

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2021

INDICE

1. PREMESSA	2
2. PRESENTAZIONE	2
3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	2
3.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
3.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	6
3.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)	10
3.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	10
3.5. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	11
4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	11
5. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	12
6. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ	13
7. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	13
8. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	14
9. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	14

1. PREMESSA

L' Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica dell' Agenzia della Mobilità Piemontese di cui all' art. 14 del D.lgs. 150/2009, che redige la presente Relazione, è stato nominato dal Consiglio d' Amministrazione dell' Agenzia con deliberazione n. 3 del 12 febbraio 2021 per un periodo di 3 anni con decorrenza dal 01/03/2021. La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell' attività di monitoraggio che l' OIV realizza durante l' anno.

2. PRESENTAZIONE

Con la presente relazione l' OIV fornisce un' analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall' Agenzia della mobilità piemontese, riferendo sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni, ai sensi dell' art. 14, c. 4 lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano l' implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché l' integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati. Lo scopo è quello di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi dei sistemi adottati, evidenziandone i rischi e le opportunità e formulando eventuali proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi dell' Ente al fine di agevolare ulteriori sviluppi ed integrazioni. Essa è inviata al direttore generale per la trasmissione al Consiglio d' amministrazione e viene pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Controlli e rilievi sull' amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

Nei paragrafi seguenti si illustrano nel dettaglio i risultati delle verifiche effettuate con riferimento all' anno 2021.

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel corso del 2021 l' Agenzia ha continuato ad adottare gli atti di pianificazione strategica, programmazione gestionale e rendicontazione del raggiungimento obiettivi necessari alla realizzazione del ciclo della performance e al coordinamento tra questo e l' attività di programmazione economico-finanziaria.

Di seguito si riporta precisamente, come già nella Relazione per l' anno 2020, la descrizione degli atti che realizzano il ciclo della performance e ne garantiscono il coordinamento con la programmazione economico-finanziaria.

L' Agenzia della mobilità piemontese adotta il Piano della performance ai sensi degli articoli 10 e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Il Piano della performance, ai sensi dell' articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto 150/2009:

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

Tenuto conto che ai sensi della Convenzione costitutiva e dello Statuto dell' Agenzia si applicano alla stessa le disposizioni di cui al D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., i contenuti del Piano della performance sono raccordati ai documenti di programmazione previsti nel D.Lgs. 267/2000:

- Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

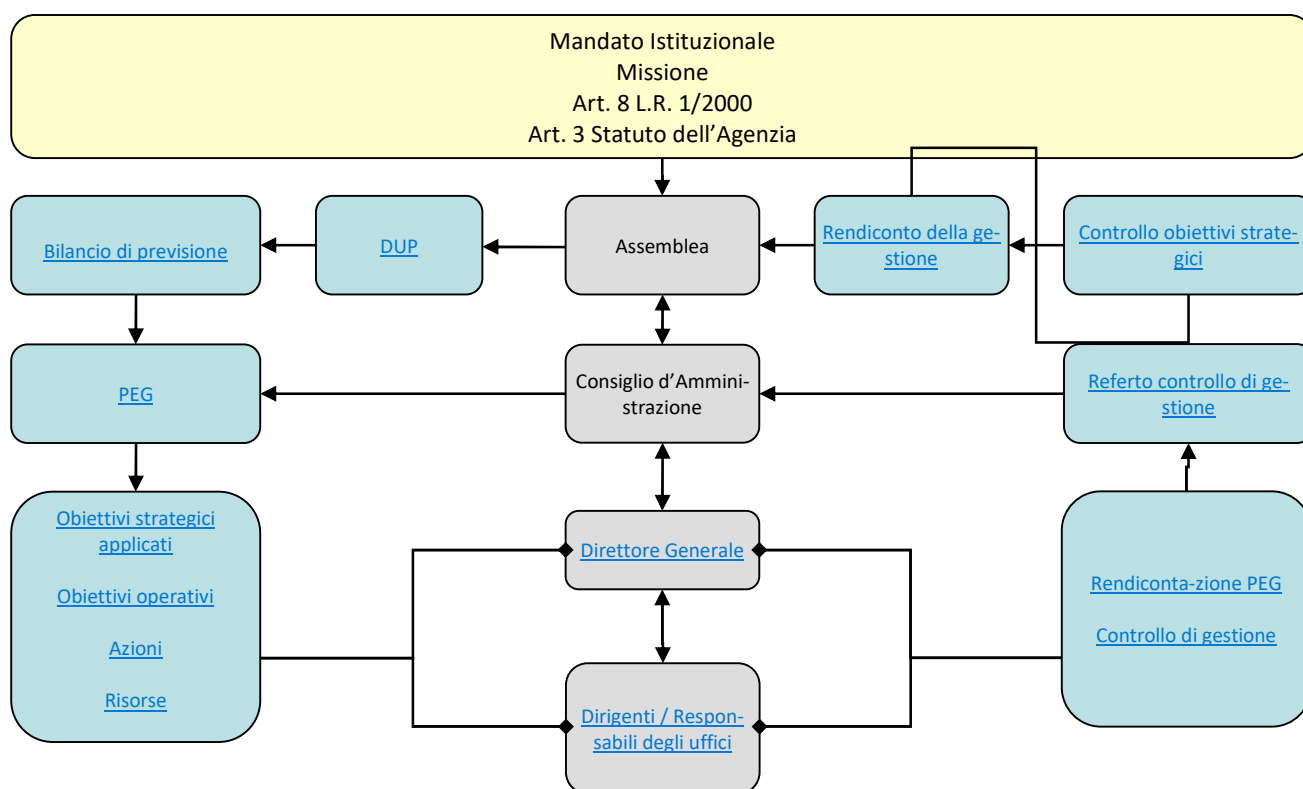
L'art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 74 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., stabilisce che gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione e a tal fine presentano il Documento unico di programmazione (DUP).

