

**RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI
OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E
ALL'INTEGRITÀ
Anno 2017**

(art. 14, comma 4, lettera "a" e lettera "g", d.lgs. n. 150/2009)

INDICE

1. PRESENTAZIONE
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
 - 2.1 *Performance* organizzativa
 - 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
 - 2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
 - 2.2 *Performance* individuale
 - 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - 2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - 2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
 - 2.4 Infrastruttura di supporto
 - 2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI
 - 3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio
 - 3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo
4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ
6. COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*
7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

1. PRESENTAZIONE

L'Agenzia nazionale per la Sicurezza del Volo (ANSV), istituita con il decreto legislativo 25 febbraio 1999, n. 66, in attuazione della direttiva comunitaria 94/56/CE del Consiglio del 21 novembre 1994, ha ottemperato alle disposizioni di legge in materia di programmazione e misurazione della *performance*, adottando i documenti richiesti dal d.lgs 150/2009:

1. Il “Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'ANSV”;
2. Il “Piano triennale della performance 2017-2019”;
3. Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2017-2019”, comprendente anche il “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità”.

Si rileva come tutti i documenti sopra citati corrispondano ad un quadro unitario di coerenza con le finalità di incremento dell'efficienza ed efficacia dell'azione pubblica e conferiscano altresì un valore concreto all'attività svolta dall'ANSV nel miglioramento della sicurezza aerea, a tutela della pubblica incolumità.

È necessario comunque sottolineare come l'applicazione delle normativa di riferimento in materia di programmazione e misurazione della *performance* e delle relative circolari applicative abbia richiesto in molti casi degli adattamenti, date le ridotte dimensioni dell'ente.

A tal riguardo, occorre precisare che:

- il dPCM 22 gennaio 2013 ha previsto per l'ANSV un totale complessivo di 30 unità, di cui però al 31.12.2017 erano presenti 21 unità¹;
- in ANSV non è presente attualmente alcun dirigente;
- la struttura organizzativa, a seguito del riordino dell'ente, è stata modificata, alla luce della riallocazione di competenze tra Organi e Direttore generale introdotta dal dPR n. 189/2010;
- l'attuale Direttore generale, nonché responsabile della trasparenza e dell'anticorruzione, è stato designato in data 1 giugno 2013, ed ha conseguentemente ereditato tutti quanti i compiti e le responsabilità in materia di "Ciclo di gestione della *performance*", "Integrità" e "Trasparenza".

A tutto ciò si aggiunga che un sistema di valutazione della *performance* così come delineato dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle delibere CIVIT porta con sé un intrinseco cambiamento nella organizzazione dell'ente e un notevole dispendio di risorse umane, che, insieme a quelle di

¹ Al 31 dicembre 2017, era presente anche un'unità di personale in comando, alla quale però non è stato assegnato un obiettivo individuale in ragione del fatto che detta risorsa ha preso servizio in ANSV nel mese di novembre 2017.

carattere finanziario, continuano ad essere la principale criticità dell'ANSV.

Proprio in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente, non è stata tra l'altro nemmeno possibile la creazione di una “struttura permanente di supporto” per l'OIV e/o “referente della *performance*” (così come richiesto dalla delibera CIVIT 06/2013).

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

Il processo di misurazione della *performance* organizzativa ha cercato di tenere conto di tutti gli ambiti elencati dall'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, ferma restando la peculiarità dell'attività dell'ANSV. Essa infatti si identifica con l'Autorità investigativa per la sicurezza dell'aviazione civile dello Stato italiano (art. 4 del regolamento UE n. 996/2010) e come tale svolge inchieste con poteri assimilabili a quelli dell'autorità giudiziaria, anche se con finalità unicamente di prevenzione. Nello svolgimento di tali inchieste essa è tenuta alla puntuale applicazione di quanto previsto dalla normativa internazionale (Annesso 13 alla Convenzione relativa all'aviazione civile internazionale) e comunitaria in materia (regolamento UE n. 996/2010), con particolari cautele e vincoli in ordine alla propria attività ed alle evidenze/informazioni acquisite. Tale condizione ha reso più difficoltosa la identificazione, da parte dell'Amministrazione, degli *stakeholder* esterni, identificati per lo più con entità internazionali con cui si hanno i più frequenti rapporti lavorativi.

