



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 2019

APRILE 2019

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1 <i>Performance organizzativa ed individuale</i>	4
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target.....</i>	4
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale</i>	10
2.1.3 <i>Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	12
2.2 <i>Infrastruttura di supporto</i>	13
2.3 <i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....</i>	14
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	15
3.1 <i>Integrazione con il ciclo di bilancio</i>	15
3.2 <i>Integrazione con gli altri sistemi di controllo</i>	17
4. IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA.....	17
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'	21
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	21
7. CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	22
7.1 <i>Criticità</i>	22
7.2 <i>Proposte di miglioramento</i>	22

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 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 Trasparenza¹, (sostitutivo dell'invio tramite mail, PEC, ecc.)"*, la presente Relazione ed i relativi allegati sono inseriti nel Portale medesimo.

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

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa ed individuale

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Piano della *performance* 2019-2021 è stato adottato con D.M. 31 gennaio 2019, n. 22, registrato alla Corte dei conti il 26 febbraio 2019, registro 1, foglio 369.

E' stato redatto tenendo conto della disciplina contenuta nelle "*Linee guida per il Piano della performance - Ministeri*", emanate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di giugno 2017.

E' articolato in "obiettivi specifici" dell'Amministrazione, di respiro triennale, cui sono associati prevalentemente indicatori di impatto finalizzati a misurare la *performance* organizzativa dell'Amministrazione, e in "obiettivi annuali", attuativi degli obiettivi specifici, misurabili attraverso indicatori di efficacia ed efficienza, assegnati alle strutture ai fini della misurazione e valutazione individuale.

La selezione degli obiettivi specifici, analoghi a quelli contenuti nel Piano della performance 2018-2020, è stata operata nell'ambito degli obiettivi strategici conferiti dal Ministro ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa con la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 11 gennaio 2019, n. 7, registrata dalla Corte dei conti in data 1° febbraio 2019, registro 1, foglio 249.

Gli obiettivi contenuti nella Direttiva annuale, con i correlati piani di azione, indicatori e *target* sono declinati con le direttive dei titolari dei Centri di responsabilità amministrativa ai Direttori generali, i quali, a loro volta, emanano le direttive per l'assegnazione degli obiettivi c.d. "strutturali" agli Uffici dirigenziali di livello non generale.

Le *Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali* sono emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva ministeriale e di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva dipartimentale.

Gli obiettivi strutturali ed i correlati indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa ed individuale sono contenuti nell' "Allegato tecnico 1" al Piano della performance 2019-2021.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* - specifici, annuali 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*.

Le verifiche effettuate da questo Organismo hanno riguardato un campione delle schede obiettivo delle unità organizzative di secondo livello.

Il campionamento è stato realizzato attraverso:

- la determinazione della lista delle tipologie di schede-obiettivo;
- la scelta del piano di campionamento;
- la scelta del metodo di estrazione delle schede-obiettivo da inserire nel campione.

La lista delle tipologie di schede è stata ottenuta raggruppando per tipologia le schede-obiettivo del Piano della performance. Queste ultime, in numero di 204, sono state ridotte a 171, tenendo conto che agli uffici periferici sono stati assegnati i medesimi obiettivi.

STRUTTURE/GRUPPI	Numero di tipologie di schede
<i>Gabinetto del Ministro</i>	9
<i>Dipartimento per le infrastrutture ed i sistemi informativi e statistici</i>	47
<i>Provveditorati</i>	37
<i>Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale</i>	47
<i>Direzioni generali territoriali</i>	9
<i>Consiglio Superiore dei lavori pubblici</i>	7
<i>Altri</i>	15
TOTALE	171

Nel primo gruppo, oltre agli 8 uffici del Gabinetto del Ministro, è stata inserita la scheda-obiettivo della Struttura tecnica permanente di misurazione della performance.

Nel gruppo relativo al Dipartimento per le infrastrutture ed i sistemi informativi e statistici sono state inserite 45 schede per le Divisioni delle Direzioni generali del Dipartimento, una scheda tipo per l'Ufficio tecnico dighe ed una scheda per l'Ufficio ispettivo territoriale della Direzione generale per la vigilanza sulle concessionarie autostradali. Queste ultime due strutture hanno schede-obiettivo uguali per tutti gli uffici periferici.

Riguardo alle Direzioni generali territoriali, sono state considerate le tre schede tipo dell'Ufficio della motorizzazione civile, del Centro prova autoveicoli e dell'Ufficio per i trasporti ad impianti fissi per ciascuna Direzione generale territoriale.

Il gruppo “Altri” comprende dieci schede del Comando generale delle Capitanerie di Porto, tre schede della Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime e due schede per gli incarichi di studio e consulenza.

