



Ministero

delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

ANNO 2021

APRILE 2022

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>	9
2.1.3 <i>Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance.....</i>	12
2.2 <i>Infrastruttura di supporto.....</i>	16
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>	22
4. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA.....	22
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 della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando le eventuali criticità rilevate nell'attuazione del *ciclo di gestione della performance* e 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, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

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.

La Relazione è pubblicata nel Portale della *Performance*, in base a quanto previsto dal comunicato ANAC del 10 gennaio 2014: "*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.)*".

Nell'anno 2021, il Ministero ha operato sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale delineato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2020, n. 190, con il quale è stato emanato il nuovo "*Regolamento recante l'organizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*".

La denominazione "*Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*" è stata sostituita dalla denominazione "*Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili*" con decreto – legge 1° marzo 2021, n. 22, recante "*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*".

L'assetto organizzativo è stato ulteriormente modificato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 giugno 2021, n. 115, "*Regolamento recante modifiche e integrazioni al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2020, n. 190*".

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

La rimodulazione, individuazione e definizione del numero e dei compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale è stata approvata con decreto del Ministro delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili 20 novembre 2021, n. 481.

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* 2021-2023 è stato adottato con D.M. 27 gennaio 2021, n. 32, registrato dalla Corte dei conti, con osservazione, il 20 febbraio 2021, al n. 601.

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.

È 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 13 gennaio 2021, n. 13, registrata alla Corte dei conti il 9 febbraio 2021, al n. 547.

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* 2021-2023.

Su tali obiettivi, questo Organismo ha condotto specifiche verifiche su un campione di 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 218, sono state ridotte a 188, tenendo conto che ad alcuni uffici periferici sono stati assegnati i medesimi obiettivi.

Gli obiettivi fanno riferimento alla struttura organizzativa di cui al decreto ministeriale 3 agosto 2014, n. 346.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede
<i>Gabinetto del Ministro</i>	12
<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>Capitanerie di porto</i>	26
TOTALE	188

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* e gli uffici della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime.

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.

Per ciascuna Direzione generale territoriale sono state considerate tre schede tipo: Ufficio della motorizzazione civile, Centro prova autoveicoli e Ufficio per i trasporti ad impianti fissi.

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 campione è stata effettuata secondo il disegno di campionamento stratificato proporzionale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise in 7 gruppi (strati), individuati dalla struttura di appartenenza degli uffici. Da ciascun gruppo è estratto un campione casuale di numerosità n_i . Si è scelta una frazione di campionamento f pari al 10%, uguale in tutti gli strati (la frazione di campionamento $f_i = \frac{n_i}{N_i} * 100$ di ciascun i-esimo strato risulta quindi uguale a quella

relativa al campione nel suo complesso, vale a dire $f_1 = f_2 = \dots = f_L = f$). Procedendo in tal modo, all'interno di ogni strato la numerosità campionaria è proporzionale alla numerosità del corrispondente strato di popolazione.

Essendo la lista delle schede obiettivo composta da 188 (N) unità, suddivise in 7 gruppi, con una frazione di campionamento pari al 10%, e 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 2021 (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

