



Ministero

delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

ANNO 2020

APRILE 2021

INDICE

1. PRESENTAZIONE.....	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1 <i>Performance organizzativa ed individuale</i>	4
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target.....</i>	4
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale</i>	10
2.1.3 <i>Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance.....</i>	13
2.2 <i>Infrastruttura di supporto</i>	17
2.3 <i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....</i>	18
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	19
3.1 <i>Integrazione con il ciclo di bilancio</i>	19
3.2 <i>Integrazione con gli altri sistemi di controllo.....</i>	20
4. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA.....	21
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	26
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	26
7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	27
7.1 <i>Criticita'</i>	27
7.2 <i>Proposte di miglioramento.....</i>	28

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

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito "Decreto".

Essa ha lo scopo di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del ciclo di gestione della *performance*, nell'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e nella definizione e monitoraggio degli *Standard di qualità* da parte dell'Amministrazione, proponendo eventuali interventi migliorativi.

La presente Relazione tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito ANAC (già CiVIT), nelle more dell'emanazione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica di specifiche linee guida sull'argomento. Si ritiene, infatti, che, in attesa di nuove indicazioni operative da parte del predetto Dipartimento, mantengano la loro validità le richiamate delibere ANAC.

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

Si precisa che, nell'anno 2020, il Ministero ha operato sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale delineato dal D.P.C.M. 11 febbraio 2014, n. 72, recante il "*Regolamento di organizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*" (che prevedeva una struttura dipartimentale articolata in cinque Centri di responsabilità amministrativa) e del decreto ministeriale 4 agosto 2014, n. 346, avente ad oggetto "*Rimodulazione, individuazione e definizione dei compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*".

In data 23 dicembre 2020, è stato approvato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con il quale è stato emanato il nuovo "*Regolamento recante l'organizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*" (che prevede, una struttura dipartimentale articolata in sei Centri di responsabilità amministrativa), successivamente pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 56 del 6 marzo 2021.

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

Con decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 51 del 1° marzo 2021, recante “*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*”, la denominazione “*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*” è stata sostituita dalla denominazione “*Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili*”.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa ed individuale

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

Il Piano della *performance* 2020-2022 è stato adottato con D.M. 31 gennaio 2020, n. 41, registrato alla Corte dei conti il 25 febbraio 2020, foglio 576.

Il predetto documento è stato redatto tenendo conto della disciplina contenuta nelle “*Linee guida per il Piano della performance - Ministeri*”, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di giugno 2017.

E’ articolato in “obiettivi specifici” dell’Amministrazione, di durata triennale, ai quali sono associati, in misura prevalente, indicatori di impatto finalizzati a misurare la *performance* organizzativa dell’Amministrazione, e in “obiettivi annuali”, attuativi degli obiettivi specifici, misurabili attraverso indicatori di efficacia ed efficienza, assegnati alle strutture ai fini della misurazione e valutazione individuale.

Gli obiettivi specifici sono correlati agli obiettivi strategici conferiti dal Ministro ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa con la Direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione 15 gennaio 2020, n. 27, registrata alla Corte dei conti il 1° febbraio 2020, al n. 250.

Gli obiettivi contenuti nella Direttiva annuale, con i correlati piani di azione, indicatori e *target* sono declinati con le direttive dei titolari dei Centri di responsabilità amministrativa ai Direttori generali, i quali, a loro volta, emanano le direttive per l’assegnazione degli obiettivi c.d. “strutturali” agli Uffici dirigenziali di livello non generale.

Le *Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali* sono emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall’emanazione della Direttiva ministeriale e di dieci giorni dall’emanazione della Direttiva dipartimentale.

Gli obiettivi strutturali, conferiti agli Uffici dirigenziale di livello non generale, i relativi target ed i connessi indicatori, sono contenuti nell' "Allegato tecnico 1" al Piano della performance 2020-2022.

Le verifiche effettuate da questo Organismo hanno riguardato un campione delle schede obiettivo delle unità organizzative di secondo livello.

Il campionamento è stato realizzato attraverso:

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

La lista delle tipologie di schede è stata ottenuta raggruppando per tipologia le schede-obiettivo del Piano della performance. Queste ultime, in numero di 214, sono state ridotte a 184, tenendo conto che ad alcuni uffici periferici sono stati assegnati i medesimi obiettivi.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede
<i>Gabinetto del Ministro</i>	9
<i>Dipartimento per le infrastrutture ed i sistemi informativi e statistici</i>	47
<i>Provveditorati</i>	37
<i>Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale</i>	47
<i>Direzioni generali territoriali</i>	12
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	7
<i>Altri</i>	25
TOTALE	184

Nel primo gruppo, oltre agli 8 uffici del Gabinetto del Ministro, è stata inserita la scheda-obiettivo della Struttura tecnica permanente di misurazione della performance.

Nel gruppo relativo al Dipartimento per le infrastrutture ed i sistemi informativi e statistici sono state inserite 45 schede per le Divisioni delle Direzioni generali del Dipartimento, una scheda tipo per l'Ufficio tecnico dighe ed una scheda per l'Ufficio ispettivo territoriale della Direzione generale per la vigilanza sulle concessionarie autostradali. Queste ultime due strutture hanno schede-obiettivo uguali per tutti gli uffici periferici.

Riguardo alle Direzioni generali territoriali, sono state considerate le tre schede tipo dell'Ufficio della motorizzazione civile, del Centro prova autoveicoli e dell'Ufficio per i trasporti ad impianti fissi per ciascuna Direzione generale territoriale.

Il gruppo "Altri" comprende ventidue schede del Comando generale delle Capitanerie di Porto, tre schede della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime.

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

La scelta del piano di campionamento è stata effettuato secondo il metodo di campionamento casuale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise o stratificate in 7 gruppi, individuati dalla struttura di appartenenza degli uffici. Da ciascun gruppo è estratto, in modo indipendente, un campione casuale semplice di numerosità n_i . Si è scelto un tasso di sondaggio f pari al 10%, uguale in tutti gli strati ($f_i = \frac{n_i}{N_i} * 100$ il tasso di sondaggio nello strato i , quando $f_1 = f_2 = \dots = f_L = f$).

Procedendo in tal modo, all'interno di ogni strato la numerosità campionaria è proporzionale alla numerosità della popolazione.

Essendo la lista delle schede obiettivo composta da 184 (N) unità, suddivise in 7 gruppi, con tasso di sondaggio pari al 10%, tenuto conto delle approssimazioni e della necessità di estrarre almeno una scheda per ciascun gruppo, la numerosità del campione (n) è stata approssimata a 20 unità.

