



Ministero
delle infrastrutture e dei trasporti

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

GIUGNO 2011

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1. La struttura organizzativa del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti

Con il Regolamento di riorganizzazione, emanato con decreto del Presidente della Repubblica 3 dicembre 2008, n. 211, di attuazione del decreto legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito, con modificazioni, nella legge 14 luglio 2008, n. 129, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è stato strutturato:

- a livello centrale, nel Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale, articolato in nove Direzioni generali e nel Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici, anch'esso articolato in nove Direzioni generali;
- a livello periferico, in nove Provveditorati interregionali per le opere pubbliche, funzionalmente dipendenti dal Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale, ed in cinque Direzioni generali territoriali, funzionalmente dipendenti dal Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici.

Nell'assetto organizzativo del Ministero sono, altresì, incardinati:

- il Consiglio superiore dei lavori pubblici, massimo Organo tecnico consultivo dello Stato, che svolge attività di consulenza facoltativa per le regioni, le province autonome di Trento e di Bolzano e per gli altri enti pubblici competenti in materia di lavori pubblici che ne facciano richiesta. Il Consiglio superiore è dotato di piena autonomia funzionale ed organizzativa che ne assicurano indipendenza di giudizio e di valutazione;
- il Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto, che dipende funzionalmente dal Ministro ed esercita i compiti rientranti nelle attribuzioni del Ministero, sul cui bilancio gravano le spese di funzionamento.

Operano, inoltre, presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti:

- la Struttura tecnica di missione, che ha il compito di dare impulso alla realizzazione delle grandi opere infrastrutturali e di supportare la vigilanza sulla loro realizzazione;
- il Nucleo di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, a cui sono attribuite le competenze di supporto alla programmazione, monitoraggio, valutazione e verifica degli investimenti pubblici di settore;
- l'Ufficio per la regolazione dei servizi ferroviari, che svolge compiti di vigilanza sulla concorrenza nel mercato del trasporto ferroviario e di risoluzione del relativo contenzioso;
- la Direzione generale per le investigazioni ferroviarie, che ha il compito di gestire le indagini sugli incidenti ferroviari e la Banca dati sicurezza;
- la Consulta generale per l'autotrasporto e la logistica, che svolge attività propositiva, di studio, di monitoraggio, di consulenza delle autorità politiche, per la definizione delle politiche di intervento e delle strategie di governo nel settore dell'autotrasporto e della logistica, anche in materia di controlli tecnici ed amministrativi sull'esercizio dell'attività di autotrasporto;
- il Comitato centrale per l'Albo nazionale degli autotrasportatori, che esercita le funzioni previste dal decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 284.

All'interno del suddetto quadro organizzativo, sono Centri di Responsabilità le strutture di seguito elencate:

- 1) Gabinetto
- 2) Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale
- 3) Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici
- 4) Consiglio Superiore dei lavori pubblici
- 5) Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto.

L'individuazione e i compiti degli uffici dirigenziali di secondo livello, sia centrali che periferici, erano contenuti nel decreto ministeriale 2 aprile 2009, n. 307, di recente sostituito dal D.M. 29 aprile 2011, n. 167, in corso di registrazione.

2. L' ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150

L'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di seguito OIV, è stato istituito, in forma monocratica, con decreto ministeriale 30 aprile 2010, n. 275, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, e 30, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'OIV esercita in piena autonomia le funzioni di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo e, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, del medesimo decreto, svolge le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 maggio 2010, con il quale si è provveduto alla nomina dell'Organismo, sono state, inoltre, conferite allo stesso, oltre alle funzioni previste dal richiamato decreto legislativo n. 150 del 2009, anche quelle relative al coordinamento del controllo di gestione e quelle relative alle attività di supporto all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, di cui all'articolo 15 del medesimo decreto legislativo.

Con lo stesso decreto ministeriale n. 275 del 2010, è stata, altresì costituita, presso l'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 9, del decreto legislativo n. 150 del 2009, la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

3. L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Questo Ministero, su richiesta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ha acconsentito ad anticipare i tempi di attuazione previsti dal decreto legislativo n. 150 del 2009.

Già nel corso dell'anno 2009, infatti, con decreto ministeriale 16 aprile 2009, n. 266, registrato alla Corte dei Conti il 18 giugno 2009, Reg. 6, Fog. 78, sono stati approvati il "Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai Centri di Responsabilità" ed il "Manuale operativo

per il sistema di valutazione dei dirigenti”, che ha definito, in maniera unitaria ed organica, le procedure per il conferimento degli obiettivi, per la verifica dei risultati e per la valutazione dei dirigenti di prima e seconda fascia.