Numerosità della popolazione	N =	188			
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	
	N_i	$0,10 * N_i$	n_i	Numero scheda	
GABINETTO	12	1,20	1	7	
CONSUP	7	0,70	1	6	
DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE	47	4,70	5	44;32;33;10;1	
PROVVEDITORATI	37	3,70	4	23;30;36;18	
DIPARTIMENTO TRASPORTI	47	4,70	5	16;8;33;32;21	
DGT	12	1,20	1	12	
CAPITANERIE DI PORTO	26	2,60	3	3;8;9	
TOTALE	188		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	7	UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE - UFFICIO DI GABINETTO - UFFICIO CONSIGLIERE DIPLOMATICO
Consup	6	CONSULENZA SUPERIORE PER LE ATTIVITÀ ECONOMICHE DEI LAVORI PUBBLICI DIVISIONE TECNICA DIVISIONE TECNICA 3
Dipartimento infrastrutture	1	UFFICIO DI COORDINAMENTO
	10	DIREZIONE GENERALE PER L'EDILIZIA STATALE E GLI INTERVENTI SPECIALIA DIVISIONE 3 – EDILIZIA ANTISISMICA, INTERVENTI PER LA RICOSTRUZIONE, CONTENZIOSO E GESTIONE STRALCIO EX AGENSUD
	32	DIREZIONE GENERALE PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE DIVISIONE 6 – STRUTTURE E GEOTECNICA
	33	DIREZIONE GENERALE PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE DIVISIONE 7 - IDRAULICA E GEOLOGIA APPLICATA
	44	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE CONCESSIONARIE AUTOSTRADALI UFFICIO ISPETTIVO TERRITORIALE DI GENOVA
Provveditorati	18	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LA TOSCANA, LE MARCHE E L'UMBRIA UFFICIO 5 TECNICO E AMMINISTRATIVO CON SEDE IN PERUGIA
	23	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER IL LAZIO – ABRUZZO – SARDEGNA- UFFICIO 5 – AMMINISTRATIVO, CON SEDE IN L'AQUILA
	30	PROVVEDITORATO PER LA CAMPANIA, IL MOLISE, LA PUGLIA E LA BASILICATA -UFFICIO 6 - AMMINISTRATIVO PER LA REGIONE PUGLIA
	36	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LA SICILIA E LA CALABRIA - UFFICIO 5 – TECNICO E AMMINISTRATIVO PER LA CALABRIA
Dipartimento Trasporti	8	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE DIREZIONE GENERALE PER LA MOTORIZZAZIONE DIVISIONE 2 - NORMATIVE E ACCORDI INTERNAZIONALI
	16	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE DIREZIONE GENERALE PER LA SICUREZZA STRADALE DIVISIONE 3 - PREVENZIONE, INFORMAZIONE ED EDUCAZIONE ALLA SICUREZZA STRADALE
	21	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE DIREZIONE GENERALE PER IL TRASPORTO STRADALE E PER L'INTERMODALITA' DIVISIONE 3 - AUTOTRASPORTO INTERNAZIONALE DI MERCI
	32	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE DIREZIONE GENERALE PER I SISTEMI DI TRASPORTO AD IMPIANTI FISSI ED IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE DIVISIONE 3 - MOBILITA' DEI PENDOLARI ED OSSERVATORIO T.P.L.
	33	DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE, GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE -DIREZIONE GENERALE PER I SISTEMI DI TRASPORTO AD IMPIANTI FISSI ED IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE - DIVISIONE 4 - FERROVIE SECONDARIE, IMPIANTI A FUNE, ASCENSORI IDRAULICI, SCALE E MARCIAPIEDI MOBILI
DGT	12	DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE DEL SUD - UFFICIO TRASPORTI AD IMPIANTI FISSI DI NAPOLI
Capitanerie di porto	3	UFFICI DELLE CAPITANERIE DI PORTO

		UFFICIO COMUNICAZIONE
	8	UFFICI DELLE CAPITANERIE DI PORTO CAPITANERIA DI PORTO DI CHIOGGIA

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

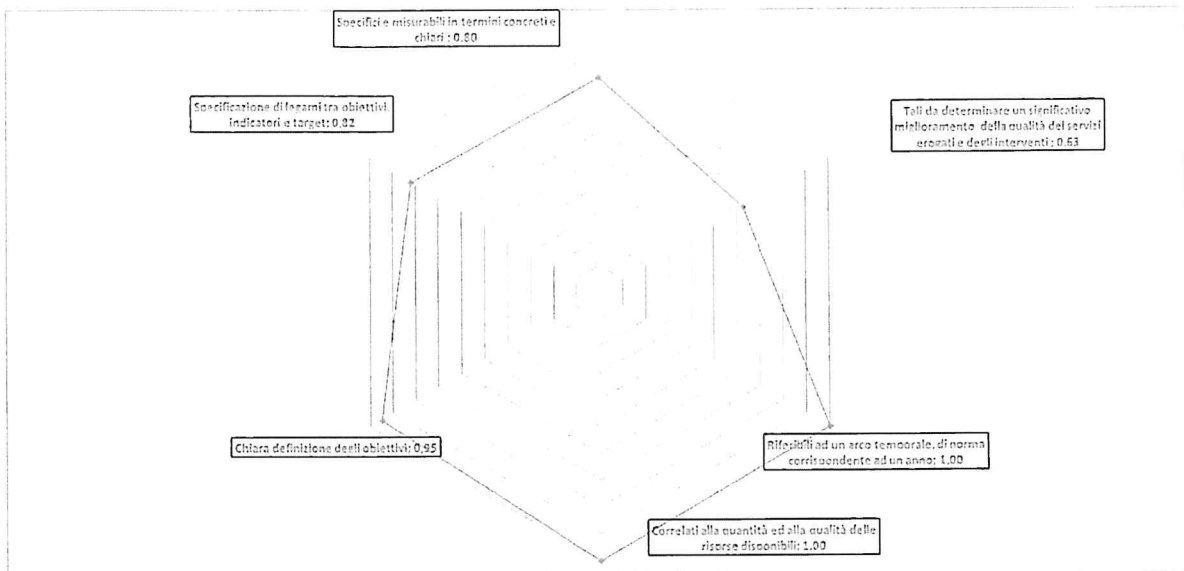
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse 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	0,80
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,63
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	0,95
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,82