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Gli indicatori ed i *target* definiti nel "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" sono direttamente scaturiti dagli obiettivi delineati nel "Piano della *performance*" e dalla collaborazione dei responsabili dei diversi Uffici relativi alle differenti aree dell'ANSV.

Sono stati così mantenuti i 14 indicatori aventi un ben determinato *outcome* che devono essere monitorati ogni sei mesi, al fine di suggerire agli Organi politico/amministrativi dell'ANSV le possibili azioni da mettere in atto al fine di ottimizzare, per quanto possibile, i processi interni cui gli indicatori sono legati, nonché la correlazione tra *performance*, trasparenza e qualità dei servizi.

A tal proposito è bene sottolineare come gli indicatori siano legati per i primi 9 *item* all'area tecnica, e per gli ulteriori 5 all'area amministrativa, cercando quindi di avere *outcome* chiari e misurabili in tutte le aree che compongono l'ente.

In merito agli obiettivi formulati nel "Piano della *performance*", essi risultano coerenti con quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009. Nello specifico, essi sono stati definiti (nella parte relativa al *target*) in relazione ai dati storici interni, non avendo enti omologhi in Italia con cui poter effettuare un confronto. Inoltre, non è possibile effettuare una correlazione tra gli obiettivi e la

"qualità delle risorse", poiché al momento attuale l'ANSV soffre di un grosso sotto organico, che ha indotto l'Amministrazione a correlare gli obiettivi (ed i suoi *target*) primariamente alla "quantità" delle risorse disponibili.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

L'assenza di dirigenti (ne è previsto uno nell'area tecnica, uno nell'area amministrativa) ha comportato che i compiti loro richiesti in relazione al monitoraggio della performance dal "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" siano stati effettuati direttamente dal Direttore generale e dal Presidente dell'ANSV con riferimento all'area operativa.

La carenza in termini di risorse umane non ha permesso per l'anno 2017 di poter effettuare il previsto monitoraggio semestrale degli indicatori inerenti la "Scheda di misurazione della *performance* organizzativa dell'ANSV" in maniera tempestiva ed opportuna.

Purtroppo il processo di compilazione della scheda appare posizionarsi sempre più irrimediabilmente in secondo piano rispetto ai crescenti compiti cui i vari Uffici sono preposti per assicurare il normale funzionamento dell'ente. L'ANSV è infatti un Ente a forte connotazione operativa, dove i carichi di lavoro sono molto alti e il personale è anche chiamato ad effettuare trasferte non programmabili a priori (ad esempio in caso di incidente aereo).

Solo quale esempio: dal "Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia – Anno 2017" si evince l'apertura di 48 inchieste a seguito di altrettanti incidenti o inconvenienti gravi.

Si è cercato di sopperire alla mancanza di un monitoraggio semestrale tempestivo con continui incontri formali (e non) in materia di *performance* organizzativa tenuti sia con il Direttore generale, sia con lo stesso Presidente dell'ANSV.

La ricezione della scheda di monitoraggio per il periodo dell'intero anno 2017 è avvenuta nel mese di maggio 2017 e la qualità dei dati ricevuti appare di buon livello (previa effettuazione del riscontro degli stessi attraverso altri documenti ufficiali emessi dall'ANSV quale il "Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sullo stato della sicurezza dell'aviazione civile in Italia - Anno 2017").

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

La metodologia utilizzata per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa così come descritta nel "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" è incentrata su

una scheda di rilevazione di 14 indicatori inerenti la maggior parte delle attività svolte all'interno dell'organizzazione dell'ANSV.

La maggiore criticità incontrata al momento è stata la mancanza di un canale diretto per la raccolta ed il monitoraggio costante degli indicatori, a causa della mancanza totale dei dirigenti.

Nella gestione del ciclo della *performance*, così come istituito dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle delibere CIVIT poi scaturite, il ruolo dei dirigenti risulta essere centrale. In ANSV la loro assenza accentra tutto il sistema sulla figura del Direttore generale e questo ha inevitabilmente portato a ritardi nella raccolta dei dati e nel loro relativo monitoraggio.

Nel "Piano della *performance*" il grado di chiarezza degli obiettivi ed il processo di *cascading* appaiono ben eseguiti grazie anche all'utilizzo delle mappe strategiche.