Il metodo di estrazione delle schede-obiettivo

Con l'utilizzo della funzione per la generazione dei numeri casuali del foglio di calcolo Excel è stata effettuata l'estrazione delle schede da inserire nel campione 2019 (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

Numerosità della popolazione	N=	184		
Numerosità del campione	n=	20		
Frazione di campionamento	n/N=	10%		
	Numerosità delle schede	Calcolo numerosità del campione per struttura	Numerosità del campione per struttura	Scheda estratta
	Ni	0,10*Ni	ni	Numero scheda
GABINETTO	9	0,90	1	4
CONSUP	7	0,70	1	2
DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE	47	4,70	5	5,19,27,38,42
PROVVEDITORATI	37	3,70	4	2,16,34,37
DIPARTIMENTO TRASPORTI	47	4,70	5	8,25,39,40,43
DGT	12	1,20	1	6
ALTRI	25	2,50	3	5,8,25
TOTALE	184	18,40	20	
<i>La numerosità campionaria viene arrotondata per eccesso o per difetto all'interno di ciascun gruppo.</i>				

Le schede estratte sono relative agli Uffici indicati in tabella.

<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Gabinetto	4	UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE - UFFICIO DI GABINETTO - INTERVENTI FINANZIARI TRASPORTI
Dipartimento infrastrutture	5	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, LA PROGRAMMAZIONE ED I PROGETTI INTERNAZIONALI - DIV. 4
	19	DIREZIONE GENERALE PER LE STRADE E LE AUTOSTRADE E PER LA VIGILANZA E LA SICUREZZA NELLE INFRASTRUTTURE STRADALI - DIV.3
	27	DIREZIONE GENERALE PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE – DIV.1
	38	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE CONCESSIONARIE AUTOSTRADALI - DIV. 4
	42	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE CONCESSIONARIE AUTOSTRADALI - DIV. 8
Provveditorati	2	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE ALLE OO.PP. PER IL PIEMONTE, LA VALLE D'AOSTA E LA LIGURIA - UFF. TECNICO 2
	16	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LA TOSCANA, LE MARCHE E L'UMBRIA - UFF. TECNICO 2
	34	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LE OO.PP. SICILIA E CALABRIA - UFFICIO TECNICO 2
	37	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LE OO.PP. SICILIA E CALABRIA - UFFICIO 6
Dipartimento Trasporti	8	DIREZIONE GENERALE PER LA MOTORIZZAZIONE – DIVISIONE 2
	25	DIREZIONE GENERALE PER IL TRASPORTO E LE INFRASTRUTTURE FERROVIARIE - DIV. 2
	39	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE AUTORITA' PORTUALI, LE INFRASTRUTTURE PORTUALI ED IL TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA INTERNE - DIV. 5
	40	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE AUTORITA' PORTUALI, LE INFRASTRUTTURE PORTUALI ED IL TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA INTERNE - DIV. 6
	43	DIREZIONE GENERALE PER GLI AEROPORTI ED IL TRASPORTO AEREO - DIV.2
DGT	6	DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE DEL CENTRO – UFFICIO MOTORIZZAZIONE CIVILE
Consumi	2	CONSIGLIO SUPERIORE DEI LAVORI PUBBLICI UFFICIO – INCARICHI DI RELATORE
Altri	5	CAPITANERIA DI BARI
	8	CAPITANERIA DI CIVITAVECCHIA
	25	DIREZIONE GENERALE PER LE INVESTIGAZIONI FERROVIARIE E MARITTIME – DIV. 3

Le 20 schede appartenenti al campione sono state analizzate utilizzando i criteri contenuti in tabella.

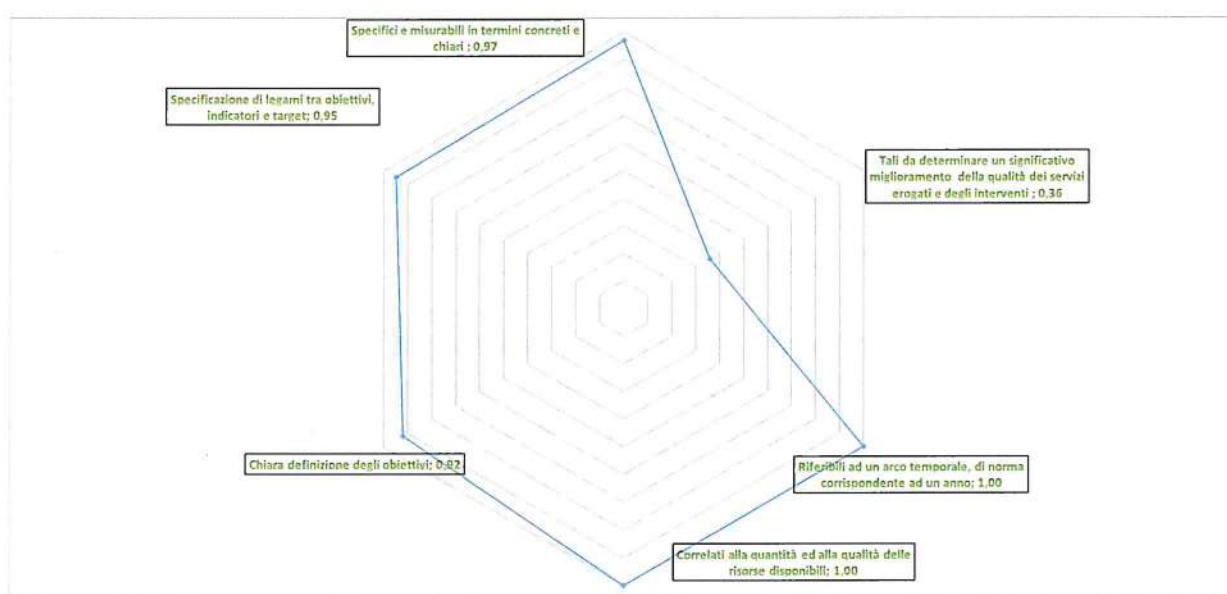
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse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

Agli obiettivi di ciascuna scheda sono stati assegnati specifici valori per ogni criterio. Valori variabili da 0 a 1 (0 - 0,2 - 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1), secondo le indicazioni della delibera ANAC (ex CiVIT) n. 4/2012.

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

Descrizione criteri	Punteggio medio
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	0,97
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,36
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	1,00
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	1,00
Chiara definizione degli obiettivi	0,92
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,95

Rispetto agli anni passati non viene più rilevato il criterio “*Presenza di indicatori di outcome*”, poiché tali indicatori sono riferibili unicamente agli obiettivi specifici introdotti a partire dal Piano della performance 2018-2020.



Le verifiche campionarie condotte evidenziano che gli obiettivi assegnati per l'anno 2020 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità, con indicatori sostanzialmente adeguati, anche se riferiti alla sola misura dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Al contrario, risulta ancora evidente la scarsa idoneità degli obiettivi a *determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*.

Il valore si attesta ancora su valori bassi, considerata la tendenza delle strutture a mantenere il livello dei *target* costante o in diminuzione. Tendenza derivante dalla condivisibile osservazione che la crescente carenza di risorse umane condiziona in maniera sostanziale la possibilità di migliorare i risultati, ma derivante anche dalla necessità di assicurarsi il massimo della valutazione, in un contesto in cui il massimo della valutazione è la normalità.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale

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

- decreto ministeriale 8 novembre 2013, n. 402, registrato alla Corte dei conti il 30 dicembre 2013;
- decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, previo parere emesso dall'Organismo indipendente di valutazione con nota 19 dicembre 2018, n. 43830;
- decreto ministeriale 7 agosto 2020, n. 334, previo parere emesso dall'Organismo indipendente di valutazione con nota 19 giugno 2020, n. 25421.

