



*Ministero*

*delle infrastrutture e dei trasporti*

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

**ANNO 2018**

**APRILE 2019**

## INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
2.1 <i>Performance organizzativa ed individuale .....</i>	3
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target.....</i>	3
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale</i>	10
2.1.3 <i>Aggiornamenti del Sistema di misurazione                     e valutazione della performance .....</i>	13
2.2 <i>Infrastruttura di supporto.....</i>	14
2.3 <i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione. ....</i>	15
<b>3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI.....</b>	<b>16</b>
3.1 <i>Integrazione con il ciclo di bilancio.....</i>	16
3.2 <i>Integrazione con gli altri sistemi di controllo.....</i>	18
<b>4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....</b>	<b>19</b>
<b>5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA' .....</b>	<b>22</b>
<b>6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV .....</b>	<b>23</b>
<b>7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>24</b>
7.1 <i>Criticità.....</i>	24
7.2 <i>Proposte di miglioramento.....</i>	24

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

## 1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito "Decreto".

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

La presente Relazione tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito ANAC (già CiVIT), nelle more dell'emanazione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica (cui l'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito le competenze in materia di misurazione e valutazione della *performance*) di specifiche linee guida sull'argomento.

Si ritiene, infatti, che, in attesa di nuove indicazioni operative da parte del predetto Dipartimento, mantengano la loro validità le richiamate delibere ANAC.

Sulla scorta di quanto sopra rappresentato, tenuto conto di quanto previsto nel comunicato ANAC del 10 gennaio 2014, in base al quale "*per i Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di trasmissione tramite il Portale della Trasparenza<sup>1</sup>, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)*", la presente Relazione ed i relativi allegati sono inseriti nel Portale medesimo.

## 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

### 2.1 Performance organizzativa ed individuale

#### 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Nel mese di giugno 2017, il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato le "*Linee guida per il Piano della performance – Ministeri*".

---

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



---

---

Il Piano della *performance* 2018-2020 è stato redatto, quindi, tenendo conto della nuova disciplina contenuta nelle predette Linee guida che ne ha previsto l'articolazione in "obiettivi specifici" dell'Amministrazione, di durata triennale, cui sono associati prevalentemente indicatori di impatto finalizzati a misurare la *performance* organizzativa dell'Amministrazione, e in "obiettivi annuali", misurabili attraverso indicatori di efficacia ed efficienza, assegnati alle strutture ai fini della misurazione e valutazione individuale.

Gli obiettivi specifici, i corrispondenti obiettivi annuali ed i connessi *target* ed indicatori sono stati definiti nell'ambito delle attività svolte da un gruppo di lavoro, costituito da rappresentanti di tutti i centri di responsabilità amministrativa ed appositamente nominato dal Capo di Gabinetto con provvedimento n. 30671 del 1° agosto 2017.

La selezione degli obiettivi specifici è stata operata nell'ambito degli obiettivi strategici oggetto di conferimento ai titolari dei centri di responsabilità da parte del Ministro.

Per l'anno 2018, gli obiettivi strategici ed i connessi obiettivi operativi sono contenuti nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 25 gennaio 2018 n. 12, registrata alla Corte dei conti in data 9 febbraio 2018, registro n. 1, foglio n. 86.

Gli obiettivi c.d. "strutturali" ed i correlati indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono contenuti nelle *Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali*, emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva ministeriale e di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva dipartimentale.

Tutti gli obiettivi sono confluiti nel Piano della *performance* 2018-2020, adottato con decreto ministeriale D.M. 31 gennaio 2018, n. 20, registrato alla Corte dei conti il 28 febbraio 2018, registro 1, foglio 121.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* - strategici, operativi e strutturali - sono stati definiti e condivisi tra valutatori e valutati nel rispetto delle procedure e delle tempistiche previste nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi operativi e questi ultimi, a loro volta, sono articolati in fasi.

A ciascuna delle fasi in cui si articola il processo di attuazione degli obiettivi sono associati indicatori, *target* e pesi, attraverso i quali misurare, per aggregazione, le percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici.



Gli obiettivi strutturali, definiti in raccordo con gli obiettivi strategici ed operativi, sono tutti dotati di indicatori e *target*.