In merito al grado di condivisione, si sottolinea come i 14 parametri siano stati identificati attraverso la collaborazione dell'OIV con i responsabili delle differenti aree organizzative, rendendo quindi tale scheda ampiamente condivisa. L'ultimo aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" (rev. 2 del giugno 2014) dell'ANSV risulta essere correttamente pubblicato nel sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente".

Con deliberazione commissariale n 62/2017 del 13 dicembre 2017, è stato previsto che, fermo restando che le schede contenute negli allegati "A" e "B" al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'ANSV sono modificate, qualora se ne ravvisi la necessità, con provvedimento del Direttore generale, sentito l'OIV dell'ANSV, la "Scheda di misurazione della performance relativa agli obiettivi operativi dell'ANSV" contenuta nell'allegato "A" al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'ANSV si adegua automaticamente alla "Tabella degli obiettivi operativi da conseguire annualmente" contenuta nel "Piano della performance" dell'ANSV.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Sono stati assegnati obiettivi individuali al Direttore Generale in applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*".

Nel documento su citato sono state infatti predisposte due tipologie di schede di valutazione per l'obiettivo individuale: per il personale dirigente e non dirigente.

Data l'assenza del personale dirigente, tutti gli obiettivi individuali per l'anno 2017 sono stati consegnati dal Direttore generale entro il primo semestre del 2017.

Gli obiettivi individuali assegnati al personale non dirigente sono tutti inerenti ai compiti di istituto dell'ANSV e presentano un collegamento con gli obiettivi operativi dell'Ente.

2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi individuali assegnati al personale non dirigenziale è stato effettuato (solo in alcuni casi) attraverso contatti per le vie brevi con il Direttore generale dell'ANSV.

Le valutazioni di tutti i dipendenti, in mancanza di dirigenti, sono state effettuate direttamente dal Direttore generale, sentito il Presidente dell'ANSV limitatamente ai dipendenti appartenenti agli uffici di sua diretta dipendenza e per gli investigatori che hanno dallo stesso una dipendenza funzionale.

I giudizi applicati (ricevuti dall'OIV in data 16.05.2018), che soddisfano i principi CIVIT in tema di differenziazione, sono stati rappresentati in sede di comunicazione della valutazione individuale al valutato attraverso un colloquio dedicato in cui ne è stata consegnata copia.

Nei casi in cui il rapporto di lavoro del dipendente fosse terminato o fosse sospeso per aspettativa non retribuita durante l'anno 2017, copia della scheda di valutazione è stata inviata tramite raccomandata a cura dello staff dello stesso Direttore generale.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

Il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" è stato pubblicato nel sito istituzionale, così da darne massima trasparenza e divulgazione. In aggiunta, l'OIV, interno all'organizzazione dell'ANSV, si è messo a disposizione per fornire gli eventuali chiarimenti richiesti nel corso dell'anno sull'argomento. Si precisa, infatti, che parliamo di un ente la cui dotazione organica prevista è oggi di 30 unità (compresi due dirigenti, ad oggi non presenti), ma che come si è già detto al 31.12.2017 si attestava a 21 unità effettivamente presenti (alle quali si aggiunge un'unità di personale in comando).

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il processo di applicazione di quanto sancito nel "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" ha inevitabilmente avuto delle grosse ripercussioni a causa di differenti elementi:

- primo fra tutti l'assenza di dirigenti su cui tale sistema si basa;
- la centralità del processo sulla figura del Direttore generale; una grave carenza di personale interno all'ANSV;
- particolare difficoltà nell'applicazione di quanto richiesto dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle

delibere CIVIT da esso scaturite ad un ente di ridotte dimensioni e di così particolare connotazione (Autorità investigativa per la sicurezza dell'aviazione civile).

In tale contesto, tutte le funzioni previste dal su citato "Sistema di misurazione" in carico ai dirigenti sono state assunte dal Direttore generale, mentre gli Organi politico/amministrativi dell'ANSV (Presidente e Collegio) hanno mantenuto le proprie, così come l'OIV, che non ha, stante la criticità di organico, alcuna struttura di supporto.