Il DUP è composto dalla Sezione strategica, della durata pari a quelle del mandato amministrativo, e dalla Sezione operativa di durata pari a quella del bilancio di previsione finanziario. Nel DUP si definiscono sia a livello finanziario che a livello descrittivo, in termini di qualità e motivazione delle scelte, i programmi e gli eventuali progetti. Tale documento fornisce indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione deve seguire in sede di programmazione gestionale, cioè di definizione degli obiettivi del PEG - Piano della performance.

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 1 del 29/04/2021 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023.

Il Piano della performance e PEG, di cui all'art 169 del D.Lgs. 267/2000, rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione direzionale (DUP, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di programmazione operativa in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione per ciascun centro di responsabilità.

Si riporta dal PEG 2021-2023 l'albero della performance che rappresenta, graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi.



Nella definizione delle aree strategiche degli obiettivi e dei piani operativi si evidenzia come questi siano strutturati mediante il DUP; il PEG costituisce l'atto fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, espresse dagli organi di governo dell'Agenzia, e le funzioni di gestione rivolte a realizzare gli obiettivi stabiliti. Attraverso il PEG, sono posti in termini espliciti e diretti i legami tra obiettivi di gestione, dotazione di risorse e responsabilità gestionali correlate.

Il Piano della performance e PEG fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra politici (indirizzo e controllo) e responsabili di area da definirsi anche centri di responsabilità (gestione), garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione. Il Piano della performance e PEG contiene gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale, ai sensi dell'articolo 7 del decreto.

In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del Piano della performance e PEG.

La struttura del Piano è organizzata tenendo conto delle indicazioni contenute nelle "Linee guida per il Piano della performance" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel giugno 2017, che hanno sostituito la Delibera n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance" approvata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche il 28/10/2010.

Alla luce della Legge n.190/2012 e s.m. e i., del D.Lgs n.33/2013, gli strumenti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale devono tener conto della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione; ai sensi dell'art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013, la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza trovano specifica attuazione nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigente dovendosi necessariamente raccordare con i documenti di programmazione gestionale dell'Ente.

Il quadro si completa con gli atti che, a seguito dell'esercizio del controllo di gestione e del controllo strategico, consentono di restituire agli organi di governo dell'Agenzia il necessario feedback in ordine al livello di conseguimento degli obiettivi.

Al termine dell'anno di riferimento, la valutazione dell'attività svolta dalla struttura dell'Agenzia nell'ambito degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione viene conclusa e formalizzata in un Report predisposto nell'ambito del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dai singoli Responsabili, in relazione alle disposizioni contenute nel Regolamento per il controllo di Gestione approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 3/2 del 29/09/2005.

Il Consiglio di Amministrazione approva le risultanze emerse dal Report, relative alla "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione".

La Relazione sulla Performance (art. 10 c. 1 lett. b del d.lgs. 150/2009) è redatta dall'Agenzia sulla base dei principi identificati dal D.Lgs. 150/2009 ed in coerenza con gli indirizzi formulati nelle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre 2018, che hanno sostituito le Delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 "Linee Guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance" e n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009)".

La Relazione sulla Performance viene validata dall'OIV e pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente. Come stabilito dall'art. 14, c. 6 del D. Lgs. n. 150/2009 la validazione della Relazione sulla Performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito sia per i dipendenti che per i dirigenti.

3.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come evidenziato nel precedente paragrafo, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione e PEG sono determinati gli obiettivi della gestione da affidare alla dirigenza secondo vincoli di coerenza che sono propri degli strumenti di programmazione.

