



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

Anno 2017

Aprile 2018

INDICE

1	PREMESSA	3
2	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	4
2.1	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
2.2	PERFORMANCE INDIVIDUALE	5
2.3	PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	8
2.4	INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	10
2.5	UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	10
3	IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	11
4	DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	14
5	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	15
6	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	16

1 PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agencia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, di seguito "ANSF" o "Agenzia", è predisposta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., di seguito "Decreto" e tiene conto delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, di seguito "ANAC" (già Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito "CiVIT").

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

L'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica le competenze dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm.ii..

Il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, recante il "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni", ha disposto, all'articolo 3, che il Dipartimento medesimo "*assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, anche attraverso l'individuazione delle caratteristiche e dei contenuti dei documenti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009*".

Il Dipartimento della funzione pubblica, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'art. 4 del D.P.R n.105/2016, ha emanato le linee guida n. 2/2017 denominate "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" per i Ministeri che, pur fornendo ulteriori indicazioni in merito ai contenuti della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, non hanno sostituito le richiamate delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 che, pertanto, mantengono la loro validità nelle more dell'emanazione di specifiche linee guida in tale ambito.

Sulla scorta di quanto sopra rappresentato, tenuto conto di quanto previsto nel comunicato ANAC del 10 gennaio 2014, in base al quale *“per i Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di trasmissione tramite il Portale della Trasparenza¹, (sostitutivo dell’invio tramite mail, PEC, ecc.)”*, la presente Relazione ed i relativi allegati, di cui alle richiamate delibere n. 4/2012 e n. 23/2013, sono inseriti nel Portale medesimo.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per l'anno 2017, gli obiettivi operativi dell'ANSF sono contenuti nel Piano della performance 2017-2019, adottato con decreto direttoriale prot. N. 001227/2017 del 31 gennaio 2017.

Gli obiettivi operativi sono declinati a partire da:

- priorità e obiettivi strategici stabiliti dalla Convenzione e dall'Atto di Indirizzo del Ministro;
- obiettivi gestionali connessi ai compiti istituzionali dell'ANSF previsti dal D.Lgs. 162/07.

Gli obiettivi strategici generali sono stabiliti dalla Convenzione triennale stipulata con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai sensi dell'art. 9 comma 5 dello Statuto dell'Agenzia. Il Ministro delle Infrastrutture e Trasporti può individuare altresì annualmente, con specifica Direttiva, ulteriori priorità ed obiettivi strategici da realizzarsi sulla base di quanto previsto dalla citata Convenzione. La Direttiva del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti per il 2017 è stata emanata il 19 gennaio 2017 (M_INF.GABINETTO.REG_DECRETI.R000001819/01/2017).

Gli obiettivi contenuti nel Piano della performance 2017-2019 sono stati definiti e condivisi tra valutatori e valutati nel rispetto delle procedure e delle tempistiche previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi operativi costituiscono gli obiettivi comuni assegnati al Personale dell'Agenzia a seconda del Settore/Ufficio in cui opera.

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

Al fine di misurare il grado di raggiungimento dei risultati, ad ogni obiettivo sono associati degli indicatori con le seguenti caratteristiche;

- gli indicatori prescelti sono tali da rendere evidente il valore creato dalle attività intraprese. Sono stati in tal senso privilegiati indicatori che misurino l'obiettivo in termini di output (risultato immediato di un'attività/processo);
- ad ogni indicatore è sempre associato un target, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

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

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

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

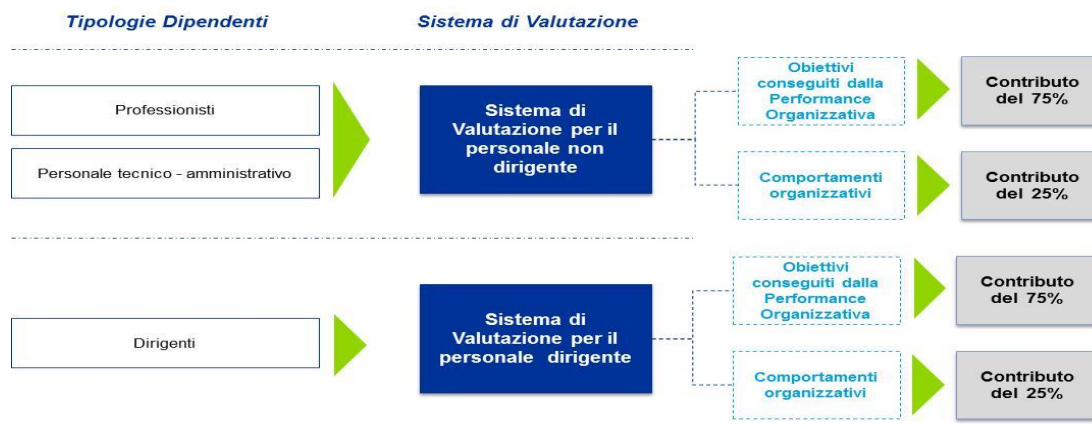
- risultati;
- comportamenti organizzativi.

