

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

Anno 2019

Aprile 2020

INDICE

1	PREMESSA	3
2	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	5
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	5
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	6
2.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	9
2.4	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	11
2.5	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	12
2.6	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	12
3	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	13
4	DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	16
5	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	17
6	CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	18

1 PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agencia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, di seguito "ANSF" o "Agenzia", è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., 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 Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito "CIVIT").

La Relazione 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 e nella realizzazione delle azioni previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e proponendo, in relazione ad esse, 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 e ss.mm.ii..

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"*.

Il Dipartimento della funzione pubblica, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'art. 4 del D.P.R n.105/2016, ha emanato le linee guida n. 2/2017 denominate "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" per i Ministeri che, pur fornendo ulteriori indicazioni in merito ai contenuti della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, non hanno sostituito le richiamate delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 che, pertanto, mantengono la loro validità nelle more dell'emanazione di specifiche linee guida in tale ambito.

Con successivi interventi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito ulteriori indicazioni rispettivamente con le LG 3 /2018 "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance", le LG 4/2018 "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche", e le LG 5/2019 "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" confermando la validità delle delibere CIVIT 4/2012 e n. 23/2013 sopra richiamate.

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 è inserita nel Portale medesimo.

Come già rappresentato per l'anno 2018, la presente relazione, relativa all'anno 2019, non tiene conto delle evoluzioni di carattere normativo che hanno coinvolto l'ANSF, e per le quali nel prossimo futuro è prevista una complessa e completa trasformazione dell'organizzazione come conseguenza dell'art. 12 del Decreto Legge n. 109/2018, convertito con la Legge n. 130/2018 ("Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze"), che ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'istituzione dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali (ANSFISA).

Lo stesso articolo 12 ha previsto una articolata fase di *start-up* della nuova ANSFISA, al termine della quale è prevista la soppressione di ANSF e l'attribuzione delle relative funzioni alla nuova Agenzia, destinata a succedere a titolo universale ad ANSF acquisendone le risorse umane, strumentali e finanziarie; a conclusione di tale percorso, ai sensi del comma 19 dello stesso articolo, con apposito decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, sarà dichiarata la piena operatività di ANSFISA.

Infine l'ANSF, previo parere favorevole dell'OIV, ha provveduto ad aggiornare il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rispettivamente:

- con Decreto direttoriale prot 0016571/2018 del 04 ottobre 2018, è stato effettuato un aggiornamento del SMVP, che trova applicazione a partire dal ciclo della performance 2019;

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

- con Decreto direttoriale prot. 0020274/2019 del 16 ottobre 2019, è stato effettuato un aggiornamento del SMVP, che trova applicazione a partire dal ciclo della performance 2020.

Ne consegue che il ciclo della performance 2019 oggetto della presente relazione è stato gestito con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore al 1° gennaio 2019.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per l'anno 2019, gli obiettivi operativi dell'ANSF sono contenuti nel Piano della performance 2019-2021, adottato con decreto direttoriale prot. 0001776/2019 del 30 gennaio 2019.

Gli obiettivi operativi sono declinati a partire da:

- priorità e obiettivi strategici stabiliti dalla Convenzione e dall'Atto di Indirizzo del Ministro;
- obiettivi gestionali connessi ai compiti istituzionali dell'ANSF previsti dal D.Lgs. 162/07, e successivamente confermati nel decreto legislativo 14 maggio 2019, n. 50, recante "Attuazione della direttiva 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 maggio 2016 sulla sicurezza delle ferrovie", che ha abrogato il D.Lgs. 162/2007.

Gli obiettivi strategici generali sono stabiliti dalla Convenzione triennale stipulata con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai sensi dell'art. 9 comma 5 dello Statuto dell'Agenzia. Il Ministro delle Infrastrutture e Trasporti può individuare altresì annualmente, con specifica Direttiva, ulteriori priorità ed obiettivi strategici da realizzarsi sulla base di quanto previsto dalla citata Convenzione.