La struttura del Piano della performance e PEG continua ad essere quella già illustrata nella Relazione dell'OIV per l'anno 2020.

Il Piano della performance e PEG definisce il programma di attività dell'Agenzia organizzato secondo tre "progetti". I progetti sono delineati in relazione all'organizzazione dell'ente così come individuata nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione

n. 1-2 del 16/01/2004 modificato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3-2 del 26/03/2008 e denominati:

- Progetto 1: Pianificazione e Controllo;
- Progetto 2: Istituzionale;
- Progetto 3: Direzione Generale.

Tali progetti vengono anche definiti come Aree strategiche.

L'individuazione degli obiettivi per ciascun progetto-Area strategica è finalizzata al raggiungimento degli scopi statutari (art. 3 comma 1 e comma 2) che, in sintesi, assegnano all'Agenzia il compito di coordinare le politiche di mobilità nell'ambito regionale conformemente alla pianificazione e programmazione regionale.

Per ciascun progetto viene descritto l'obiettivo generale "gestione ordinaria del progetto" a cui sono riferibili le attività di ordinaria amministrazione definite in relazione alle competenze dei servizi e degli uffici così come individuate nell'Allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1/2 del 16/01/2004 e da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 4/2 del 17/04/2009.

A partire dal 2017 è stato attivato un processo di revisione delle competenze, alla luce dell'ampliamento dell'Agenzia. Per ogni area strategica e servizio nel PEG sono state integrate o riformulate le competenze rispetto all'elencazione originaria e utilizzata fino al PEG 2016.

Per ciascun progetto l'obiettivo generale viene rappresentato da una scheda riassuntiva che riporta l'indicazione della funzione, del referente gestionale, dei Servizi coinvolti e del riferimento di bilancio e da ulteriori schede relative alle competenze dei servizi e degli uffici per le quali si è provveduto alla descrizione delle attività e a prevedere un "indicatore di attività" anche finalizzato al monitoraggio dei risultati di gestione conseguiti.

Nel Piano della performance e PEG vengono poi indicati gli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.

Ogni obiettivo è introdotto da una scheda riassuntiva che riporta l'indicazione e la descrizione dell'obiettivo e l'indicazione della funzione ed è articolato in attività da porre in essere per la realizzazione dell'obiettivo stesso. Ciascuna attività è rappresentata con una scheda che riporta l'indicatore di risultato, il responsabile attività e la scadenza.

Per ogni obiettivo vengono riportate la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali e le responsabilità organizzative, identificando un solo servizio responsabile per ciascun obiettivo operativo e i servizi che vi collaborano.

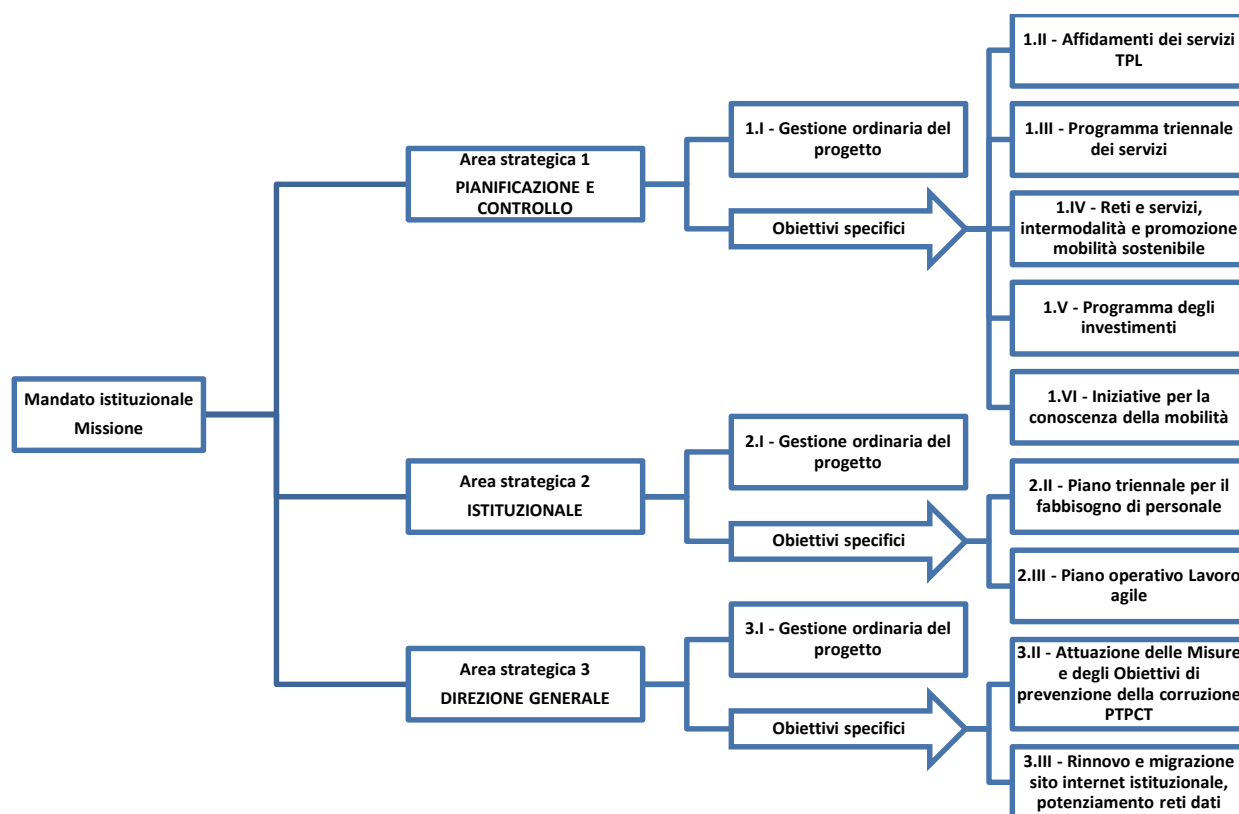
Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2021-2023 individua gli obiettivi per l'anno in corso coerentemente con le indicazioni del DUP e in continuità con quanto avviato nel corso degli anni precedenti.