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

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

- dirigenti.

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



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

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

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

Come già detto, gli obiettivi legati alla performance individuale sono di due tipi:

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

Ad ogni obiettivo assegnato sono associati:

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

La misura del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati determina la valutazione dei risultati del valutato, ed, in particolare, per gli obiettivi comuni:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Settore** è pari alla media della valutazione complessiva degli obiettivi comuni dei sottostanti dirigenti responsabili di Ufficio;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dei **dirigenti responsabili di Ufficio** e del **personale non dirigente** assegnato allo stesso Ufficio dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi comuni dell'Ufficio.

In particolare, per l'anno 2017, in continuità con il biennio precedente, e in relazione all'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e alle relative indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, è stato garantito il giusto collegamento tra performance e prevenzione della corruzione prevedendo esplicitamente nel Piano della performance 2017 - 2019 il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), da assegnare ai dirigenti.

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

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

In sintesi, può affermarsi che gli obiettivi assegnati per l'anno 2017 presentano elementi di sufficiente chiarezza, specificità e misurabilità.

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

Anche con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2017, non sono presenti indicatori di outcome.

In relazione a tale profilo, va osservato che risulta non del tutto agevole prevedere tali indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi delle singole UO, delle quali occorre annualmente valutare la specifica attività, ed, inoltre, che le rilevazioni dei valori di tali indicatori, provenienti tutti da statistiche ufficiali, se disponibili, presentano un disallineamento temporale di circa un paio d'anni indietro rispetto al ciclo di gestione della performance di riferimento, tempistica non compatibile con il processo di valutazione.

Il Dipartimento della funzione pubblica, nelle linee guida del n. 1/2017, denominate "Linee guida per il Piano della performance" per i Ministeri, ritiene tuttavia che, tenuto conto delle difficoltà di misurazione legate sia alla distanza temporale tra l'azione dell'Amministrazione e la generazione dell'effetto sia a causa del parziale controllo dello stesso in ragione delle interazioni da parte di altri soggetti o di variabili esterne, la determinazione dell'impatto e quindi la presenza di indicatori di outcome debba comunque divenire il riferimento per la programmazione di medio-lungo periodo.

2.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il processo di valutazione è stato implementato gradualmente all'interno dell'Agenzia. Infatti, **nell'annualità 2014**, si è proceduto con l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale con qualifica dirigenziale (specifici obiettivi individuali in materia di anticorruzione). Questo piano di implementazione graduale ha visto aggiungere, **nell'annualità 2015**, l'assegnazione di obiettivi individuali per la misurazione della performance anche al personale inquadrato nelle categorie "professionali", mentre, a partire dalla **annualità 2016**, detta assegnazione ha coinvolto anche il personale tecnico e amministrativo. Tale gradualità ha consentito di testare il ciclo della performance in modo progressivo e, al contempo, ha messo in condizione l'Amministrazione tutta di verificare le logiche di funzionamento all'interno del proprio organigramma.