I predetti Manuali, unitamente al “Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale”, sono successivamente confluiti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, adottato con decreto ministeriale 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV, registrato alla Corte dei Conti il 20 ottobre 2010, in osservanza a quanto previsto, in materia, dagli articoli 7, 8 e 9 del suindicato decreto legislativo e dalle delibere emanate, nel frattempo, dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche.

Il Sistema è assistito dalla piattaforma tecnologica attivata, ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel 2004. Essa gestisce il sistema integrato del controllo strategico, del controllo di gestione e della contabilità economica analitica per centro di costo. E’ stata progressivamente affinata e aggiornata, per tener conto delle evoluzioni normative e tecnologiche in materia. Da ultimo, è stata adeguata alle previsioni del decreto legislativo n. 150/2009 ed è stata estesa a tutte le strutture organizzative e a tutto il personale del Ministero. Nel 2009, peraltro, è stata completata la migrazione di detti sistemi SISTRA e SIGEST dalla precedente piattaforma tecnologica utilizzata dal Ministero alla nuova operante nell’ambito del Sistema pubblico di connettività (SPC), acquisita da DigitPA e da questo Ente messa a disposizione di tutte le Amministrazioni.

Il Sistema, in conformità a quanto previsto dal suindicato articolo 7, individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all’applicazione del medesimo Sistema;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L’OIV ha tenuto, nel secondo semestre del 2010, appositi incontri di formazione, sotto l’egida della Direzione generale del personale, con i dirigenti responsabili delle strutture organizzative di primo e di secondo

livello, per illustrarne il funzionamento ed approfondire gli argomenti di maggiore criticità. Allo scopo, inoltre, di assicurare il rispetto dei tempi e delle modalità di esecuzione dei vari adempimenti, trasmette comunicazioni quindicinali in ordine alle attività da svolgersi nei quindici giorni successivi ed alle scadenze previste per ciascuna attività.

Il Sistema, che ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, individua le modalità ed i tempi con cui il Ministero gestisce il **ciclo di gestione della performance** di cui all'articolo 4, definisce gli obiettivi e gli indicatori di cui all'articolo 5, effettua il monitoraggio della performance di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 150/2009.

4. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance è stato introdotto nella struttura organizzativa del Ministero nella seconda metà del 2009, con l'attività di programmazione degli obiettivi 2010 sfociata nel Piano della performance 2010-2012. Il grado di maturità ed il livello di assimilazione delle modalità operative di gestione del ciclo si differenziano in relazione alle singole fasi di cui il ciclo si compone.

La prima fase, relativa alla *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori*, risulta completamente assorbita dal personale dirigenziale, oggetto di due tornate formative, nel 2009 e nel 2010, a cura dell'OIV. Nel corso del 2011 è prevista la formazione del personale non dirigenziale, a cura dei dirigenti delle singole strutture, con la supervisione dell'OIV.

La seconda fase, concernente il *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse*, è ormai completamente stabilizzata. I CRA – coadiuvati dall'OIV – garantiscono l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria, provvedendo alla predisposizione contestuale degli obiettivi strategici e delle note integrative al bilancio di previsione. Le Note integrative, infatti, su iniziativa dell'OIV, la collaborazione dei CRA e la condivisione con l'Ufficio Centrale di Bilancio e la Ragioneria Generale dello Stato, sono divenute, per il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, lo strumento che consente di riconciliare le Missioni ed i Programmi di cui alla legge n. 196 del 2009, con gli Obiettivi e gli Indicatori di cui al decreto legislativo

n. 150 del 2009, così come, peraltro, previsto dall'articolo 21, comma 11, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Gli indicatori, in particolare, sono scelti fra quelli contenuti nel Piano della performance e che meglio rappresentano l'Obiettivo ed il Programma cui si riferiscono. Sempre in tema di salvaguardia della coerenza fra il ciclo di bilancio ed il ciclo di programmazione, il Ministero ha adottato le necessarie misure di coordinamento fra l'OIV ed il Nucleo di analisi e di valutazione della spesa.