In particolare si fa riferimento agli obiettivi a maggiore valenza strategica ed a realizzazione pluriennale che individuano le attività per il prosieguo di obiettivi già previsti nel PEG 2020:

Area strategica 1	Affidamento dei servizi TPL
Area strategica 1	Programma triennale dei servizi
Area strategica 1	Reti e servizi, intermodalità e promozione mobilità sostenibile
Area strategica 1	Programma degli investimenti
Area strategica 1	Iniziative per la conoscenza della mobilità
Area strategica 3	Attuazione delle Misure e degli Obiettivi di prevenzione della corruzione PTPCT

Considerata la trasversalità nell'azione amministrativa delle misure e degli obiettivi individuati nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione vigente, compresa la specifica Sezione dedicata alla Trasparenza dell'azione amministrativa, è attribuito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza uno specifico obiettivo, permanente, in ordine al monitoraggio dell'attuazione delle Misure e degli Obiettivi di PTPC.

Si riporta di seguito la rappresentazione grafica dell'assegnazione tra le aree dell'Agenzia degli obiettivi previsti dal DUP 2021-2023 e proposti nel Piano Esecutivo di gestione 2021-2023.



In relazione agli atti organizzativi già adottati ed alle necessità organizzative derivanti dal Piano della performance e PEG, è assegnata agli obiettivi generali dei tre progetti la dotazione organica, individuando inoltre le risorse umane coinvolte in più centri funzionali. La strutturazione indicata non prescinde da una necessaria flessibilità operativa che vede coinvolta tutta la struttura nella gestione in condivisione dei programmi di attività specifica.

Si può rilevare che per quanto riguarda gli obiettivi, sia ordinari che specificamente assegnati, il sistema permette una chiara descrizione degli obiettivi stessi e l'indicazione dei servizi mentre per quanto riguarda i relativi indicatori, oltre ad una dettagliata descrizione degli stessi, il sistema permette la loro codifica.

3.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Gli obiettivi PEG sono assegnati ai dirigenti delle diverse Aree in cui è articolata l'organizzazione dell'Agenzia. Anche nel 2021 l'Agenzia conta nel proprio organico un unico dirigente che ricopre anche l'incarico di direttore generale e pertanto tutti gli obiettivi sono attribuiti a detto dirigente in funzione del ruolo apicale assunto in Agenzia.

I dipendenti, in quanto collocati nelle diverse articolazioni della struttura organizzativa dell'ente, partecipano agli obiettivi sia direttamente sia indirettamente in relazione agli obiettivi di tipo trasversale.

La valutazione dell'unico dirigente

Il Consiglio di Amministrazione è chiamato alla valutazione delle attività del dirigente ai fini della corrispondenza della retribuzione di risultato.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio di Amministrazione) la valutazione annuale del dirigente di vertice e l'attribuzione a esso dei premi di cui al titolo III del medesimo decreto.

La metodologia per i risultati delle attività del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale resta ad oggi quella approvata dal Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia con deliberazione n. 28 del 06/09/2018, sulla base della quale è stata effettuata la valutazione delle attività condotte nell'anno solare 2020.

