



*Il Ministro
delle Infrastrutture e dei Trasporti*

**RELAZIONE SEMESTRALE SULLO STATO DI
ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE
PER LA
TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

FEBBRAIO 2013

STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2012-2014

II SEMESTRE 2012

1. INTRODUZIONE

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 contiene, ai sensi degli articoli 11, comma 2, e 15, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di seguito Decreto, le iniziative adottate dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per garantire la **trasparenza** e la **rendicontazione della performance**, nonché lo sviluppo della cultura dell'**integrità**.

Il Programma è stato redatto seguendo le linee guida emanate dalla Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, nel seguito CiVIT, con Delibera n. 105 del 15 ottobre 2010 "*Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*" e con Delibera n. 2 del 5 gennaio 2012 "*Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*". E' stato approvato con decreto ministeriale n. 72 del 29 febbraio 2012, registrato dalla Corte dei Conti, Ufficio di controllo atti del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e del Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare – in data 30 marzo 2012, registro n. 3, Foglio 21.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, di seguito OIV, è il referente del Programma. Svolge i compiti ad esso assegnati dal Programma medesimo, monitora l'attuazione delle iniziative in esso previste, relaziona sullo stato di attuazione, con cadenza semestrale, all'organo di indirizzo politico-

amministrativo, ed, in attuazione dell'articolo 14, comma 4, lettera g), del Decreto, "promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità", verificando, in particolare:

- l'avvenuta adozione del Programma e la sua conformità alle linee guida emanate dalla CiVIT;
- l'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web;
- il grado di attuazione delle iniziative previste dal Programma.

L'OIV ha regolarmente fornito l'attestazione prevista, anche utilizzando gli appositi sussidi predisposti dalla CiVIT, con Delibera n. 4 del 7 marzo 2012.

Nel corso del mese di aprile 2012, l'Amministrazione, ai sensi della Delibera CiVIT n. 2/2012, ha affidato il compito di Responsabile della trasparenza al Direttore Generale per i sistemi informativi, statistici e la comunicazione, che, coadiuvato dall'OIV, ha iniziato le attività di competenza.

Nel corso del 2012, i Centri di responsabilità amministrativa sono stati chiamati, in modo ancor più incisivo, alla piena attuazione delle iniziative previste dal Programma, dal momento che, nell'ambito della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2012-2014, il Ministro ha ritenuto di dover assegnare un obiettivo operativo specifico, concernente "l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e la promozione delle pari opportunità", che si è sviluppata in 4 fasi:

1. trasmettere i dati previsti al punto 2.3.2 del programma per il caricamento e la messa in linea nel sito istituzionale;
2. individuare le misure idonee a contrastare i reati di cui al punto 4.2 del Programma;
3. inserire fra gli obiettivi programmati quelli di ricaduta sociale;
4. trasmettere i dati di monitoraggio sugli Standard di qualità.

Con la fissazione di tale obiettivo, il grado di attuazione delle iniziative previste dal Programma ha assunto un preciso rilievo nel calcolo della performance individuale dei responsabili di vertice dell'amministrazione.

2. IL SISTEMA DI MONITORAGGIO INTERNO SULL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Nell'ambito di ciascuna area del Programma - **trasparenza, rendicontazione della performance, sviluppo della cultura dell'integrità** - è stato sviluppato un sistema di monitoraggio coerente con i contenuti della Delibera CIVIT n. 105/2010.

In particolare:

- in tema di *trasparenza della performance*, il sistema di monitoraggio è descritto al paragrafo 2.3.5. del Programma;
- in tema di *rendicontazione della performance*, il sistema di monitoraggio è descritto al paragrafo 3.4. del Programma;
- in tema di *sviluppo della cultura dell'integrità*, il sistema di monitoraggio è descritto al paragrafo 4.4. del Programma.

2.1. Trasparenza della Performance

Il Ministero ha pubblicato i dati necessari nella sezione "Trasparenza valutazione e merito" del sito istituzionale, organizzandoli secondo le indicazioni contenute nel paragrafo 4.2 delle "*Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*", emanate con Delibera CIVIT n. 105/2010, come integrate dall'allegato 1 della Delibera CIVIT n. 2/2012.

Il dettaglio dei dati pubblicati e da pubblicare è riportato nella Tavola 1 del paragrafo 2.3.2. del Programma, con l'indicazione dello stato di pubblicazione, dei soggetti responsabili, dei termini previsti per ogni fase del processo e delle modalità di pubblicazione *on line*.

La Tavola 1 consente di effettuare una verifica complessiva degli adempimenti, del loro stato di realizzazione, del regolare

aggiornamento delle informazioni e dell'integrazione delle sezioni incomplete.

Il monitoraggio trimestrale delle attività di pubblicazione dei dati è effettuato utilizzando appositi *Prospetti di monitoraggio*. I Prospetti relativi al III e al IV trimestre 2012, rispettivamente riportati negli allegati 1 e 2, contengono le seguenti informazioni:

- *l'ufficio competente alla pubblicazione del dato;*
- *la categoria dei dati da pubblicare ed i relativi contenuti;*
- *le date programmate per la conclusione delle attività;*
- *le date riprogrammate al momento della compilazione del prospetto;*
- *le note di commento, anche degli eventuali scostamenti;*
- *le date di effettiva conclusione delle attività;*
- *la percentuale di completamento delle attività programmate;*
- *il link alle informazioni pubblicate nel sito istituzionale.*

La sezione "Trasparenza valutazione e merito" è suddivisa negli "Argomenti" indicati di seguito, corrispondenti alle macroaree individuate dalle Delibere CiVIT n. 105/2010 e n. 2/2012:

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione
- Misurazione e valutazione della performance
- Dati sull'organizzazione e i procedimenti
- Dati relativi al personale
- Dati relativi ad incarichi e consulenze
- Dati sui servizi erogati
- Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici
- Dati sulla gestione dei pagamenti
- Dati relativi alle buone prassi
- Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi o benefici di natura economica
- Dati sul "public procurement"

La navigazione è assistita da numerosi accorgimenti.

In particolare:

- prima dell'elencazione degli argomenti, c'è lo spazio dedicato alle "Novità", in cui sono ospitati gli ultimi aggiornamenti effettuati nella sezione;
- ciascuna pagina della sezione è corredata con la data della pubblicazione e dell'ultima revisione;
- cliccando sulle macroaree, si ha accesso diretto alle informazioni corrispondenti;
- utilizzando lo strumento della notifica degli aggiornamenti, è possibile ricevere le news di una parte dei contenuti del sito, all'atto della loro pubblicazione. Il sistema Rss (Really Simple Syndication) consente, in modo semplice e comodo, di essere informati in tempo reale e di ricevere sul proprio computer, grazie ai feed Rss, tutti gli aggiornamenti pubblicati;
- tutte le informazioni e i documenti, sono pubblicati in formato PDF o HTML;
- i visitatori possono fornire un *feedback* sulla qualità delle informazioni pubblicate, in termini di precisione, completezza, correttezza e tempestività, sia sull'intera categoria di dati, sia sul singolo argomento, "cliccando" sul simbolo grafico di una faccina colorata ed esprimendo, in tal modo, un punteggio scarso (rosso), sufficiente (giallo), buono (verde). Ottengono, in risposta, la distribuzione percentuale dei rispondenti e dei punteggi

Esprimi il tuo giudizio su questa informazione

in termini di precisione e completezza



Il coinvolgimento dei visitatori consente di esaminarne le reazioni, di individuare eventuali aree di criticità, di migliorare la qualità e la fruibilità delle informazioni.