La terza fase, relativa al *monitoraggio in corso di esercizio ed all'attivazione di eventuali interventi correttivi*, è ormai completamente stabilizzata, anche a motivo del fatto che il sistema di controllo di gestione è attivo dal 2004 e che i connessi meccanismi di monitoraggio sono stati integralmente assorbiti dal personale, nell'arco dei sette anni di utilizzazione del sistema. L'OIV effettua il monitoraggio dell'attuazione della direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, acquisendo ogni trimestre, per il tramite del sistema di controllo strategico (SISTRA), i dati necessari dai CRA. 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, l'OIV, nella logica della valutazione partecipata, sottopone, nel corso di appositi incontri, gli esiti del monitoraggio di periodo a ciascun CRA, allo scopo di approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi adottati, nonché al fine di acquisire la documentazione a sostegno ritenuta necessaria, prima di riferirne gli esiti al Ministro. In coerenza con i tempi e le fasi della misurazione e valutazione degli obiettivi strategici, ha luogo la misurazione e valutazione degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative ed inseriti nel Sistema di controllo di gestione. I responsabili delle unità organizzative, i dirigenti di prima fascia e i titolari dei CRA effettuano il monitoraggio degli obiettivi conferiti alle unità organizzative di competenza, acquisendo ogni trimestre, per il tramite del sistema informativo per il controllo di gestione (SIGEST), i dati necessari.

La quarta fase, relativa alla *misurazione ed alla valutazione della performance organizzativa e individuale*, prevede che la valutazione della performance organizzativa sia effettuata dall'OIV, all'esito del monitoraggio finale, 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;
- con le modalità e nei tempi fissati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero;
- mentre la misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti di prima e di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale avvengano con gli strumenti e le modalità operative del controllo di gestione.

La quinta fase, relativa all'*utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito*, andrà in contrattazione integrativa nel corso del 2011.

La sesta fase, concernente la *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle strutture amministrative, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi*, troverà compimento nell'avvio di un'integrazione graduale e senza soluzione di continuità fra gli strumenti rigorosi e sperimentati del controllo di gestione e del controllo strategico e gli strumenti della rendicontazione sociale, al fine di passare da una concezione autoreferenziale ad una concezione di apertura ai cittadini ed agli utenti, che ponga in primo piano:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive.

5. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2010-2012

Il Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150 del 2009:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;
- è adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatica del *Ciclo di gestione della performance* di cui all'articolo 4 del medesimo decreto legislativo.

Anche relativamente all'adozione del Piano della performance, questo Ministero, su richiesta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ha acconsentito ad anticipare la riforma introdotta dal decreto legislativo n. 150/2009, emanando il Piano nel 2010, anziché nel 2011.

Il Piano della performance 2010-2012 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è stato adottato con D.M. 29 gennaio 2010, n. 66, registrato alla Corte dei Conti il 15 aprile 2010, Reg. 4, Fog. 151, ed è stato trasmesso alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche che lo ha esaminato, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, lettera c), del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed ha espresso il proprio complessivo apprezzamento, fornendo, anche, alcune utili osservazioni per il Piano dell'anno successivo.

In conformità al dettato normativo di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, il Piano della performance 2010-2013 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ha recepito :

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nella *Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione* n. 01/3.1/SECIN del 4 gennaio 2010, emanata ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel termine di dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale, contenuti nelle *Direttive dei Capi dei Dipartimenti e dei Direttori generali*, emanate, rispettivamente, nel termine di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva ministeriale e di dieci giorni dall'emanazione della Direttiva dipartimentale.

Il procedimento di programmazione degli obiettivi contenuti nella *Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione* è stato condotto nei tempi e con le modalità propri del *ciclo di programmazione e controllo strategico*, mentre il procedimento di programmazione degli obiettivi contenuti nelle *Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali* è stato condotto nei tempi e con le modalità propri del *ciclo di programmazione e controllo di gestione* e del *ciclo di programmazione del Sistema di valutazione dei dirigenti*, approvato con decreto 16 aprile 2009, n. 266/7.1/SECIN.

Il Piano della performance 2010-2012 è stato pubblicato sul sito istituzionale del Ministero, nella sezione “Trasparenza, valutazione, merito”.

6.1 IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI

6.1.1 GLI OBIETTIVI DELLA DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE

L'attività programmatica ha avuto inizio nel mese di gennaio 2009.

Il SECIN, sulla scorta del Programma di Governo, del DPEF, della legge finanziaria, del bilancio di previsione, delle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dell'ultima direttiva del Ministro, ha proceduto ad una prima individuazione delle priorità politiche e alla predisposizione della bozza di lavoro dell'atto di indirizzo.

Alla fine del mese di febbraio è stata attuata la “fase discendente”: il Ministro ha emanato l'*Atto di indirizzo* n. 140/3.1/SECIN del 25 febbraio 2009, concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nell'anno successivo.

Il periodo marzo-settembre è stato dedicato alla messa a punto degli obiettivi da parte dei Centri di responsabilità amministrativa – coadiuvati, nella logica della programmazione partecipata, dal SECIN – che, per garantire l'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e i cicli di programmazione economica e finanziaria, hanno provveduto alla predisposizione contestuale dei documenti previsti da entrambi i cicli di programmazione, illustrandone i contenuti nel corso degli incontri di condivisione.