La metodologia adottata individua i seguenti ambiti di valutazione (con indicati a margine i relativi pesi ponderali), già adottati per gli anni precedenti:

- a. comportamento organizzativo: 50%;
- b. grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: 45%;
- c. andamento dell'attività ordinaria: 5%;

Gli ambiti sono adeguati agli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale direttamente regolati dallo stesso d.lgs. n. 150/09 e nello specifico i contenuti di cui all'articolo 9 del decreto 150/2009 prevedono che la valutazione individuale dei dirigenti sia collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento alla valutazione del comportamento organizzativo, la Metodologia prevede l'utilizzo dei seguenti "descrittori valutativi dei comportamenti organizzativi":

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione dei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%

Con riferimento alla valutazione del grado di raggiungimento e di innovazione gestionale, la stessa viene effettuata sulla base della documentazione richiamata ed utilizzando i seguenti "DESCRITTORI VALUTATIVI DEI RISULTATI"

LIVELLO 5

Intervallo di punteggio della performance: 96% - 100%

Il livello di performance 5 viene assegnato se tutti gli obiettivi sono stati raggiunti rispettando ampiamente i target.

LIVELLO 4

Intervallo di punteggio della performance: 81% - 95%

Il livello di performance 4 viene assegnato se gran parte degli obiettivi significativi sono stati raggiunti e i risultati mostrano nel tempo un trend positivo.

LIVELLO 3

Intervallo di punteggio della performance: 51% - 80%

Il livello di performance 3 viene assegnato se i principali obiettivi significativi sono stati raggiunti e i risultati mostrano un trend in miglioramento.

LIVELLO 2

Intervallo di punteggio della performance: 21% - 50%

Il livello di performance 2 viene assegnato se solo alcuni dei principali obiettivi significativi sono stati raggiunti.

LIVELLO 1

Intervallo di punteggio della performance: 0% – 20%

Il livello di performance 1 viene assegnato se nessuno o un numero trascurabile di obiettivi è stato raggiunto.

Con riferimento alla valutazione relativa all'anno 2020, con Delibera CdA n. 10/2021 del 28/06/2021 è stata approvata la "Relazione sulla performance e sul rendiconto; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2020-2022".

La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV con nota prot. 7457/2021.

Il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 19/2022 del 13/04/2022 ha preso atto, approvandone il contenuto, della proposta di valutazione presentata dall'OIV al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia relativa alle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno 2020 (prot. n. 11641 del 02/12/2021).

Con riferimento alla valutazione relativa all'anno 2021 si ricorda che con Delibera del CdA 11/2021 del 28/06/2021 è stato approvato il 'Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio' e il 'Piano della performance e Piano della performance e piano esecutivo di gestione 2021-2023. Al momento della stesura della presente relazione è in fase di rendicontazione lo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel suddetto piano. Sulla base dei risultati di tale rendicontazione verranno successivamente svolte le attività di valutazione e verrà elaborata la Relazione sulla performance per l'anno 2021.

Per quanto riguarda il personale dipendente con qualifica non dirigenziale l'Agenzia, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

Il sistema è già stato descritto nelle precedenti Relazioni dell'OIV, il sistema è stato adottato nell'ambito del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 18/07/2005, richiamato in ogni successivo atto contrattuale collettivo decentrato sottoscritto tra la delegazione di parte pubblica e le OOSS e da ultimo nel CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 30/12/2019.

Il Sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'ente, alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata sia all'applicazione delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.

La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O. e dirigente) ove esistenti.

I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

- a) Prestazione: intesa come impegno espresso nella attività svolte;
- b) Soluzione dei problemi: intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
- c) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente: intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
- d) Iniziativa personale: intesa come capacità di assumere e formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.

I fattori sono declinati nel seguente modo:

VALUTAZIONE	Punteggio
- Livello inadeguato	1
- Livello adeguato	2
- Livello più che adeguato	3

<i>VALUTAZIONE</i>	<i>Punteggio</i>
- <i>Livello elevato</i>	4

In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:

<i>punteggio da 14 a 16</i>	<i>FASCIA 1^</i>
<i>punteggio da 11 a 13</i>	<i>FASCIA 2^</i>
<i>punteggio da 7 a 10</i>	<i>FASCIA 3^</i>
<i>punteggio inferiore a 7</i>	<i>FASCIA 4^</i>

L'attribuzione dei premi collegati alla performance del personale dipendente non dirigenziale avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione.

Le somme complessivamente destinate annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria, non titolari di posizioni organizzative, così come le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa vengono ripartite come segue:

- a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale;
- b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa.

La valutazione della performance individuale è effettuata dal direttore generale nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente sopra descritto.

La performance organizzativa è strettamente correlata al Piano della performance e Piano Esecutivo di Gestione, che individuano per il direttore generale e per gli eventuali dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

La valutazione è effettuata dal direttore generale sulla base della Relazione sulla Performance nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica operata dal direttore generale, sentiti i dirigenti competenti ove esistenti.