In merito ai monitoraggi riguardanti la *performance* organizzativa, è necessario sottolineare come la mancanza dei dirigenti *in primis* abbia reso molto difficoltosa non solo la raccolta dei dati, ma soprattutto la validazione degli stessi al fine di effettuare una corretta analisi.

Tali difficoltà si sono tradotte nella ricezione dei primi dati (validati dal Direttore generale) inerenti l'intero anno 2017 nel mese di maggio 2017, effettuando un monitoraggio di tipo annuale e non semestrale come indicato nel "Sistema di misurazione". Ovvero, solo in tale data è stato possibile chiudere il ciclo della *performance* così come costituito. L'ottenimento tempestivo della scheda di monitoraggio diventa quindi la criticità maggiore al fine di poter effettuare un monitoraggio costante dello stato del ciclo della *performance*.

Al momento continuano gli incontri diretti tra l'OIV, il Direttore generale ed il Presidente dell'Ansv al fine di discutere su come rendere più efficiente il sistema di raccolta dei dati inerenti il ciclo della *performance* e, soprattutto, come attribuire alla compilazione della scheda di monitoraggio una più alta priorità in merito alle diverse e molteplici impellenze cui il Presidente ed il Direttore generale devono ottemperare all'interno della ANSV, stante l'assenza di dirigenti.

2.4 Infrastruttura di supporto

Visto il ristretto numero di persone in forza all'ANSV, non è stato previsto alcun sistema informatico finalizzato all'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*.

Non è altresì presente alcuna struttura tecnica permanente di supporto all'OIV, per l'impossibilità materiale di reperire risorse da destinare a ciò.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Le risultanze dei monitoraggi su esposti, soprattutto grazie agli incontri diretti tra l'OIV, il Direttore generale ed il Presidente dell'ANSV, hanno prodotto quale *outcome* l'aggiornamento del "Piano della *performance*". Sono stati modificati i *target* degli obiettivi scaturiti dalle aree strategiche individuate al fine di rendere il ciclo della *performance* confacente con l'attività svolta dall'ANSV.

L'ente, inoltre, ha costituito nel 2016 il Comitato unico di garanzia delle pari opportunità (CUG), garante del rispetto dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione per uomini e donne nel lavoro, a sostegno di una visione centrata sulle persone e sulla valorizzazione del contributo che tutti apportano alla propria organizzazione.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Tale integrazione trova unica applicazione nella relazione programmatica del Presidente al bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario dell'anno in oggetto. Inoltre, gli obiettivi strategici e quindi quelli operativi sono sottoposti all'esame del Collegio in sede di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario dell'anno successivo.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Non è possibile esprimere un giudizio sulla coerenza dei sistemi di controllo ed il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", in quanto, ad oggi, non sono presenti Uffici o sistemi di controllo di gestione specifici.

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

Nel corso del 2017 è stata emessa la versione 2017-2019 del "Piano triennale per la trasparenza e l'integrità". Nel corso dell'anno l'ANSV ha dato corso a quanto richiesto dal citato documento.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'OIV non può emettere alcun parere sull'argomento, in quanto l'ANSV ha ritenuto di non adottare alcun documento inerente gli standard di qualità per le ragioni espresse alla CIVIT con lettera del Presidente dell'ANSV prot. 64/2011 dell'8 luglio 2011, in risposta alla nota CIVIT prot. 1890/2011 del 5 luglio 2011.

In particolare, l'ANSV ha rappresentato alla CIVIT la difficoltà di poter individuare degli standard di qualità dei servizi stante la peculiare attività svolta dall'ANSV, che non è un ente erogatore di servizi (come si è già evidenziato esso svolge infatti attività investigativa sulla base di quanto previsto dalla normativa internazionale e comunitaria in materia, con particolari cautele e vincoli in ordine alla propria attività ed alle evidenze/informazioni

acquisite).

6. COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

Durante l'anno 2011 è stato presentato il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" alle organizzazioni sindacali identificati quali "*stakeholder* interni" e successivamente pubblicato sul sito istituzionale.

È anche vero che l'ANSV è una autorità investigativa posta in posizione di terzietà rispetto al sistema aviazione civile e non un ente pubblico erogatore di servizi all'utenza. Tale particolare *status* rende conseguentemente molto difficile un coinvolgimento nell'elaborazione del "Programma della *performance*" dei cosiddetti *stakeholder* esterni.

