di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", la Redazione internet dispone di un apposito software per il monitoraggio degli accessi al sito web, in grado di registrare il numero di contatti ai singoli "link", di quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti a ciascuna delle pagine, di rilevare (seppure a livello macro) la provenienza geografica degli

utenti, di misurare il livello di interesse dei cittadini rispetto alla qualità delle informazioni pubblicate, ed anche di raccogliere le segnalazioni di eventuali inadempienze e le proposte di miglioramento del sito. Tale software non risulta tuttavia pienamente utilizzato.

In merito alle informazioni fornite, l'OIV rileva:

1. inadeguatezza del modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati e di quello di monitoraggio della pubblicazione in mancanza di una metodologia e una tempistica "standardizzate";
2. attribuzione della supervisione e del coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati ad una pluralità di soggetti (dirigente dell'unità detentrici del dato, responsabile della comunicazione, responsabile della gestione del sito web), ma non al Responsabile della Trasparenza che svolge solo compiti di monitoraggio (cfr. scheda E2);

Con riferimento alle informazioni fornite con la scheda E4, l'OIV non riscontra l'evidenza del numero degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", né dei sistemi di rilevazione del grado di interesse e di raccolta delle segnalazioni di inadempienze e ritardi, ma soltanto di una casella e-mail "Il portale che vorrei".

Più in generale con riferimento al sito web, l'OIV ritiene opportuni interventi volti a facilitare gli utenti nel percorso per il recupero delle informazioni, a migliorare chiarezza, esaustività e completezza delle informazioni e a garantire che i dati siano aggiornati con la tempistica prevista dalle delibere CiVIT in materia di trasparenza. In proposito, si evidenzia l'assenza della data di aggiornamento della maggior parte delle pagine web.

DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il tema è stato affrontato dal Tavolo della Performance, istituito presso l'OIV quale sede di confronto con le strutture del Ministero in materia di performance organizzativa ed individuale, e con incontri specifici con gli Uffici direttamente interessati. E' stato realizzato un processo di integrazione e miglioramento rivolto ad una maggior puntualità nella definizione dei servizi dell'amministrazione e dei relativi standard. Il lavoro effettuato nel Tavolo della performance ha permesso di pervenire all'individuazione dei servizi e dei relativi standard di qualità dell'Amministrazione, formalizzati con il DM 28 maggio 2012.

Nel 2012 l'OIV ha infine elaborato ed inviato al Gabinetto una nota metodologica che definisce le regole e le modalità operative di monitoraggio degli standard stessi ed una bozza di decreto recante l'aggiornamento dell'elenco dei servizi e dei valori programmati degli standard di qualità. La nota è stata diffusa il 16 settembre scorso.

UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione è stato senz'altro uno strumento utile a diffondere nell'Amministrazione una cultura ed un linguaggio nuovi; il suo utilizzo tuttavia non ha ancora portato al cambiamento di mentalità necessario a creare quella logica orientata al risultato che costituisce il fine vero della riforma.

Pur in presenza di diversi livelli di sensibilità nel Ministero, l'intera gestione del ciclo della performance è infatti ancora percepita dalla maggior parte delle strutture, da una parte, come un aggravio di adempimenti, e, dall'altra, come uno strumento funzionale assai più alla valutazione individuale ed ai suoi effetti economici che non al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Il monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV è avvenuto attraverso l'esame di documentazione e di rapporti trasmessi dalle strutture principalmente ai fini della pianificazione e del monitoraggio, attraverso incontri con i referenti sia allargati nell'ambito del tavolo della performance, sia ristretti per centro di responsabilità, attraverso questionari, contatti telefonici e scambi di mail. Il contatto diretto con le strutture ed il supporto fornito dall'Organismo hanno consentito di affrontare e risolvere molti dei problemi che si sono via via presentati.

Per quanto riguarda l'avvio del ciclo della performance 2013, gli obiettivi strategici sono stati assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità con la Direttiva generale emanata il 26 marzo scorso.

Alcuni Centri di Responsabilità hanno assegnato gli obiettivi ai Direttori Generali ed ai Dirigenti di seconda fascia con le direttive di secondo e terzo livello, mentre altri li hanno assegnati direttamente con le schede previste dal Sistema.

Ad oggi non è ancora stato emanato il Piano della Performance 2013-2015.

Per quanto riguarda la Trasparenza, l'impegno dell'OIV si è incentrato soprattutto sull'indirizzo e sulla verifica della congruenza dei ruoli e delle responsabilità previsti dal Programma Triennale 2012-14. Altro punto qualificante è stato quello di stimolo all'organizzazione e di contributo alla riuscita della prima giornata per la Trasparenza tenutasi nel dicembre 2012. L'OIV ha avviato una serie di approfondimenti in merito alle attività di monitoraggio connesso al ruolo affidatogli dal D.Lgs. 150/2009 e dalla CiVIT e ha deciso di definire metodologicamente prima e realizzare poi specifiche operazioni di audit in materia di trasparenza presso l'Amministrazione con attenzione anche a ruoli, competenze, valorizzazione delle risorse umane, trattamenti economici e selezione del personale.



IL DIRETTORE
(Claudia Bugno)