La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

Con il citato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Agenzia della mobilità piemontese 2019-2020-2021 - accordo annualità aggiornamento economiche 2019 – 2020 sottoscritto in data 30/12/2019 sono stati definiti i Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, sia individuale che organizzativa.

In ottica di miglioramento, in accoglimento all'invito dell'OIV, espresso nelle precedenti Relazioni (2019-2020), ad adottare un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, da pubblicare sul sito istituzionale ed aggiornare annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, come disposto dall'art. 7 c.1 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione CdA n. 3/2022 del 10/02/2022 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – 2022.

Il Sistema sarà applicato con riferimento alle fasi di programmazione e valutazione riferite all'annualità 2022.

Il Sistema è stato pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente ed in particolare nella sezione Performance e sotto-sezione Sistema di misurazione e valutazione della performance, consultabile al seguente url: <https://mtm.torino.it/it/amministrazione-trasparente/piano-della-performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>

3.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Nel corso dell'anno 2021 l'Agenzia ha svolto le attività di programmazione e rendicontazione previste dal ciclo della performance. In particolare, con Delibera CdA n. 10/2021 del 28/06/2021 è stata approvata la "Relazione sulla performance e sul rendiconto; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2020-2022". La Relazione è stata validata dall'OIV in data 05/08/2021 e successivamente pubblicata sul sito dell'Agenzia.

Sulla base delle risultanze della Relazione sono state effettuate le valutazioni della performance organizzativa per l'anno 2020, sia con riferimento alla gestione ordinaria dei progetti delle diverse Aree strategiche, sia con riferimento agli obiettivi operativi in cui sono coinvolti i diversi servizi di appartenenza.

Il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 19/2022 del 13/04/2022 ha preso atto, approvandone il contenuto, della proposta di valutazione presentata dall'OIV al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia relativa alle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno 2020 (prot. n. 11641 del 02/12/2021).

Con riferimento al ciclo della performance relativo all'anno 2021 si ricorda che:

- con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 1 del 29/04/2021 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023;
- con Delibera CdA n. 11/2021 del 28/06/2021 è stato approvato il 'Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio' e il 'Piano della performance e Piano della performance e piano esecutivo di gestione 2021-2023';
- il Consiglio d'Amministrazione ha preso atto con delibera n.24/2021 del 30/09/2021 della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi al 30 giugno 2021.

Ad oggi è in fase di rendicontazione lo stato di attuazione al 31/12/2021 degli obiettivi previsti dal Piano della performance e piano esecutivo di gestione. Sulla base dei risultati di tale rendicontazione verrà elaborata la Relazione sulla performance e verranno svolte le attività di valutazione relative all'anno 2021.

3.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'amministrazione possiede una infrastruttura software che consente di gestire i seguenti processi:

- protocollazione della posta in entrata ed in uscita;
- proposta ed adozione degli atti dell'Assemblea, del Consiglio d'Amministrazione e delle determinazioni dirigenziali;
- pubblicazione degli atti approvati nelle sezioni Albo Pretorio e atti amministrativi per la consultazione a mezzo della rete internet;
- gestione bilancio in relazione all'intero ciclo attivo e passivo della gestione delle risorse economiche.

Il Regolamento del controllo di gestione dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3/2 del 29/09/2005, prevede che il servizio del controllo di gestione sia effettuato dalla direzione generale, che ha funzione di controllo – guida per l'attività dei responsabili dei servizi e degli uffici.

Ciascun responsabile di servizio o unità organizzativa / unità di controllo fornisce informazioni per la valutazione degli obiettivi e dei risultati, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Il direttore generale è responsabile del procedimento di redazione del referto del controllo di gestione.

È stata formalmente attivata una unità incaricata del controllo di gestione, né è prevista una specifica struttura con funzioni di supporto all'attività dell'OIV.

In ottica di miglioramento l'OIV rinnova all'ente l'invito, già espresso nella Relazione riferita all'anno 2019 e 2020, a definire una struttura con funzioni di supporto all'attività dell'OIV.

3.5. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Le informazioni desunte dalle relazioni di rendicontazione e quelle derivanti dal sistema dei controlli sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'Ente. A tal fine si rinvia ai precedenti punti 3.1 e 3.2.

4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

L'integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio è ben strutturata, si rimanda a quanto detto nel paragrafo 3 per l'illustrazione dettagliata delle informazioni relative ai singoli documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione direzionale (DUP, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di programmazione operativa in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione per ciascun centro di responsabilità.

Al termine dell'anno di riferimento la "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione" illustra le attività condotte dall'Agenzia nel periodo di riferimento coerentemente a quanto previsto dal Bilancio di previsione e dal Piano Esecutivo di Gestione.