In merito alle verifiche sugli obiettivi dell'amministrazione, l'OIV ha effettuato specifici controlli sulle schede di assegnazione obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, contenute nell'Allegato 1 al Piano della Performance 2018-2020.

Il campionamento delle schede degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative di secondo livello, è stato condotto prendendo a riferimento ciascun Centro di responsabilità amministrativa.

Il piano di lavoro è stato così organizzato:

- 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.

Nel Piano della performance per l'anno 2018-2020 sono state inserite in totale **198** schede obiettivo, come l'anno precedente.

Piano della Performance	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Numero di schede	270	271	239	236	204	206	198	198

***La lista delle tipologie di schede*** è stata creata considerando le schede-obiettivo contenute nel Piano della performance, selezionate per tipologia. Tenuto conto che ad alcuni uffici, in particolar modo per le strutture periferiche, sono stati assegnati i medesimi obiettivi e quindi alcune schede obiettivo si ripetono, nella lista è stata inserita una scheda per ciascuna tipologia. Il numero di unità di riferimento si è così ridotto a **175**.

## Il campione delle schede del Piano della performance 2018-2020.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede
<i>Gabinetto del Ministro</i> <sup>2</sup>	9
<i>Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale</i> <sup>3</sup>	47
<i>Provveditorati</i>	37
<i>Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici</i>	47
<i>Direzioni generali territoriali</i> <sup>4</sup>	12
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	7
<i>Altri</i> <sup>5</sup>	16
<b>TOTALE</b>	<b>175</b>

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

**La scelta del piano di campionamento** è stata effettuato secondo il metodo di campionamento casuale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise o stratificate in 7 gruppi, indicati dalla precedente tabella, individuati dalla struttura di appartenenza degli uffici. Da ciascun gruppo è estratto, in modo indipendente, un campione casuale semplice di numerosità  $n_i$ . Si è scelto un tasso di sondaggio  $f$  pari al 10%, uguale in tutti gli strati ( $f_i = \frac{n_i}{N_i} * 100$  il tasso di sondaggio nello strato  $i$ , quando  $f_1 = f_2 = \dots = f_L = f$ ). Procedendo in tal modo, all'interno di ogni strato, la numerosità campionaria è proporzionale alla numerosità della popolazione. Essendo la lista delle schede obiettivo composta da **175** ( $N$ ) unità, suddivise in 7 gruppi, con tasso di sondaggio pari al 10%, tenuto conto delle approssimazioni e della necessità di estrarre almeno una scheda per ciascun gruppo, la numerosità del campione ( $n$ ) è risultata pari a 17,50, approssimata a **19** unità.

<sup>2</sup> 9 schede (oltre agli 8 uffici del Gabinetto sono state inserite le schede-obiettivo della Struttura tecnica permanente di misurazione della performance)

<sup>3</sup> 47 schede (sono state considerate le 45 schede delle diverse divisioni delle Direzioni generali del Dipartimento e soltanto una scheda tipo dell'Ufficio tecnico dighe ed una scheda dell'Ufficio ispettivo territoriale della Direzione generale per la vigilanza sulle concessionarie autostradali)

<sup>4</sup> 12 schede (le 12 schede, si riferiscono per ciascuna delle 4 DGT – Direzione Generali Territoriali, a 3 schede tipo dell'Ufficio della motorizzazione civile, del Centro prova autoveicoli e dell'Ufficio per i trasporti ad impianti fissi, )

<sup>5</sup> 16 schede (questo gruppo riunisce dieci schede del Comando generale delle Capitanerie di Porto, tre schede della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime e tre schede di incarico di studio e consulenza)

<b>Numerosità della popolazione</b>	<b>N =</b>	<b>175</b>
<b>Numerosità del campione</b>	<b>n =</b>	<b>19</b>
<b>Frazione di campionamento n/N=10%</b>	<b>n/N =</b>	<b>10/%</b>

	Numerosità delle schede	Calcolo numerosità del campione per struttura	Numerosità del campione per struttura	Scheda estratta
	Ni	0,10*Ni	ni	Numero scheda
Gabinetto	9	0,90	1	4
Consum	7	0,70	1	7
Dipartimento infrastrutture	47	4,70	5	27,6,13,29,44
Provveditorati	37	3,70	4	21,1,35,10
Dipartimento Trasporti	47	4,70	5	3,7,10,20,31
DGT	12	1,20	1	3
Altri	16	1,60	2	15
<b>TOTALE</b>	<b>175</b>	<b>17,50</b>	<b>19,00</b>	

La numerosità campionaria viene arrotondata per eccesso o per difetto all'unità all'interno di ciascun gruppo.