Inoltre, il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" attribuisce ai dirigenti il compito di identificare all'interno del panorama aeronautico nazionale e internazionale gli *stakeholder* di riferimento. La loro assenza unita alla specificità dei compiti istituzionali dell'ANSV rende tale aspetto dell'applicazione dei principi del d.lgs. n. 150/2009 molto difficoltoso e tuttora in corso d'opera.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Come descritto nei paragrafi precedenti, nel corso del 2017 ha avuto luogo una riorganizzazione dell'ANSV, che ha portato alla nomina degli Organi dopo un periodo di Commissariamento conseguente alla regolare conclusione del mandato dei precedenti Organi. Questo ha rallentato notevolmente le operazioni di monitoraggio effettuate dall'OIV, che sono state sviluppate successivamente alle nomine di cui sopra, con l'obiettivo di promuovere l'applicazione del processo di gestione della *performance* e della trasparenza.

A causa della mancanza dei dirigenti, l'OIV ha attivato un confronto diretto e continuo con il Presidente ed il Direttore generale (responsabile trasparenza e dell'anticorruzione) scaturito in incontri diretti.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

La costante situazione di sotto organico in cui versa l'ANSV rende la gestione del ciclo della *performance* abbastanza critica e di difficile attuazione.

L'assenza di una struttura di supporto all'OIV, dei dirigenti, insieme alle altre criticità

riportate in precedenza fanno sì che la possibilità di migliorare ulteriormente il ciclo di gestione della *performance* sia alquanto remota.

Al momento, l'azione principale in essere è quella di cercare di automatizzare o almeno rendere più snella la produzione dei monitoraggi semestrali previsti dal "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" e dal "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità". Tali schede sono infatti il punto di partenza per cercare di migliorare il processo stesso, mettendo in evidenza le sue criticità, nonché le criticità organizzative dell'Ente.

In considerazione della mancanza di dirigenti e della previsione dell'impossibilità di assunzioni in merito per il prossimo futuro, in accordo con l'Organo politico amministrativo ed il Direttore generale, così come fatto per l'anno 2017, sono stati fissati anche per il 2018 degli incontri a cadenza mensile, al fine di raggiungere l'obiettivo sopra esposto.

Allegato 1

A. Performance organizzativa

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

Annuale.

A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)

Direttore generale e OIV.

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

Non sono state rilevate criticità.

B. Performance individuale

B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizi (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia	*			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	*			
Direttore generale	1	1	tra il 50% e il 100%	tra il 50% e il 100%
Non dirigenti	21	21	tra il 50% e il 100%	tra il 50% e il 100%

*Non sono presenti dirigenti presso l'ANSV.

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

Dirigenti di I fascia e assimilabili	Non applicabile
Dirigenti di II fascia e assimilabili	Non applicabile
Direttore generale	Sì
Non dirigenti	Sì

C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)

C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?
0

C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?
0

Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?
0

Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?
0

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'amm.ne)
0

Costo di eventuale consulenze
0

Costo di eventuali consulenze
0

Altri costi diretti annui
0

Costi generali annui imputati alla STP
0

C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)
Non applicabile.

D. Infrastruttura di supporto Sistemi informativi e sistemi informatici

D1. Quanti sistemi di controllo di gestione (CDG) vengono usati dall'amministrazione?

0

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

0

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Altro sistema: Relazione programmatica del Presidente dell'ANSV al Bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario dell'anno in oggetto.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

<i>Tipologie di dati</i>	<i>Disponibilità del dato</i>	<i>Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione</i>	<i>Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"</i>	<i>Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)</i>
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	Sì	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	Nessun invio
Consulenti e collaboratori	Banca dati unica centralizzata	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	Nessun invio
Dirigenti	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Sì	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	a) Trasmissione telematica b) tempestiva
Bandi di concorso	Pluralità di banche dati in capo a singole strutture cui i dati si riferiscono	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	a) Gazzetta ufficiale b) Trasmissione telematica c) tempestiva
Tipologia di procedimenti	Pluralità di banche dati in capo a singole strutture cui i dati si riferiscono	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	a) Trasmissione telematica b) tempestiva
Bandi di gara e contratti	Banca dati unica centralizzata	Trasmissione telematica	Inserimento manuale	Nessun invio
Sovvenzioni, contributi sussidi e	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile

vantaggi economici				
--------------------	--	--	--	--

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi.