La Direttiva del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti per il 2019 non è stata emanata, e l'Agenzia, sulla base dello schema di decreto recante "Atto di indirizzo 2019 per l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie", predisposto nel mese di dicembre 2018 dalla Direzione generale per il trasporto e le infrastrutture ferroviarie, ha comunicato alla sopracitata Direzione generale i Programmi e le azioni per il 2019, con propria nota prot. 0014357 del 19 luglio 2019.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2019-2021 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 operativi costituiscono gli obiettivi comuni assegnati al personale dell'Agencia.

Relativamente alle modalità di misurazione della performance organizzativa, il sistema di monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi prevede specifiche schede-obiettivo, approvate dal Ministero vigilante, concernenti i singoli programmi di azione ed i risultati attesi, espressi sulla base degli indicatori individuati per la misurabilità dei risultati stessi. Il monitoraggio sul conseguimento dei risultati, effettuato dal Ministero vigilante, è assicurato mediante la compilazione semestrale da parte dell'Agencia 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 Unità Organizzative (U.O.) dell'Agencia.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa riportata nel Sistema è stata ampiamente utilizzata. Con riferimento al 2019, si sono verificati dei ritardi nelle fasi di monitoraggio semestrale degli obiettivi.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

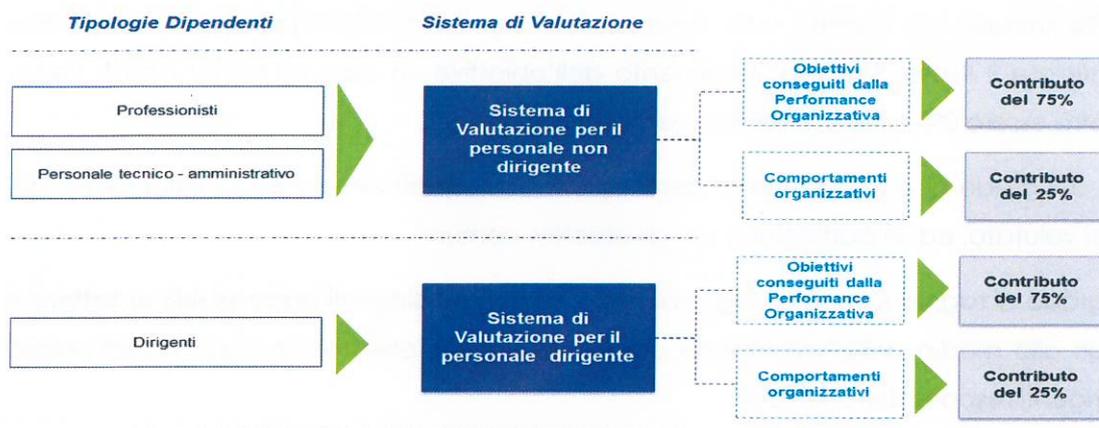
La valutazione della Performance Individuale attiene alla misurazione di due componenti dell'attività lavorativa:

- risultati;
- comportamenti organizzativi.

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

- personale tecnico e amministrativo;
- professionisti di II° qualifica;
- professionisti di I° 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%. La quota del 75%, relativa al conseguimento degli obiettivi è raggiunta sommando il contributo degli obiettivi comuni (45%) e degli obiettivi individuali (30%).

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.

Come già detto, gli obiettivi legati alla performance individuale sono 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, ed, in particolare, per gli obiettivi comuni:

- 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** e del **personale non dirigente** assegnato allo stesso Ufficio dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio.

In particolare, per l'anno 2019, in continuità con gli anni precedenti, ed in relazione all'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e alle relative indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, è stato garantito il collegamento tra il ciclo della performance e l'attività di prevenzione della corruzione prevedendo, esplicitamente, nel Piano della performance 2019 - 2021 il riferimento ad obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.).

Si è proceduto, pertanto, all'individuazione e all'assegnazione a tutti i dirigenti dell'Agenzia di specifici obiettivi individuali in materia di anticorruzione.

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

Anche con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2019, non sono presenti indicatori di *outcome*.

