

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA
TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2022**

Indice

1. PREMESSA	2
2. PRESENTAZIONE	3
3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	3
3.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	6
3.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	8
3.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)	13
3.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	14
3.5. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	14
4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	14
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	16
6. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ	17
7. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	18
8. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	19
9. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	19

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.

In ottica di miglioramento ed in accoglimento all' invito dell' OIV espresso nelle precedenti Relazioni (2019-2020 e 2021), come disposto dall' art. 7 c.1 del d.lgs. 150/2009, l' Agenzia con delibera del Consiglio d' Amministrazione n. 2/2022 del 10/02/2022 ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – 2022, dando atto che il Sistema sarebbe stato applicato con riferimento alle fasi di programmazione e valutazione riferite all' annualità 2022.

Il Sistema è stato pubblicato sul sito internet istituzionale dell' Ente, nel canale 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/>

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – 2022 sono stati descritti gli strumenti di misurazione e valutazione della performance già in atto presso l' Agenzia disciplinando nell' ambito di un unico sistema gli aspetti della programmazione e degli ambiti valutativi e incentivanti di tutto il personale dipendente. Il Sistema è improntato al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell' amministrazione, al soddisfacimento dei bisogni della collettività, al benessere organizzativo e allo sviluppo delle risorse umane dell' ente.

In via preliminare si evidenzia, inoltre, che nel 2022 sono divenute efficaci le disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all' art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all' attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l' efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Le disposizioni del PIAO sono divenute efficaci in conseguenza dell' emanazione dei seguenti provvedimenti:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 *“Regolamento recante l' individuazione e l' abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* con cui è stato definito che il PIAO, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, tra cui il Piano della performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, oltreché il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano triennale della Formazione del Personale e il Piano delle azioni positive;
- il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* che ha definito il contenuto del PIAO, le modalità semplificate per l' adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e ha adottato in allegato lo schema secondo il quale le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto medesimo, disponendo che questo contiene la scheda anagrafica dell' Amministrazione ed è suddiviso in Sezioni a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell' elenco di cui all' articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del citato DL n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla [legge n. 113/2021](#).

L' Agenzia della mobilità piemontese, alla data di approvazione del PIAO, avvenuta con deliberazione del Consiglio d' Amministrazione n. 41/2022 del 30/12/2022, aveva già provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, relativi al periodo 2022-2024, che ai sensi della normativa sono assorbiti nel Piano medesimo:

- Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio, approvati con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022;
- Piano delle azioni positive 2022-2024, adottato con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 13 del 13/04/2022.

Erano invece ancora da approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024;
- Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;
- Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

Per l'adozione del PIAO 2022-2024, l'Agenzia è rientrata nel novero delle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con le modalità semplificate definite dall'art. 6 del decreto n. 132/2022, in quanto alla data del 31/12/2021 contava meno di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 dell'Agenzia ha avuto il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO 2022-2024 dell'Agenzia, pertanto, nelle sezioni/sottosezioni in relazione alle quali erano già stati approvati gli atti di programmazione, ha provveduto ad un mero rinvio agli atti approvati.

Il contenuto delle sezioni/sottosezioni del PIAO in relazione alle quali non erano ancora stati approvati gli atti di programmazione è stato definito secondo le indicazioni contenute nella normativa che disciplina il PIAO. Nella presente relazione si dà atto dell'eventuale confluenza nel PIAO dei provvedimenti oggetto di monitoraggio.

2. PRESENTAZIONE

Con la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione (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 2022.

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come detto in Premessa, nel corso del 2022 è divenuto efficace il PIAO che ha introdotto un nuovo sistema integrato di programmazione di attività e organizzazione.

Nel 2022 l'Agenzia ha adottato gli atti di pianificazione strategica, programmazione gestionale e rendicontazione del raggiungimento obiettivi necessari alla realizzazione del ciclo della performance in una fase precedente all'adozione del PIAO, facendone in esso rinvio laddove ritenuto opportuno in base alla normativa.

Pertanto il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione descritto di seguito non tiene ancora conto delle novità strutturali introdotte dal PIAO.

Di seguito si riporta la descrizione degli atti che nell'anno 2022 hanno realizzato il ciclo della performance e ne hanno garantito il coordinamento con la programmazione economico-finanziaria in conformità a quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022.

L'Agenzia con la citata deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022, ha adottato 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.

Ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto 150/2009, il Piano della performance, ora assorbito nel PIAO:

- 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.