<i>Selezionare le attività svolte dai soggetti sotto indicati</i>	<i>Raccolta dei dati</i>	<i>Invio dei dati al responsabile della pubblicazione</i>	<i>Pubblicazione dei dati online</i>	<i>Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati</i>	<i>Monitoraggio</i>
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	Sì	Sì	Sì (su indicazione del responsabile trasparenza)	No (l'attività è svolta dal Presidente/ Responsabile trasparenza)	No (l'attività è svolta dal Presidente/ Responsabile trasparenza)
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile
Responsabile della trasparenza	No	Sì	Sì	Sì	Sì
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	Coincide col Responsabile trasparenza	Coincide col Responsabile trasparenza	Coincide col Responsabile trasparenza	Coincide col Responsabile trasparenza	Coincide col Responsabile trasparenza
OIV	No	No	No	No	Sì
Altro soggetto (specificare quale)	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile

	<i>Oggetto del monitoraggio</i>	<i>Modalità di monitoraggio</i>	<i>Estensione del monitoraggio</i>	<i>Frequenza del monitoraggio</i>	<i>Comunicazione e degli esiti del monitoraggio</i>	<i>Azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio (illustrare brevemente le azioni)</i>
Strutture centrali	Avvenuta pubblicazione dei dati; qualità	Verifica sul sito Scheda	Sulla totalità dei dati	Semestrale	Direttore Generale	Comunicazione al Responsabile della trasparenza

	completezza aggiornamento e apertura dei dati pubblicati)	semestrale				per eventuali azioni correttive
Strutture periferiche (laddove presenti)	Non presenti					
Corpi (laddove presenti)	Non presenti					

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione trasparente”

	<i>Presenza</i>	<i>Note</i>
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell’ambito della sezione	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per verificare se l’utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell’ambito della sezione	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per verificare se l’utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	No	Si utilizza il servizio di Gazzetta Amministrativa
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi, inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	Sì	È disponibile la modulistica dell’accesso civico
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	Sì	Mail U.R.P.
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	No	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	No	

F. Definizione degli standard di qualità

F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?
No.

F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?
Non applicabile.

F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)
Non applicabile.

F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?
Non applicabile.

ALLEGATO 2

B. Performance individuale su processo in corso

B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Direttore generale	1	1	50%-100%	50%-100%
Non dirigenti	21	21	50%-100%	50%-100%

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?	
Direttore generale	Sì
Non dirigenti	Sì

ALLEGATO 3

Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?

Personale valutato		Periodo conclusione delle valutazioni		
		Mese e anno	Valutazione ancora in corso	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore
Direttore generale	1	20/03/2018	No	50%-100%
Non dirigenti	21	16/05/2018	No	50%-100%

2. Quale è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?

	Contributo alla <i>performance</i> complessiva della amministrazione	Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	Obiettivi di gruppo	Obiettivi individuali	Contributo della <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	Competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Direttore generale	30%	40%			30%		
Non dirigenti					30%	30%	40%

3. Quale è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

	Personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%-90%	89%-60%	inferiore al 60%
Direttore generale	1		
Non dirigenti	21	1 ²	1 ³

² Per questa unità di personale in comando è stata effettuata la valutazione del solo comportamento organizzativo, non essendo stata possibile l'assegnazione dell'obiettivo individuale.

³ Per questa unità di personale, non più presente al 31 dicembre 2017 non è stata possibile né l'assegnazione dell'obiettivo individuale né la valutazione del comportamento organizzativo.

4. Quale è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

La retribuzione non è stata ancora erogata al 12 giugno 2018. Il dato verrà reso disponibile sulla sezione “Amministrazione trasparente”, *Performance*.

5. Quale è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)

La retribuzione non è stata ancora erogata al 12 giugno 2018. Il dato verrà reso disponibile sulla sezione “Amministrazione trasparente”, *Performance*.

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema

Sì.

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale?

Sì.

8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all’art. 7 del d.lgs. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?

0

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione?

Sì.