Ad ogni scheda-obiettivo, di ciascun gruppo, è associato un numero progressivo che individua univocamente l’unità stessa. La numerazione è successiva per ogni struttura/gruppo individuata (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

La scelta del piano di campionamento è stata effettuato secondo il metodo di campionamento casuale. Le schede-obiettivo iniziali sono state suddivise o stratificate in 7 gruppi, 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 171 (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 stata approssimata a 18 unità.

Il metodo di estrazione delle schede-obiettivo

Con l’utilizzo della funzione per la generazione dei numeri casuali del foglio di calcolo Excel è stata effettuata l’estrazione delle schede da inserire nel campione 2019 (la documentazione di supporto è agli atti di questo Organismo).

Numerosità della popolazione			N =	171
Numerosità del campione			n =	18
Frazione di campionamento n/N=10%			n/N =	10/%
	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	1
Consum	7	0,70	1	3
Dipartimento infrastrutture	47	4,70	5	26,5,21,38,7
Provveditorati	37	3,70	4	17,2,13,29
Dipartimento Trasporti	47	4,70	5	14,43,36,27,18
DGT	9	0,90	1	10
Altri	15	1,50	1	6
TOTALE	171	17,10	18,00	

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

Le schede estratte sono relative agli Uffici indicati in tabella.

Strutture/Gruppi	Numero scheda	Ufficio corrispondente
Gabinetto	1	UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE - UFFICIO DI GABINETTO SETTORE INFRASTRUTTURE FERROVIARIE E STRADALI, DIGHE, EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA, OPERE STRATEGICHE, PROVVEDITORATI E CONSIGLIO SUPERIORE DEI LAVORI PUBBLICI
Dipartimento infrastrutture	5	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, LA PROGRAMMAZIONE ED I PROGETTI INTERNAZIONALI - DIV. 4
	7	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, LA PROGRAMMAZIONE ED I PROGETTI INTERNAZIONALI - DIV. 6
	21	DIREZIONE GENERALE PER LE STRADE E LE AUTOSTRADE E PER LA VIGILANZA E LA SICUREZZA NELLE INFRASTRUTTURE STRADALI - DIV. 5
	26	DIREZIONE GENERALE PER LA REGOLAZIONE ED I CONTRATTI PUBBLICI - DIV. 3
	38	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE CONCESSIONARIE AUTOSTRADALI - DIV. 4
Provveditorati	2	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE ALLE OO.PP. PER IL PIEMONTE, LA VALLE D'AOSTA E LA LIGURIA - UFF. 2
	13	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE ALLE OO.PP. PER IL VENETO, TRENTO ALTO ADIGE, FRIULI VENEZIA GIULIA - UFF. 5
	17	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE PER LA TOSCANA, LE MARCHE E L'UMBRIA - UFF.3
	23	PROVVEDITORATO INTERREGIONALE ALLE OO.PP. PER LA CAMPANIA, IL MOLISE, LA PUGLIA E LA BASILICATA - UFF.4
Dipartimento Trasporti	14	DIREZIONE GENERALE PER LA SICUREZZA STRADALE - DIV. 1
	18	DIREZIONE GENERALE PER LA SICUREZZA STRADALE - DIV. 5
	27	DIREZIONE GENERALE PER IL TRASPORTO E LE INFRASTRUTTURE FERROVIARIE - DIV. 5
	36	DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE AUTORITA' PORTUALI, LE INFRASTRUTTURE PORTUALI ED IL TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA INTERNE - DIV. 2
	43	DIREZIONE GENERALE PER GLI AEROPORTI ED IL TRASPORTO AEREO - DIV.2
DGT	10	DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE PER IL SUD UNITA' ORGANIZZATIVA - UFFICIO MOTORIZZAZIONE CIVILE NAPOLI (anche attività di coordinamento delle sezioni di Benevento, Caserta, Campobasso e Isernia)
Consumi	3	CONSIGLIO SUPERIORE DEI LAVORI PUBBLICI UFFICIO - SEGRETERIA GENERALE
Altri	6	COMANDO GENERALE DELLE CAPITANERIE DI PORTO - CAPITANERIA TORRE DEL GRECO

Le 18 schede appartenenti al campione sono state analizzate utilizzando i criteri contenuti in tabella.

