

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Ministero Infrastrutture e trasporti

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	L'esame del paragrafo in questione ha evidenziato la rispondenza dei relativi contenuti alle disposizioni legislative che disciplinano le finalità e l'oggetto della Relazione. Inoltre, l'indice risulta conforme alle indicazioni di cui alla Delibera CiVIT 5/2012.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'esame del paragrafo in questione ha evidenziato un sufficiente grado di completezza e comprensibilità, ponendo l'accento sulle principali azioni avviate o portate a termine dal Ministero nel corso dell'anno 2012, individuate tra quelle di maggior interesse per i cittadini e gli altri utenti esterni.	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo in questione descrive dettagliatamente l'assetto organizzativo dell'Amministrazione nelle sue articolazioni centrali e periferiche e riporta i dati numerici concernenti le strutture, le risorse umane e le risorse finanziarie di cui al bilancio di previsione 2012 e alla relativa legge di assestamento.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Nel paragrafo in questione, l'Amministrazione riferisce che i risultati programmati per l'esercizio 2012 sono stati conseguiti per la quasi totalità, ad eccezione di pochi casi (evidenziati nelle schede di dettaglio allegate alla Relazione medesima) nei quali la carenza di risorse finanziarie non ha consentito il pieno raggiungimento nei termini definiti ad inizio anno.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo in questione non è presente nella Relazione, non essendosi verificate, evidentemente, criticità nei risultati programmati nel Piano, ad eccezione di quelle segnalate nel paragrafo precedente.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	In conformità alle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012, l'Albero della performance ricomprende tutte le Aree strategiche, correttamente indicate anche nel Piano della performance 2012-2014, alle quali sono associati i relativi obiettivi strategici con indicazione delle percentuali di raggiungimento.	SI
3.2	Obiettivi strategici	I risultati ottenuti relativamente agli obiettivi strategici, sono riportati nel paragrafo 3.1, nel quale è evidenziata, altresì, la correlazione di ciascun obiettivo con le corrispondenti "Aree strategiche". Inoltre, ai fini della consultazione delle informazioni di dettaglio, è fatto rinvio alle Schede di monitoraggio allegate alla Relazione. Tali schede riportano, per ciascun obiettivo operativo associato all'obiettivo strategico, la relativa descrizione e le ulteriori informazioni (indicatori, pesi, target, ecc).	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	L'Amministrazione riferisce che gli obiettivi delle strutture organizzative di secondo livello sono stati pienamente raggiunti nella quasi totalità dei casi. I livelli di performance conseguiti dagli Uffici sono riportati in apposite tabelle nelle quali è indicato il grado di raggiungimento dei risultati conseguiti dalle strutture di primo e di secondo livello, secondo i criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione del Ministero.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Ministero prevede l'assegnazione di obiettivi alle sole strutture organizzative, ad eccezione degli obiettivi strategici, che vengono assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità con la direttiva annuale del Ministro. In conformità alla delibera CiVIT n. 5/2012, sono riportati nel paragrafo, mediante appositi grafici, i dati relativi al grado di differenziazione dei giudizi. In tali grafici è esposta, in percentuale, la distribuzione dei punteggi conseguiti dai dirigenti di prima e seconda fascia. Un'analoga distribuzione non è, invece, presente per il personale non dirigenziale, finora mai valutato (vedi, più in dettaglio, par. "Punti di forza e punti di debolezza").	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	In conformità alle indicazioni di cui al punto 4 della delibera CiVIT 5/2012, vengono riportati, in allegato alla Relazione, i documenti contenenti le informazioni di carattere economico-finanziario e, in particolare, il "Quadro contabile riassuntivo", il "Piano degli indicatori", nonché il documento denominato "Risultati finanziari e principali fatti di gestione", estratti dalla Nota integrativa al Rendiconto Generale dello Stato per l'anno 2012.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel paragrafo in esame, l'Amministrazione relaziona sulle attività svolte nel corso del 2012, ai fini dell'adozione del Piano triennale delle azioni positive, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Ad integrazione di quanto riferito nella Relazione, va riferito che il Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015 è stato nel frattempo approvato con D.M. 15 luglio 2013, n. 265.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il paragrafo riporta sinteticamente, con chiarezza ed esaustività, le informazioni relative ai soggetti coinvolti ed ai loro ruoli nel processo di redazione della Relazione.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Si concorda con l'Amministrazione in merito ai punti di forza e di debolezza evidenziati. A questi ultimi, a giudizio di questo OIV, vanno aggiunti anche: mancata applicazione al personale non dipendente del Sistema di misurazione e valutazione, sin dalla data di operatività del Sistema medesimo. Come esposto nella "Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni", le procedure di valutazione del personale dipendente sono state sospese con lettera del Capo di Gabinetto pro tempore n. 15964 del 27 aprile 2012, in attesa dell'elaborazione di una proposta di modifica del relativo Manuale, che non risulta ancora approvata; resistenza interna all'applicazione delle norme del D.Lgs. n. 150 del 2009; mancata attuazione del bilancio sociale, con le modalità e nei tempi previsti al punto 2.4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance; mancata adozione del bilancio di genere.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	In sostituzione di tale tabella, sono state allegate alla Relazione, le schede di monitoraggio degli obiettivi strategici, che riportano informazioni analoghe a quelle previste dalla Tabella in questione (All. 1 alla Relazione).	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il documento è presente ed è conforme al modello di cui alla delibera CiVIT n. 5/2012.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Il documento non era presente nella Relazione, ma è stato redatto successivamente. Lo stesso risulta conforme al modello indicato nell' "aggiornamento 30 maggio 2013" alla delibera CiVIT 5/2012, successivamente pubblicato sul sito della Commissione. Copia di tale Tabella verrà, pertanto trasmessa, a cura dell'Amministrazione, al MEF, alla CiVIT e all'ARAN.	SI