Al sistema sono allegati i seguenti Manuali:

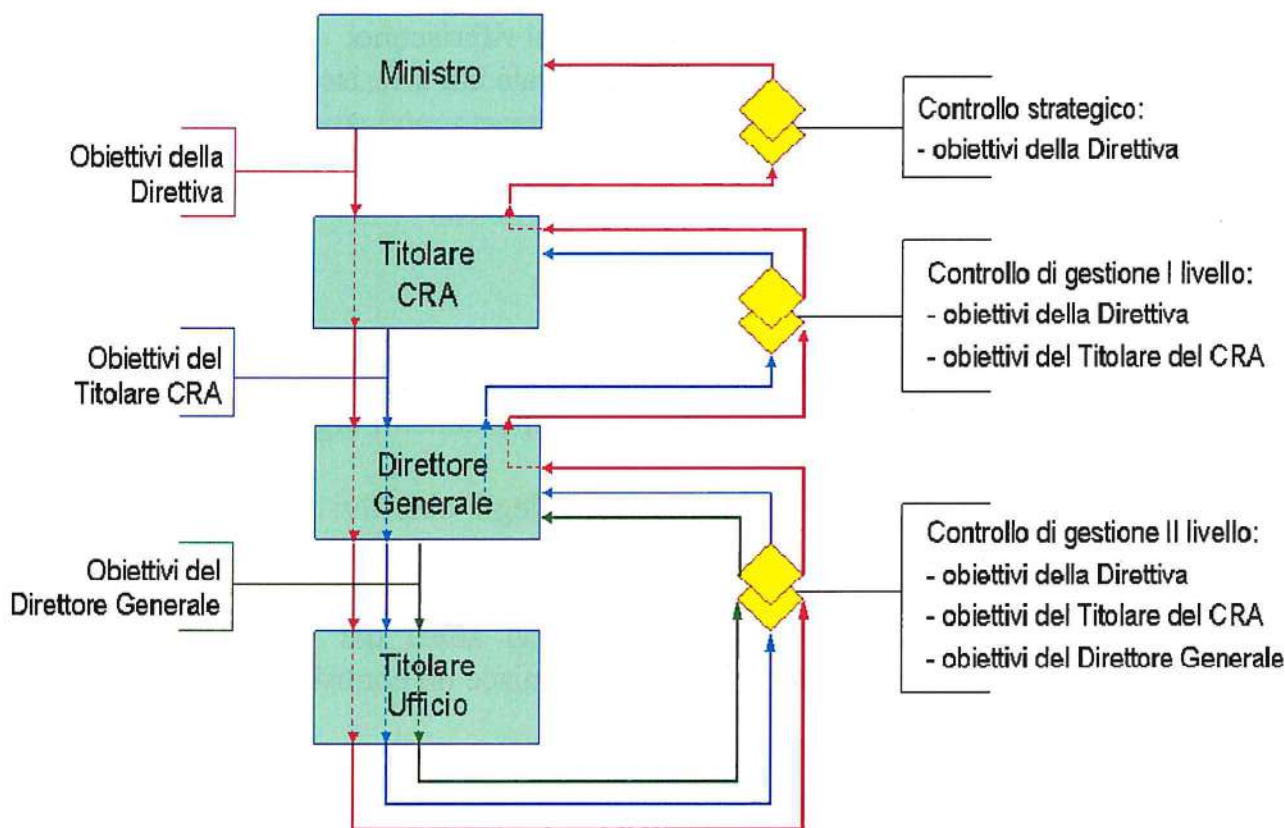
- 1) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità;
- 2) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- 3) Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

A) Performance organizzativa

Relativamente alla *performance organizzativa*, occorre distinguere tra:

- ***performance organizzativa delle strutture***, correlata, in base al Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, agli obiettivi conferiti ai diversi livelli della catena gerarchica e, quindi, agli ambiti di diretta responsabilità dei dirigenti di prima e seconda fascia;
- ***performance organizzativa dell'intera Amministrazione***.

Nel primo caso, la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi vede interessate tutte le unità organizzative, che risultano coinvolte nel processo illustrato nello schema che segue, alimentato da indicatori di efficienza tecnica, efficienza economica ed efficacia:



Il monitoraggio degli obiettivi strategici è effettuato da questo Organismo, che, nell'esercizio dei compiti di supporto all'organo di indirizzo politico, acquisisce ogni trimestre i dati necessari dai centri di responsabilità amministrativa. Il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi raggiunti. Nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio questo Organismo, nella logica della valutazione partecipata, sottopone gli esiti del monitoraggio di periodo a ciascun CRA, allo scopo di approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi adottati, nonché al fine di acquisire la documentazione a sostegno ritenuta necessaria, prima di riferirne gli esiti al Ministro.

Il monitoraggio degli obiettivi strutturali è effettuato dai responsabili delle strutture organizzative, che acquisiscono, ogni trimestre, dal sistema informativo per il controllo di gestione (SIGEST), i dati necessari.

Quanto alla *performance* organizzativa dell'intera Amministrazione, il Sistema di misurazione e valutazione prevede che, all'esito del monitoraggio finale, l'OIV effettua la misurazione e valutazione della performance organizzativa, estraendo i risultati dal SIGEST, in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati, ed attribuendoli:

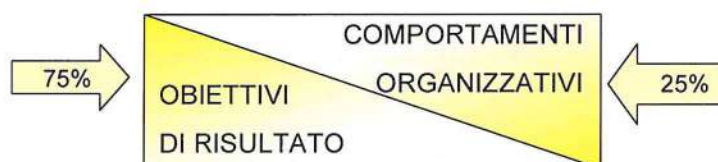
- in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono;
 - quale media dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono;
 - quale media dei risultati di queste ultime ai Dipartimenti sovraordinati;
- tenendo conto degli indicatori di impatto correlati agli obiettivi specifici, in base alle “Linee guida per il Piano della performance – Ministeri”.

B) Performance individuale

Per quanto riguarda la *performance individuale*, il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

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

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



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

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

La valutazione complessiva della *performance* individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

Il procedimento di valutazione individuale dei titolari dei Centri di responsabilità, dei dirigenti di prima e seconda fascia e del personale delle Aree per l’anno 2020 si è concluso.

Il rispetto dei contenuti del Sistema di misurazione e valutazione evidenzia che le procedure che regolano la materia, all’interno del Ministero, possono considerarsi ormai consolidate.

2.1.3 Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Si è avuto modo di rappresentare, nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2019, che, con decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, sono state aggiornate alcune parti del Sistema di misurazione e valutazione e dei relativi Manuali operativi per i dirigenti e per il personale.