2.1.1. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 è stato pubblicato immediatamente dopo la sua approvazione (01/03/2012). La pagina relativa è così articolata:

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione -- 2012-2014

Iniziativa che il Ministero prevede di realizzare nell'arco di tre anni per garantire la trasparenza e la rendicontazione della performance, nonché lo sviluppo della cultura dell'integrità, ai sensi degli articoli 11, comma 2, e 15, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

- [Decreto di approvazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014](#)
Decreto 29 febbraio 2012 n.0000072, registrato dalla Corte dei Conti - Ufficio di controllo sugli atti del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e del Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare - in data 30 marzo 2012, al Registro n. 3, Foglio n.21
- [Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014](#)

- [Relazione 1° semestre 2012](#)
Stato di attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità' 2012-2014
 - [Allegato 1](#)
Prospetto di monitoraggio delle attività relative alla pubblicazione dei dati nella sezione trasparenza valutazione e merito - I trimestre
 - [Allegato 2](#)
Prospetto di monitoraggio delle attività relative alla pubblicazione dei dati nella sezione trasparenza valutazione e merito - II trimestre

Vedi anche

- [Archivio programmi triennali per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione](#)

Nel corso del primo trimestre è stato creato un archivio storico dei Programmi triennali del Ministero, contenente anche le relazioni trimestrali sul loro stato di attuazione.

Nel secondo semestre è stata pubblicata la Relazione sullo stato di attuazione relativa al 1° semestre 2012.

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance

L'argomento contiene la macroarea "Piano e Relazione sulla performance", e contiene i documenti collegati al Ciclo della performance.

La pagina relativa è articolata, pertanto, come segue.

Misurazione e valutazione della performance

- **Relazione sulla performance**
Documento periodico che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori
- **Piano della performance**
Documento programmatico triennale, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale
- **Sistema di misurazione e valutazione organizzativa ed individuale del Ministero**
Decreto di approvazione del sistema, documento illustrativo e manuali operativi
- **Sistema di valutazione dei dirigenti**
Manuale operativo relativo alle procedure per il conferimento degli obiettivi, la verifica dei risultati e la valutazione dei dirigenti di prima e seconda fascia del Ministero
- **Direttiva generale per l'attività amministrativa del Ministero**
Annuale provvedimento che individua gli indirizzi generali per l'attività e la gestione del Ministero e conferisce ai centri di responsabilità amministrativa gli obiettivi strategici e i connessi obiettivi operativi da realizzare nel corso dell'anno
- **Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche**
Annuale provvedimento che individua le priorità politiche da realizzare nell'anno e costituisce il presupposto per la successiva direttiva ministeriale sull'attività amministrativa del Ministero

Nel corso del secondo semestre sono state aggiornate le pagine relative al Piano e alla Relazione sulla performance, con la pubblicazione del Piano 2012 e della Relazione relativa all'anno 2011.

2.1.3. Dati sull'organizzazione e i procedimenti

Il Decreto ministeriale 29 aprile 2011 n. 167 ha rimodulato il numero ed i compiti degli uffici di livello dirigenziale non generale, nell'ambito della struttura dell'Amministrazione definita

con Decreto del Presidente della Repubblica 3 dicembre 2008, n.211. Pertanto, nel corso del 2° trimestre dell'anno, sono state aggiornate le informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio, nomi dei dirigenti responsabili).

La nuova struttura organizzativa, l'elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, gli indirizzi, i numeri di telefono e di fax di ciascun ufficio sono riportati nella pagina dei contatti, aggiornata con cadenza trimestrale.

La macroarea è così organizzata:

Dati sull'organizzazione e i procedimenti

- [Uffici del Ministero](#)
Organigramma, competenze e nomi dei responsabili
- [Contatti degli uffici del Ministero](#)
Posta elettronica istituzionale, indirizzi, telefoni e fax
- [Regolamenti di organizzazione del Ministero](#)
Norme relative all'articolazione ed alle competenze degli uffici
- [Procedimenti](#)
Procedimenti amministrativi e relativi termini di conclusione - Decreti di individuazione
- [Qualità dei servizi](#)
Documentazione relativa alle iniziative adottate ai sensi degli artt.1 e 7 del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n.198 e dell'art.28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.15
- [Carta dei servizi](#)
Per la carta dei servizi si rimanda ai decreti di individuazione e aggiornamento degli standard qualitativi dei servizi erogati

Quanto ai Procedimenti amministrativi ed ai relativi termini di conclusione, sono stati pubblicati:

- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 marzo 2011, n. 72 (GU n. 118 del 23 maggio 2011), con il quale sono stati individuati i procedimenti amministrativi con termine di conclusione superiore a 90 giorni;

- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 novembre 2011, n. 225 (GU n. 16 del 20 gennaio 2012), con il quale sono stati individuati i procedimenti amministrativi con termine di conclusione inferiore a 90 giorni;
- le tabelle in cui vengono riportati l'elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria, per il Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici, per il Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale, per il Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto.

Le singole strutture del Ministero provvedono a pubblicare nelle proprie sezioni del sito scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti di loro competenza.

Nell'ultimo trimestre sono state aggiunte nella macroarea anche le due voci relative alla Carta dei servizi e Standard di qualità, già riportate nell'apposito argomento "[Dati sui servizi erogati](#)". Questa duplicazione è stata necessaria per rispondere alla procedura "Bussola della trasparenza" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2.1.4. Dati relativi al personale

La pagina relativa a tale argomento è particolarmente articolata.

Dati relativi al personale

- [Incarichi di indirizzo politico amministrativo](#)
Nominativi e curricula
- [Organismo indipendente di valutazione](#)
Presidente dell'OIV, Responsabile della struttura tecnica permanente: curricula, retribuzioni, recapiti telefonici e di posta elettronica

- [Responsabile della Trasparenza](#)
Curricula, retribuzioni, recapiti telefonici e di posta elettronica
- [Dirigenti](#)
Curricula, retribuzioni, recapiti telefonici e di posta elettronica
- [Ruolo dirigenti](#)
Elenco dei dirigenti di prima e seconda fascia e relativi incarichi
- Titolari di posizioni organizzative
(Non risultano posizioni organizzative per il 2011)
- [Tassi di assenza e di presenza del personale](#)
Dati riepilogativi mensili relativi ad ogni ufficio dirigenziale generale dell'amministrazione
- [Ruolo del personale](#)
Elenco dei dipendenti in servizio ordinato per anzianità e distinto per ex amministrazione di provenienza, settore professionale, area e fascia retributiva
- [Codice disciplinare e codice di comportamento](#)
Disposizioni in materia per dipendenti e dirigenti
- [Premi e compensi](#)
Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
- [Premialità](#)
Dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti.
- [Contrattazione nazionale](#)
Si rimanda alla pagina del sito dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, dove sono presenti tutti i contratti collettivi nazionali del comparto Ministeri

Fabbisogno di personale e concorsi:

- [Richieste a bandire](#)
Richieste di autorizzazione a bandire concorsi
- [Richieste ad assumere](#)
Richieste di autorizzazione ad assumere
- [Rimodulazione fabbisogno](#)
Domande di rimodulazione del fabbisogno di personale

Nell'ambito degli "Incarichi di indirizzo politico amministrativo", oltre ai curriculum, sono stati aggiornati, i dati relativi alle retribuzioni, sulla base delle informazioni disponibili; inoltre è stata aggiunta una tabella in cui sono riportati i nominativi,

curricula e retribuzioni di coloro che hanno incarichi di consulenza presso gli uffici di diretta collaborazione del Ministro.