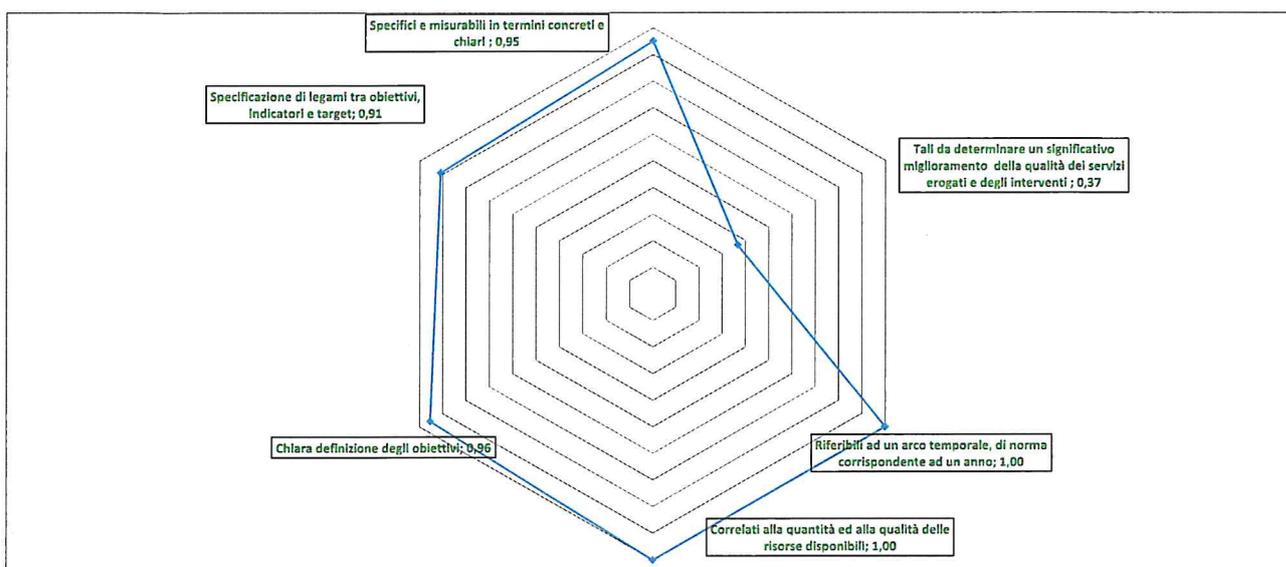
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse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

Agli obiettivi di ciascuna scheda sono stati assegnati specifici valori per ogni criterio. Valori variabili da 0 a 1 (0 - 0,2 - 0,4 - 0,6 - 0,8 - 1), secondo le indicazioni della delibera ANAC (ex CiVIT) n. 4/2012.

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

Descrizione criteri	Punteggio medio
COMPLIANCE DEGLI OBIETTIVI	
Specifici e misurabili in termini concreti e chiari	0,95
Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	0,37
Riferibili ad un arco temporale, di norma corrispondente ad un anno	1,00
Correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili	1,00
Chiara definizione degli obiettivi	0,96
Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target	0,91

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 a partire dal Piano della performance 2018-2020.



Le verifiche campionarie condotte evidenziano che gli obiettivi assegnati per l'anno 2019 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità, con indicatori sostanzialmente adeguati, anche se riferiti alla sola misura dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Al contrario, risulta ancora evidente la scarsa idoneità degli obiettivi a *determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*, anche se si rileva un leggero incremento rispetto agli anni precedenti. Il valore si attesta ancora su valori bassi, considerata la tendenza delle strutture a mantenere il livello dei *target* costante o in diminuzione. Tendenza derivante dalla condivisibile osservazione che la crescente carenza di risorse umane condiziona in maniera sostanziale la possibilità di migliorare i risultati, ma derivante anche dalla necessità di assicurarsi il massimo della valutazione, in un contesto in cui il massimo della valutazione è la normalità.

2.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale

Il “Sistema di misurazione e valutazione della *performance*” 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:

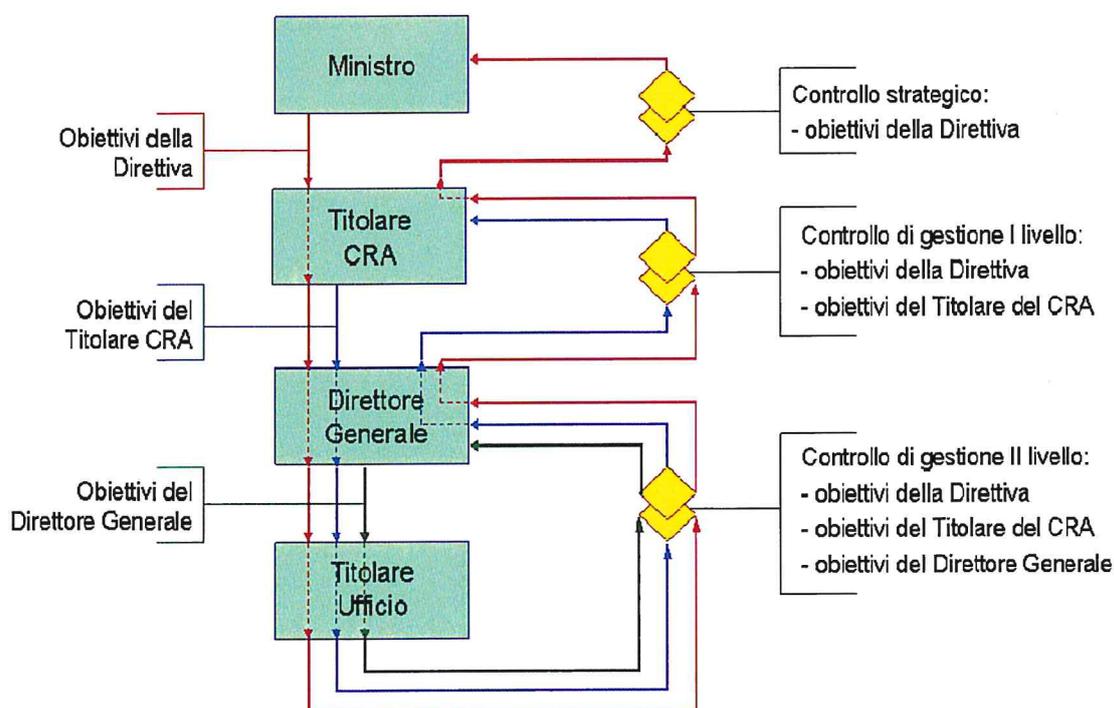
- 1) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità;
- 2) Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti;
- 3) Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

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:



Il monitoraggio degli obiettivi strategici è effettuato da questo Organismo, che, nell'esercizio dei compiti di supporto all'organo di indirizzo politico, acquisisce ogni trimestre i dati necessari dai centri di responsabilità amministrativa. Il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi raggiunti. Nei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio questo Organismo, nella logica della valutazione partecipata, sottopone gli esiti del monitoraggio di periodo a ciascun CRA, allo scopo di approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi adottati, nonché al fine di acquisire la documentazione a sostegno ritenuta necessaria, prima di riferirne gli esiti al Ministro.

Il monitoraggio degli obiettivi strutturali è effettuato dai responsabili delle strutture organizzative, che acquisiscono, ogni trimestre, dal sistema informativo per il controllo di gestione (SIGEST), i dati necessari.

Quanto alla *performance* organizzativa dell'intera Amministrazione, il Sistema di misurazione e valutazione prevede che, all'esito del monitoraggio finale, l'OIV effettua la misurazione e valutazione della performance organizzativa, estraendo i risultati dal SIGEST, in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati, ed attribuendoli:

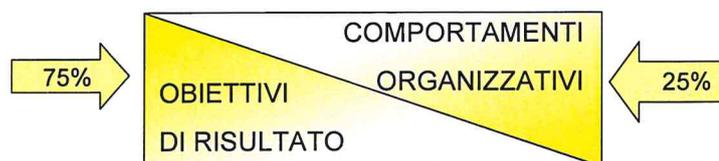
- in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono;
 - quale media dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono;
 - quale media dei risultati di queste ultime ai Dipartimenti sovraordinati;
- tenendo conto degli indicatori di impatto correlati agli obiettivi specifici, in base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

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 non si è ancora concluso. I ritardi sono derivati dall'emergenza sanitaria in corso.

Il rispetto dei contenuti del Sistema di misurazione e valutazione evidenzia che le procedure che regolano la materia, all'interno del Ministero, possono considerarsi ormai consolidate.

2.1.3 Aggiornamenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Con decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, sono state aggiornate 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, quest'ultimo già in precedenza aggiornato, con decreto ministeriale 8 novembre 2013, n. 402.

Gli aggiornamenti del Sistema, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali nei mesi di novembre e dicembre 2018, riguardano:

- l'introduzione, ai fini della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità amministrativa, delle valutazioni espresse dagli *stakeholder*;
- l'introduzione della valutazione negativa, debitamente motivata, con un punteggio pari a zero, attribuita per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione, con riferimento alle violazioni commesse, ai sensi

- dell'articolo 22, comma 13, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, successivamente al 22 giugno 2017;
- la rimodulazione del punteggio di risultato del personale non dirigente in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, individuato con riferimento al numero giorni di assenza, relativamente a specifiche tipologie di astensione dal servizio, tassativamente previste;
 - l'attribuzione del punteggio massimo relativo ai comportamenti organizzativi, pari a 25 punti, esclusivamente alle unità di personale, individuate, d'intesa tra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018;
 - l'attribuzione di un punteggio diverso da 25, a ciascuna delle restanti unità di personale, differenziando i giudizi come richiesto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del Decreto;
 - la necessità di differenziazione dei giudizi da parte dei valutatori, nell'attribuzione dei punteggi ai dirigenti, anche tenendo conto della loro capacità di valutazione, come previsto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del Decreto.