*Il metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione* è stato quello della funzione per la generazione dei numeri casuali del foglio di calcolo Excel (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).  
Le schede estratte, tra quelle inserite nel Piano della performance 2018-2020, sono quelle corrispondenti agli Uffici di seguito indicati:



<i>Strutture/Gruppi</i>	<i>Numero scheda</i>	<i>Ufficio corrispondente</i>
Gabinetto	4	UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE - UFFICIO DI GABINETTO INTERVENTI FINANZIARI TRASPORTI
Dipartimento infrastrutture	6	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, LA PROGRAMMAZIONE ED I PROGETTI INTERNAZIONALI - DIV. 5
	13	DIREZIONE GENERALE PER LA CONDIZIONE ABITATIVA - DIV. 2
	27	DIREZIONE GENERALE PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE - DIV. 1
	29	DIREZIONE GENERALE PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE - DIV. 3
	44	DIREZIONE GENERALE PER I SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICI - DIV. 1
Provveditorati	1	PROVVEDITORATO PIEMONTE, VALLE D'AOSTA, LIGURIA - UFF. 1
	10	PROVVEDITORATO VENETO, TRENTO ALTO ADIGE, FRIULI VENEZIA GIULIA - UFF. 2
	21	PROVVEDITORATO LAZIO, ABRUZZO, SARDEGNA - UFF.3
	35	PROVVEDITORATO SICILIA E CALABRIA - UFF.3
Dipartimento Trasporti	3	DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEGLI AFFARI GENERALI - DIV. 2
	7	DIREZIONE GENERALE PER LA MOTORIZZAZIONE - DIV. 5
	10	DIREZIONE GENERALE PER LA MOTORIZZAZIONE - DIV. 3
	20	DIREZIONE GENERALE PER IL TRASPORTO STRADALE E PER L'INTERMODALITÀ - DIV. 3
	31	DIREZIONE GENERALE PER I SISTEMI DI TRASPORTO A IMPIANTI FISSI ED IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE - DIV.3
DGT	3	USTIF PER LA LOMBARDIA
Consumi	7	CONSIGLIO SUPERIORE DEI LAVORI PUBBLICI SERVIZIO TECNICO CENTRALE DIV 4
Altri	11	COMANDO GENERALE DELLE CAPITANERIE DI PORTO - CAPITANERIA REGGIO CALABRIA
	15	CONSULENZA STUDIO E RICERCA PER GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE

Le 19 schede estratte sono state analizzate utilizzando la griglia di seguito indicata:

<b>COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI</b>
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
Presenza di indicatori di <i>outcome</i>