Rispetto agli scorsi anni 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 2021 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 cui 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*” (SMVP) del Ministero 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:

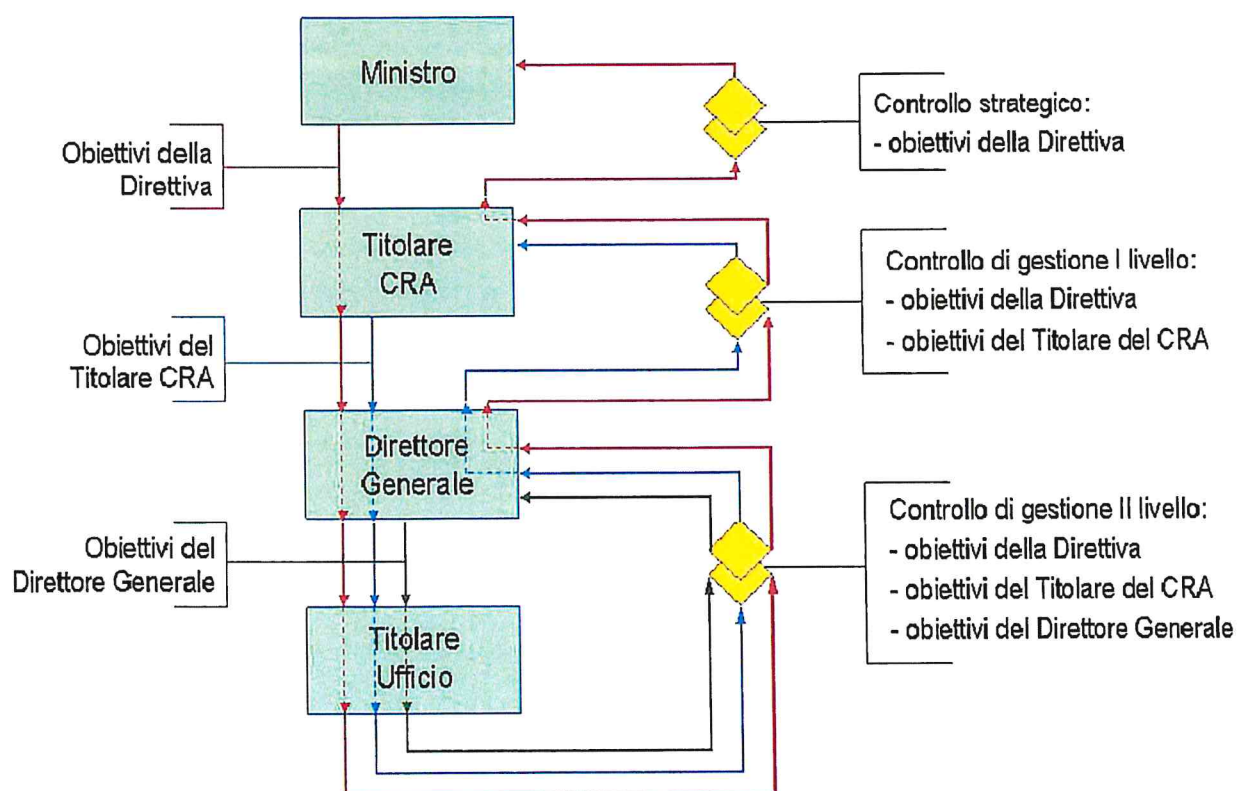
- il manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità;
- il manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- il manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

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:

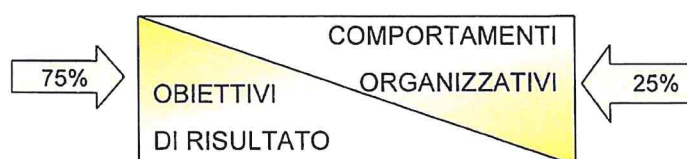
- in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono;
 - quale media dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono;
 - quale media dei risultati di queste ultime ai Dipartimenti sovraordinati;
- tenendo conto degli indicatori di impatto correlati agli obiettivi specifici, in base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

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 2021 si è concluso.