Le informazioni concernenti il “Presidente dell’OIV e Responsabile della struttura tecnica permanente” sono consultabili sia nella pagina dei contatti, che in quella relativa all’organigramma del Ministero. Sono state inserite le informazioni relative al “Responsabile della trasparenza”, nominato nel corso del mese di aprile 2012.

Nell’ambito delle informazioni relative ai “Dirigenti”, si trovano i curricula e le retribuzioni, con specifica evidenza delle componenti variabili ed, in particolare, delle componenti legate alla retribuzione di risultato, oltre che gli indirizzi di posta elettronica ed i numeri telefonici ad uso professionale. **Alla data della presente relazione, risultano mancanti i curricula di circa il 3% dei dirigenti.** Va evidenziato che, a conclusione delle procedure di assegnazione dei nuovi incarichi dirigenziali secondo il nuovo assetto ministeriale, previsto con DM 167/2011, ciascun dirigente è stato invitato ad aggiornare le informazioni del proprio curriculum ed in particolare ad aggiornare i dati relativi al trattamento economico percepito, nonché a quello corrisposto in occasione di incarichi e consulenze.

Il “Ruolo dei dirigenti”, contenente la data di inquadramento nella fascia di appartenenza, la data di primo inquadramento, la decorrenza ed il termine degli incarichi conferiti ex articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 165/2001, è aggiornato alla data del 01/01/2012.

Sono assenti le informazioni relative a “Titolari di posizioni organizzative”, dal momento che il Ministero non ne ha assegnate.

La rilevazione dei tassi di assenza e presenza del personale, è stata interrotta a causa della chiusura, per mancanza di fondi, del sistema di controllo di gestione del Ministero. **Sulla chiusura del sistema di controllo di gestione, attivo nel Ministero sia dal 2004, e sul vulnus che la chiusura ha provocato sull'ordinato svolgimento delle attività istituzionali e sulla loro contabilizzazione, questo OIV ha relazionato all'organo di indirizzo politico-amministrativo con specifici documenti, rappresentando, anche, possibili soluzioni per la ripresa del servizio.**

Il “Ruolo del personale” di cui all'articolo 55, comma 5, del DPR n. 3/1957, è stato pubblicato nella versione trasmessa al Poligrafico ed è aggiornato al 01/01/2012.

Non sono ancora disponibili i dati relativi all'utilizzo della premialità, all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati ed effettivamente distribuiti e all'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, essendo stata sospesa l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione del personale non dirigenziale, per la parte che riguarda la valutazione individuale. Sull'argomento si segnala una sensibile resistenza all'applicazione delle norme, messa in atto dalle rappresentanze sindacali, con il contributo di parti significative della dirigenza dell'Amministrazione.

Le informazioni relative al “Codice disciplinare e codice di comportamento” sono gestite tramite link agli ultimi aggiornamenti. La pagina dedicata si presenta come segue:

Codice disciplinare e codice di comportamento

Disposizioni in materia per dipendenti e dirigenti

- [Infrazioni, sanzioni e procedimenti disciplinari dopo il decreto 150/2009: riepilogo principali disposizioni](#)

Circolare esplicativa del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti anche alla luce delle note interpretative del Ministero per la pubblica amministrazione

- [Sanzioni disciplinari: modifiche introdotte dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150](#)
Articoli 67, 68 e 69 che hanno aggiornato quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165
- [Dipendenti: norme disciplinari](#)
Disposizioni del CCNL Ministeri aggiornato al 2006/2009
- [Dirigenti: codice disciplinare](#)
Disposizioni del CCNL personale Area 1 - dirigenza - 2006/2009
- [Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni](#)
Decreto 28 novembre 2000 - Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2012, sono state inserite nella macroarea "Dati relativi al personale", anche nuove informazioni raggiungibili tramite link relative alla contrattazione nazionale e alle procedure per le richieste di autorizzazione a bandire concorsi, per le richieste di autorizzazione ad assumere e per le domande di rimodulazione del fabbisogno.

2.1.5. Dati relativi ad incarichi e consulenze

La pagina nel sito è articolata come segue.

Dati relativi ad incarichi e consulenze

Consulenti e collaboratori esterni

- [Incarichi conferiti e pagamenti erogati ai consulenti e collaboratori esterni](#)
- [Pubblicità contratti stipulati e compensi erogati a consulenti e collaboratori esterni](#)
Pubblicità ai sensi della Legge n. 244/2007
- [Regolamento per il conferimento di incarichi di collaborazione di lavoro autonomo](#)
Disciplina adottata dal Ministero per l'affidamento di collaborazioni di natura occasionale o coordinata e continuativa e per il relativo regime di pubblicità

Dipendenti: elenchi di riepilogo annuale concernenti gli incarichi ed i compensi percepiti nell'anno di riferimento

- [Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti - settore infrastrutture - anno 2011](#)

Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti - settore infrastrutture - anno 2010

Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti - settore trasporti - anno 2011

Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti - settore trasporti - anno 2010

- Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti - settore infrastrutture - anno 2009

Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti - settore trasporti - anno 2009

Elenchi degli incarichi di collaudo, di durata pluriennale, delle opere del sistema MO.S.E. per la difesa della laguna di Venezia dagli eventi di alta marea, conferiti da questa Amministrazione a soggetti esterni secondo quanto previsto dall'art. 16 della Convenzione rep. n. 7191 del 04.10.1991, e relativi atti attuativi, in esecuzione alla legge 29 novembre 1991, n. 798.

Anno 2010

Anno 2011

Anno 2012

Costituzione annuale delle Commissioni ordinarie di aggiudicazione delle gare indette dalle Società concessionarie autostradali per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture, con il criterio del prezzo più basso, ai sensi dell'art. 253, comma 25, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni.

- D.M. prot. n. 221 del 2 luglio 2012
- D.M. prot. n. 278 del 27 luglio 2012
- D.M. prot. n. 263 del 1° luglio 2011
- Decreti ministeriali di nomina di singole commissioni di gara per l'aggiudicazione, con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, degli appalti di lavori beni e servizi banditi dalle Società concessionarie autostradali

Modalità acquisizione dati relativi ai consulenti e collaboratori esterni

Documenti ed istruzioni per gli uffici dell'Amministrazione

Risultano pubblicate le informazioni relative al soggetto incaricato, l'oggetto dell'incarico, la durata dell'incarico, il compenso lordo, il soggetto conferente, le modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e il tipo di rapporto, sia riguardo gli incarichi a personale esterno che a personale dipendente.

Sono pubblicate anche le informazioni relative alla pubblicità - ai sensi dell' art. 3, commi 18 e 54 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) - relativa ai contratti ed ai compensi a collaboratori e consulenti esterni. E' attivo un link al regolamento recante "Disciplina per il conferimento di incarichi di collaborazione a norma dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (procedura comparativa per il conferimento di incarichi di collaborazione presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti)".

Le informazioni sono pubblicate in modo che, per ciascun argomento, siano raggiungibili i documenti relativi.