Entro la fine del mese di settembre è stata attuata la “fase ascendente”: i Centri di responsabilità amministrativa hanno proposto al Ministro gli obiettivi strategici destinati a realizzare le priorità politiche, indicando i conseguenti obiettivi operativi, nonché i programmi d'azione a questi correlati, previa verifica delle risorse umane, finanziarie, materiali e tecnologiche effettivamente disponibili, anche alla stregua, per quanto attiene alle risorse finanziarie, dei dati contenuti nel progetto di bilancio annuale di previsione.

La proposta dei Centri di responsabilità amministrativa è stata articolata su cinque obiettivi strategici, declinati su un orizzonte temporale triennale.

I correlati obiettivi operativi, che individuano le fasi dell'obiettivo strategico che si concludono nell'anno, sono stati corredati da indicatori che consentono una puntuale misurazione dei risultati conseguiti, che fanno riferimento a tempi certi di realizzazione, che esplicitano le linee di attività del sistema di controllo di gestione ad essi riferibili.

I mesi di ottobre e novembre sono stati dedicati alla fase di definitivo "consolidamento" degli obiettivi strategici, che ha visto impegnati, nella logica di programmazione partecipata, il SECIN ed i Centri di responsabilità amministrativa.

Il mese di dicembre è stato dedicato alla stesura della direttiva generale sull'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2010, che è stata emanata il 4 gennaio 2010, nel termine di dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, ha segnato la conclusione dell'attività di programmazione strategica e ha dato avvio all'attività di controllo dei risultati.

6.1.2 GLI OBIETTIVI DELLE DIRETTIVE DEI CAPI DIPARTIMENTO E DEI DIRETTORI GENERALI

In coerenza con i tempi e le fasi della programmazione strategica, che sfocia nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, ha avuto luogo la programmazione degli obiettivi relativi alle attività censite nel sistema di controllo di gestione, nei tempi e con le modalità definiti dal *Sistema di valutazione dei dirigenti*.

Entro la metà del mese di ottobre, i dirigenti di seconda fascia hanno definito le proposte di obiettivi da assegnare alla propria struttura e da perseguire nell'anno successivo, previo censimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili. Le proposte sono state formulate tenendo conto delle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa, desumibili dal sistema informativo per il controllo di gestione – SIGEST.

Le proposte sono state presentate al dirigente di prima fascia e con lo stesso condivise entro la fine del mese di ottobre, con l'indicazione dei pesi rispetto ai quali è definito il calcolo per la valutazione dei risultati.

Entro il mese di novembre, i dirigenti di prima fascia hanno consolidato gli obiettivi con i Capi dei dipartimenti.

Entro 10 giorni dall'emanazione della Direttiva ministeriale concernente gli indirizzi generali sull'attività amministrativa e sulla gestione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i Capi dei Dipartimenti hanno emanato le direttive per l'assegnazione di obiettivi e risorse ai dirigenti di prima fascia, precisando contestualmente gli obiettivi oggetto di valutazione ed i pesi relativi.

Entro 10 giorni dall'emanazione dei suddetti decreti dipartimentali i dirigenti di prima fascia hanno emanato la propria direttiva per l'assegnazione di obiettivi e risorse ai responsabili delle unità organizzative, precisando contestualmente gli obiettivi oggetto di valutazione ed i pesi relativi.

7. SISTEMA DI MONITORAGGIO

7.1. Monitoraggio degli obiettivi della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione

Nel corso dell'anno 2010, il monitoraggio degli obiettivi della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione è stato inizialmente effettuato, attraverso gli indicatori previsti per ciascun obiettivo, anche ai fini della valutazione dei dirigenti preposti ai Centri di responsabilità amministrativa, dal Servizio di controllo interno e, successivamente dall'Organismo indipendente di valutazione (che ha sostituito il Servizio di controllo interno per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150 del 2009) nell'ambito delle funzioni di valutazione e controllo strategico, di cui agli articoli 1, comma 2, lett. a), 5, comma 3, 6 e 8, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Ai fini predetti, l'Organismo indipendente di valutazione si è avvalso del sistema informativo per il controllo strategico "SISTRA", di cui l'Amministrazione è da tempo dotata.

Per consentire all'Organismo indipendente di valutazione della performance di riferire per tempo al Ministro, con relazioni trimestrali, sul grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nella direttiva, nonché di individuare i possibili rimedi, nell'eventualità di scostamenti tra la direttiva

stessa e i piani e i programmi di attuazione posti in essere dalle strutture, i titolari dei singoli Centri di responsabilità amministrativa hanno fornito le informazioni necessarie entro il 10 aprile 2010, il 10 luglio 2010, il 10 ottobre 2010 e il 10 gennaio 2011, indicando lo stato di raggiungimento di ciascun obiettivo, alla scadenza, rispettivamente, del primo, secondo e terzo trimestre, nonché alla scadenza annuale.