Il rispetto dei contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* evidenzia che le procedure che regolano la materia, all'interno del Ministero, possono considerarsi oramai consolidate.

2.1.3 Aggiornamenti del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*

Nella Relazione sul funzionamento complessivo del SMVP per l'anno 2019 si è avuto modo di rappresentare che, con decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, erano 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, aveva 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,

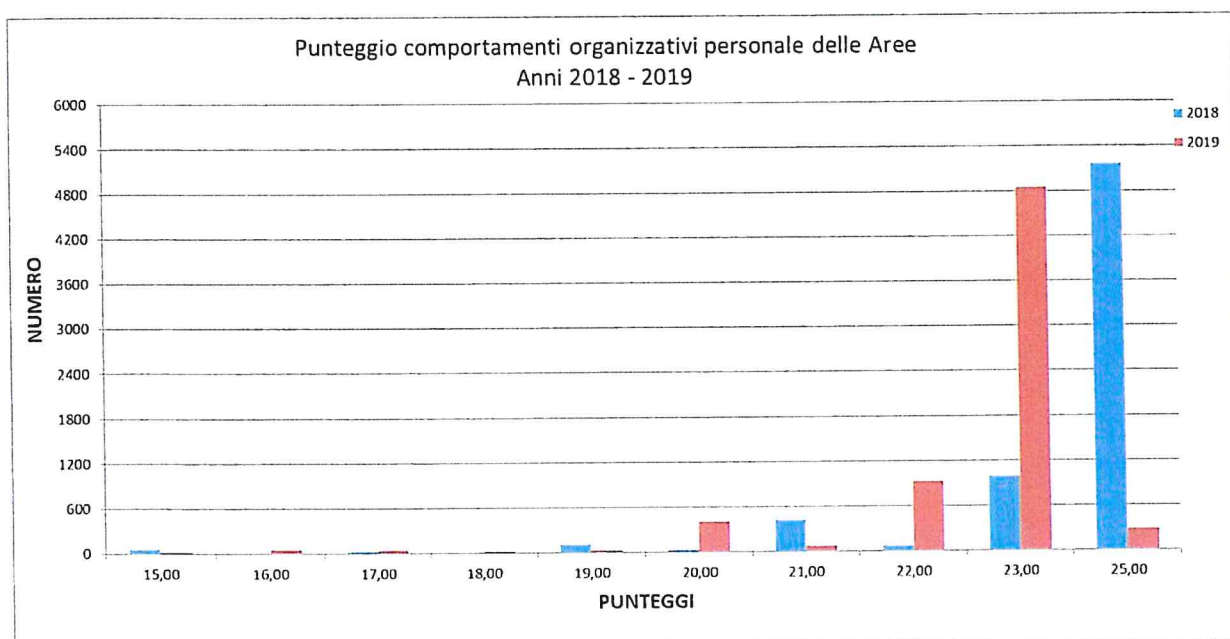
individuato con riferimento al numero giorni di assenza, relativamente a specifiche tipologie di astensione dal servizio, tassativamente previste;

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

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

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



Malgrado il notevole risultato 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, dopo un 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 hanno riguardato 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*":

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

dove x_i e μ sono rispettivamente i valori e la media dei giudizi espressi, ed n è la numerosità dei collaboratori.