La predetta Relazione contiene il rendiconto della gestione per l'esercizio dell'Agenzia redatto conformemente ai principi indicati dall'art. 151 (Principi generali) del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 74 del D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.; inoltre, in applicazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., il rendiconto è redatto nel rispetto dei principi contabili generali di cui all'allegato 1 al suddetto decreto, nonché in osservanza dei principi contabili applicati della programmazione, della contabilità finanziaria e della contabilità economico-patrimoniale di cui rispettivamente agli allegati n. 4/1, n. 4/2 e n. 4/3 del citato decreto legislativo.

Il sistema contabile dell'Ente garantisce, ai sensi dell'art. 151, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., la rilevazione unitaria dei fatti gestionali sotto il profilo finanziario, economico e patrimoniale, attraverso l'adozione:

- della contabilità finanziaria che ha natura autorizzatoria e consente la rendicontazione della gestione finanziaria nel conto del bilancio;
- della contabilità economico-patrimoniale, a fini conoscitivi, per la rilevazione degli effetti economici e patrimoniali dei fatti gestionali e per consentire la rendicontazione economica e patrimoniale rispettivamente nel conto economico e nello stato patrimoniale.

Riguardo alla strutturazione ed integrazione dei sistemi di controllo, si segnala quanto segue:

- Il Referto sul controllo della gestione di cui al Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 3/2 del 29/09/2005 costituisce il documento finale del processo del **controllo di gestione**. Ad oggi il documento per l'anno 2021 non è ancora stato approvato; il Referto sul controllo della gestione per l'anno 2020 è stato approvato con determinazione del direttore generale n. 278 del 27/04/2022 e in pari data è stato inviato alla Corte dei Conti;
- Riguardo al **controllo successivo di regolarità amministrativa**, si evidenzia che la funzione di segretario dell'ente ai sensi della Deliberazione del consiglio d'Amministrazione n. 2 del 01/03/2013 è svolta dall'attuale direttore generale. Il Referto sul controllo della gestione anno 2019, ultimo disponibile, attesta che il controllo di regolarità amministrativa e contabile è stato esercitato costantemente per l'intero esercizio 2019.
- Con deliberazione 36/2017 del 24/11/2017 il Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia della mobilità piemontese ha approvato il **Codice di comportamento dell'Agenzia della mobilità piemontese**.
Con deliberazione 16/2021 del 28/06/2021 è stata approvata la proposta di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia.

La proposta è stata pubblicata sul sito Internet dell’Agenzia al fine di permettere ai soggetti che interagiscono con l’ente (stakeholders) di presentare le proprie osservazioni e la consultazione si è conclusa il giorno 22/07/2021.

Lo scrivente OIV ha espresso il proprio parere favorevole alla modifica del Codice di Comportamento in data 27/07/2021.

Il vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia è stato approvato con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 23 del 30/09/2021.

Il Codice di Comportamento interno dell’Ente si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, determinato, collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione.

Il codice è pubblicato sul sito internet dell’Ente, nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

- Ai sensi dell’art. 1 comma 7 della legge 190/2012 e dell’art. 43 comma 1 del D.lgs. 33/2013 il Consiglio d’Amministrazione dell’Ente ha nominato **Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza** dell’Agenzia della mobilità piemontese il Direttore generale Ing. Cesare Paonessa con deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 23/2017 del 23/10/2017; con Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 9/2020 del 29/04/2020 l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato confermato al direttore generale dell’Agenzia, ing. Cesare Paonessa fino al 30 giugno 2020, o fino a nomina del nuovo Responsabile.
- Il Consiglio d’Amministrazione dell’Agenzia della mobilità piemontese, con deliberazione 29/2021 del 07/12/2021 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021/2023.
- La **Relazione anticorruzione** relativa all’anno 2021 è stata compilata e sottoscritta alla data del 31/01/2022 dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza utilizzando la Piattaforma telematica per l’acquisizione dei dati sui Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. La relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale.
- Il **controllo strategico** - deputato alla rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici – si è svolto in corso d’anno, contestualmente alla verifica degli equilibri di bilancio, con la deliberazione dell’Assemblea n. 7 del 25/10/2021 mentre l’esito finale per l’esercizio 2021 deve ancora essere definito mediante l’approvazione da parte dell’Assemblea del rendiconto di gestione 2021;
- il **controllo sugli equilibri finanziari**, anch’esso svolto con regolarità nel corso dell’esercizio e in particolare in concomitanza con l’adozione dei provvedimenti di variazione di bilancio e/o degli adempimenti previsti dalla normativa per la gestione del bilancio medesimo (ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, operazione di assestamento generale, rendiconto della gestione e ogni qualvolta sia stata apportata una variazione al bilancio previsionale);
- con riferimento al **controllo sulla qualità dei servizi erogati** si rinvia al successivo paragrafo 6.

5. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Consiglio d’Amministrazione dell’Agenzia della mobilità piemontese, con deliberazione 29/2021 del 07/12/2021 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021/2023.