7.2 Monitoraggio degli obiettivi delle Direttive dei Capi dei Dipartimenti e dei Direttori generali

In coerenza con i tempi e le fasi della misurazione e valutazione degli obiettivi della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, ha avuto luogo la misurazione e valutazione degli obiettivi della Direttive dei Capi dipartimento e dei Direttori generali.

I responsabili delle unità organizzative, i dirigenti di prima fascia e i Capi dei Dipartimenti hanno effettuato il monitoraggio degli obiettivi conferiti, acquisendo ogni trimestre, per il tramite del sistema informativo per il controllo di gestione - SIGEST, i dati necessari.

Il monitoraggio ha rilevato, nel corso dell'esercizio, la percentuale di avanzamento degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

A conclusione del monitoraggio, entro il 28 gennaio, i responsabili delle unità organizzative hanno predisposto una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare, in particolare, le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

8. RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

8.1 Valutazione organizzativa

La nozione di performance organizzativa è contenuta nell'articolo 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009, che, nel tracciarne gli ambiti di riferimento, ne evidenzia la stretta correlazione con il concetto di *rendicontazione sociale*, strumento col quale l'amministrazione risponde alle esigenze di *accountability*, relazionando sulle ricadute sociali delle attività da essa svolte alle categorie di soggetti (*stakeholder*) che possono influenzarle, esserne influenzate o esserne interessate.

Ai sensi della norma soprarichiamata, infatti, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, oltre alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, anche la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività.

Allo stato, il quadro degli obiettivi conferiti, ad ogni livello, all'interno del sistema organizzativo di questa Amministrazione, si alimenta, prevalentemente, di un sistema di indicatori di efficienza tecnica, efficienza economica ed efficacia. Peraltro, con le direttive annuali più recenti, attraverso la previsione di obiettivi strutturati, per la prima volta, attraverso "*target*" concernenti lo stato di avanzamento "fisico" di opere o la "quantità" di servizi prodotti nell'ambito delle principali missioni dell'Amministrazione, è stato tracciato il percorso teso alla definizione di nuovi indicatori di impatto e strumenti di valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

In tal senso, in conformità a quanto disposto dal decreto legislativo n. 150 del 2009, dal Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con D.M. 10 settembre 2010, n. 274/5.1/O.I.V., dal Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con D.M. 31 gennaio 2011, n. 30, questo Ministero è impegnato, nell'anno 2011, ad avviare lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, ripensando e organizzando le proprie attività nell'ottica della rendicontazione sociale.

Nelle more della piena definizione di nuovi strumenti e criteri di rilevazione della performance organizzativa, che comprenda tutte le dimensioni previste dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009, la presente Relazione - che questo Ministero, avendo anticipato l'attuazione della riforma introdotta dal decreto legislativo n. 150 del 2009 - presenta già con riferimento all'esercizio 2010 - ha ad oggetto l'esposizione dei risultati "organizzativi" conseguiti dalle strutture dipartimentali, dalle strutture di livello dirigenziale generale e dalle unità organizzative di secondo livello, con riferimento agli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2010-2012.

Per quanto riguarda le Direzioni Generali e le Sezioni del Consiglio Superiore dei lavori pubblici, nonché gli Uffici dirigenziali di secondo livello, come previsto al punto 2.2 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, *“All’esito del monitoraggio finale, l’OIV effettua la valutazione organizzativa, estraendo i risultati dal SIGEST, in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati, ed attribuendoli:*

- *in via diretta, alle strutture organizzative cui si riferiscono;*
- *quale media dei risultati, alla Direzione generale cui afferiscono”.*

I predetti risultati sono esposti nelle Tabelle di cui all’Allegato 1.

Occorre precisare che, ai fini della valutazione individuale, il valutatore competente può modificare uno o più dei risultati esposti, sulla base di apposite relazioni, presentate dai valutati, sull’attività svolta nel corso dell’anno precedente, tese ad illustrare, in particolare, le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati, ai sensi del paragrafo 3.3.4 del Manuale operativo per il Sistema di valutazione dei dirigenti.

8.2 Valutazione individuale

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all’unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti di prima e di seconda fascia.