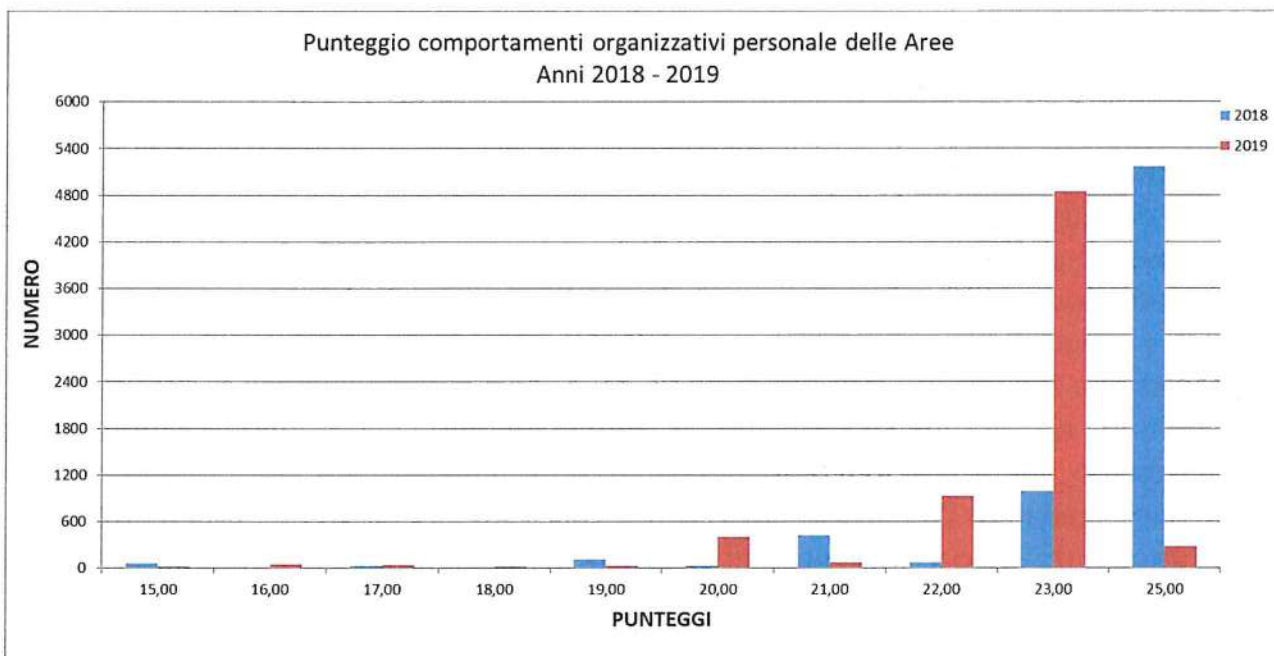
L'aggiornamento del Sistema, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali nei mesi di novembre e dicembre 2018, ha riguardato:

- l'introduzione, ai fini della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità amministrativa, delle valutazioni espresse dagli *stakeholder*;
- l'introduzione della valutazione negativa, debitamente motivata, con un punteggio pari a zero, attribuita per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione, con riferimento alle violazioni commesse, ai sensi dell'articolo 22, comma 13, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, successivamente al 22 giugno 2017;
- la rimodulazione del punteggio di risultato del personale non dirigente in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, individuato con riferimento al numero giorni di assenza, relativamente a specifiche tipologie di astensione dal servizio, tassativamente previste;
- l'attribuzione del punteggio massimo relativo ai comportamenti organizzativi, pari a 25 punti, esclusivamente alle unità di personale, individuate, d'intesa tra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018;
- l'attribuzione di un punteggio diverso da 25, a ciascuna delle restanti unità di personale, differenziando i giudizi come richiesto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del Decreto;
- la necessità di differenziazione dei giudizi da parte dei valutatori, nell'attribuzione dei punteggi ai dirigenti, anche tenendo conto della loro capacità di valutazione, come previsto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del Decreto.

L'attuazione del Sistema, così aggiornato, ha incontrato, come era del resto prevedibile, trattandosi di misure orientate alla differenziazione dei giudizi, diffuse resistenze, che sono sfociate nella richiesta di sospensione delle procedure di valutazione da parte delle Organizzazioni sindacali. Richieste non accolte dall'organo politico, che, tuttavia, si è impegnato a valutare eventuali proposte di modifica del Sistema, per le valutazioni relative agli anni successivi al 2019.

Gli esiti della valutazione sono stati decisamente positivi. Il punteggio massimo per i comportamenti organizzativi, 25 punti, è stato assegnato al 5% del personale e non al 95%, come accaduto costantemente nelle valutazioni 2010 – 2018.

Il grafico pone a confronto i punteggi 2010-2018, rappresentati in blu, con i punteggi 2019, rappresentati in rosso.



Malgrado il notevole risultato conseguito, in termini di differenziazione dei giudizi, nei primi mesi del 2020, per tener conto della contrarietà manifestata dalle organizzazioni sindacali, ma anche da diverse strutture dell'Amministrazione, è stata messa a punto un'ulteriore proposta di modifica del Sistema, sottoposta alla firma dell'organo politico nel mese di giugno 2020, successivamente al confronto con le Organizzazioni sindacali.

Pertanto, con decreto ministeriale 7 agosto 2020, n. 334, registrato alla Corte dei conti il 7 settembre 2020, n. 3274, sono stati aggiornati, previo parere favorevole emesso da questo Organismo con nota 19 giugno 2020, n. 25421:

- il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti apicali,
- il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti
- il Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Gli aggiornamenti del Sistema riguardano essenzialmente:

- la soppressione della previsione relativa alla rimodulazione del punteggio di risultato del personale non dirigente in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
- la soppressione della previsione relativa all'attribuzione del punteggio massimo relativo ai comportamenti organizzativi, pari a 25 punti, esclusivamente alle unità di personale, individuate, d'intesa tra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018;
- l'introduzione, relativamente alla valutazione dei dirigenti, di un nuovo comportamento organizzativo denominato "*capacità di valutazione dei propri collaboratori*" (articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150 del 2009), che si aggiunge agli esistenti comportamenti organizzativi "*problem solving*", "*contributo organizzativo*" e "*integrazione nell'organizzazione*".

La capacità di valutazione dei propri collaboratori è misurata in base al grado di differenziazione dei giudizi, calcolato attraverso la formula della c.d. "*deviazione standard*":

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{n}}$$

Il punteggio per la differenziazione delle valutazioni è dato dal prodotto della deviazione standard " σ " per un coefficiente di trasformazione, pari a 1,75. I punteggi variano da 0 a 5.