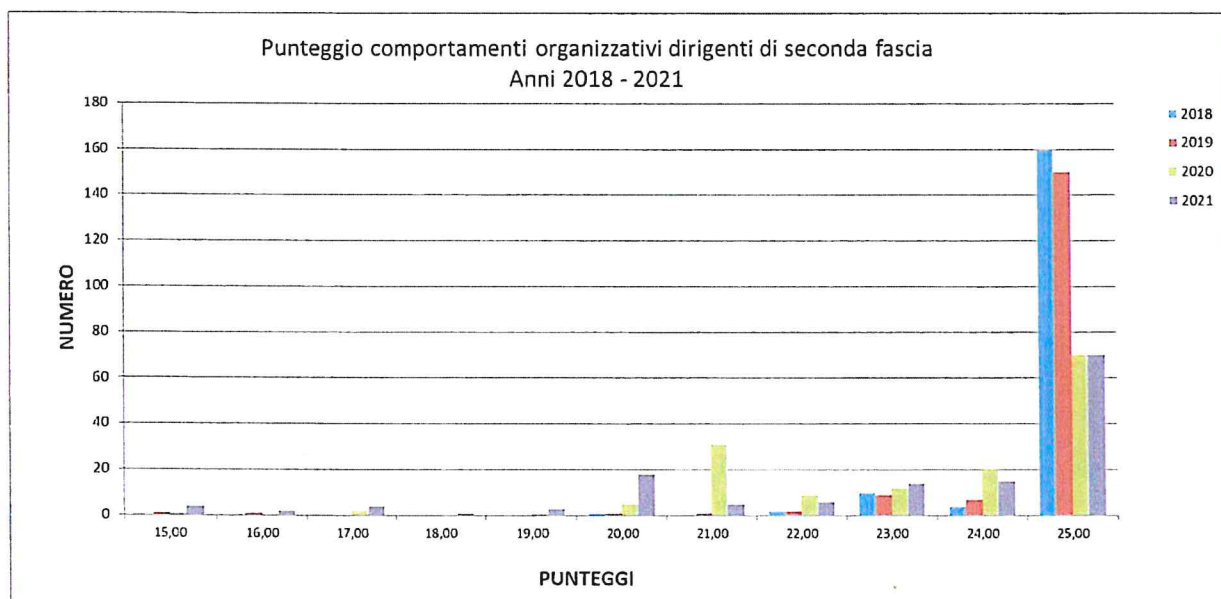
Il punteggio per la differenziazione delle valutazioni è dato dal prodotto tra il valore di " σ " (deviazione standard) e un coefficiente di trasformazione pari a 1,75. I punteggi variano tra 0 e 5 inclusi gli estremi.

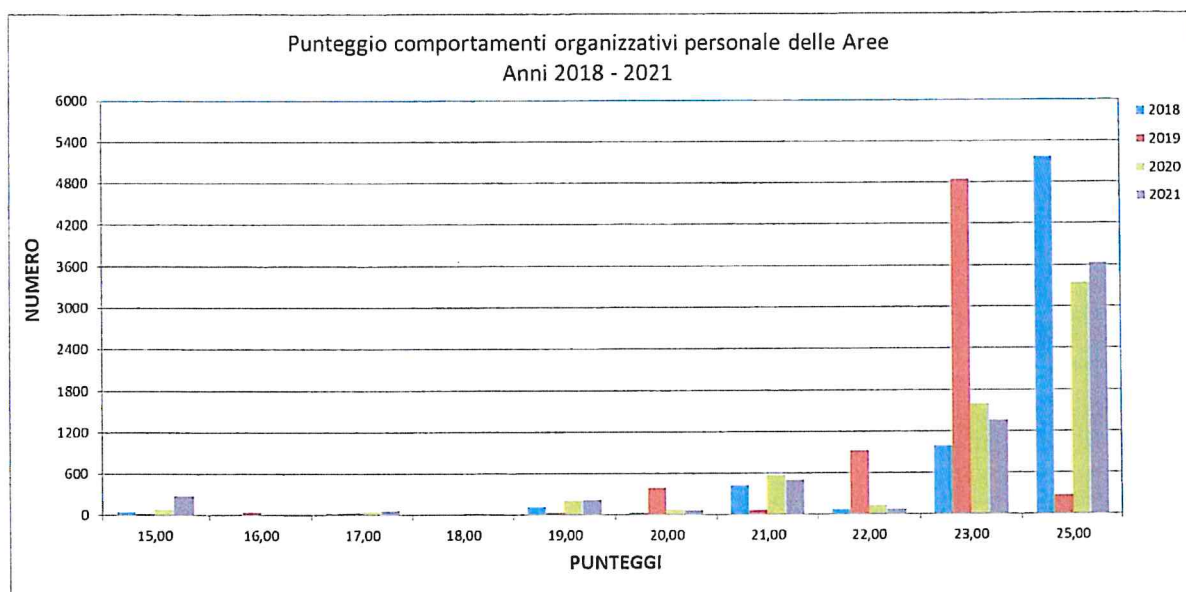
È stabilito che:

- 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 dell'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.

Le tabelle che seguono pongono a confronto le valutazioni sui comportamenti organizzativi dei dirigenti di seconda fascia e del personale delle Aree, nel periodo 2018 - 2021.