L'aggiornamento del Sistema ha incontrato diffuse resistenze. Le richieste di sospensione delle procedure di valutazione del personale non dirigenziale, pervenute dalle Organizzazioni sindacali, non sono state recepite dall'organo di indirizzo politico.

2.2 Infrastruttura di supporto

Il Ministero si è dotato, sin dal 2004, di un Sistema informativo per il controllo di gestione "SIGEST".

La piattaforma tecnologica attualmente in uso - che ha sostituito la precedente, estremamente onerosa - rappresenta l'evoluzione di un applicativo sviluppato da questo Organismo per la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da questa concesso in riuso a tempo indeterminato ed a titolo gratuito, con Protocollo d'intesa 20 marzo 2014.

Il sistema è in grado di:

- calcolare *efficacia, efficienza tecnica 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: 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	Trimestrale	Importazione automatica	SICOGE
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.

L'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione della performance ha progressivamente modificato i "comportamenti" del personale, stimolandone, per

un verso, la produttività e favorendo, per altro verso, la competizione all'interno delle strutture. Ha sicuramente evidenziato un'avversione diffusa al concetto stesso di valutazione e creato situazioni conflittuali in presenza di punteggi inferiori alle aspettative.

Tali ultime situazioni, pur avendo quasi tutte trovato naturale composizione nell'ambito dei rimedi previsti dal Sistema, hanno probabilmente spinto i dirigenti ad evitarne l'insorgere, appiattendo i giudizi. La differenziazione delle valutazioni individuali, tutte orientate al massimo punteggio, è ben lontana dalla significatività auspicata dal decreto legislativo n. 150/2009.

Le valutazioni individuali, peraltro, sono scarsamente utilizzate. Rilevano per il calcolo dei trattamenti economici accessori. Rilevano scarsamente nell'ambito delle progressioni economiche: i punteggi conseguiti non rientrano tra i requisiti prioritari, ma solo tra i titoli preferenziali in caso di parità di punteggio. Non rilevano affatto nel procedimento di conferimento degli incarichi e nella formulazione dei fabbisogni formativi.

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

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Al fine di assicurare la coerenza ed il collegamento tra gli obiettivi presenti nel Piano della *performance* e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, richiesti sia dal decreto legislativo n. 150 del 2009 sia dalla legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel corso della programmazione degli obiettivi, si tiene conto delle proposte formulate dall'Amministrazione al Ministero dell'economia e delle finanze per la definizione del disegno di legge di bilancio e per la stesura della correlata nota integrativa. Nella "fase ascendente", fissata per la fine del mese di settembre, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa, nel proporre al Ministro gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche, tengono conto, per quanto attiene alle risorse finanziarie, dei dati contenuti nelle note integrative trasmesse ai fini della formazione del progetto di bilancio di previsione. Nelle fasi di "consolidamento" e di successiva stesura della direttiva annuale, fissate per i mesi di novembre e dicembre, si tiene conto dell'andamento dei lavori del disegno di legge di bilancio.

A livello operativo, al fine di assicurare una piena coerenza tra il processo di programmazione degli obiettivi ed il ciclo di bilancio, 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 contenuti nella Direttiva annuale per l'attività amministrativa e per la gestione trovano collocazione, in sede di compilazione della Nota integrativa, all'interno di obiettivi

più ampi, denominati "Macro-obiettivi", destinati a ricomprendere gli obiettivi basati su linee di attività e competenze omogenee, in ragione della materia e della struttura di riferimento, all'interno di ciascun programma di spesa.

Inoltre, allo scopo di garantire il collegamento tra gli indicatori inseriti nella Nota integrativa al bilancio di previsione ed il sistema di indicatori e obiettivi adottati da ciascuna amministrazione per le valutazioni previste dalla legge 4 marzo 2009, n. 15, e dai successivi decreti attuativi, così come previsto dall'articolo 21, comma 11, della legge n. 196 del 2009, gli indicatori riportati nella Nota integrativa sono selezionati fra quelli contenuti nel Piano della *performance* che meglio rappresentano l'obiettivo ed il Programma cui sono associati.

Tale impostazione è stata rafforzata con l'emanazione del decreto legislativo n. 74/2017, di modifica del decreto legislativo n. 150/2009, e delle "*Linee guida per il Piano della performance*".

In particolare, sono stati inseriti, nel Piano della *performance*, gli "obiettivi specifici", che rispondono a requisiti di coerenza con gli "obiettivi generali" emanati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai quali sono associati indicatori di impatto con finalità di "*accountability*".