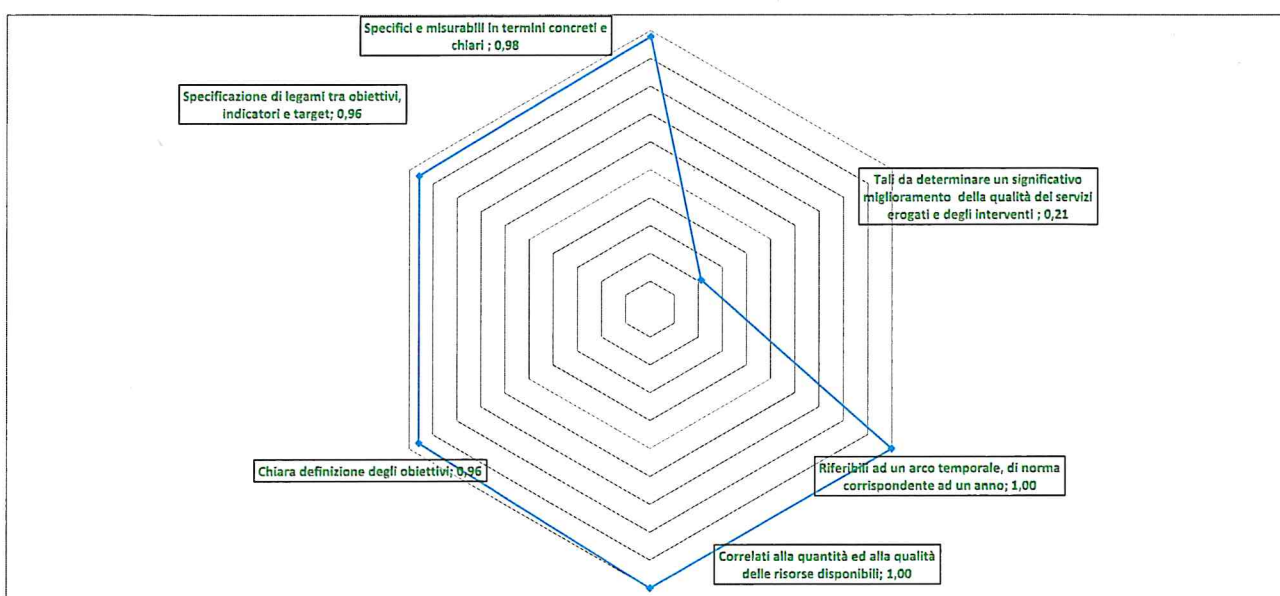
In accordo con la delibera ANAC (ex CiVIT) n. 4/2012, per ogni criterio, sono stati assegnati punteggi variabili da 0 a 1 (0 - 0,2 - 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1).

Gli obiettivi di ogni scheda sono stati analizzati e valutati, nel loro complesso, sulla base dei predetti criteri, assegnando a ciascuna scheda, uno specifico valore per ogni criterio.

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

Descrizione criteri	Punteggio medio
<b>COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI</b>	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	<b>0,98</b>
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	<b>0,21</b>
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	<b>1</b>
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	<b>1</b>
Chiara definizione degli obiettivi	<b>0,96</b>
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	<b>0,96</b>

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



In sintesi, può affermarsi che gli obiettivi assegnati per l’anno 2018 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità.

Anche gli indicatori risultano essenzialmente adeguati, sia pure nel quadro di un sistema di indicatori rivolto, essenzialmente, a misurare l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa.

Il giudizio sulla idoneità degli obiettivi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi si attesta su un valore basso, poiché, è rilevabile la tendenza delle strutture a mantenere *target* modesti.

### **2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale**

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

Al sistema sono allegati i seguenti Manuali:

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

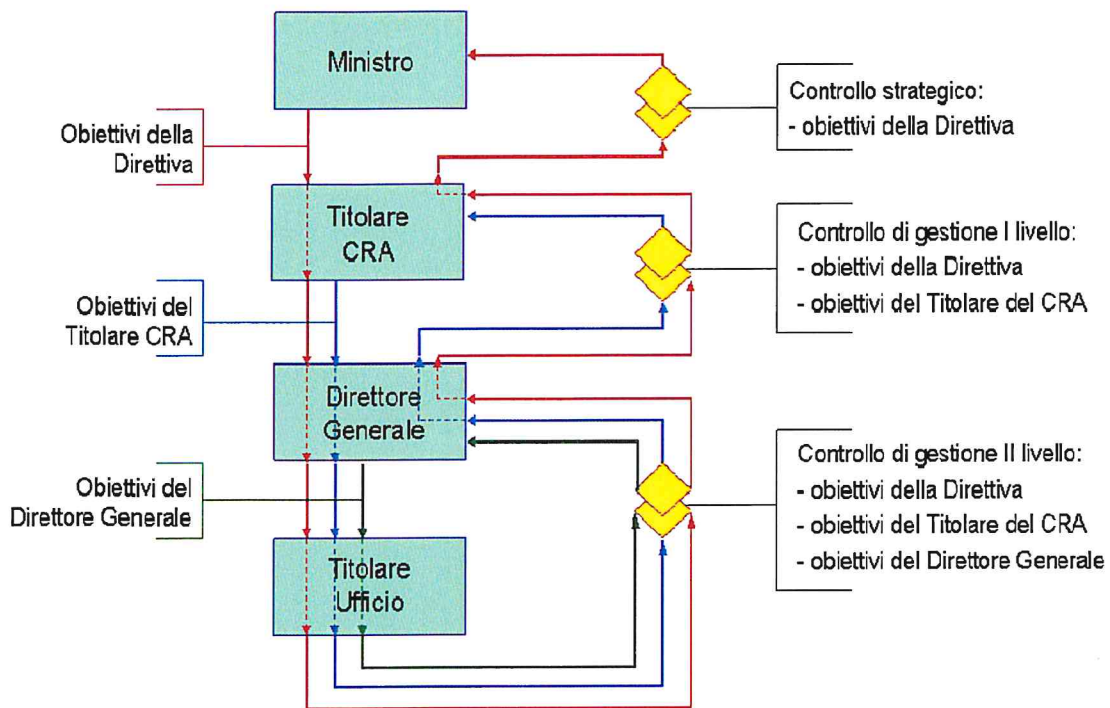
#### **A) Performance organizzativa**

Relativamente alla *performance organizzativa*, occorre distinguere tra:

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

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





In sintesi,

- a) **obiettivi strategici:** il monitoraggio 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, nel corso di appositi incontri, 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.
- b) **obiettivi strutturali:** il monitoraggio viene effettuato dai responsabili delle strutture organizzative che acquisiscono ogni trimestre, per il tramite del sistema informativo per il controllo di gestione (SIGEST), i dati necessari.

Quanto alla misurazione della *performance* organizzativa dell'intera Amministrazione, il Sistema di misurazione e valutazione prevede che, all'esito del monitoraggio finale, l'OIV effettua la valutazione 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.

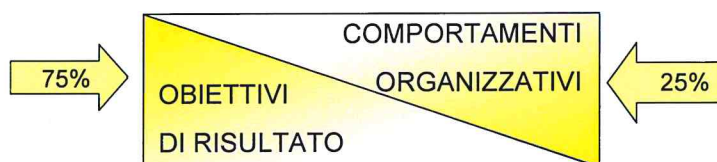
In considerazione delle innovazioni introdotte con l'emanazione delle "Linee guida per il Piano della performance – Ministeri", come rappresentato in precedenza (paragrafo 2.1.1), la *performance* organizzativa dell'Amministrazione verrà misurata anche con riferimento agli obiettivi specifici ed ai relativi indicatori, la cui consuntivazione, per l'anno 2018, sarà esposta nella Relazione sulla performance per il medesimo anno.

## B) Performance individuale

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

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

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



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

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

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

Il procedimento di valutazione individuale dei titolari dei Centri di responsabilità, dei dirigenti di prima e seconda fascia e del personale delle Aree, per l'anno 2018, risulta pressoché concluso.

Il rispetto delle modalità e delle tempistiche previste dal Sistema di misurazione e valutazione 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

Con decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, emesso previo parere di questo Organismo, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, si è proceduto all'aggiornamento di alcune parti del Sistema, del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti e del Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale (per il quale erano stati, in passato, introdotti alcuni aggiornamenti con decreto ministeriale 8 novembre 2013, n. 402).

Tra le novità introdotte dal decreto legislativo n. 74 del 2017, vi è, infatti, l'obbligo, a carico delle pubbliche amministrazioni, di aggiornare annualmente il Sistema (cfr. art. 7, comma 1, del Decreto), previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione.

Il citato decreto ministeriale n. 21 del 2019, oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali nel corso dei mesi di novembre e dicembre 2018, contiene, pertanto, i seguenti aggiornamenti:

- introduzione delle valutazioni espresse dagli *stakeholder* ai fini della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità;
- 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;
- rimodulazione del punteggio di risultato del personale 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;
- 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;
- 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;
- 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.



## 2.2 Infrastruttura di supporto

Presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è attivo, fin dal 2004, il Sistema informativo per il controllo di gestione “SIGEST”.

Il programma attualmente in uso rappresenta l'evoluzione di un applicativo già sviluppato per la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e concesso in riuso a questo Ministero, a tempo indeterminato ed a titolo gratuito, con Protocollo d'intesa sottoscritto tra la Scuola medesima e questa Amministrazione il 20 marzo 2014.

Il sistema è in grado di:

- calcolare l'*efficacia*, *efficienza tecnica* e l'*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.