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 dallo scrivente 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 di 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 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	PERIODICITÀ RILEVAZIONE	MODALITÀ 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	Trimestrale	Manuale	

attività/prodotti)			
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 della *Performance*

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, per contro, 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 del 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, 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” da emanarsi 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 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.

Il Piano della *performance*, inoltre, è stato reso ancor più confrontabile con il ciclo di bilancio, introducendo, come indicatori di impatto degli obiettivi specifici, gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES).

Questi ultimi, come è noto, sono stati introdotti nel ciclo finanziario con legge n. 163/2016, allo scopo di verificare l’effetto che le politiche economiche hanno su alcune dimensioni fondamentali per la qualità della vita.

Una prima selezione di indicatori BES è entrata a far parte del DEF 2017, mentre, a partire dal DEF 2018, è stata presa in considerazione la lista completa, composta da 12 indicatori.

Le linee guida del DFP n. 1/2017 hanno introdotto nel ciclo della *performance* il concetto di Valore pubblico, definito come l’insieme degli impatti prodotti dalle politiche dell’amministrazione sul livello di benessere dei cittadini di oggi (benessere equo) e di quelli di domani (benessere sostenibile).

Gli indicatori di BES fanno stretto riferimento agli SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030. La tabella di correlazione è riportata di seguito.

Bes	SDGs
1. Salute	1 indicatore in GOAL 2 "Zero hunger" - 3 indicatori in GOAL 3 " Good Health and Well Being" 
2. Istruzione e formazione	5 indicatori in GOAL 4 "Quality Education" (*) - 1 indicatore in GOAL 8 " Decent Work and Economic Growth" (*) 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	1 indicatore in GOAL 5 "Gender Equality" - 2 indicatori in GOAL 8 " Decent Work and Economic Growth" 
4. Benessere economico	3 indicatori in GOAL 1 "No poverty" - 2 indicatori in GOAL 10 "Reduced Inequalities" - 1 indicatore in GOAL 11 "Sustainable Cities and Communities" 
5. Relazioni sociali	
6. Politica e istituzioni	4 indicatori in GOAL 5 "Gender Equality" - 3 indicatori in GOAL 16 "Peace, Justice and Strong Institutions" 
7. Sicurezza	2 indicatori in GOAL 16 "Peace, Justice and Strong Institutions" 
8. Benessere soggettivo	
9. Paesaggio e patrimonio culturale	1 indicatore in GOAL 11 "Sustainable Cities and Communities" 
10. Ambiente	1 indicatore in GOAL 1 "No poverty", GOAL 6 "Clean Water and Sanification", GOAL 7 "Affordable and Clean Energy", GOAL 8 "Decent Work and Economic Growth" (**), GOAL 11 "Sustainable Cities and Communities", GOAL 12 "Responsible Consumption and Production" (**), Goal 15 "Life on Land" 
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori in GOAL 9 "Industry, Innovation and Infrastructure" 
12. Qualità dei servizi	1 indicatore in GOAL 16 "Peace, Justice and Strong Institutions" 

(*) Si tratta dello stesso indicatore presente in 2 GOAL SDGs

(**) Si tratta dello stesso indicatore presente in 2 GOAL SDGs

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 (ex Service personal tesoro, 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 2021-2023 è stato approvato con D.M. 31 marzo 2021, n. 126, registrato alla Corte dei conti il 27 aprile 2021, n. 1080.

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'art. 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 - ormai 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 2021, con direttiva ministeriale 31 marzo 2021, n. 127, 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 *“Piena attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* nell'ambito dell'obiettivo strategico *“Semplificazione e accelerazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi”*.