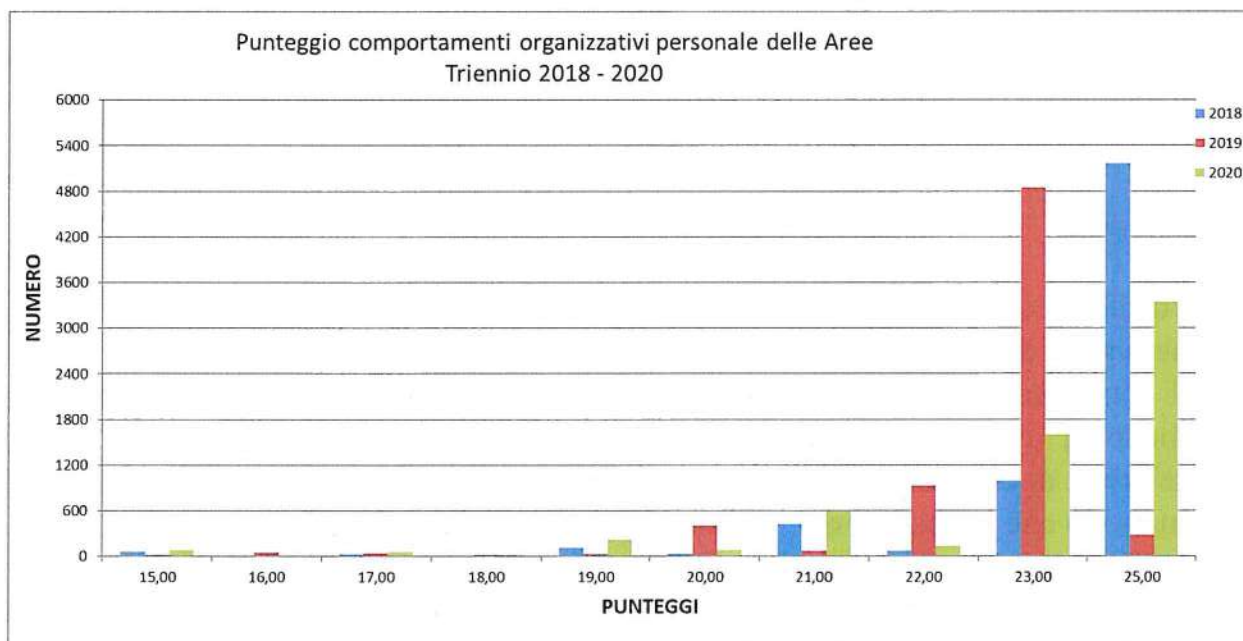
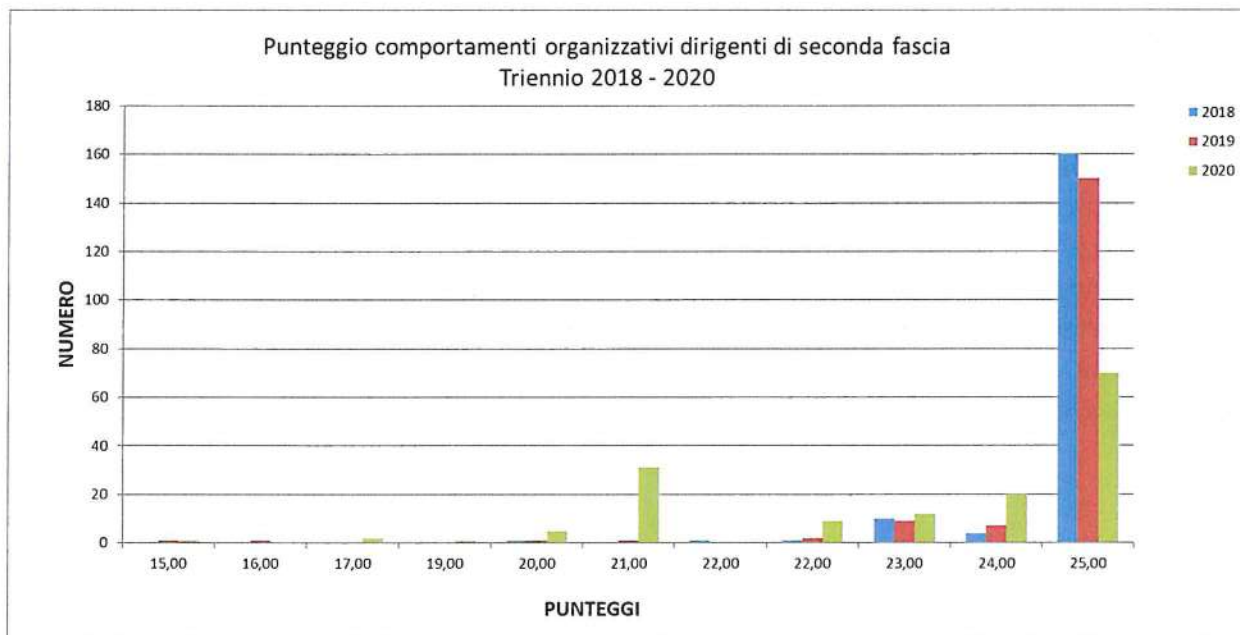
È stabilito che:

- i decimali del punteggio sono arrotondati all'unità superiore;
- per valori di punteggio superiori a 5, lo stesso si assume uguale a 5.
- il comportamento capacità di valutazione non è applicabile se i valutati sono meno di quattro ed in tal caso, nella fase di programmazione, il punteggio relativo, di cinque punti, è distribuito fra i restanti comportamenti organizzativi in modo che la somma dei pesi di questi ultimi sia pari a 25;
- per il solo ciclo di valutazione 2020, per tener conto delle difficoltà operative causate dall'emergenza sanitaria, il punteggio massimo attribuibile alla capacità di valutazione dei propri collaboratori è stato quantificato in 4, per un peso complessivo delle altre componenti dei comportamenti organizzativi pari a 21.

Anche in tale occasione, l'aggiornamento del Sistema ha incontrato diffuse resistenze. Le richieste di sospensione delle procedure di valutazione, pervenute dalle

Organizzazioni sindacali, non sono state tuttavia accolte dall'organo di indirizzo politico.

La tabella che segue pone a confronto le valutazioni 2010-2018, in blu, le valutazioni 2019, in rosso, le valutazioni 2020, in verde.



Gli interventi descritti, che hanno decisamente ridotto l'appiattimento dei giudizi al massimo punteggio, dimostrano che una significativa differenziazione dei giudizi è possibile. Dipende solo dalla volontà delle Amministrazioni.

2.2 Infrastruttura di supporto

Il Ministero si è dotato, sin dal 2004, di un Sistema informativo per il controllo di gestione “SIGEST”.

La piattaforma tecnologica attualmente in uso - che ha sostituito la precedente, estremamente onerosa - rappresenta l'evoluzione di un applicativo sviluppato da questo Organismo per la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da questa concesso in riuso a tempo indeterminato ed a titolo gratuito, con Protocollo d'intesa 20 marzo 2014.