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

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

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

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

Come già rappresentato nelle precedenti Relazioni, può sicuramente affermarsi che l'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione ha determinato progressivi cambiamenti nei "comportamenti" del personale.

In linea generale, infatti, l'introduzione di procedure volte a misurare ed a valutare la qualità delle prestazioni rese sembra aver stimolato, almeno nella maggior parte dei casi, la produttività, favorendo la competizione all'interno delle strutture, sebbene, in quest'ultimo caso, con effetti non sempre positivi, a causa delle situazioni conflittuali che sorgono inevitabilmente in presenza di differenziazione di giudizi o di punteggi inferiori alle aspettative.

E' probabilmente per evitare l'ingenerarsi di tali ultime situazioni, in un contesto di grave carenza di organico che, come sarà esposto nel seguito, rimane ancora insufficiente la "capacità di valutazione" dimostrata dai valutatori.



---

---

Sotto altro profilo, va evidenziato che, allo stato, non vi è alcun utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione, oltre a quello collegato all'aspetto della retribuzione accessoria.

In tal senso, sono degne di nota le novità contenute nel decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 74, con cui è stato modificato il decreto legislativo n. 150 del 2009.

E' stato ribadito, infatti, che il rispetto delle disposizioni che disciplinano il ciclo di gestione della *performance* sia non soltanto condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance*, ma rilevi anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Il predetto decreto legislativo prevede, inoltre, che, nella fase programmatica di definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, si debba tener conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale.

### **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, presso il Ministero, è



---

---

utilizzato un meccanismo, a suo tempo concordato con l'Ufficio studi della Ragioneria generale dello Stato, in base al quale gli obiettivi strategici 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 25 maggio 2017, n. 74 di modifica del decreto legislativo n. 150 del 2009, e delle "*Linee guida per il Piano della performance*", emanate, nel mese di giugno 2017, dal Dipartimento della funzione pubblica.

In particolare, tra le novità più rilevanti introdotte dal decreto legislativo n. 74 del 2017, figura l'obbligo per le Amministrazioni, di inserire, nei propri Piani della *performance* gli obiettivi c.d. "specifici", che devono rispondere a requisiti di coerenza con gli "obiettivi generali", emanati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, che identificano, nel quadro del programma di Governo, le priorità delle politiche pubbliche nazionali e le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Agli obiettivi specifici, come chiarito nelle *Linee guida per il Piano della performance*, sono associati indicatori di impatto con finalità di "*accountability*" esterna al cittadino.

Ciò posto, a partire dal bilancio di previsione 2018 – 2020, in base alle nuove disposizioni che regolano la materia, l'integrazione tra i cicli della *performance* e del bilancio, è stata realizzata mediante diverse modalità:

- in primo luogo, sotto il profilo dell'allineamento temporale, si è stabilito di anticipare l'avvio del processo di predisposizione del Piano della *performance*, prevedendo che esso abbia inizio subito dopo la presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza (DEF), prevista per il 10 aprile di ogni anno; a valle del DEF e in attuazione delle priorità politiche inizia la fase di programmazione comune al ciclo della *performance* (d.lgs. 150/2009), del bilancio (L. 196/2009) e della programmazione strategica (d.lgs.286/1999) con la definizione degli obiettivi. Per consentire l'inizio della programmazione economico-finanziaria, la definizione degli obiettivi specifici deve essere

- completata entro la fine di luglio. Tali obiettivi, definiti nel Piano su base triennale, infatti, orientano i contenuti della Nota integrativa al bilancio e quelli della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione. Successivamente al perfezionamento, entro il 20 ottobre - data di presentazione del Disegno di legge di bilancio al Parlamento -, degli esiti della programmazione finanziaria e della predisposizione delle Note integrative, viene definita la programmazione annuale di dettaglio, ovvero la declinazione annuale degli obiettivi specifici. 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;
- inoltre, sotto il profilo dei contenuti, è previsto che l'integrazione tra il Piano della *performance* e la Nota integrativa venga attuata attraverso la sostanziale coincidenza degli obiettivi specifici e dei correlati indicatori del Piano della *performance* con gli obiettivi di Nota integrativa, oltre che del c.d. "Quadro di riferimento", documento nel quale sono rappresentate le politiche pubbliche attuate dall'Amministrazione e che è unico per il Piano della performance e la Nota integrativa.

