



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

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

Anno 2015

marzo 2016

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015</b> .....	<b>3</b>
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	3
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	4
2.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE .....	7
2.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO .....	8
2.5	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 .....	9
2.6	DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ .....	10
2.7	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	11
2.8	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV .....	11

## **1 PREMESSA**

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dell' Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (di seguito ANSF o Agenzia), ai sensi dell' art. 14, comma 4, lettera a), del DLvo n. 150/2009.

L'ANSF è istituita con sede in Firenze in esito all'emanazione del D.Lgs. 162/2007 ed è sottoposta alla vigilanza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT).

Il funzionamento dell' Agenzia, sino al mese di settembre 2012, è stato assicurato tramite l' utilizzo, ai sensi dell' art. 4, comma 8, del citato D.Lgs. 162/2007, di personale appartenente ai

ruoli del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed al Gruppo FS, posto alle dipendenze funzionali dell' ANSF pur conservando il rapporto di lavoro con il Ministero o la Società di provenienza.

In data 27 settembre 2012, l' Agenzia ha completato l' iter della prima procedura di inquadramento del personale nei propri ruoli, prevista agli artt. 17 e 18 del D.P.R. n. 224/2011.

Ad oggi l' Agenzia può contare su 100 unità di personale in servizio (n. 13 dirigenti e n. 87 non dirigenti), rispetto alle 265 unità previste dalla pianta organica così come rideterminata in esito all' applicazione dell' articolo 2, comma 1, del D.L.95/2012.

Nel corso del 2014 l' ANSF ha adottato, in ossequio ai dettami del decreto legislativo n.150/2009, il Piano della Performance 2014-2016 e il Programma triennale per la Trasparenza e l' Integrità 2014-2016. Inoltre, il 30 gennaio 2014, l' Agenzia ha aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (prima edizione il 20 maggio 2013).

## **2 FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015**

### **2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Gli obiettivi strategici generali sono stabiliti dalla Convenzione triennale stipulata con il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti ai sensi dell' art. 9 comma 5 dello Statuto dell' Agenzia. Il Ministro delle Infrastrutture e Trasporti individua altresì annualmente specifici obiettivi da realizzarsi sulla base di quanto previsto dalla citata Convenzione. La direttiva del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti per il 2015 è stata emessa il 13 gennaio 2015.

In relazione ai compiti istituzionali dell' Agenzia e dalle priorità politiche fissate con l' Atto di indirizzo scaturisce un sistema di obiettivi strategici e gestionali così configurato:

- 
- per ogni obiettivo sono definiti uno o più indicatori significativi, al fine di misurare il grado di raggiungimento dei risultati;
  - gli indicatori prescelti sono tali da rendere evidente il valore creato dalle attività intraprese. Sono stati in tal senso privilegiati indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo) o di outcome (impatto, cioè risultato ultimo di un'attività/processo dal punto di vista dell'utente del servizio);
  - ad ogni indicatore è sempre associato un target, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

Relativamente alle modalità di misurazione della performance organizzativa, il sistema di monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi relativi al 2015 prevede specifiche schede-obiettivo, approvate dal Ministero vigilante, concernenti i singoli programmi di azione ed i risultati attesi espressi sulla base di indicatori individuati per la misurabilità dei risultati stessi. Il monitoraggio sul conseguimento dei risultati dal Ministero vigilante è stato assicurato mediante la compilazione semestrale da parte dell'Agenzia e l'invio alla Direzione generale competente, entro i venti giorni successivi al termine del semestre di riferimento, delle schede-obiettivo riportanti i risultati raggiunti dalle singole UO dell'Agenzia.

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa riportata nel Sistema è stata ampiamente utilizzata e l'implementazione del modello di misurazione non ha incontrato particolari criticità.

## **2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE**

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

- risultati;
- comportamenti organizzativi.

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

- personale tecnico e amministrativo;
- professionisti di II° qualifica;
- professionisti di I° qualifica;
- dirigenti.

Il Sistema di valutazione dell'ANSF prevede un modello di valutazione per il personale (dirigente e non) con la stessa distribuzione in percentuale dell'incidenza degli elementi di valutazione, così come illustrato nella figura sottostante.