Allo scopo di rendere trasparenti il "come" e il "quando" è effettuata la raccolta dei dati, sono state pubblicate anche le "modalità di acquisizione dei dati".

2.1.6. Dati sui servizi erogati

La pagina dedicata all'argomento "Dati sui servizi erogati" è stata aggiornata nell'ultimo trimestre dell'anno, come segue.

Qualità dei servizi

Documentazione relativa alle iniziative adottate ai sensi degli artt.1 e 7 del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n.198 e dell'art.28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.15.

Decreti di individuazione e aggiornamento degli standard qualitativi dei servizi erogati

- [Decreto Ministeriale del 24 dicembre 2010, n. 460/7.5/OIV registrato dalla Corte dei Conti - Ufficio di controllo atti Ministero infrastrutture ed assetto del territorio - in data 9 febbraio 2011, al registro n. 1, foglio 146.](#)
 - [Tabelle servizi](#)
 - [Nota metodologica](#)
- [Decreto Ministeriale 20 dicembre 2012, n. 467](#)
Aggiornamento annuale dell'individuazione dei servizi e dei relativi standard qualitativi

Monitoraggi degli standard qualitativi dei servizi erogati

- [Monitoraggio degli standard qualitativi dei servizi erogati - anno 2012 \(I°, II°, III° e IV° trimestre\)](#)
- [Relazione sul monitoraggio degli standard qualitativi dei servizi erogati - anno 2011](#)

Sono riportati i due decreti di individuazione ed aggiornamento degli standard qualitativi del Ministero, individuati ai sensi e per gli effetti degli articoli 1, comma 1, e 3 del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198 e articolo 28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, le tabelle degli standard, la nota metodologica. Nella sezione relativa al monitoraggio sono pubblicate la relazione relativa al monitoraggio degli standard effettuata nel corso dell'anno 2011 e le tabelle di monitoraggio per ciascun trimestre 2012.

2.1.7. Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici

Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici

- [Contratti integrativi](#)
Elenco accordi stipulati
- [Consorzi, Enti e società](#)
Dati concernenti consorzi, enti e società di cui il Ministero fa parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione, nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni
- [Nota integrativa](#)
Nota integrativa al bilancio di previsione e al rendiconto generale dello stato (disciplinata dall'art.21, comma 11 lettera a) e dall'art.35, comma 2 della legge 196/2009)
- [Contabilizzazione servizi erogati](#)
Servizi erogati agli utenti finali e intermedi (ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D. Lgs. 279/1997), contabilizzazione dei loro costi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento

Sulla prima voce, le informazioni allo stato, sono quelle previste dai Contratti integrativi, nonché alla relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo. **Non sono stati pubblicati il modello adottato e gli esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti derivanti dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa (articolo 55, comma 4, del decreto).**

Nel corso del secondo semestre 2011, sono state pubblicate due tabelle una con i dati concernenti consorzi, enti e società di cui il Ministero fa parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione, un'altra con i dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni. **Al momento le tabelle sono aggiornate a dicembre 2011.**

Al link “Nota integrativa” corrisponde una pagina contenente la Nota integrativa al bilancio di previsione e al rendiconto generale dello Stato, disciplinata dall' art.21, comma 11 lettera a) e dall'art.35, comma 2 della legge 196/2009.

Alla data di redazione del presente documento, sono state pubblicate la Nota integrativa alla legge di bilancio per l'anno 2013 e per il triennio 2013 – 2015 e la Nota integrativa alla legge di bilancio per l'anno 2012 e per il triennio 2012 – 2014, oltreché la Nota integrativa al Rendiconto Generale dello Stato 2011.

Con il supporto dei sistemi di controllo strategico, controllo di gestione e contabilità economica analitica per centri di costo, è stata avviata, negli scorsi anni, una procedura di estrazione ed elaborazione dei dati per la contabilizzazione dei costi relativi ai servizi erogati, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, con la evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento (articolo 11, comma 4, del decreto). **Non è stato possibile concludere la rilevazione, poiché i sistemi di controllo di gestione e di controllo strategico in uso, per carenza di fondi, sono stati disattivati nel corso del 1° semestre 2011.**

2.1.8. Dati sulla gestione dei pagamenti

Le informazioni relative saranno pubblicate, in base al Programma, nel corso del 2013.

2.1.9. Dati relativi alle buone prassi

Le informazioni relative saranno pubblicate, in base al Programma, nel corso del 2013.

2.1.10. Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi o benefici di natura economica

La nuova norma sull'Amministrazione Aperta introdotta dall'art. 18, comma 1, del Decreto Legge 22 giugno 2012, n. 83 (cosiddetto "Decreto Sviluppo") convertito con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, prevede che "La concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e l'attribuzione dei corrispettivi e dei compensi a persone, professionisti, imprese ed enti privati e comunque di vantaggi economici di qualunque genere di cui all'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241 ad enti pubblici e privati, sono soggetti alla pubblicità sulla rete internet, ai sensi del presente articolo e secondo il principio di accessibilità totale di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 15".

Il Responsabile della trasparenza ha provveduto ad inviare una nota informativa a tutti i centri di responsabilità dell'Amministrazione per sollecitarli alla predisposizione, raccolta e pubblicazione delle informazioni, così come previsto dalla norma. È stata, inoltre, inviata una richiesta di chiarimenti riguardo l'interpretazione della norma stessa al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in attesa del regolamento previsto dal comma 6 del medesimo art. 18. È stata altresì predisposta dal Responsabile della trasparenza una ulteriore nota, inviata al Garante per la protezione dei dati personali, per richiedere un parere circa l'opportunità e le modalità di adempiere agli obblighi previsti dal citato art. 18, riguardo informazioni di carattere sensibile.

Sono stati pubblicati sul sito in forma tabellare, i primi dati pervenuti dalle strutture.

2.1.11. Dati sul "public procurement"

E' stato pubblicato il seguente comunicato: "L'individuazione dei dati da pubblicare in questa sezione spetta all'Autorità per la vigilanza dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. Pertanto le relative informazioni saranno inserite appena tale Autorità fornirà indicazioni operative".

E' infine, necessario accennare ad una ulteriore iniziativa in tema di trasparenza, curata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione: la Bussola della trasparenza.

La Bussola della trasparenza, <http://www.magellanopa.it/bussola/default.aspx>, è uno strumento nato per orientare e monitorare l'attuazione delle "linee guida siti web nelle pubbliche amministrazioni".

Questa iniziativa, in linea con i principi dell'Open Government, consente alle pubbliche amministrazioni di utilizzare la Bussola della Trasparenza, come un vero e proprio strumento di lavoro online per verificare il proprio sito web, confrontarlo con i siti di altre amministrazioni e adeguarlo, sempre più, alle linee guida e alla trasparenza. Consente, inoltre, ai cittadini, ai professionisti ed ai ricercatori di estrarre statistiche e elementi di studio su tematiche o su argomenti correlati. Ciò anche al fine di favorire la partecipazione del cittadino, che diventa parte attiva nello stimolare le amministrazioni ad essere più aperte ed a provuoverne l'accountability.

La Bussola prevede due funzionalità:

- Classifica dei siti web delle PA
- Confronto tra siti web delle PA

L'utilizzo di queste due procedure ha stimolato le strutture del Ministero ad aumentare l'accuratezza con cui denominare gli argomenti e le categorie di dati ed a ricercare una omogeneizzazione del linguaggio rispetto a quello utilizzato in altre amministrazioni.