Ciò posto, a partire dal bilancio di previsione 2018 – 2020, l'integrazione tra i cicli della *performance* e del bilancio è stata rafforzata rendendo più stringenti l'allineamento temporale e la coerenza dei contenuti.

Quanto all'allineamento temporale, l'avvio della programmazione coincide con la presentazione alle Camere del Documento di economia e finanza (DEF), prevista per il 10 aprile. La definizione degli obiettivi specifici, che orientano i contenuti della Nota integrativa al bilancio e quelli della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, è completata entro la fine di luglio. La programmazione annuale di dettaglio, che comprende anche la declinazione annuale degli obiettivi specifici, prende le mosse dalla presentazione del Disegno di legge di bilancio al Parlamento, prevista per il 20 ottobre, tenendo conto della stesura finale della Nota integrativa. Entro il 31 dicembre viene approvata la legge di bilancio e, entro 10 giorni da tale approvazione, è emanata la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno appena iniziato.

Quanto ai contenuti, è prevista la sostanziale coincidenza degli obiettivi specifici con gli obiettivi di Nota integrativa ed è previsto un unico "Quadro di riferimento", documento nel quale sono rappresentate le politiche pubbliche attuate dall'Amministrazione, per il Piano della *performance* e per la Nota integrativa.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

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

Nelle linee di attività del SIGEST, infatti, sono ricompresi anche gli obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, che sono monitorati ogni trimestre ed alla fine dell'esercizio finanziario, con l'elaborazione di *report* contenenti i livelli di *performance* intermedi e finali.

Il sistema è interconnesso con i sistemi informativi:

- SAP-HR (gestione e rilevazione presenze/assenze);
- NoiPa del Ministero dell'economia e delle finanze (ex Service personal tesoro, per la gestione degli stipendi);
- SICOGE (sistema di contabilità finanziaria ed economica analitica del Ministero dell'economia e delle finanze);
- Centro elaborazione dati della Motorizzazione civile.

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

Come è noto, la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e il successivo decreto legislativo, 14 marzo 2013, n. 33, recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, prevedono che le amministrazioni, ogni anno, redigano e pubblichino un Piano triennale per la prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, attraverso il Piano nazionale anticorruzione, che costituisce un atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni. Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha previsto che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali, e che ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del citato Piano triennale.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2019 – 2021 è stato approvato con D.M. 31 gennaio 2019, n. 20, registrato alla Corte dei conti il 5 marzo 2020.

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 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

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.

Per l'anno 2019, è stato conferito, ai 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 “*Semplificazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi*”. Il piano di azione, 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/2019-04/DM%207%20-%202011-01-2019%20-%20Allegato%203.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.

Le attività del Ministero in materia di trasparenza ed integrità sono state contrassegnate da una forte sinergia tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile della trasparenza con l'assegnazione alle strutture di obiettivi collegati al ciclo della *performance* e diretti a promuovere e stimolare la diffusione della cultura della legalità e ad introdurre concretamente nei processi gestiti dal Ministero una serie di misure idonee a prevenire i fenomeni corruttivi.

I due profili, quello degli adempimenti relativi alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione e quelli inerenti il ciclo della *performance* hanno seguito, negli anni, percorsi formalmente paralleli, ma sostanzialmente convergenti,

influenzandosi reciprocamente e realizzando l'auspicata integrazione tra i due processi.

Nel corso del 2019, i Centri di responsabilità hanno verificato la validità dell'analisi del rischio effettuata nel 2014, ripetendo la rilevazione, e verificato l'efficacia delle misure di prevenzione precedentemente adottate, segnalando al responsabile della prevenzione della corruzione la necessità di presidiare ulteriori linee di attività e le criticità emerse nella fase di monitoraggio delle misure già adottate. Il responsabile per la prevenzione della corruzione ha fornito il modello per la rilevazione e lo schema di relazione sull'efficacia delle misure.

Quanto alle previsioni del comma 8-*bis* dell'articolo 1 della legge n. 190/2012, la Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione è stata redatta nel termine del 31 gennaio 2020, previsto con Comunicato dell'ANAC del 21 novembre 2019 ed è stata pubblicata sul sito *web* del Ministero al seguente *link*: http://trasparenza.mit.gov.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

La Relazione dà conto dei risultati positivi raggiunti e delle criticità riscontrate.

Tra i risultati positivi:

- l'attivazione di azioni in linea con le finalità della normativa anticorruzione, l'individuazione di misure idonee a ridurre il rischio, l'inserimento delle attività di contrasto alla corruzione negli obiettivi strategici conferiti con la Direttiva annuale;
- l'impulso alle attività di monitoraggio, di analisi e di aggiornamento della mappatura del rischio, nonché l'orientamento degli obiettivi di indirizzo politico strategico a processi sistematici di analisi di contesto, tanto interno che esterno, di individuazione delle aree e delle attività a maggior rischio di corruzione, di gestione del rischio attraverso misure di "contrasto/riduzione";
- l'avvio di percorsi specialistici in anticorruzione;
- progressi apprezzabili rispetto all'anno 2018.