Per tutto il personale, con qualifica dirigenziale e non, il contributo rispetto al grado di **conseguimento degli obiettivi** concorre in misura pari al **75%**, mentre la valutazione dei **comportamenti organizzativi** concorre in misura pari al **25%**. Nel caso di assegnazione di obiettivi individuali, la quota del 75 % è raggiunta sommando il massimo conseguimento degli **obiettivi comuni (45 %)** e degli **obiettivi individuali (30 %)**.

Il risultato rappresenta l'esito del conseguimento dell'obiettivo e la sua misurazione avviene attraverso gli indicatori associati ai processi messi in atto per conseguire l'obiettivo.

I comportamenti organizzativi rappresentano l'insieme delle modalità di azione di tipo conoscitivo, motivazionale, relazionale e realizzativo, messe in atto dall'individuo e tra loro correlate.

Gli obiettivi misurati ai fini della valutazione dei risultati possono essere di due tipi:

- **obiettivi comuni** che rappresentano gli obiettivi dell'Agenzia che riguardano il Settore o Ufficio;
- **obiettivi individuali** che rappresentano gli obiettivi che caratterizzano il ruolo dell'individuo in quanto riferibili direttamente al processo di propria competenza o a progetti specifici.

Ad ogni obiettivo assegnato sono associati:

- **Target** realizzativo, che per obiettivi misurati da indicatori quantitativi indica l'entità assoluta o percentuale da raggiungere, mentre per gli obiettivi non misurati da indicatori quantitativi indica il raggiungimento o meno dell'obiettivo stesso (on/off).

- 
- **Peso** dell'obiettivo, che rappresenta l'importanza ad esso attribuita. La somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi comuni deve essere pari a 100. La somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi individuali deve essere pari a 100.
  - **Esito** (misura del risultato sulla base di uno o più indicatori quali-quantitativi), che definisce il livello % di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di target on/off l'esito potrà essere 0% o 100%. L'esito massimo è pari al 100%.

La misura del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati determina la valutazione dei risultati del valutato, e in particolare:

- Il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Settore** è pari alla media della valutazione complessiva degli obiettivi comuni dei sottostanti dirigenti responsabili di Ufficio;
- Il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Ufficio** dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi comuni del sottostante personale non dirigente;
- La valutazione del **personale non dirigente** dipende dal grado di conseguimento degli obiettivi comuni ed eventualmente individuali ad esso assegnati.

In particolare, per l'anno 2015, in relazione all'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e alle relative indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, è emersa, con maggiore forza, la necessità di garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione prevedendo esplicitamente nel Piano della performance 2015 - 2017 il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), da assegnare ai dirigenti.

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

La metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale riportata nel Sistema è stata ampiamente utilizzata e l'implementazione del modello di misurazione non ha incontrato particolari criticità.

Risulta chiara la definizione degli obiettivi ed il relativo processo di assegnazione ai dirigenti ed al personale.

---

## 2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Processo di Valutazione è coerente con gli indirizzi del D. Lgs. n. 150/2009 e con le finalità del Sistema dell'ANSF di misurare annualmente la performance, organizzativa e individuale, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi e dei comportamenti.

In particolare, **nell'annualità 2014**, si è valutato di implementare gradualmente l'assegnazione degli obiettivi individuali iniziando, per ovvie ragioni, dalla fascia apicale dei dirigenti (specifici obiettivi individuali in materia di anticorruzione). Questo piano di implementazione graduale ha visto aggiungere, **nell'annualità 2015**, l'assegnazione di obiettivi individuali, per la misurazione della performance, anche al Personale inquadrato nelle categorie "professionali", mentre detta assegnazione coinvolgerà il personale tecnico e amministrativo **nell'annualità 2016**. Tale gradualità consentirà di testare il ciclo della performance in modo progressivo e, al contempo, metterà in condizione l'Amministrazione tutta di verificare le logiche di funzionamento all'interno del proprio organigramma.

Il processo prevede alcuni momenti tipici e coerenti con quanto richiesto dal D. Lgs. n. 150/2009, e una puntuale ripartizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'Agenzia.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue tre fasi: la fase di assegnazione, quella di monitoraggio e quella di valutazione vera e propria. Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV. In particolare:

- nel mese di settembre 2014, l'OIV ha avviato il ciclo della performance 2015 chiedendo ai Dirigenti la produzione e condivisione con il proprio Personale delle schede obiettivo;
- nel periodo dall'ottobre 2014 al gennaio 2015 i Dirigenti hanno trasmesso all'OIV le schede obiettivo 2015 condivise con il proprio Personale;
- nel periodo dal novembre 2014 al gennaio 2015 l'OIV ha validato le schede obiettivo di cui sopra;
- nel mese di giugno 2015, l'OIV ha chiesto ai Dirigenti il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi al primo semestre 2015;
- nel mese di gennaio 2016 l'OIV ha chiesto ai Dirigenti il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi al secondo semestre 2015;