### **3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo**

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

Tra le linee di attività monitorate nell'ambito del controllo di gestione, sono infatti, evidenziate anche quelle alle quali sono associati obiettivi, con la possibilità, quindi, di monitorarne l'andamento e di misurare i relativi risultati alla fine dell'esercizio finanziario.

Il sistema consente anche l'elaborazione dei *report* contenenti i livelli di *performance* intermedi e finali, con evidenti vantaggi sia in termini operativi che sotto il profilo dell'attendibilità dei dati.

Il sistema è interconnesso con altri sistemi informativi, tra i quali:

- 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 – COINT (sistema di contabilità economica analitica del Ministero dell'economia e delle finanze);
- Centro elaborazione dati della Motorizzazione civile.



#### 4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Com'è noto, l'articolo 53, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha abrogato l'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che poneva a carico di ogni amministrazione, l'obbligo di adottare un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", da aggiornare annualmente, che indicasse le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Lo stesso decreto legislativo n. 33 del 2013, nel ribadire l'obbligo di adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, stabiliva, infatti, all'articolo 10, comma 2, che il Programma costituisse, di norma, una sezione del Piano di prevenzione della corruzione, adottato dalle amministrazioni ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Di recente, poi, il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha soppresso il richiamato articolo 10, comma 2, del decreto legislativo n. 33 del 2013, modificando il comma 1 del medesimo articolo, che prevede, ora, nella sua formulazione attuale, 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 di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto"*.

A decorrere, pertanto, dall'annualità 2016, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è stato più redatto come documento a sé stante, ma come una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Pertanto, si fa riferimento agli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 8 della legge n. 190 del 2012, come modificato dall'articolo 41, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 97 del 2016, costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del citato Piano triennale.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018 – 2020 è stato approvato con D.M. 22 febbraio 2018, n. 53.

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



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

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

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

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

---

---

In particolare, l'art. 41, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo ha introdotto il comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, in base al quale è attribuito all'Organismo indipendente di valutazione il compito di verificare *“che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”* e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione (da redigersi, ai sensi dell'articolo 14 della stessa legge, entro il 15 dicembre di ogni anno), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

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

Relativamente all'anno 2018, è stato conferito a tutti i Centri di responsabilità amministrativa l'obiettivo operativo *“Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”* nell'ambito dell'obiettivo strategico *“Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e sviluppo delle modalità di apertura e trasparenza di dati, informazioni e strumenti di rendicontazione”*.

Il relativo piano di azione (articolato nelle due fasi della trasmissione, al Responsabile per la prevenzione della corruzione delle misure anticorruzione adottate e dell'adempimento agli obblighi pubblicazione attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale), i risultati attesi ed i relativi indicatori sono consultabili sul portale istituzionale dell'Amministrazione, nell'apposito paragrafo della sezione *“Amministrazione trasparente”*, al seguente *link*:

<http://www.mit.gov.it/sites/default/files/media/normativa/2018-01/DM%2012%20del%2025-01-2018%20all3.pdf>

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.

Quanto alle previsioni del comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, relativamente alla verifica dei contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, va detto che la Relazione



medesima è stata redatta nel termine del 31 gennaio 2019, previsto con Comunicato dell'ANAC del 21 novembre 2018 ed è stata pubblicata sul sito *web* del Ministero al seguente *link*:

[http://trasparenza.mit.gov.it/archiviofile/mit/Altri\\_contenuti/Anticorruzione/PTPC\\_T/2018/Scheda\\_per\\_la\\_relazione\\_annuale\\_del\\_RPC\\_T\\_2018.pdf](http://trasparenza.mit.gov.it/archiviofile/mit/Altri_contenuti/Anticorruzione/PTPC_T/2018/Scheda_per_la_relazione_annuale_del_RPC_T_2018.pdf)

Nella Relazione si dà atto dei risultati positivi raggiunti e delle criticità riscontrate.

Tra i risultati positivi, sono stati segnalati dal RPC:

- l'individuazione, da parte del Dicastero, di misure idonee a ridurre il rischio di corruzione ed il compimento di azioni in linea con le finalità della normativa anticorruzione;
- attivazione della formazione;
- progressi apprezzabili rispetto all'anno 2017.