E' importante rilevare che, con riferimento al ciclo della performance 2020-2022, l'Agenzia ha introdotto indicatori di *outcome* associati agli obiettivi specifici triennali contenuti nel Piano della performance 2020-2022, adottato con Decreto prot. 0001912 del 31 gennaio 2020.

Per il 2019, il procedimento di valutazione individuale del personale dirigente, del personale tecnico ed amministrativo e dei professionisti non si è ancora concluso. I ritardi sono da attribuire allo slittamento della fase di valutazione finale dei risultati ed alla situazione contingente conseguente dall'emergenza sanitaria in corso.

Stessa situazione di ritardo si è verificata nella fase di assegnazione degli obiettivi per il 2020, che, allo stato attuale, deve essere ancora conclusa con il conferimento degli obiettivi individuali al personale dirigente.

In merito ai criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018 per il personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto il 12/02/2018, l'Agenzia sta attualmente contrattando con le OO.SS. le ipotesi di Accordo per i fondi 2019.

2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il processo di valutazione è stato implementato gradualmente all'interno dell'Agenzia a partire dall'annualità 2014, con l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale con qualifica dirigenziale da tale annualità, fino alla estensione degli obiettivi individuali a tutto il personale a partire dal 2016.

Tale gradualità ha consentito di testare il ciclo della performance in modo progressivo e, al contempo, ha messo in condizione l'Amministrazione tutta di verificare le logiche di funzionamento all'interno del proprio organigramma.

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'U.O. di appartenenza.

Per tutti gli obiettivi operativi sono stati definiti gli 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 U.O. 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 durata al massimo 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.

Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV. In particolare:

- nel mese di settembre 2018, l'OIV ha avviato il ciclo della performance 2019, chiedendo ai Dirigenti la definizione e condivisione con il proprio Personale delle schede obiettivo;
- nel periodo dall'ottobre 2018 al dicembre 2018, i Dirigenti hanno trasmesso all'OIV le schede contenenti le proposte di obiettivi 2019 condivise con il proprio Personale;
- nel gennaio 2019, l'OIV ha approvato gli obiettivi proposti;
- nel mese di luglio 2019, l'OIV ha chiesto ai Dirigenti il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi al primo semestre 2019;
- nel mese di gennaio 2020, l'OIV ha chiesto ai Dirigenti il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi al secondo semestre 2019;
- nel caso di ritardi, l'OIV ha sollecitato mediante apposite comunicazioni la dirigenza dell'Agenzia ad un più attento rispetto dei tempi previsti per ciascuna fase del processo di valutazione.

Per il 2019, il ciclo della performance è stato attuato nel sostanziale rispetto delle modalità stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione dell'ANSF, nelle sue tre fasi: la fase di programmazione ed assegnazione degli obiettivi, quella di monitoraggio e quella di valutazione vera e propria. Come già rappresentato nel precedente paragrafo, è da rilevare

un ritardo nella fase di monitoraggio degli obiettivi e nella fase di valutazione della performance individuale.

2.4 AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'Agenzia, con Decreto prof. 0016571/2018 del 4 ottobre 2018, ha aggiornato il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) introducendo i seguenti principali elementi di novità:

1. Introduzione di **nuovi comportamenti organizzativi**, passando dai 5 comportamenti previsti in precedenza a 10, al fine di favorire una più significativa differenziazione dei giudizi; pertanto il punteggio di 25 punti relativo ai comportamenti viene, a decorrere dall'annualità 2019, ripartito su 10 comportamenti con l'adozione della seguente scala valutativa, da 0,5 a 2,5:
 - 0,5 – al di sotto delle aspettative,
 - 1 – in linea con le aspettative,
 - 1,5 – superiore alle aspettative,
 - 2 – molto superiore alle aspettative,
 - 2,5 - eccellente.
2. Introduzione di criteri per la **valutazione negativa** del personale, rilevante ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale nonché ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare del dipendente. La valutazione si considera negativa nei seguenti casi:
 - Punteggio degli obiettivi individuali insufficiente, ossia pari o inferiore al 50% del punteggio massimo previsto (valutazione pari o inferiore a **15 punti su 30**);
 - in ogni caso in cui, a prescindere dal punteggio degli obiettivi individuali, è presente un'insufficienza, intesa come una valutazione pari a 0,5 punti, in almeno n. 3 comportamenti organizzativi su 10.
 - Per il personale dirigente, in aggiunta alle casistiche sopra riportate, si considera valutazione negativa un punteggio relativo agli obiettivi comuni assegnati pari o inferiore al 50% del punteggio massimo previsto (valutazione pari o inferiore a **22 punti su 45**).