Tra le criticità, la necessità di costituzione, in linea con le prescrizioni della legge n. 190/2012 e del PNA 2019 dell'ANAC, di una struttura a supporto del RPC dotata di adeguato personale e mezzi, a garanzia di effettiva autonomia ed incisività operativa.

Le attività di verifica di questo Organismo hanno evidenziato che il documento risulta redatto in conformità al modello previsto e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ

Con decreto ministeriale 12 febbraio 2014, n. 39, aggiornato, da ultimo, con decreto ministeriale 12 maggio 2017, n. 188, si è proceduto all'aggiornamento degli *standard* di qualità ed all'individuazione dei servizi erogati dal Ministero.

I decreti ed i relativi allegati sono pubblicati sul portale istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente", al seguente *link*:

http://trasparenza.mit.gov.it/pagina632_carta-dei-servizi-e-standard-di-qualit.html

Questo Organismo ha effettuato il monitoraggio degli *standard* di qualità, per l'anno 2019, con cadenza trimestrale, nell'ambito dell'obiettivo operativo "*Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*", contenuto nella Direttiva annuale.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nello svolgimento dei propri compiti, questo Organismo ha attuato una serie di procedure di monitoraggio.

Ha effettuato le verifiche "a campione" concernenti obiettivi, indicatori e *target*, con la procedura descritta al paragrafo 2.1.1.

Ha stimolato ed accertato la puntuale emanazione, da parte dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa e dei titolari degli uffici dirigenziali generali, delle direttive per l'assegnazione degli obiettivi.

Ha supportato l'organo di indirizzo politico nelle attività di controllo strategico e di valutazione dei dirigenti apicali.

Ha misurato e valutato la performance organizzativa, come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni e dalle Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica.

Ha monitorato la pubblicazione dei dati previsti in materia di trasparenza, effettuando periodiche verifiche sul sito istituzionale e tenendo contatti continui con i responsabili della pubblicazione dei dati e con i referenti della materia nelle varie strutture.

Ha raccolto e verificato i dati di monitoraggio degli *standard* di qualità dei servizi erogati, comunicati dalle strutture interessate.

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

7.1 CRITICITA'

Gli elementi di maggior criticità risiedono nella **persistente mancata differenziazione dei giudizi** e nello **scarso utilizzo delle valutazioni individuali** ai fini dei percorsi di carriera e dei fabbisogni formativi.

In fase di programmazione, è palese la tendenza delle strutture a mantenere, nel tempo, il livello dei *target* costante o in diminuzione. Tendenza sicuramente dovuta alla crescente penuria di risorse umane, che condiziona in maniera sostanziale la possibilità di migliorare i risultati, ma dovuta, anche, alla **necessità di assicurarsi il massimo della valutazione**, in un contesto in cui il massimo della valutazione è la normalità.

Nella successiva fase di valutazione, si evidenzia un'avversione diffusa al concetto stesso di valutazione, che sfocia in situazioni conflittuali in presenza di punteggi inferiori alle aspettative. Tali ultime situazioni, pur trovando naturale composizione nell'ambito dei rimedi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, spingono i dirigenti ad evitarne l'insorgere, appiattendolo i giudizi. In concreto, i valutatori non comunicano al sistema di misurazione della performance il giudizio maturato nei confronti dei collaboratori ed attribuiscono il **massimo punteggio** alla stragrande maggioranza di essi. Risulta eccellente, nei trascorsi nove anni, più del 95% dei dirigenti e del personale. La differenziazione delle valutazioni individuali è ben lontana dalla "significatività" auspicata dal decreto legislativo n. 150/2009.

Le valutazioni individuali, peraltro, sono scarsamente utilizzate. Rilevano per il calcolo dei trattamenti economici accessori. Rilevano scarsamente nell'ambito delle progressioni economiche: i punteggi conseguiti non rientrano tra i requisiti prioritari, ma solo tra i titoli preferenziali in caso di parità di punteggio. Non rilevano affatto nel procedimento di conferimento degli incarichi e nella formulazione dei fabbisogni formativi.

7.2. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Sono dunque necessari, e non più rinviabili, interventi di modifica al Sistema di misurazione e valutazione della performance volti ad evitare il ripetersi dei comportamenti appena delineati.