Il sistema è in grado di:

- calcolare *efficacia, efficienza tecnica ed efficienza economica* di ogni struttura impostata come centro di costo finale;
- calcolare i costi dei prodotti e, per aggregazione, delle attività, dei compiti degli Uffici, delle Missioni di bilancio e dei programmi di spesa collegati;
- monitorare, con cadenza trimestrale, il livello di *performance* organizzativa conseguito dagli Uffici dirigenziali di livello non generale in relazione agli obiettivi assegnati e quello conseguito dagli Uffici gerarchicamente sovraordinati, secondo i criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero;
- fornire la base dati necessaria per la compilazione della Relazione al conto annuale. In particolare, il sistema è in grado di generare autonomamente un file che viene caricato direttamente nel portale SICO del MEF, senza più alcuna necessità di inserimenti manuali da parte degli utenti SICO;
- fornire la base dati necessaria per il calcolo automatico dei tassi di assenza/presenza del personale, di cui è prevista, per legge, la pubblicazione all'interno dei siti istituzionali delle Amministrazioni;
- a partire dell'anno 2020, il Sistema è stato dotato anche delle funzionalità necessarie all'automazione delle procedure di valutazione.

Sono stati sviluppati, infatti, i seguenti interventi evolutivi:

- creazione delle maschere per l'inserimento, da parte dei valutatori, dei punteggi riferiti ai comportamenti organizzativi;
- elaborazione del punteggio relativo alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (v. par. 2.1.3);
- elaborazione della reportistica contenente il punteggio complessivo attribuito a ciascun valutato (somma del punteggio di risultato correlato al livello di raggiungimento degli obiettivi e del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi).

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

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

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

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

L'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione della performance ha progressivamente modificato i "comportamenti" del personale, stimolandone, per un verso, la produttività e favorendo, per altro verso, la competizione all'interno delle strutture. Ha sicuramente evidenziato un'avversione diffusa al concetto stesso di valutazione e creato situazioni conflittuali in presenza di punteggi inferiori alle aspettative.

Tali ultime situazioni, pur avendo quasi tutte trovato naturale composizione nell'ambito dei rimedi previsti dal Sistema, hanno probabilmente spinto i dirigenti ad evitarne l'insorgere, appiattendolo i giudizi. La differenziazione delle valutazioni individuali, tutte orientate al massimo punteggio, fino all'introduzione degli aggiornamenti descritti al paragrafo 2.1.3 è stata ben lontana dalla significatività auspicata dal decreto legislativo n. 150/2009.

Le valutazioni individuali, peraltro, sono scarsamente utilizzate. Rilevano per il calcolo dei trattamenti economici accessori. Rilevano scarsamente nell'ambito delle progressioni economiche: i punteggi conseguiti non rientrano tra i requisiti prioritari, ma solo tra i titoli preferenziali in caso di parità di punteggio. Non rilevano affatto nel procedimento di conferimento degli incarichi e nella formulazione dei fabbisogni formativi.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

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

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

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

Tale impostazione è stata rafforzata con l'emanazione del decreto legislativo n. 74/2017, di modifica del decreto legislativo n. 150/2009, e delle “*Linee guida per il Piano della performance*”.

In particolare, sono stati inseriti, nel Piano della *performance*, gli “obiettivi specifici”, che rispondono a requisiti di coerenza con gli “obiettivi generali” emanati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai quali sono associati indicatori di impatto con finalità di “*accountability*”.

Ciò posto, a partire dal bilancio di previsione 2018 – 2020, l'integrazione tra i cicli della *performance* e del bilancio è stata rafforzata rendendo più stringenti l'allineamento temporale e la coerenza dei contenuti.

Quanto all'allineamento temporale, l'avvio della programmazione coincide con la presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza (DEF), prevista per il 10 aprile. La definizione degli obiettivi specifici, che orientano i contenuti della Nota integrativa al bilancio e quelli della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, è completata entro la fine di luglio. La programmazione annuale di dettaglio, che comprende anche la declinazione annuale degli obiettivi specifici, prende le mosse dalla presentazione del Disegno di legge di bilancio al Parlamento, prevista per il 20 ottobre, tenendo conto della stesura finale della Nota integrativa. Entro il 31 dicembre viene approvata la legge di bilancio e, entro 10 giorni da tale approvazione, è emanata la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno appena iniziato.

Quanto ai contenuti, è prevista la sostanziale coincidenza degli obiettivi specifici con gli obiettivi di Nota integrativa ed è previsto un unico “Quadro di riferimento”, documento nel quale sono rappresentate le politiche pubbliche attuate dall'Amministrazione, per il Piano della performance e per la Nota integrativa.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

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

Nelle linee di attività del SIGEST, infatti, sono ricompresi anche gli obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, che sono monitorati ogni trimestre ed alla fine dell'esercizio finanziario, con l'elaborazione di *report* contenenti i livelli di *performance* intermedi e finali.

Il sistema è interconnesso con i sistemi informativi:

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

4. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

Come è noto, la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e il successivo decreto legislativo, 14 marzo 2013, n. 33, recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, prevedono che le amministrazioni, ogni anno, redigano e pubblicino un Piano triennale per la prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, attraverso il Piano nazionale anticorruzione, che costituisce un atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni. Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha previsto 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, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del citato Piano triennale.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020-2022 è stato approvato con D.M. 4 febbraio 2020, n. 43, registrato alla Corte dei conti il 5 marzo 2020, n. 664.

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

- individuare specificamente i soggetti coinvolti nella prevenzione, con i relativi compiti, responsabilità e modalità di raccordo con il R.P.C.;

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

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

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

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

In particolare, l'art. 41, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo ha introdotto il comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, in base al quale

è attribuito all'Organismo indipendente di valutazione il compito di verificare *“che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”* e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

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

Per l'anno 2020, con direttiva ministeriale 15 gennaio 2020, n. 27, concernente gli indirizzi generali per l'attività amministrativa e la gestione, è stato conferito, tra gli altri, ai Centri di responsabilità amministrativa, l'obiettivo operativo *“Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* nell'ambito dell'obiettivo strategico *“Semplificazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi”*.