Ai sensi dell’articolo 9 del decreto legislativo n. 150, infatti, la misurazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità ed al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

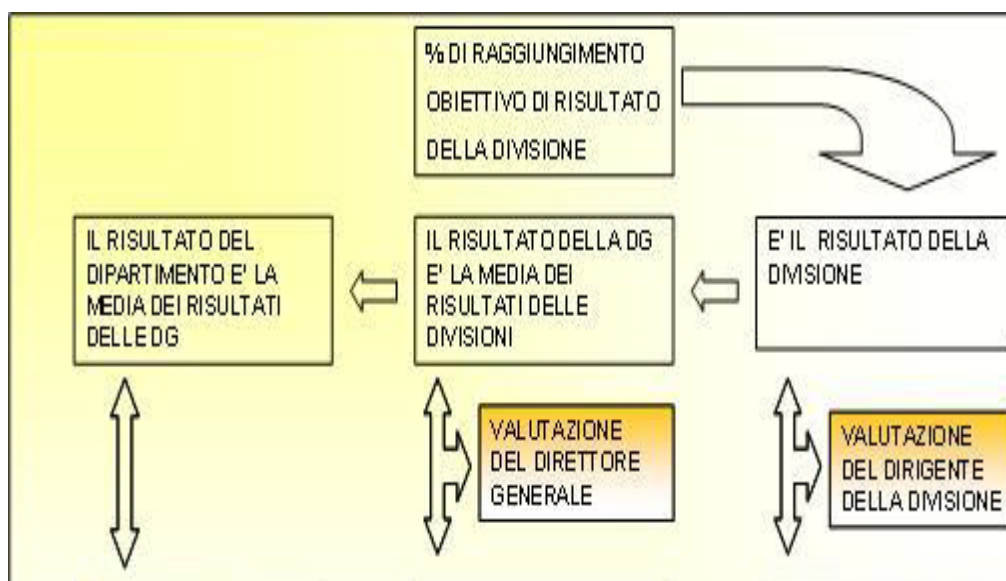
Il sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto nell’Amministrazione con il citato D.M. n. 274/O.I.V. del 10 settembre 2010, pone a base della “performance” individuale del personale dirigenziale di prima e seconda fascia (fatta eccezione, ovviamente, per i dirigenti apicali, cui sono conferiti gli obiettivi c.d. “strategici”) la performance “organizzativa” e, pertanto, i “risultati individuali” conseguiti dai dirigenti titolari delle strutture organizzative, coincidono con i risultati “organizzativi” conseguiti dalla strutture medesime.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, all'esito del monitoraggio finale, entro il 28 gennaio, i responsabili delle unità organizzative predispongono una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare, in particolare, le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati. Di tali motivazioni tengono conto i Dirigenti, ai fini della valutazione individuale.

Il modello di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità e dei dirigenti di prima e di seconda fascia prevede descrittori relativi:

- al contributo organizzativo ed alla gestione delle risorse;
- all'integrazione personale nell'organizzazione;
- al problem solving.

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).



8.3 Bilancio di genere

Il decreto legislativo n. 150/2009 ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni

pubbliche, prevedendo tra l'altro, la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione in cui le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il decreto legislativo 150/2009, prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1 lettera h del decreto legislativo 150/2009) indicati nel Piano della performance (delibera CiVIT n. 112/2010).

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

Infine, per assicurare effettività alle disposizioni in materia, l'art. 10 stabilisce che nella "*Relazione sulla performance*", da redigersi entro il 30 giugno di ciascun anno, venga evidenziato, a consuntivo, anche il bilancio di genere realizzato.

Il concetto e il metodo del bilancio di genere si sono diffusi dopo la Quarta Conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, che ebbe luogo a Pechino nel 1995. Durante i lavori fu fatto riferimento al gender budgeting e fu sostenuta la necessità di una strategia di gender *mainstreaming*¹ in tutte le politiche al fine di perseguire la parità tra uomini e donne. A seguito di tale Conferenza, l'Unione Europea ha introdotto il bilancio di genere tra gli strumenti di realizzazione delle pari opportunità, con la risoluzione del Parlamento europeo, numero A5-0214/2003 del 16 giugno 2003. Essa stabilisce che il bilancio di genere può essere "*identificato come una applicazione del gender mainstreaming nella procedura di bilancio e (...) in quanto tale, pone l'accento sull'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserisce la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a*

¹ Per gender mainstreaming si intende una strategia di politica della parità sperimentata a livello internazionale che consiste nell' integrazione della prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali.

ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi".

Il bilancio di genere rappresenta una analisi delle spese e delle entrate di un ente pubblico volta ad evidenziare e misurare l'equità, l'efficacia, l'efficienza che l'ente stesso è in grado di attivare attraverso le proprie scelte di allocazione delle risorse; in particolare tiene conto del diverso impatto che uno specifico bilancio determina sulle donne e sugli uomini, permettendo quindi un'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di bilancio, in condizioni di trasparenza. Fra gli obiettivi del bilancio di genere vi è infatti anche quello di aumentare la trasparenza della spesa pubblica.