Già nella Relazione dello scorso anno, lo scrivente ha avuto modo di esprimere apprezzamento per l'introduzione, nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, di meccanismi automatici volti garantire, sia pure limitatamente al personale non dirigenziale, la differenziazione dei punteggi.

Chi scrive deve oggi registrare la diffusa resistenza all'applicazione delle modifiche introdotte e, addirittura, le richieste di sospensione delle nuove procedure di valutazione da parte delle Organizzazioni sindacali, alle quali, sinora, non ha ritenuto di dover accedere l'organo di indirizzo politico.

All'esito della fase di valutazione in corso, è auspicabile, invece, che si metta mano a nuove modifiche del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, che perfezionino ulteriormente i meccanismi di differenziazione e che consentano, finalmente, di individuare percorsi formativi personalizzati, nonché idonei meccanismi di crescita in carriera e di affidamento degli incarichi, sinora lasciati all'intuito o, peggio, alla discrezione.

Sarebbe auspicabile, infine, un intervento del Dipartimento della funzione pubblica volto a definire, in maniera quantitativa, il concetto di *significativa differenziazione dei giudizi*, che, finché resta indeterminato, mette al riparo i dirigenti da ogni conseguenza per la diffusa pratica della non differenziazione.

IL PRESIDENTE
(Dott. Ing. Ciro Esposito)





Home



Performance organizzativa

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



Elenco



Modifica



Cronologia

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

Trimestrale

A.2 - Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio?

- Organo di vertice politico-amministrativo
- Dirigenti di I fascia e assimilabili
- Dirigenti di II fascia e assimilabili
- OIV

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

No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno



Performance individuale

Categorie di personale a cui sono assegnati gli obiettivi individuali.

 Elenco

 Modifica

 Cronologia

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

Dirigenti di I fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

31

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

31

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Dirigenti di II fascia e assimilabili

Personale in servizio (valore assoluto)

164

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

164

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

50% - 100%

Quota con controfirma scheda obiettivi

50% - 100%

Non dirigenti

Personale in servizio (valore assoluto)

6771

Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)

0

Quota con assegnazione tramite colloquio con valutatore

0%

Quota con controfirma scheda obiettivi

0%



Struttura tecnica permanente

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per la struttura tecnica permanente.

Elenco

Modifica

Cronologia

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

7

C.2 - Quante unità di personale hanno prevalentemente

Competenze economico-gestionali?

3

Competenze giuridiche?

2

Altre competenze?

2

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

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

430780

Costo di eventuali consulenze

0

Altri costi diretti annui

20910

Costi generali annui imputati alla STP diversi dai precedenti

0

Costo annuo totale della STP

451690

C.4 - La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie?

- La STP ha un numero adeguato di personale
- La SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale
- La SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico

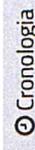


Sistema di controllo di gestione

In questa pagina sono riportate tutte le informazioni inserite per sistemi di controllo di gestione.



Modifica



Cronologia

Denominazione del Sistema di Controllo di Gestione

SIGEST

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

Tutte le strutture dell'amministrazione

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

Sistema di contabilità generale

Modalità di alimentazione,

Nessuna

Sistema di contabilità analitica

Modalità di alimentazione,

Automatica

Protocollo informatico

Modalità di alimentazione,

Nessuna

Service personale del Tesoro (SPT)

Modalità di alimentazione,

Manuale

Sistema informatico di gestione del personale

Modalità di alimentazione,

Manuale

Altro sistema 1

Nome sistema

Centro Elaborazione Dati Motorizzazione civile

Modalità di alimentazione

Manuale



Home



Performance e sistemi informativi

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

Elenco

Modifica

Cronologia

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

Indicatori obiettivi strategici

No

Indicatori obiettivi operativi

Sì

Fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore

Nel sistema di misurazione e valutazione del Ministero, le fasi del programma di azione riferito all'obiettivo operativo conferito ai titolari dei Centri di responsabilità con la direttiva annuale per l'attività amministrativa e la gestione, costituiscono, di per se stesse, obiettivi delle unità organizzative di secondo livello, compresi i relativi indicatori, che vengono rilevati trimestralmente nel sistema informativo per il controllo di gestione, ai fini della misurazione della performance organizzativa. Esempio riferito all'anno 2019. OBIETTIVO OPERATIVO 1.B1.1: Prosecuzione dei controlli relativi alla sicurezza stradale indirizzati alle imprese e alle autoscuole INDICATORE: N. controlli/N. richieste Lo stesso obiettivo è attribuito alla competente Divisione con il medesimo indicatore, misurato all'interno del Sistema informativo per il controllo di gestione.

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

Obiettivi strategici

Sistema di contabilità generale

Si

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi

Obiettivi operativi

Sistema di contabilità generale

Si

Sistema di contabilità analitica

No

Altri sistemi