Il RPCT ha compilato e sottoscritto alla data del 31/01/2022 la **Relazione anticorruzione relativa all’anno 2021**, pubblicata sul sito istituzionale.

Al riguardo l'OIV ricorda che ai sensi dell'art. 1 c. 5 della l. 190/2012 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve essere adottato da ogni amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Riguardo alle pubblicazioni richieste in tema di **trasparenza**, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 della delibera n. 294/2021 attenendosi ai seguenti termini definiti dall'ANAC:

- attestare la pubblicazione dei dati - come indicati nella delibera 294 – al 31 maggio 2021;
- pubblicare l'attestazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 giugno 2021.

La verifica effettuata dall'OIV ha dato esito positivo e la relativa attestazione, emessa in data 25/06/2021, è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale entro il termine del 30/06/2021.

L'amministrazione ha inoltre provveduto a monitorare lo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza relativamente all'anno 2021 (monitoraggio riferito al 30/06/2021 prot. Ag. 8215 del 06/09/2021).

Con riguardo alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, l'Ente con deliberazione n. 09 del 02/04/2021 ha approvato il **Piano Azioni Positive** per il triennio 2021-2023.

Il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, ha trasmesso al Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia e al Direttore Generale la propria Relazione sulla situazione del personale riferita all'anno 2021 (prot. 4638 del 22/04/2022).

6. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Il controllo sulla qualità dei servizi erogati viene effettuato sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente. A tal riguardo si segnala che l'Agenzia ha da tempo previsto specifiche modalità di controllo della qualità dei servizi sia mediante la verifica delle certificazioni di qualità delle aziende erogatrici dei servizi di trasporto pubblico sia mediante specifiche indagini sulla qualità nonché, da ultimo, la previsione dell'obbligo dei concessionari dei servizi di trasporto pubblico di emanare una "Carta della qualità dei servizi", da redigere e pubblicizzare in conformità ad intese con le associazioni di tutela dei consumatori e con le associazioni imprenditoriali interessate, recante gli standard di qualità e di quantità relativi alle prestazioni erogate così come determinate nei contratti di servizio e le modalità di accesso alle informazioni garantite.

7. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Con riferimento al coinvolgimento degli stakeholder si segnalano azioni che hanno ad oggetto gli scopi istituzionali dell'Ente.

In particolare, i seguenti progetti:

1. "Progetto Trenitalia 2020 – progetto per la realizzazione di un'indagine sull'accessibilità al servizio di trasporto ferroviario da parte delle persone con disabilità";
2. "Progetto Trenitalia 2020 – analisi delle modifiche all'approccio al servizio ferroviario da parte dell'utenza conseguenti all'emergenza sanitaria covid-19, promozione della mobilità nelle fasce di morbida e delle forme di sharing mobility".

Tali progetti, promossi da diverse associazioni dei consumatori (avviati con determinazioni del direttore generale n. 557/2020 e n. 563/2020), hanno trovato conclusione nel corso del 2021 mediante l'erogazione di finanziamenti previsti ai sensi dell'art. 2, comma 461 della legge 244/2007 (determinazioni del direttore generale n. 558/2021 e n. 694/2021).

Le associazioni dei consumatori sono state inoltre coinvolte nel procedimento di approvazione:

- della bozza della Carta della qualità dei servizi - Anno 2021 di Trenitalia (riunione del 27/04/2021 con verbale condiviso con nota prot. Ag. 4083 del 29/04/2021; condivisione dell'estratto della bozza della Carta della qualità 2021 prot. Ag 6379 del 07/07/2021 e 6613 del 13/07/2021);
- della bozza della Carta della qualità dei servizi - Anno 2022 di Trenitalia (riunione del 13/12/2021 con verbale condiviso con nota prot. Ag. 12346 del 17/12/2021).

8. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nello svolgimento della funzione specifica, l'OIV si è confrontato con il Direttore dell'AMP ing. Paonessa e si è avvalso del contributo della struttura amministrativa dell'Agenzia.

In generale, ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza l'OIV ha potuto esaminare direttamente la documentazione ricevuta dall'Agenzia nei diversi momenti in cui gli è stata trasmessa.

9. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Tenuto conto di quanto rilevato e dettagliatamente illustrato nella presente Relazione, si ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni implementato dall'Agenzia della Mobilità Piemontese sia nel suo complesso adeguato.

In ottica di miglioramento l'OIV invita l'ente a porre in essere i suggerimenti evidenziati nella presente relazione, a cominciare dalla definizione di una struttura con funzioni di supporto all'attività dell'OIV.

L'OIV è a disposizione per supportare l'Ente nei diversi percorsi di miglioramento che intenderà porre in atto.

29 aprile 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott.ssa Raffaella Dall'Anese