Di seguito, la scheda dell'obiettivo, contenuta nell'Allegato 3 alla predetta Direttiva.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2020							Scheda 4.C5.1	
Priorità politica:		4. Impegni riformatori e ammodernamento del Ministero						
Macro obiettivo di nota integrativa		3 - Supporto al miglioramento della qualità della progettazione e della sicurezza delle costruzioni						
Obiettivo strategico:		5. Semplificazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi						
		Anno inizio	2020	Anno completamento	2022			
Obiettivo operativo:		1. Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza						
		Trimestre inizio	1	Trimestre completamento	4	Peso	35%	
Centro di Responsabilità Amministrativa responsabile:		C - Consiglio superiore dei lavori pubblici						
CRA o altre Amministrazioni coinvolte:		Responsabile per la prevenzione della corruzione, responsabile per la trasparenza, OIV						
Programma d'azione: fasi								
Periodo	Descrizione		Risultato atteso	Indicatore	Obiettivo proposto	Peso %	Valore numeratore	Valore denominatore
1° trimestre	Verificare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione		Trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione la relazione finale utilizzando lo schema trasmesso dal medesimo Responsabile.	SI/NO		35%		
2° trimestre								
3° trimestre								
4° trimestre					X		100%	
1° trimestre	X	Adempimento agli obblighi di pubblicazione previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale	Pubblicazione ed aggiornamento dei dati relativi all'anno 2020	N. obblighi di pubblicazione assolti/N. obblighi di pubblicazione da assolvere	100%	35%		
2° trimestre	X				100%			
3° trimestre	X				100%			
4° trimestre	X				100%			
1° trimestre		Monitoraggio standard di qualità dei servizi erogati	Trasmettere all'OIV dati monitoraggio	N. standard monitorati/ N. standard totali		30%		
2° trimestre	X				100%			
3° trimestre								
4° trimestre	X				100%			
Piano di azione								
<p>L'obiettivo si propone, nella prima fase, di proseguire nelle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione, attraverso l'attuazione del relativo Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Nello specifico, per il 2020 si richiede di verificare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione, segnalando al responsabile della prevenzione della corruzione, l'opportunità di presidiare ulteriori linee di attività e le criticità emerse nella fase di monitoraggio delle misure già adottate.</p> <p>Entro la fine del mese di marzo, il responsabile per la prevenzione della corruzione metterà a disposizione dei Centri di responsabilità amministrativa lo schema da adottare per preparare la relazione sulla efficacia delle misure.</p> <p>La seconda fase è relativa alla trasparenza. Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, oltre ad aggiornare l'elenco degli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha anche previsto che il Piano triennale per la prevenzione della corruzione contenga una apposita sezione con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto. L'obiettivo si propone quindi di attuare altresì ogni iniziativa utile per completare, nel corso del 2020, il caricamento e la messa in linea dei dati previsti ai fini della trasparenza.</p> <p>Anche per l'anno 2020, le strutture del Ministero si impegnano a monitorare gli standard dei servizi erogati, per garantirne e migliorarne la qualità. Le risorse utilizzate per il raggiungimento dell'obiettivo rientrano in quelle relative al macro obiettivo di nota integrativa.</p>								

Lo stato di attuazione del suddetto obiettivo viene monitorato trimestralmente dall'OIV, nell'esercizio delle funzioni di supporto all'organo politico in fase di valutazione dei titolari dei centri di responsabilità amministrativa. A tal fine, viene sentito il Responsabile della prevenzione e della corruzione.

Lo stesso ha rappresentato che, nel corso dell'anno 2020, sono stati posti in essere i previsti adempimenti attuativi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022, concernenti l'analisi del rischio ed il monitoraggio di tutte le misure di prevenzione come individuate e adottate, evidenziando che le risultanze del monitoraggio delle "misure generali" adottate e di quelle specifiche/alternative individuate, hanno consentito di rilevare un positivo incremento di efficacia, in particolar modo negli uffici periferici, con un significativo decremento delle attività ad elevato rischio corruzione in ambito di mappatura.

Per quanto riguarda le "misure specifiche", il RPC ha comunicato di aver acquisito i contributi di tutte le strutture, centrali e periferiche, rappresentando che le rilevazioni su tali uffici evidenziano la sostanziale efficacia di quelle adottate, perché nei limiti dei valori attesi. Per alcune misure (quali quelle relative ad attività/commissioni ispettive), sono emersi i problemi fisiologicamente connessi all'emergenza pandemica da Covid-19, che ne hanno concretamente reso difficile/limitata o, in alcuni casi, impossibile l'attuazione nel corso del 2020.

Quanto alle previsioni del comma 8-bis dell'articolo 1 della legge n. 190/2012, la Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione è stata redatta e trasmessa nel termine del 31 marzo 2021. Il termine di presentazione della Relazione era stato infatti prorogato dall'ANAC (comunicato del 2 dicembre 2020) da gennaio a marzo 2020, in considerazione dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

La predetta Relazione è stata pubblicata sul sito *web* del Ministero al seguente *link*: https://trasparenza.mit.gov.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

La Relazione dà conto dei risultati positivi raggiunti e delle criticità riscontrate.

Tra i risultati positivi:

- individuazione, partendo dall'analisi dei risultati raggiunti ed attraverso approcci partecipativi e condivisi, di programmi di azione orientati alla buona amministrazione e alla prevenzione della corruzione, fondati sulla collaborazione e sulla ottimizzazione delle risorse e degli strumenti di cui il Ministero dispone;
- efficacia delle azioni volte a consentire che il processo di gestione del rischio non venga percepito come un mero aggravio operativo, bensì come processo condiviso, finalizzato al miglioramento organizzativo;
- attivazione di percorsi formativi in materia di anticorruzione.

Tra le criticità, il RPC continua a segnalare la *“grave carenza di organico, sia per il RPC che ad oggi non può contare ancora su una struttura di supporto adeguata “per qualità del personale e mezzi tecnici” - così come sollecitato dal PNA 2019 - sia per i Centri di Responsabilità che, proprio in ragione di mancanza di risorse umane, risultano in difficoltà nell’adottare la misura della “rotazione ordinaria”.*

Le attività di verifica di questo Organismo hanno evidenziato che il documento risulta redatto in conformità al modello previsto e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Con decreto ministeriale 12 febbraio 2014, n. 39, aggiornato, da ultimo, con decreto ministeriale 12 maggio 2017, n. 188, si è proceduto all’aggiornamento degli *standard* di qualità ed all’individuazione dei servizi erogati dal Ministero.

I decreti ed i relativi allegati sono pubblicati sul portale istituzionale dell’Amministrazione, nella sezione “Amministrazione trasparente”, al seguente *link*: http://trasparenza.mit.gov.it/pagina632_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html

Questo Organismo ha effettuato il monitoraggio degli standard di qualità, per l’anno 2019, con cadenza trimestrale, nell’ambito dell’obiettivo operativo *“Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”*, contenuto nella Direttiva annuale.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL’OIV

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

Ha effettuato le verifiche “a campione” concernenti obiettivi, indicatori e *target*, con la procedura descritta al paragrafo 2.1.1.

Ha stimolato ed accertato la puntuale emanazione, da parte dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa e dei titolari degli uffici dirigenziali generali, delle direttive per l’assegnazione degli obiettivi.

Ha supportato l’organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di valutazione dei dirigenti apicali.

Ha misurato e valutato la performance organizzativa, come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni e dalle Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica.

Ha monitorato la pubblicazione dei dati previsti in materia di trasparenza, effettuando periodiche verifiche sul sito istituzionale e tenendo contatti continui con i responsabili della pubblicazione dei dati e con i referenti della materia nelle varie strutture.

Ha raccolto e verificato i dati di monitoraggio degli *standard* di qualità dei servizi erogati, comunicati dalle strutture interessate.

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

7.1 CRITICITA'

L'elemento di maggior criticità, la mancata differenziazione dei giudizi, si è parzialmente attenuato a seguito dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione, con il quale è stato introdotto, come detto al paragrafo 2.1.3, relativamente ai dirigenti, un nuovo comportamento organizzativo denominato "*capacità di valutazione dei propri collaboratori*".