Con la previsione della legge 150/2009 il bilancio di genere viene così inserito nel ciclo della performance quale strumento per l'attuazione delle pari opportunità e di indirizzo al fine di una migliore predisposizione delle politiche di genere, andando quindi anche al di là di quelle relative alla mera contabilità economico-finanziaria.

In Italia, le diverse esperienze di lettura dei bilanci in ottica di genere sono avvenuti ad opera soprattutto di enti locali e con la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità il bilancio di genere viene introdotto nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

In questo quadro, il Ministero, già impegnato ai fini dell'adozione degli strumenti della rendicontazione sociale e ad avviare lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione, si è attivato, anche in questa prima fase, nello studio delle iniziative promosse per dare concreta attuazione ad un bilancio di genere, al fine di verificare la possibilità di applicare le metodologie già utilizzate in altri contesti per la rendicontazione in termini anche di bilancio di genere.

Tra l'altro, la recentissima legge 7 aprile 2011, n. 39 ha introdotto alcune modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, conseguenti alle nuove regole adottate dall'Unione Europea in materia di coordinamento delle politiche economiche e prevede l'introduzione in via sperimentale di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non-retribuito; con tale nuova previsione si introduce il bilancio di

genere all'interno di una disciplina più ampia, prevedendo così che venga realizzato un bilancio di genere complessivo a livello nazionale.

Il tema della promozione delle pari opportunità, non è solamente il bilancio di genere. Infatti, la previsione dell'art. 14 comma 4, lett. h, del decreto legislativo n. 150 del 2009 pone in capo agli OIV nelle Amministrazioni pubbliche la verifica dei *risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità*, ponendo, pertanto, l'attenzione delle Amministrazioni sulla necessità di costruire un processo di promozione e raccolta delle buone pratiche.

In questo quadro, tra gli attori del processo si inseriscono oltre che la CiVIT, anche i nuovi Comitati unici per la garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è infatti intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 1).

In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 183/2010 e nella successiva direttiva 10 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), è stato dato avvio alla procedura per la costituzione del CUG anche all'interno di questo Ministero. La novità di questo nuovo organismo è costituita dalla previsione normativa di unificare tutte le funzioni che la legge e i contratti

collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La direttiva sottolinea in particolare che perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno. Dunque, ciascuna Amministrazione deve guardare al tema delle pari opportunità nel contesto interno, ma anche in quello esterno.

E' evidente come il tema delle pari opportunità occupi un ruolo trasversale nelle attività del Ministero e con le previsioni del decreto legislativo 150/2009 dovrà diventare parte integrante della programmazione.

Sarà pertanto necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla definizione degli obiettivi e alla valutazione dei risultati e degli impatti, nella logica di pianificazione delle attività, che scandisca fasi operative e tempi determinati di ciascuna azione, tenendo conto anche delle risorse finanziarie disponibili.

Tale programmazione riguarda sia un ambito interno all'Amministrazione, stakeholder interni, quali personale, organizzazioni sindacali, che un ambito esterno, poiché la programmazione di obiettivi a rilevanza esterna può produrre effetti concreti per gli stakeholder esterni al Ministero, in una ottica di genere.




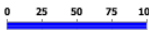





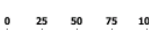
Tale processo caratterizzato dalla gradualità e progressività degli interventi, potrà essere sviluppato nel corso del 2011 per una pianificazione e programmazione operativa pertinente con le necessità del Ministero, per il prossimo triennio.

In tale ottica, questo Ministero partecipa, unitamente al Ministero del lavoro, al Ministero dello sviluppo economico ed al Ministero degli affari esteri, al gruppo di lavoro informale costituito presso la CiVIT per lo studio delle tematiche attinenti alle pari opportunità di genere.

Allegato 1

**GLI OBIETTIVI DELLA DIRETTIVA GENERALE PER
L'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE**










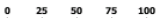
DIPARTIMENTO PER LE INFRASTRUTTURE, GLI AFFARI
GENERALI ED IL PERSONALE

| Direttiva 2010 Dipartimento per le infrastrutture, gli affari generali ed il personale) Grado di realizzazione degli obiettivi strategici | | | |
|--|--|--|--|
| Obiettivi strategici | Priorità Politica | Risultato al IV TRIMESTRE | Stato di avanzamento |
| Proseguimento dell'attività di rilancio degli interventi prioritari in materia di infrastrutture stradali | Sviluppo delle infrastrutture e Grandi Opere |  100,00 ● | 100,00  |
| Proseguimento dell'attività di rilancio degli interventi prioritari in materia di infrastrutture ferroviarie | Sviluppo delle infrastrutture e Grandi Opere |  100,00 ● | 100,00  |
| Proseguimento dell'attività di rilancio degli interventi prioritari in materia di infrastrutture idriche | Sviluppo delle infrastrutture e Grandi Opere |  100,00 ● | 100,00  |
| Miglioramento della sicurezza nelle costruzioni, nelle infrastrutture e nei cantieri | Sicurezza |  95,00 ● | 95,00  |
| Valorizzazione delle risorse umane e miglioramento della qualità dei processi attraverso l'incremento dell'attività formativa e lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche | Ammodernamento del Ministero |  92,17 ● | 92,17  |