- 
- nel mese di febbraio 2016, l'OIV ha trasmesso la propria proposta di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti per l'anno 2015 (art. 14, comma 4, lettera e), del DLvo n. 150/2009);
  - nel mese di febbraio 2016, l'OIV ha chiesto ai Dirigenti le valutazioni finali individuali per tutto il Personale per l'anno 2015.

Coerentemente con gli obiettivi strategici e gestionali identificati, ciascun Dirigente Valutatore ha definito e condiviso con i suoi valutati (dirigenti e non), le proposte di obiettivi operativi da perseguire tenendo conto delle attività prevalenti tra quelle svolte dalla risorsa e dall'UO di appartenenza.

Per tutti gli obiettivi operativi sono stati definiti gli indicatori al fine di misurare e controllare l'avanzamento dell'obiettivo e ad ogni indicatore è stato assegnato un target quantitativo o qualitativo.

Gli obiettivi operativi sono stati assegnati alle UO osservando i seguenti criteri:

- Rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa, focalizzandosi se necessario sulle aree di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa;
- Misurabilità dell'obiettivo, il raggiungimento degli obiettivi assegnati deve essere verificabile;
- Controllabilità dell'obiettivo da parte dell'unità organizzativa, la valutazione deve basarsi sul principio della responsabilizzazione dei valutati. A tal fine, il conseguimento dell'obiettivo dipende in misura prevalente dall'attività svolta dai valutati stessi e dalla loro struttura di appartenenza;
- Chiarezza del limite temporale di riferimento, l'obiettivo, quale effetto atteso dell'attività svolta nel singolo esercizio, ha al massimo durata annuale.

Inoltre, nel corso dell'anno i Valutatori hanno provveduto ad effettuare il monitoraggio degli obiettivi assegnati acquisendo i dati necessari e a condividere con i Valutati i risultati intermedi raggiunti, l'analisi degli eventuali scostamenti e l'identificazione delle eventuali azioni di miglioramento.

## **2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

L'OIV e i Dirigenti Valutatori hanno raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tale attività è stata svolta in maniera

---

strutturata nonostante l'Agenzia non disponga per il momento di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi di dati per la misurazione della performance, fatti salvi i sistemi di conservazione informatica generalmente in uso (SIDOA, Condivisione documenti, Banche Dati, etc.).

Allo stato attuale, la situazione relativa ai sistemi informativi/informatici di supporto, dedicati al controllo di gestione, al monitoraggio in itinere e alla valutazione del ciclo della performance è sicuramente migliorabile ma tutto sommato non identificabile come ostacolo al buon funzionamento del sistema stesso.

## **2.5 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**

In merito all'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza, l'Agenzia nel corso del 2015, acquisito il previsto parere dal Consiglio Nazionale dei consumatori e degli utenti, ha proceduto all'adozione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità 2015 – 2017.

Inoltre, l'Agenzia, nel corso dell'anno 2015, ha provveduto al continuo aggiornamento sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i dati concernenti l'organizzazione e le attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti, con l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti, pubblicando, oltre alle informazioni già previste dalla normativa vigente, i documenti e le informazioni di seguito riportate:

- Attestati di riconoscimento rilasciati ai centri di formazione;
- Decreti di riconoscimento dei Verificatori indipendenti di sicurezza;
- Elenco delle imprese certificate con il dettaglio del numero di certificato e la data di rilascio;
- Certificati di sicurezza rilasciati;
- Elenco dei veicoli autorizzati alla messa in servizio;
- Elenco dei sottosistemi strutturali autorizzati.

Al momento si rileva che l'ANSF non utilizza specifici sistemi informativi per la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

Attualmente il processo di selezione e pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 avviene nel modo seguente:

- 
- Nell'ambito di ciascun settore, in relazione alla tipologia dei dati e/o documenti che devono essere pubblicati, sono individuati uno più Responsabili della selezione dei dati e di uno o più responsabili della pubblicazione dei dati, restando salva in ogni caso la responsabilità dei dirigenti responsabili di Settore che sovrintendono alle attività di selezione e trasmissione dei dati;
  - Il Responsabile della Selezione del Dato da pubblicare provvede ad inviare i contenuti informativi alla caselle di posta elettronica istituzionale del Responsabile della Pubblicazione del Settore di riferimento, avendo cura:
    - a) di indicare nell'oggetto della mail la dicitura "Aggiornamento Amministrazione Trasparente";
    - b) di precisare nel testo della mail la denominazione della sottosezione di 2° livello in cui i dati andranno inseriti.