Tale elemento, intervenendo direttamente sulla determinazione del punteggio da attribuire ai dirigenti, sulla base delle valutazioni effettuate, ha indotto gli stessi a diversificare maggiormente i giudizi e, solo nel 13% dei casi, si è registrata la mancata differenziazione con conseguente penalizzazione del punteggio conseguito.

Vanno confermati, invece, gli aspetti relativi allo **scarso utilizzo delle valutazioni individuali** ai fini dei percorsi di carriera e dei fabbisogni formativi.

In fase di programmazione, è palese la tendenza delle strutture a mantenere, nel tempo, il livello dei *target* costante o in diminuzione. Tendenza sicuramente dovuta alla crescente penuria di risorse umane, che condiziona in maniera sostanziale la possibilità di migliorare i risultati, ma dovuta, anche, alla **necessità di assicurarsi il massimo della valutazione**, in un contesto in cui il massimo della valutazione è la normalità.

In fase di valutazione, si evidenzia un'avversione diffusa al concetto stesso di valutazione, che sfocia in situazioni conflittuali in presenza di punteggi inferiori alle aspettative. Tali ultime situazioni, pur trovando naturale composizione nell'ambito dei rimedi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, spingono i dirigenti ad evitarne l'insorgere, appiattendolo i giudizi. In concreto, i valutatori non comunicano al sistema di misurazione della performance il giudizio maturato nei confronti dei collaboratori ed attribuiscono il **massimo punteggio** alla stragrande maggioranza di essi. Le attività formative ed informative messe in campo dal 2010 al 2019 e tese alla diversificazione dei giudizi non hanno avuto esito. Hanno

invece prodotto risultati positivi i meccanismi di verifica automatica introdotti nel 2019 e nel 2020.

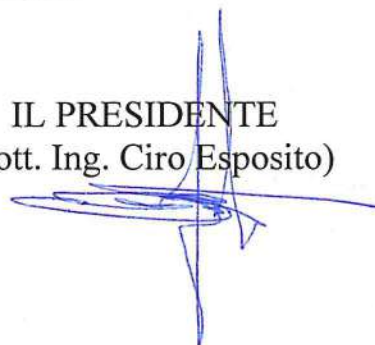
Le valutazioni individuali, peraltro, sono scarsamente utilizzate. Rilevano per il calcolo dei trattamenti economici accessori. Rilevano scarsamente nell'ambito delle progressioni economiche: i punteggi conseguiti non rientrano tra i requisiti prioritari, ma solo tra i titoli preferenziali in caso di parità di punteggio. Non rilevano affatto nel procedimento di conferimento degli incarichi e nella formulazione dei fabbisogni formativi.

7.2. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Vanno mantenuti e gradualmente rafforzati gli interventi di modifica del Sistema di misurazione della *performance*, tesi al perfezionamento ulteriore di meccanismi di differenziazione, anche allo scopo, finalmente, di individuare percorsi formativi personalizzati, nonché idonei meccanismi di crescita in carriera e di affidamento degli incarichi, sinora lasciati all'intuito o, peggio, alla discrezione.

Sarebbe auspicabile, infine, un intervento del Dipartimento della funzione pubblica volto a definire, in maniera quantitativa, il concetto di *significativa differenziazione dei giudizi*, che, finché resta indeterminato, mette al riparo i dirigenti da ogni conseguenza per la diffusa pratica della non differenziazione.

IL PRESIDENTE
(Dott. Ing. Ciro Esposito)





Home



Performance organizzativa

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

Elenco

Modifica

Cronologia

A.1 - Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?

Trimestrale

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

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

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

No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

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

Dirigenti di I fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

31

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

31

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Dirigenti di II fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

170

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

170

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Non dirigenti

Personale in servizio (valore assoluto)

6500

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

0

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

1% - 49%

Quota con controfirma scheda obiettivi

0%

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

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

Dirigenti di I fascia e assimilabili

Si

Dirigenti di II fascia e assimilabili

Si

Non dirigenti

Si

Struttura tecnica permanente

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

 Elenca

 Modifica

 Cronologia

C.1 - Quante unità di personale totale operano nella STP?

7

C.2 - Quante unità di personale hanno prevalentemente

Competenze economico-gestionali?

4

Competenze giuridiche?

2

Altre competenze?

2

C.3 - Indicare il costo annuo della STP distinto in

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

3.297,36

Costo di eventuali consulenze

0

Altri costi diretti annui

1.271,3

Costi generali annui imputati alla STP diversi dai precedenti

0

Costo annuo totale della STP

3424,49

C.4 - La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie?

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

 Helpdesk

 Logout

Sistemi di controllo di gestione

Tenendo conto di tutti i sistemi di Controllo di Gestione utilizzati dall'amministrazione, **per ciascuno dei sistemi compilare una scheda separata** con le relative informazioni, cliccando sul pulsante Aggiung.

[Mostra tutti gli anni](#)

2021

D.1 - Numero di sistemi di controllo di gestione inseriti: 1

[+ Aggiung](#)

ID	Denominazione	Stato
189	SIGEST	

Sistema di controllo di gestione

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per sistemi di controllo di gestione.

 Elenco

 Modifica

 Cronologia

Denominazione del Sistema di Controllo di Gestione

SIGEST

D.2 - Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG

Tutte le strutture dell'amministrazione

D.3 - Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?

Sistema di contabilità generale

Modalità di alimentazione,

Nessuna

Sistema di contabilità analitica

Modalità di alimentazione,

Automatica

Protocollo informatico

Modalità di alimentazione,

Nessuna

Service personale del Tesoro (SPT)

Modalità di alimentazione,

Automatica

Sistema informatico di gestione del personale

Modalità di alimentazione,

Automatica

D.4 - Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?

Sistema informatico di Controllo strategico

Modalità di alimentazione,

Manuale

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

Indicatori obiettivi strategici

No

Indicatori obiettivi operativi

Sì

Fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore

Nel sistema di misurazione e valutazione del Ministero, la base del programma di azione riferito all'obiettivo operativo contenuto ai titoli dei Centri di responsabilità con la direttiva annuale per l'attività amministrativa e la gestione, costituiscono, di per se stesse, obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, compresi i relativi indicatori, che vengono rilevati trimestralmente nel sistema informativo per il controllo di gestione, al fine della misurazione della performance organizzativa. Inoltre, l'insieme dei dati mensili delle ore lavorate e trimestrali relativi alla rilevazione degli indicatori ed all'impiego del personale, costituisce, di per se stesso, obiettivo strutturale ed operativo. Esempio riferito all'anno 2020: **OBIETTIVO OPERATIVO**: Prosecuzione dei controlli relativi alla sicurezza stradale indirizzati alle imprese e alle autoscuole nonchè ai veicoli commerciali. **INDICATORE**: M. controlli/10. richiesta Lo stesso obiettivo è attribuito alla competente Divisione con l'immediato indicatore, misurato all'interno del Sistema Informativo per il controllo di gestione.

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

Obiettivi strategici

Sistema di contabilità generale

Sì

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi

No

Obiettivi operativi

Sistema di contabilità generale

Sì

Sistema di contabilità analitica

No