[Rielabora](#)

[Vai a precedente](#)
















DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE ED I
SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICI

| Direttiva 2010 Dipartimento per i Trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici) Grado di realizzazione degli obiettivi strategici | | | |
|--|--|--|--|
| Obiettivi strategici | Priorità Politica | Risultato al IV TRIMESTRE | Stato di avanzamento |
| Rilancio degli interventi prioritari in materia di metropolitana e di infrastrutture portuali | Incremento di efficienza del sistema dei trasporti |  100,00 ● | 100,00  |
| Miglioramento dei servizi di trasporto | Incremento di efficienza del sistema dei trasporti |  100,00 ● | 100,00  |
| Miglioramento dei livelli di sicurezza nei trasporti | Sicurezza |  100,00 ● | 100,00  |
| Regolazione e monitoraggio in materia di sicurezza del lavoro marittimo. Regolazione, formazione e addestramento in materia di lavoro marittimo | Sicurezza |  76,00 ● | 76,00  |
| Valorizzazione delle risorse umane e miglioramento della qualità dei processi attraverso l'incremento dell'attività formativa e lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche | Ammodernamento del Ministero |  99,15 ● | 99,15  |

[Rielabora](#)

[Vai a precedente](#)

CONSIGLIO SUPERIORE DEI LAVORI PUBBLICI

| Direttiva 2010 Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici) Grado di realizzazione degli obiettivi strategici | | | | | |
|--|------------------------------|---|-------|---|---|
| Obiettivi strategici | Priorità Politica | Risultato al IV TRIMESTRE | | | Stato di avanzamento |
| Ottimizzazione dell'attività di verifica ed ispezione dei laboratori di prova materiali da costruzione e prove geotecniche | Sicurezza |  | 80,00 |  | 80,00  |
| Valutazione della efficacia della normazione tecnica nazionale in relazione alla resistenza strutturale delle costruzioni nei confronti delle azioni sismiche | Sicurezza |  | 90,00 |  | 90,00  |
| Elevazione della qualità della progettazione, realizzazione e collaudazione delle opere pubbliche | Sicurezza |  | 90,00 |  | 90,00  |
| Analisi ed elaborazione delle criticità emerse nelle progettazioni sottoposte ad esame e parere del Consiglio Superiore dei lavori pubblici | Sicurezza |  | 90,00 |  | 90,00  |
| Valorizzazione delle risorse umane e miglioramento della qualità dei processi attraverso l'incremento dell'attività formativa e lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche | Ammodernamento del Ministero |  | 89,92 |  | 89,92  |












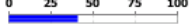
[Rielabora](#)

[Vai a precedente](#)

COMANDO GENERALE DEL CORPO DELLE CAPITANERIE
DI PORTO

Cruscotto - Microsoft Internet Explorer

Moduli custom>MINT>Sistra>Cruscotto ADM ADM3
SISTRA

| Direttiva 2010 Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto) Grado di realizzazione degli obiettivi strategici | | | | |
|---|------------------------------|---|---|---|
| Obiettivi strategici | Priorità Politica | Risultato al IV TRIMESTRE | | Stato di avanzamento |
| Salvaguardia della vita umana in mare e sicurezza nel settore marittimo | Sicurezza |  | 99,26  | 99,26  |
| Controllo e vigilanza a tutela delle coste, del mare e delle sue risorse | Sicurezza |  | 96,54  | 96,54  |
| Rafforzare la cooperazione e il dialogo tra i Paesi del Mediterraneo e confermare il ruolo leader e di supporto che intende svolgere la Guardia costiera nell'ambito dei precipui compiti istituzionali | Sicurezza |  | 100,00  | 100,00  |
| Valorizzazione delle risorse umane e miglioramento della qualità dei processi attraverso l'incremento dell'attività formativa e lo sviluppo delle innovazioni tecnologiche | Ammodernamento del Ministero |  | 41,30  | 41,30  |

[Rielabora](#)
[Vai a precedente](#)

SISCO Local intranet