Al momento della redazione del presente documento, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti risulta tra i primi nella classifica dei Ministeri. E' possibile accedere al sito anche dalla home page www.mit.gov.it, in cui è riportato il logo della Bussola della trasparenza.

2.2. Rendicontazione della performance

Nel corso del mese di settembre 2012, si è svolta presso la sede del Ministero la prima giornata di incontro con gli stakeholder del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, avviando così il processo di coinvolgimento degli stakeholder (già individuati nel corso dell'anno 2011) all'interno del ciclo di gestione della performance.

Si tratta di una iniziativa di trasparenza attivata per la prima volta nell'ambito della pubblica amministrazione centrale, allo scopo di consentire ai cittadini di formarsi autonomamente un'opinione sulla performance del Dicastero. Il Bilancio sociale, infatti, rappresenta lo strumento con il quale il Ministero intende dar conto ai cittadini del proprio operato, dei risultati conseguiti con le risorse pubbliche utilizzate, delle ricadute sociali della propria attività istituzionale. L'introduzione di strumenti di rendicontazione sociale implica la scelta di dotarsi di metodologie e strumenti più efficaci nei processi di formulazione e valutazione delle politiche pubbliche. Operativamente è utilizzata la "Copenhagen Charter", una metodologia riconosciuta a livello internazionale.

Rappresentanti di altri Ministeri, Enti e Associazioni che interagiscono con il Ministero, formano *la comunità degli stakeholder* e partecipano a tutte le fasi del ciclo di bilancio sociale, dalla predisposizione del documento di previsione, alla verifica e alla certificazione del bilancio sociale consuntivo, attraverso il monitoraggio e la valutazione del grado di raggiungimento dei risultati.

Nel corso del 2013, la programmazione strategica per l'anno 2014 avverrà alla presenza e con la partecipazione degli *stakeholder*.

2.3. Sviluppo della cultura dell'integrità

Nel secondo semestre del 2012, si sono svolte le iniziative previste dal Programma in tema di condivisione del Manifesto dei valori con il personale interno e con gli *stakeholder* e in tema di mappatura delle aree a rischio di commissione di reati.

Il Manifesto dei valori è il documento su cui converge la visione del personale interno e degli *stakeholder* esterni, indica il modo in cui si intende fare "azienda". Il Manifesto dichiara i valori e i principi che ispirano la gestione del Ministero al di là dei risultati che si ottengono e degli obiettivi che si perseguono.

Il processo di elaborazione del documento si è sviluppato nel corso degli ultimi due anni, è stato complesso ed ha richiesto lunghe riflessioni per consentire l'elaborazione sia dei contenuti, che delle modalità di coinvolgimento dei principali interlocutori, gli *stakeholder* interni, tutto il personale del Ministero e gli *stakeholder* esterni.

L'indagine sul Manifesto dei Valori si è svolta dal 20 settembre al 10 ottobre 2012. Ha visto il coinvolgimento di tutto il personale del Ministero. Ciascun dipendente ha ricevuto un'e-mail sul proprio indirizzo di posta elettronica istituzionale, in cui è stato riportato un breve testo con l'obiettivo dell'indagine e il link per

collegarsi alla procedura informatica per la compilazione di un breve questionario sui valori del Manifesto.

L'indagine, non obbligatoria, si è svolta in forma del tutto anonima. Per tenere informato tutto il personale è stata creata una pagina dedicata nella rete interna SpiderNet, con tutti i materiali informativi, sia delle fasi di indagine, sia della fase finale con la pubblicazione e divulgazione dei risultati dell'indagine.

I rispondenti al questionario sono stati in totale 615, con 140 risposte complete (a tutte le domande proposte) e 475 risposte incomplete.

I risultati dell'indagine sono riportati nell'allegato 3.

Anche gli stakeholder del Ministero, che hanno partecipato alla giornata di incontro del 26 settembre, hanno ricevuto in visione il Manifesto e alcuni di loro hanno fornito utili contributi.

Nel corso del secondo semestre 2012, è stata elaborata una prima bozza del *Modello di organizzazione e di gestione*, con l'individuazione delle misure ritenute più idonee a contrastare i reati nelle aree che possono generare situazioni di rischio di corruzione o, semplicemente, di cattiva gestione.

La rilevazione delle aree esposte al rischio di corruzione, eseguita con le modalità contenute nel "Modello di organizzazione e di gestione" di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata condivisa con le strutture interne. Questa iniziativa si è rivelata, tra l'altro, coerente con le risultanze dei lavori della Commissione per lo studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, istituita dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione con decreto 23 dicembre 2011, che, con particolare riferimento ai Piani di prevenzione della corruzione, ne rileva l'assonanza con "i modelli di organizzazione e controllo nelle imprese e negli organismi privati previsti dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" e ne

evidenzia la valenza ai fini di “una effettiva politica di prevenzione nel settore pubblico”.

Tale iniziativa si è rivelata, peraltro, anticipatoria dei contenuti della legge 6 novembre 2012, n. 190, che introduce il Piano di prevenzione della corruzione.

Il Piano, che “fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”, corrisponde al Modello di organizzazione e di gestione e, la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione corrisponde all’Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di organizzazione e di gestione.

L’ampiezza e l’intensità delle misure contenute nella nuova legge, che rafforzano notevolmente le prescrizioni del Modello, già predisposto in bozza dal Ministero, ha suggerito di rinviarne la definitiva stesura all’esito dell’emanazione del Piano di prevenzione della corruzione e della nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione. Ha suggerito, altresì, di procedere, in modo sistematico, alla pubblicazione delle aree a rischio di corruzione, secondo le indicazioni che saranno fornite dall’emanando Piano di prevenzione della corruzione.

ALLEGATO 1
PROSPETTO DI MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' RELATIVE ALLA
PUBBLICAZIONE DEI DATI NELLA SEZIONE TRASPARENZA VALUTAZIONE
E MERITO
III TRIMESTRE

ALLEGATO 2
PROSPETTO DI MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' RELATIVE ALLA
PUBBLICAZIONE DEI DATI NELLA SEZIONE TRASPARENZA VALUTAZIONE
E MERITO
IV TRIMESTRE

ALLEGATO 3

I RISULTATI DELL'INDAGINE SULLA CONDIVISIONE DEL MANIFESTO DEI VALORI

Il Manifesto dei valori è il documento su cui converge la visione del personale interno e degli *stakeholder* esterni, indica il modo in cui si intende fare “azienda”. Il Manifesto dichiara i valori e i principi che ispirano la gestione del Ministero al di là dei risultati che si ottengono e degli obiettivi che si perseguono.

Il processo di elaborazione del documento si è sviluppato nel corso degli ultimi due anni, è stato complesso ed ha richiesto lunghe riflessioni per consentire l'elaborazione sia dei contenuti, che delle modalità di coinvolgimento dei principali interlocutori, gli *stakeholder* interni, tutto il personale del Ministero e gli *stakeholder* esterni.

L'indagine sul Manifesto dei Valori si è svolta dal 20 settembre al 10 ottobre 2012. Ha visto il coinvolgimento di tutto il personale del Ministero. Ciascun dipendente ha ricevuto un'e-mail sul proprio indirizzo di posta elettronica istituzionale, in cui è stato riportato un breve testo con l'obiettivo dell'indagine e il link per collegarsi alla procedura informatica per la compilazione di un breve questionario sui valori del Manifesto.