3. Disciplina dei casi particolari (es. presenza in servizio pro-quota di anno) ai fini dell'assegnazione degli obiettivi, della valutazione e del riconoscimento del premio di produttività;
4. Previsione di un numero minimo di giorni di presenza in servizio, fissato in 30 giorni lavorativi annui frazionabili, come termine minimo per accedere al sistema di valutazione e, di conseguenza, maturare la retribuzione di risultato ed il premio di produttività.

Con successivo Decreto prot. 0020274/2019 del 16 ottobre 2019, l'Agenzia ha provveduto all'aggiornamento annuale del SMVP introducendo alcuni elementi chiarificatori in merito alla gestione di casistiche particolari; tale nuovo Sistema trova applicazione a partire dal ciclo della performance 2020.

2.5 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 al momento di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi di dati per la misurazione della performance, fatti salvi i sistemi di conservazione informatica già in uso (Documit, Condivisione documenti, Banche Dati, etc.).

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, dato il limitato numero di U.O., non costituisce sicuramente una situazione di particolare criticità.

In previsione della fase di avvio operativo di ANSFISA, che comporterà un conseguente incremento di personale dipendente oltre ad una più ampia articolazione organizzativa, sono state pianificate iniziative di acquisizione di soluzioni informatiche a supporto del processo di gestione della performance da avviare nel corso dell'anno 2020.

2.6 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Si può sicuramente affermare 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 ha sicuramente stimolato, almeno nella maggior parte dei casi, la produttività, favorendo la competizione all'interno delle strutture, sebbene, in quest'ultimo caso, con effetti collaterali non sempre positivi, a causa delle situazioni conflittuali che sorgono inevitabilmente in presenza di differenziazione di giudizi o di punteggi inferiori alle aspettative.

Sotto altro profilo, va evidenziato che i risultati del Sistema di misurazione e valutazione rilevano:

- ai fini della retribuzione accessoria, in base alla contrattazione applicabile nel 2019 al personale dell'Agenzia (CCNL Funzioni Centrali; ENAC) ricordando che, in accordo a quanto previsto dal CCNL Funzioni centrali triennio 2016-2018, art. 7, comma 6, relativamente al personale del comparto si rimanda alla contrattazione integrativa per la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- per l'attribuzione delle progressioni economiche.

3 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Come è noto, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nel ribadire l'obbligo di adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ha stabilito, all'articolo 10, comma 2, che il Programma costituisce, 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".

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, 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, dall'annualità 2016, 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, e, nello stesso, si è fatto riferimento agli obiettivi 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 dell'Agenzia per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 – 2021 è stato approvato con Decreto direttoriale prot. 0001848 del 31/01/2019.

Nell'anno 2019, il RPCT ha effettuato le verifiche in relazione a quanto previsto dalle delibere emanate dall'ANAC sulla materia e l'OIV ha provveduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

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 n. 97 del 2016 ha introdotto l'art. 8-bis 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 e della trasparenza (RPCT) (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.

Va detto, peraltro, che l'ANSF assicura - oramai da diversi anni - l'integrazione tra gli strumenti di programmazione strategico-gestionale ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante il conferimento di specifici obiettivi.

Lo stato di attuazione dei predetti obiettivi viene monitorato semestralmente dall'OIV.