La relativa scheda-obiettivo, contenuta nell'Allegato 3 alla predetta Direttiva, è riportata di seguito.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2021						Scheda 4.A4.1	
Priorità politica:		4. Miglioramento dell'efficacia dell'azione del Ministero e avvio di una gestione sostenibile delle sue strutture					
Macro obiettivo di nota integrativa		30 - <i>Migliorare la gestione del personale, accrescere le competenze professionali ed attivare iniziative di pari opportunità e benessere organizzativo</i>					
Obiettivo strategico:		4. Semplificazione e accelerazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi					
		Anno inizio	2021	Anno completamento	2023		
Obiettivo operativo:		1. <i>Piena attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza</i>					
		Trimestre inizio	1	Trimestre completamento	4	Peso	10%
Centro di Responsabilità Amministrativa responsabile:		A - <i>Dipartimento per le opere pubbliche, le risorse umane e strumentali</i>					
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	<i>Verificare l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione adottate per il trattamento del rischio</i>	<i>Trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione la rendicontazione degli indicatori relativi alle misure adottate compilando la tabella allegata</i>	SI/NO		50%		
2° trimestre							
3° trimestre							
4° trimestre				X		100%	
1° trimestre	<i>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</i>	<i>Pubblicazione ed aggiornamento dei dati relativi all'anno 2021</i>	N. obblighi di pubblicazione assolti/N. obblighi di pubblicazione da assolvere		50%		
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 di prevenzione della corruzione attraverso l'attuazione del relativo Piano Triennale adottato annualmente entro il 31 gennaio con decreto del Ministro, in particolare ponendo in essere azioni finalizzate ad innalzare il livello di sensibilizzazione e promozione della cultura della corruzione intesa nella sua accezione più ampia, che integra alla violazione delle regole di rilevanza penale il più articolato concetto di "maladministration", ovvero come utilizzo inefficace e inefficiente delle risorse umane, economiche e strumentali, nonché di incapacità organizzativa e di incompetenza. Nello specifico, per il 2021, quindi, si richiede di verificare l'idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio "corruzione", nell'espletamento delle attività di rispettiva competenza, attraverso la specifica di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura, indicando le cause che - eventualmente - abbiano ostacolato/ridotto/ritardato/modificato l'applicazione della misura medesima o ne abbiano determinato il riesame.</p> <p>La seconda fase è relativa alla trasparenza ed è finalizzata a sollecitare le strutture del Ministero ad una verifica puntuale della pubblicazione e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Le risorse utilizzate per il raggiungimento dell'obiettivo rientrano in quelle relative al macro obiettivo di nota integrativa.</p>							

Lo stato di attuazione del predetto 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.

Quanto alle previsioni del comma 8-bis dell'art. 1 della legge n. 190/2012, la Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione è stata redatta e trasmessa nel termine del 31 gennaio 2022.

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 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 per lo più 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

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. CRITICITÀ E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

7.1 Criticità

L'elemento di maggior criticità - la mancata differenziazione delle valutazioni dei comportamenti organizzativi - che questo Organismo ha individuato, sin dal primo anno di applicazione del SMVP, si è attenuato con l'aggiornamento dello stesso Sistema con il quale è stato introdotto per i dirigenti, come più diffusamente relazionato al paragrafo 2.1.3, un nuovo comportamento organizzativo denominato "*capacità di valutazione dei propri collaboratori*", non valutato discrezionalmente, ma imparzialmente calcolato con la formula della deviazione standard. La circostanza che la suddetta formula, all'aumentare della diversificazione dei giudizi aumenta il punteggio assegnato, ha indotto i valutatori a diversificare, anche sensibilmente, i giudizi. Solo il 22% dei valutatori ha ritenuto di dover appiattire al massimo i propri giudizi, ma ha ottenuto, ovviamente, la valutazione minima prevista per il suddetto comportamento organizzativo.

Al miglioramento registrato nella valutazione dei comportamenti organizzativi, non è corrisposto analogo miglioramento nella valutazione degli obiettivi programmati. E ciò in quanto:

- in fase di programmazione, tranne che in pochissimi casi, gli obiettivi contenuti nella Direttiva del Ministro e gli obiettivi contenuti nella Direttiva dei titolari dei CRA non sono stati assegnati alle strutture dirette da dirigenti di seconda fascia. A queste ultime sono stati assegnati solo obiettivi attinenti a compiti routinari;

- in fase di monitoraggio, anche a motivo dell'appena descritta anomalia, lo scarso livello di difficoltà ha condotto a risultati pressoché uniformi di pieno raggiungimento degli obiettivi;
- in fase di valutazione, nei pochi casi di parziale raggiungimento degli obiettivi, i valutatori hanno ritenuto di dover riconoscere il pieno raggiungimento degli stessi, attribuendo la ridotta *performance* ad eventi esterni o imprevedibili.

Persistono, ancora, le criticità relative allo scarso utilizzo delle valutazioni individuali ai fini dei percorsi di carriera e dei fabbisogni formativi. Le valutazioni individuali, infatti, 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.