L'indagine, non obbligatoria, si è svolta in forma del tutto anonima. Per tenere informato tutto il personale è stata creata una pagina dedicata nella rete interna SpiderNet, con tutti i materiali informativi, sia delle fasi di indagine, sia della fase finale con la pubblicazione e divulgazione dei risultati dell'indagine.

I rispondenti al questionario sono stati in totale 615, con 140 risposte complete (a tutte le domande proposte) e 475 risposte incomplete.

I risultati dell'indagine sono riportati in allegato.

Il tasso di risposta (7,57% del personale in servizio), è da ritenersi significativo, considerata l'assoluta novità di questo strumento di indagine. Qualche difficoltà tecnica nella lettura del documento e sulla comprensione del linguaggio scelto ha, presumibilmente, creato un 75% di indecisi sulle domande che riguardavano l'adeguatezza della descrizione del valore.

Il valore che risulta più adeguatamente descritto, è quello relativo alla "Responsabilità nell'utilizzo delle risorse" che ha ricevuto il 91,39% di adesioni, il valore che registra una percentuale di adesioni più bassa pari comunque all'80,79% dei rispondenti, è quello relativo al "Coinvolgimento e partecipazione degli stakeholder".

Considerando la domanda relativa all'adeguatezza della descrizione come una proxy di gradimento del valore, si è stilata una classifica dei valori proposti:

Responsabilità nell'utilizzo delle risorse (91,39%)

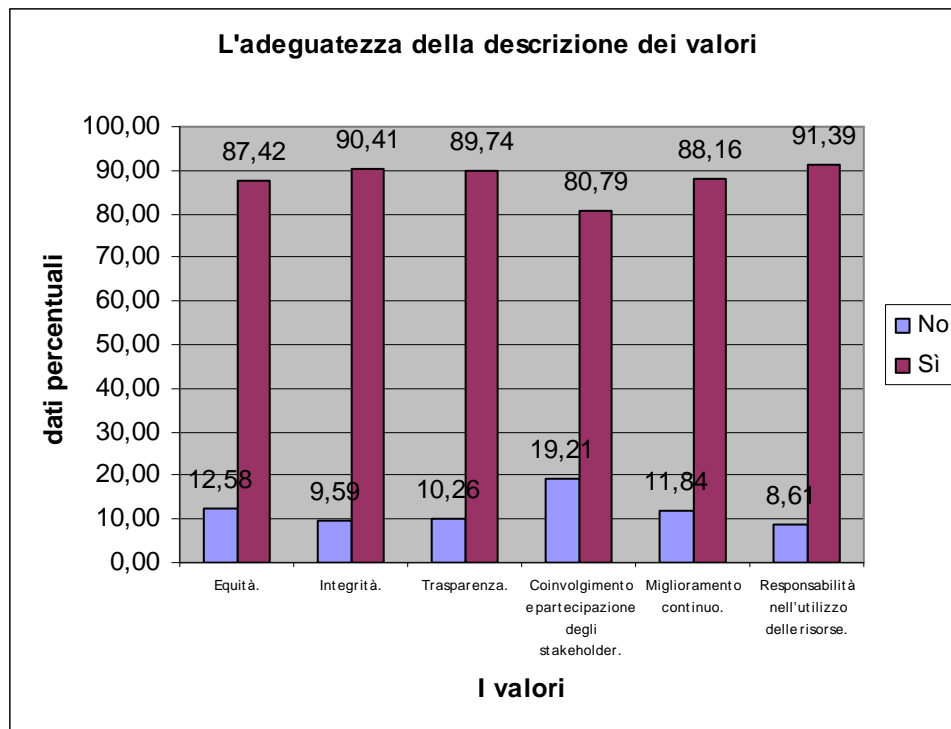
Integrità (90,41%)

Trasparenza (89,74%)

Miglioramento continuo (88,16%)

Equità (87,42%)

Coinvolgimento e partecipazione degli *stakeholder* (80,79%)