Relativamente alla verifica dei contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si rappresenta che la Relazione medesima (trasmessa all'OIV il 30 gennaio 2020) è stata redatta e pubblicata nei termini previsti, tenuto

conto della comunicazione del Presidente dell'Autorità del 13 novembre 2019 che ne ha spostato al 31 gennaio 2020, i termini per la predisposizione e pubblicazione.

Il documento risulta redatto in conformità al modello allegato alla Delibera ANAC e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, l'Agenzia, nel corso dell'anno 2019, ha provveduto al continuo aggiornamento sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i dati concernenti l'organizzazione e le attività secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii e le altre prescrizioni vigenti, con l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti, e 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 l'ANSF non utilizza specifici sistemi informativi per la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

Il processo di selezione e pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii, nel corso del 2019, è stato svolto nel seguente modo:

- nell'ambito di ciascun Settore, in relazione alla tipologia dei dati e/o documenti che devono essere pubblicati, sono stati individuati uno o più responsabili della selezione dei dati ed uno o più responsabili della pubblicazione dei dati, ferma 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 ha provveduto ad inviare i contenuti informativi alla casella 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";

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

I dati sono stati 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.

4 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Nel corso del 2014, l'Agenzia ha adottato la 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 allora CIVIT.

Nell'ambito delle attività normative, autorizzative, di ispezione, 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
- Macroservizio
- 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).

A seguito delle modifiche dell'art. 32 del D.Lgs n. 33/2013, per effetto del D.Lgs n.97/2016 relativo agli obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati, l'Agenzia non ha proceduto alla pubblicazione delle informazioni di cui alla lettera b) del sopracitato articolo, che prevedeva la pubblicazione dei dati di monitoraggio annuale dei tempi medi di erogazione dei servizi, con riferimento all'esercizio finanziario precedente.

5 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 le eventuali criticità riscontrate.

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio attuate dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, l'OIV verifica ed approva tutti gli obiettivi comuni ed individuali assegnati.
- 2) Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, l'OIV supporta le strutture in tutte le fasi del ciclo della performance.
- 3) Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV supporta il Direttore dell'Agenzia nelle attività di controllo dei risultati e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali.

Sotto il profilo della diffusione della cultura della performance, la "Giornata annuale per la trasparenza e l'integrità indetta dall'Agenzia" è divenuta occasione per un confronto sia con i vertici organizzativi dell'ANSF che con il personale sull'andamento della performance organizzativa e individuale.

In continuità con gli anni precedenti, anche quest'anno, nel corso dell'ultima Giornata annuale per la trasparenza tenutasi in data 18 febbraio 2020, l'OIV ha presentato a tutto il Personale le novità introdotte dall'aggiornamento del SMVP e dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

6 CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Gli effetti positivi derivanti dall'applicazione Sistema di misurazione e valutazione della performance risiedono sicuramente nella circostanza di aver progressivamente stimolato la produttività ed una positiva competizione del personale.

D'altro canto, come si è avuto modo di rappresentare nelle relazioni degli scorsi anni, il decreto legislativo n. 150/2009 non ha ancora trovato la sua piena applicazione a causa della scarsa differenziazione dei giudizi operata dal personale dirigente, conseguente anche alla necessità di minimizzare i conflitti e privilegiare un clima di lavoro sereno, tenuto conto della situazione di carenza di personale in cui versa l'Agenda.

In tal senso, l'aggiornamento del SMVP nel 2018, con la previsione di misure volte a favorire una differenziazione delle valutazioni, avrebbe dovuto migliorare tale criticità.

A causa dei ritardi riscontrati nelle varie fasi di attuazione del ciclo della performance per il 2019 ed, in particolare, nella conclusione delle valutazioni, non è ancora stato possibile accertare il verificarsi di tale previsione.

Tanto premesso, si rinnova l'invito a proseguire nell'attuazione delle seguenti linee di azione:

- puntuale rispetto della tempistica prevista per le varie fasi del ciclo di gestione della performance;
- erogazione di Interventi formativi ai temi della cultura della valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- significativa differenziazione dei giudizi da parte dei Valutatori.

Il Presidente
Ing. Alessandro Molinaro