I dati sono trasmessi e pubblicati su documenti in formato di tipo aperto o in formato ODF - Open Document Format da allegare alla mail.

Nei documenti trasmessi ai fini dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" è indicata la data alla quale i dati sono stati aggiornati e/o il periodo temporale cui i dati stessi si riferiscono.

## **2.6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

Nel corso del 2014, è stata adottata da parte dell'Agenzia, la prima edizione della Carta dei Servizi. La Carta dei Servizi ANSF intende promuovere un'adeguata informazione in un'ottica di trasparenza e garanzia dei diritti al fine di rafforzare il rapporto con gli utenti. Attraverso la Carta l'Agenzia individua, per ciascun servizio, gli standard qualitativi che si impegna a rispettare.

L'obiettivo è il miglioramento dei servizi stessi, secondo quanto previsto dalle Delibere n. 88/2010 e n. 3/2012 della Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la Trasparenze delle amministrazioni pubbliche. – A.N.A.C.

Nell'ambito delle attività normative, autorizzative, di ispezione, controllo e monitoraggio che l'ANSF svolge nel settore ferroviario in Italia, i servizi considerati nella Carta sono stati individuati tra quelli di maggiore impatto sull'utenza.

Per ciascun servizio è stata realizzata una scheda analitica che riporta:

- Denominazione del servizio

- Macro servizio
- Descrizione
- Output
- Tipologia di utenza
- Settore/Ufficio responsabile
- Dimensione e sottodimensione della qualità
- Indicatore
- Formula indicatori
- Valore programmato
- Valore rilevato

In totale i servizi per i quali viene istituito il monitoraggio della qualità resa sono 27 e comprendono tutti i principali settori di azione dell'ANSF (dalle autorizzazioni alle certificazioni, alle licenze).

Il monitoraggio degli standard di qualità relativo all'anno 2015 è stato svolto attraverso la raccolta dei dati delle dimensioni della qualità per i procedimenti relativi ai servizi svolti dai Settori/Uffici dell'Agenzia, iniziati e conclusi nell'arco temporale di un anno definito tra novembre 2014 e ottobre 2015. I risultati del monitoraggio sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente sul sito istituzionale dell'ANSF.

## **2.7 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nel gennaio 2014 è stato occasione di perfezionamenti.

In particolare, sono state intraprese attività volte a migliorare il ciclo di gestione della performance dell'ANSF, anche attraverso un maggiore raccordo e interrelazione tra i vari documenti ed attività che danno vita al ciclo di gestione della performance (Piano della performance, Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Standard di qualità).

## **2.8 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni dell'ANSF, elaborando la presente Relazione e procede normalmente alla validazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10 del d.lgs. n. 150/2009, comunicando tempestivamente all'Amministrazione e ai competenti organi di governo, le eventuali criticità riscontrate.

A tal fine, lo scrivente OIV si è dotato di una metodologia di lavoro che garantisce l'efficacia del processo di validazione stesso.

Questo OIV utilizza l'occasione della giornata annuale per la trasparenza e l'integrità indetta dall'Agenzia per un confronto sia con i vertici organizzativi dell'ANSF che con il Personale sull'andamento della performance organizzativa e individuale. In tale sede si raffrontano suggerimenti in merito alla compliance dei documenti relativi al ciclo di gestione della performance dell'ANSF rispetto alle delibere A.N.AC. e alle disposizioni di legge, alla attendibilità dei dati ed alle informazioni date agli stakeholder esterni e interni, alla comprensibilità degli stessi al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulla attività e i risultati dell'attività posta in essere dall'Agenzia. In particolare, nel corso dell'ultima giornata del 15 dicembre 2015, l'OIV ha presentato a tutto il Personale riunito un bilancio sintetico del ciclo della performance e della sua evoluzione nel triennio di mandato in scadenza (2013-2014-2015).

Inoltre, è stata altresì posta in essere l'attività di controllo per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati, confrontandosi con il Responsabile della trasparenza.