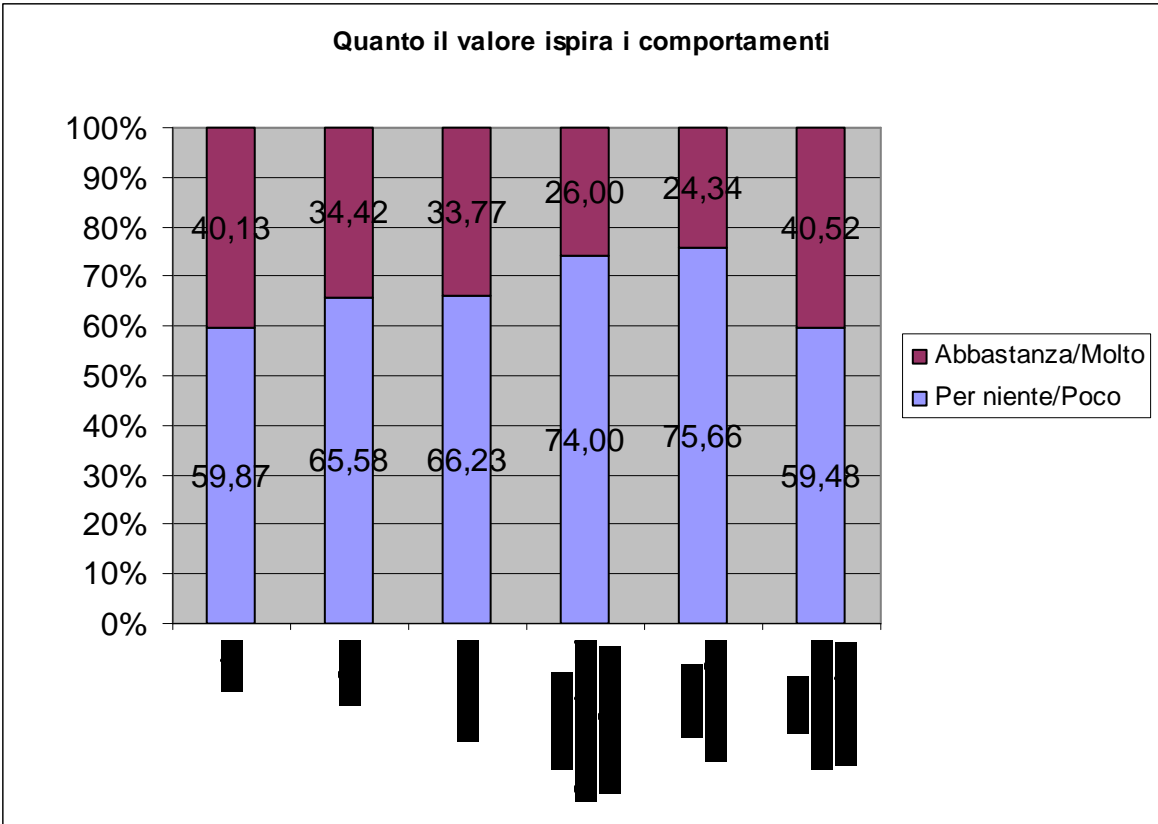


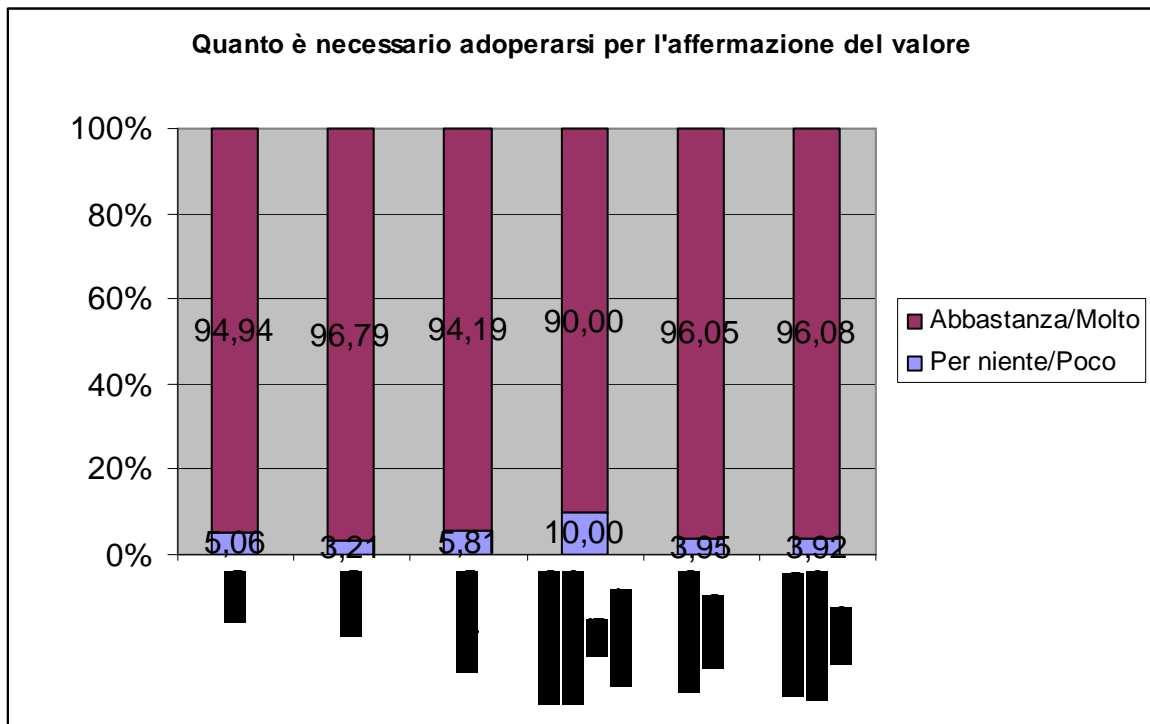
I valori ispirano i comportamenti in maniera differenziata.

I valori in cui il personale si riconosce meno sono quelli del “Coinvolgimento e partecipazione degli stakeholder” e nel “Miglioramento continuo”, che ispira “per niente” e “poco” il 75% circa dei rispondenti. Questi due valori, probabilmente, sono stati quelli meno compresi; risultano infatti negli ultimi posti della classifica.

Il Grafico sottostante evidenzia come il valore “Equità” e il valore “Responsabilità nell’uso delle risorse” hanno una distribuzione lievemente diversa dagli altri.

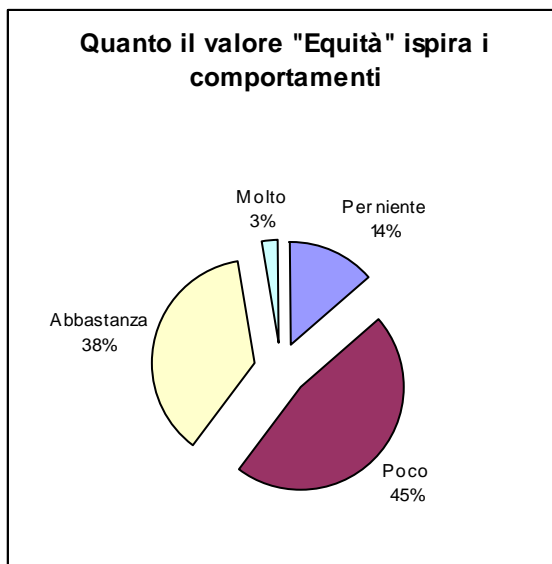
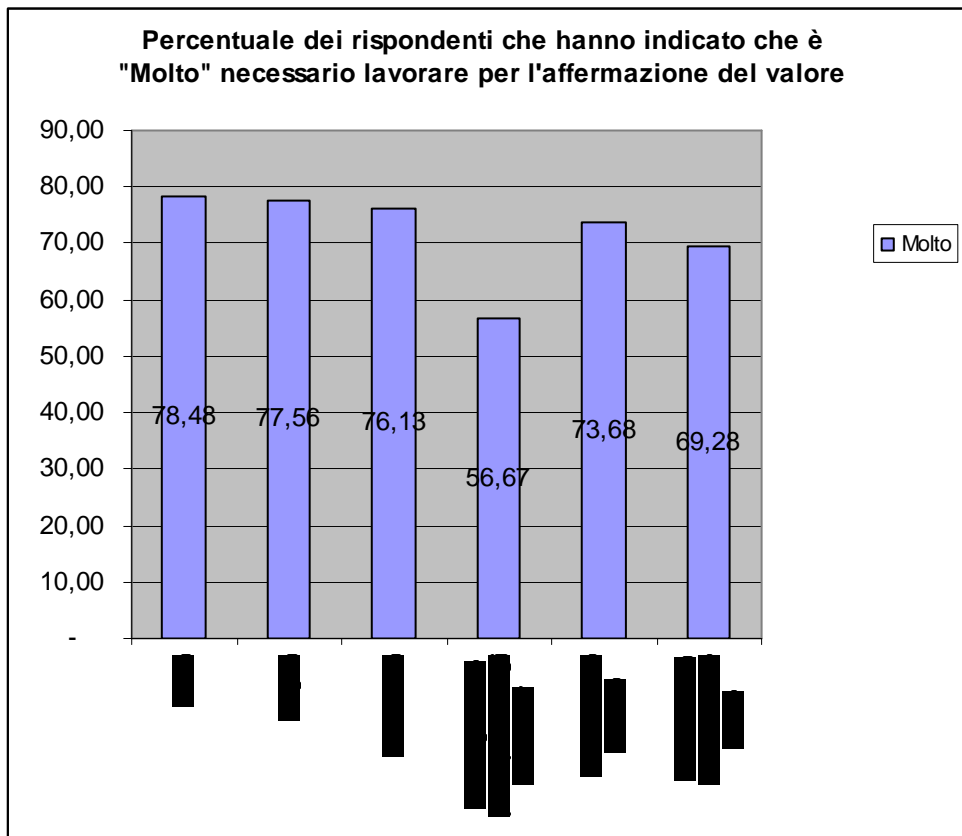
Per questi due valori circa il 40 % dei rispondenti pensa ispiri i propri comportamenti lavorativi e solo nel 60% dei casi questo valore è meno sentito. Questa percentuale sale negli altri valori fino ad oltre il 75% dei rispondenti (il personale è per niente o poco ispirato al “Miglioramento continuo”).





Viene evidenziata dal grafico precedente la necessità di lavorare su questi valori, anche se si segnala una lieve sfumatura sul “Coinvolgimento e partecipazione degli stakeholder” dove è più alta rispetto agli altri valori, la percentuale di coloro che pensano si debba lavorare poco e per niente (10% circa).