Per il 2017, il ciclo della performance è stato attuato, in generale, nel rispetto delle modalità e della tempistica stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione dell'ANSF, nelle sue tre fasi: la fase di assegnazione, quella di monitoraggio e quella di valutazione vera e propria. E' da rilevare un ritardo nella fase di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi del secondo semestre 2017 che si è conclusa solamente nella metà de mese di aprile ed ha conseguentemente generato uno slittamento nella fase di valutazione. Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV. In particolare:

- nel mese di settembre 2016, l'OIV ha avviato il ciclo della performance 2017, chiedendo ai Dirigenti la definizione e condivisione con il proprio Personale delle schede obiettivo;
- nel periodo dall'ottobre 2016 al novembre 2016, i Dirigenti hanno trasmesso all'OIV le schede obiettivo 2017 condivise con il proprio Personale;
- nel periodo dal novembre 2016 al dicembre 2016, l'OIV ha validato le schede obiettivo di cui sopra;
- nel mese di giugno 2017, l'OIV ha chiesto ai Dirigenti il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi al primo semestre 2017;
- nel mese di gennaio 2018, l'OIV ha chiesto ai Dirigenti il monitoraggio per il raggiungimento degli obiettivi al secondo semestre 2017.

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

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

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

- Rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dall'unità organizzativa, focalizzandosi, se necessario, sulle aree di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa;

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

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

Come già detto, in ragione dello slittamento temporale della fase di valutazione, non si ha al momento evidenza dei punteggi complessivamente attribuiti e, pertanto, resta da verificare la effettiva applicazione della raccomandazione relativa alla differenziazione dei giudizi.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'OIV e i Dirigenti Valutatori hanno raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte. Tale attività è stata svolta in maniera strutturata, nonostante l'Agenzia non disponga al momento di un sistema informatico dedicato alla raccolta e all'analisi di dati per la misurazione della performance, fatti salvi i sistemi di conservazione informatica già in uso (SIDOA, Condivisione documenti, Banche Dati, etc.).

Allo stato attuale, la situazione relativa ai sistemi informativi/informatici di supporto, dedicati al controllo di gestione, al monitoraggio in itinere e alla valutazione del ciclo della performance è sicuramente migliorabile ma, dato il limitato numero di UO, non costituisce sicuramente una situazione di particolare criticità.

2.5 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Si può sicuramente affermare che l'introduzione del Sistema di misurazione e valutazione ha determinato progressivi cambiamenti nei "comportamenti" del personale.

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

Sotto altro profilo, va evidenziato che i risultati del Sistema di misurazione e valutazione, oltre ad avere rilevanza ai fini della retribuzione accessoria, in base alla contrattazione applicabile al personale dell'Agenzia (CCNL ENAC), costituiscono anche uno dei criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche al personale. Difatti, nei bandi per le progressioni economiche avviate dall'Agenzia nel corso del 2016, tra i criteri per la selezione all'interno di ciascuna categoria, è stato considerato il miglioramento della prestazione individuale.

3 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Come è noto, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nel ribadire l'obbligo di adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ha stabilito, all'articolo 10, comma 2, che il Programma costituisce, di norma, una sezione del Piano di prevenzione della corruzione, adottato dalle amministrazioni ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Di recente, poi, il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha soppresso il richiamato articolo 10, comma 2, del decreto legislativo n. 33 del 2013, modificando il comma 1 del medesimo articolo, che prevede, ora, nella sua formulazione attuale, che *"la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali"* e che *"ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto"*.

A decorrere, pertanto, dall'annualità 2016, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità non è stato più redatto come documento a sé stante, ma come una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, e, nello stesso, si è fatto riferimento agli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che, ai sensi di quanto

disposto dall'articolo 8 della legge n. 190 del 2012, come modificato dall'articolo 41, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 97 del 2016, costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del citato Piano triennale.

Il Piano triennale dell'Agenzia per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017 – 2019 è stato approvato con Decreto direttoriale prot. N. 001230/2017 del 31/01/2017.

Per quanto attiene all'anno 2017, il Responsabile della trasparenza ha, comunque, effettuato le verifiche in relazione a quanto previsto dalle delibere emanate dall'ANAC sulla materia e l'OIV ha provveduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

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

In particolare, l'art. 41, comma 1, lettera h), del predetto decreto legislativo n.97 del 2016 ha introdotto l'art. 8-bis della legge n. 190 del 2012, in base al quale è attribuito all'Organismo indipendente di valutazione il compito di verificare *“che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza”* e di verificare, inoltre, i contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione (da redigersi, ai sensi dell'articolo 14 della stessa legge, entro il 15 dicembre di ogni anno), in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Va detto, peraltro, che l'ANSF assicura - oramai da diversi anni - l'integrazione tra gli strumenti di programmazione strategico-gestionale ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante il conferimento di specifici obiettivi.