Va, infine, evidenziato che il Ministero è rimasto privo di OIV dal 1° febbraio, al 16 dicembre del 2021. Di conseguenza, la validazione della Relazione della *performance* è stata effettuata il 16 dicembre anziché il 30 giugno, mentre l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è stata effettuata dal Responsabile della trasparenza e non dall'OIV. Numerosi adempimenti sono rimasti inattuati.

7.2. Proposte di miglioramento

Vanno mantenuti e gradualmente rafforzati gli interventi di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* tesi al perfezionamento ulteriore dei meccanismi di differenziazione delle valutazioni, anche allo scopo, finalmente, di consentire al Ministero 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.

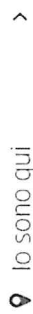
Va ulteriormente migliorato il processo di programmazione e assegnazione degli obiettivi, allo scopo di eliminare le distorsioni evidenziate al paragrafo precedente e migliorare la qualità degli obiettivi assegnati ai dirigenti di seconda fascia.

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)



- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Struttura tecnica permanente
- Sistemi informativi performance



Funzionamento sistema

Per effettuare l'inserimento di dati e informazioni a supporto della Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema da parte dell'OIV cliccare sulle sezioni sopra indicate.

Per ulteriori approfondimenti consultare le linee guida disponibili in: <http://www.civit.it/wp-content/uploads/delibera-n-23-2013.pdf>

Al fine di evitare la perdita dei dati inseriti, si consiglia di effettuare salvataggi periodici utilizzando il tasto "Salva" presente in fondo alla scheda.

2022

L'inserimento dei dati e delle informazioni risulta completamente certificato.

Argomento	Anno di riferimento	Stato
Performance organizzativa	2021	Certificato
Performance individuale	2021	Certificato
Struttura tecnica permanente	2021	Certificato
Sistemi informativi performance	2021	Certificato



Il mio profilo

Performance organizzativa

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



Elenco



Cronologia

Certificato

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

Performance individuale

Categorie di personale a cui sono assegnati gli obiettivi individuali.



Cronologia

Certificato

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

Dirigenti di I fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

35

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

35

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)

157

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

157

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Non dirigenti

Personale in servizio (valore assoluto)

6025

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

6025

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

6025

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

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 inserite per la struttura tecnica permanente.

 **Elenco**

 Cronologia

Certificato

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

7

C.2 - Quante unità di personale hanno prevalentemente

Competenze economico-gestionali?

3

Competenze giuridiche?

2

Altre competenze?

2

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

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

329736

Costo di eventuali consulenze

0

Altri costi diretti annui

12713

Costi generali annui imputati alla STP diversi dai precedenti

342449

Costo annuo totale della STP

684898

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 SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale
- La SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico

Mostra tutti gli anni

2022

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

ID	Denominazione	Stato	
211	SIGEST	Certificato	Visualizza 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,

Manuale

Sistema di contabilità analitica

Modalità di alimentazione,

Manuale

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

4.1. . . . 4

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

Performance e sistemi informativi

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per sistemi informativi performance.



Elenco



Cronologia

Certificato

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, le fasi del programma di azione riferito all'obiettivo operativo conferito ai titolari 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, ai fini della misurazione della performance organizzativa. Inoltre, l'inserimento 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 2021: **OBIETTIVO OPERATIVO:** Vigilanza e monitoraggio sui lavori e sull'esercizio delle dighe, anche al fine di definire tempestivamente eventuali azioni di tipo correttivo, attraverso lo svolgimento delle visite di vigilanza, l'esame delle asseverazioni semestrali e straordinarie e l'approvazione dei progetti di costruzione e manutenzione delle dighe, anche

OBIETTIVO OPERATIVO: Vigilanza e monitoraggio sui lavori e sull'esercizio delle dighe, anche al fine di definire tempestivamente eventuali azioni di tipo correttivo, attraverso lo svolgimento delle visite di vigilanza, l'esame delle asseverazioni semestrali e straordinarie e l'approvazione dei progetti di costruzione e manutenzione delle dighe, anche nell'ottica dell'adattamento ai cambiamenti climatici. **INDICATORE:** N. asseverazioni esaminate / N. asseverazioni presentate. Lo stesso obiettivo è attribuito alla competente Divisione con il medesimo 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

Si

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi

No

Obiettivi operativi

Sistema di contabilità generale

Si

Sistema di contabilità analitica

Obiettivi operativi

Sistema di contabilità generale

Si

Sistema di contabilità analitica

No