Tra le criticità, sono state evidenziate dal RPC:

- la necessità di *“costituzione di una struttura dedicata a sostegno dell'autonomia ed effettività del ruolo del RPC, come ora espressamente previsto dalla legge”*;
- l'attuazione parziale o incompleta di alcune misure individuate nel Piano, in parte attribuibile ad un'analisi ancora non completa della sostenibilità organizzativa ed economica delle misure.

Nella Relazione viene riconosciuto l'importante ruolo svolto da questo OIV ed il suo apporto collaborativo nel favorire l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, mediante un costante intervento di sensibilizzazione delle strutture volto a sollecitare l'attuazione delle misure previste negli obiettivi strategici ed il riscontro dei risultati conseguiti.

Nell'esercizio della sua attività di verifica, questo Organismo evidenzia, infine, che il documento risulta redatto in conformità al modello pubblicato sul portale dell'ANAC con il citato Comunicato e risulta completo di tutte le informazioni richieste, ad eccezione del punto 3.C (Giudizio sull'attuazione delle ulteriori misure specifiche realizzate).

Si segnala, tuttavia, che il documento non risulta pubblicato in formato aperto (come previsto dalle norme in materia di trasparenza) e che i punti “2.A.1” e “4.G.1” non risultano aggiornati rispetto ai medesimi punti della Relazione pubblicata l'anno precedente.



## 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](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 OIV ha attuato una serie di procedure di monitoraggio.

Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e *target*, è stata effettuata l'analisi "a campione", descritta al paragrafo 2.1.1.

Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, è stato supportato il Referente della *performance* nell'attività di costante coordinamento delle strutture in tutte le fasi del ciclo di *performance*: definizione delle proposte di obiettivi, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione finale.

Riguardo al processo di assegnazione degli obiettivi, è stato verificato che fossero emanate, da parte dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa e dei titolari degli uffici dirigenziali generali, le direttive per l'assegnazione degli obiettivi medesimi.

Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, è stato supportato l'organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali.

Riguardo al monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, sono state effettuate periodiche verifiche sul sito e sono stati tenuti contatti continui con i responsabili della pubblicazione dei dati e con i referenti della materia nelle varie strutture.

Riguardo agli *standard* di qualità dei servizi erogati, sono stati raccolti, verificati e pubblicati i dati di monitoraggio comunicati trimestralmente dalle strutture interessate.

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

### **7.1 CRITICITA'**

Relativamente all'anno 2018, si riportano di seguito le principali criticità osservate:

- ritardo nell'adozione del decreto di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, adottato nel mese di febbraio 2018;
- ritardo nella sottoscrizione dell'Accordo integrativo per l'utilizzazione del Fondo unico di Amministrazione. Tale Accordo, per la parte relativa al collegamento tra la valutazione e l'attribuzione del conseguente "compenso incentivante la produttività" dovrebbe essere definito anteriormente all'avvio delle procedure di valutazione per l'anno di riferimento.

Sotto un profilo più generale, si è rilevata, anche per il 2018, la sostanziale assenza di diversificazione dei giudizi correlati alle valutazioni individuali, che risultano tutti orientati verso il massimo del punteggio.

E', pertanto, apprezzabile il lavoro svolto dall'Amministrazione ai fini dell'aggiornamento del Sistema, come esposto al paragrafo 2.1.3 e dell'introduzione di meccanismi automatici volti garantire - sia pure limitatamente al personale non dirigenziale - la differenziazione dei punteggi.

E' auspicabile che l'Amministrazione prosegua il percorso in tal senso avviato, anche con riferimento alle restanti categorie di personale.

### **7.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Sulla base dell'attività generale, questo OIV ritiene di poter proporre:

- interventi formativi che possano favorire un progressivo cambiamento nelle modalità di percezione della cultura della valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- interventi legislativi per la previsione di sanzioni più incisive per le ipotesi di inosservanza degli obblighi discendenti dalla normativa in materia di valutazione, trasparenza ed integrità;
- rafforzamento dei poteri facenti capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la previsione di adeguate strutture a sostegno della sua attività.

IL PRESIDENTE  
(Dott. Ing. *Ciro Esposito*)