Lo stato di attuazione dei predetti obiettivi viene monitorato semestralmente dall'OIV.

Relativamente alla verifica dei contenuti della Relazione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, va detto che la Relazione medesima è stata redatta e pubblicata nei termini previsti, tenuto conto della comunicazione del Presidente dell'Autorità del 6 dicembre 2017 che ne ha spostato al 31 gennaio 2018 i termini per la predisposizione e pubblicazione.

Il documento risulta redatto in conformità al modello pubblicato sul portale dell'ANAC nel dicembre 2017 e risulta completo di tutte le informazioni richieste.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, l'Agenzia, nel corso dell'anno 2017, ha provveduto al continuo aggiornamento sul proprio sito istituzionale della sezione "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i dati concernenti l'organizzazione e le attività secondo le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii e le altre prescrizioni vigenti, con l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti, pubblicando, oltre alle informazioni già previste dalla normativa vigente, i documenti e le informazioni di seguito riportate:

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

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

Il processo di selezione e pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii, nel corso del 2017, è stato svolto nel seguente modo:

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

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

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

4 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

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

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

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

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

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

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

A seguito delle modifiche normative intervenute di cui all'art. 32 del D.Lgs n.33/2013 come modificato dal D.Lgs n.97/2016 relativo agli obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati, l'Agenzia non ha proceduto alla pubblicazione delle informazioni di cui alla lettera

b) del sopracitato articolo che prevedeva la pubblicazione dei dati di monitoraggio annuale dei tempi medi di erogazione dei servizi, con riferimento all'esercizio finanziario precedente.

5 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

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

Si descrivono, di seguito, le principali procedure di monitoraggio attuate dall'OIV nello svolgimento dei propri compiti:

- 1) Riguardo alle verifiche concernenti obiettivi, indicatori e target, l'OIV verifica ed approva tutti gli obiettivi comuni ed individuali assegnati.
- 2) Riguardo al funzionamento ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione, l'OIV supporta le strutture in tutte le fasi del ciclo della performance.
- 3) Riguardo allo stato di attuazione degli obiettivi, l'OIV supporta il Direttore dell'Agenzia nelle attività di controllo dei risultati e di conseguente valutazione dei dirigenti apicali.

Inoltre, nel mese di novembre 2017, l'OIV ha effettuato presso le sedi dell'Agenzia di Firenze i controlli a campione sulla regolarità della documentazione a supporto delle varie fasi del ciclo della performance 2017 ed, in particolare, del monitoraggio degli obiettivi per il primo semestre 2017. I predetti controlli, previsti nelle "Linee guida per il ciclo della performance 2017" ed anche comunicati dal Presidente dell'OIV nel corso della riunione del Comitato direttivo dell'Agenzia del 16/06/2017, hanno riguardato gli obiettivi individuali di tre dipendenti dell'Agenzia, individuati mediante apposito "algoritmo", e gli obiettivi comuni dei rispettivi Uffici.

La "Giornata annuale per la trasparenza e l'integrità indetta dall'Agenzia", è divenuta, tra l'altro, una occasione per un confronto sia con i vertici organizzativi dell'ANSF che con il Personale sull'andamento della performance organizzativa e individuale. In particolare, nel corso dell'ultima giornata del 14 dicembre 2017, l'OIV ha presentato a tutto il Personale le tempistiche per il nuovo ciclo della performance 2018 ed le novità normative introdotte nel testo del D.Lgs. 150/2009 con il D.Lgs n.74/2017 in tema di valutazione dei dipendenti pubblici.

6 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Si rinnova l'invito a proseguire nell'attuazione delle proposte di miglioramento formulate nella relazione sul funzionamento del sistema per anno 2016.

In particolare, si ribadisce:

- La necessità di erogare Interventi formativi che possano favorire un progressivo cambiamento nelle modalità di percezione della cultura della valorizzazione del merito, della trasparenza e dell'integrità.
- La necessità di rispettare la tempistica delle varie fasi del ciclo di gestione della performance.
- L'opportunità di operare una significativa differenziazione dei giudizi da parte dei Valutatori come richiamato dalle recenti linee guida n.2/2017 per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Dipartimento della funzione pubblica.

IL PRESIDENTE

Ing. Alessandro Molinaro