Selezionando solo la percentuale di coloro che hanno risposto “Molto” alla domanda “Quanto è necessario adoperarsi affinché il valore ispiri sempre più i comportamenti di tutti noi” si evidenzia ancora che il valore “Equità” appare il più sentito, mentre al contrario il valore con una percentuale più bassa è “Coinvolgimento e partecipazione degli stakeholder”, evidenziando una minore, seppur lieve, condivisione su questo valore.



Il valore “equità” risulta al penultimo posto della classifica, poiché circa il 13% dei rispondenti ha percepito come non adeguata la definizione. In realtà, nel box descrittivo sono stati forniti molti commenti, orientati per lo più a dare importanza a questo valore, soprattutto nell’attività lavorativa e sono state fornite altre definizioni, quali ”Comportamento volto a trattare in egual misura le persone, senza creare disparità dovute a interessi personali, preconcetti o discriminazioni di tipo religioso, razziale e politico”.

E’ inoltre altissima la percentuale (79%) di coloro che vogliono si lavori “Molto” su questo valore per ispirare i comportamenti, segno evidente di marcata sensibilità nei confronti dell’Equità.



Il box destinato ad individuare altri valori da inserire nel Manifesto ha ricevuto un discreto successo.

Il 7% circa dei rispondenti ha fornito numerose indicazioni. Sono, di seguito, riclassificati con la frequenza, gli altri valori proposti.

Altri valori suggeriti	Frequenza dei suggerimenti
Rispetto	25,93
Condivisione/Collaborazione	20,37
Cortesìa/educazione/disponibilità	14,81
Spirito di servizio/Civil servant	12,96
Esortazione a lavorare sui valori	11,11
Valorizzazione delle risorse umane	9,26
Onestà e correttezza morale	5,56

Il valore “Rispetto” è stato tra i suggerimenti più frequenti: rispetto reciproco, nei confronti dei colleghi, nei confronti dei cittadini e utenti, ma anche rispetto del lavoratore e del proprio ruolo.

L’altro valore più suggerito è quello che richiama alla “Condivisione degli obiettivi dell’Amministrazione” per una maggiore partecipazione ai processi decisionali e verso la “Collaborazione”, che qualcuno ha definito “cooperazione solidale fra appartenenti allo stesso gruppo”.

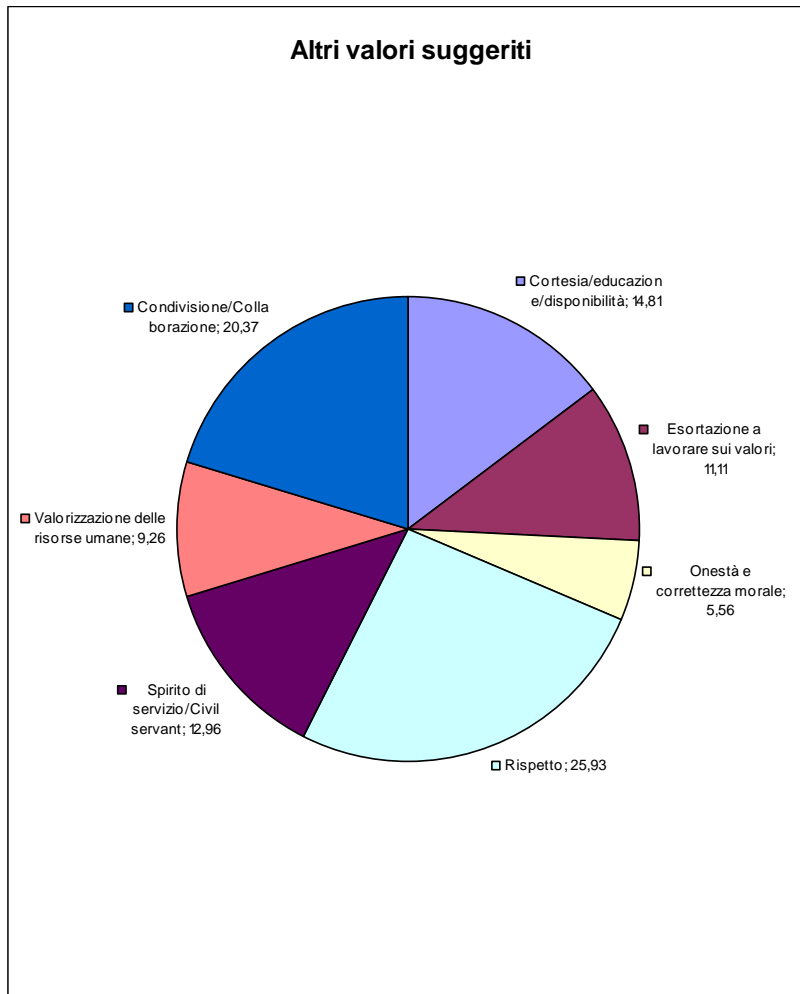
Assai interessante è la definizione fornita dai rispondenti di “Disponibilità”: - La disponibilità misura l'attitudine di una persona ad essere in grado di svolgere una funzione richiesta in determinate condizioni ad un dato istante (es. fornire un servizio ad un utente) – che è stata associata, nella classificazione, anche alla cortesia e all’educazione che sono valori che prescindono dal ruolo svolto nel luogo di lavoro, ma fanno parte, in maniera più estesa, di ciascuna persona.

A parte, sono stati classificati l’onestà e correttezza morale, che sono citati nella definizione fornita di “Integrità”, anche se alcuni dipendenti li hanno avvertiti come valori con una loro autonomia.

Il tema dello spirito di servizio, tradotto come valore del “Civil Servant”, ha destato grande aspettativa verso la valorizzazione del proprio ruolo di “Servitore dello Stato”, inteso da qualcuno come “responsabilità e impegno sociale, poiché il nostro lavoro ha un alto valore sociale ancorché economico”.

Il 9% circa del totale dei rispondenti, ha anche sottolineato l'importanza della valorizzazione delle proprie capacità, anche attraverso la formazione e il riconoscimento della professionalità acquisite.

Sotto l'etichetta “Esortazione a lavorare sui valori”, sono stati classificati i suggerimenti che in tal senso hanno fornito indicazioni specifiche sui valori che è necessario far affermare maggiormente e sui settori in cui ci si aspetta vengano applicati.



Sono pervenuti infine, numerosi suggerimenti sull’iniziativa promossa attraverso l’indagine. I suggerimenti sono stati riclassificati e riportati nella tabella sottostante.

Suggerimenti ricevuti	Frequenza dei suggerimenti
Applicazione nel contesto lavorativo dei valori	40,62
Apprezzamenti sull’iniziativa	34,37
Sfiducia nell’iniziativa	18,75
Uso dei termini di lingua inglese	6,25

Nel complesso dei suggerimenti pervenuti, il 40% evidenzia la necessità di applicare al contesto lavorativo i valori descritti, il 34% circa è rivolto verso un apprezzamento sull'iniziativa; qualcuno ha scritto "è importante far comprendere che tutto ciò non è inutile ma è un valore aggiunto fondamentale alla quotidianità lavorativa nonché presupposto essenziale per il corretto espletamento delle mansioni attribuite ad ognuno di noi a prescindere dalle aree di appartenenza"; il 19% dei suggerimenti segnala, invece, sfiducia nelle iniziative di questo genere. Infine alcuni colleghi hanno suggerito l'utilizzo della lingua italiana per tradurre il termine inglese "Stakeholder".