Come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022, 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 stati raccordati ai documenti di programmazione previsti nel D.Lgs. 267/2000:

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

Con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 1 del 29/04/2021 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023, e nel 2022 con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 1 del 14/3/2022 è stato aggiornato.

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.

I contenuti del Piano della performance 2022 sono stati raccordati in particolare al Piano Esecutivo di gestione (PEG) 2022-2024, come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022.

Il PEG 2022-2024, approvato unitamente al Piano della performance con la citata deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022, ha rappresentato il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto ha permesso di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (bilancio annuale e pluriennale) un efficace strumento di programmazione in cui sono stati esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il PEG ha fornito 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.

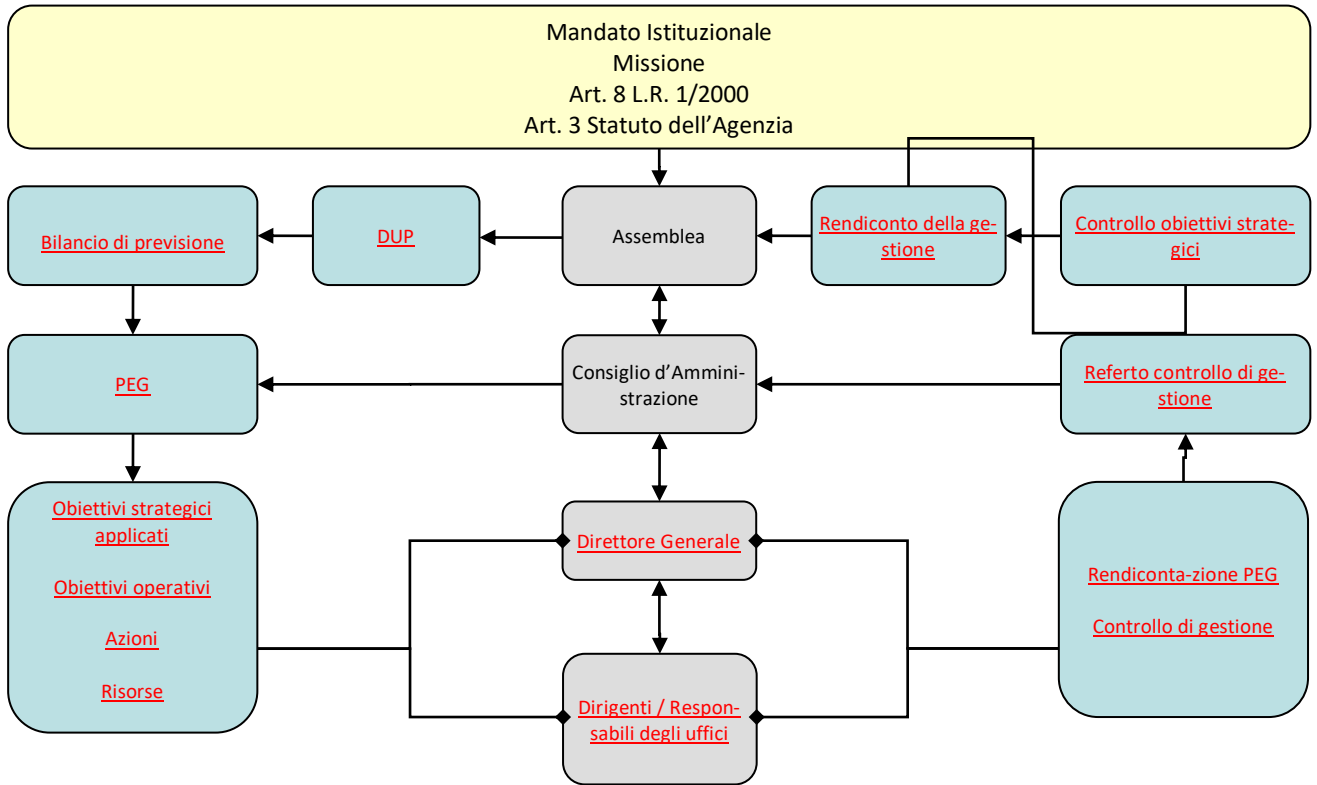
In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance 2022 si è confermato sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG.

Il Piano delle performance 2022 contiene:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti, ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del decreto;
- 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.

Dal Piano della performance 2022, si riporta l'albero della performance che rappresenta, graficamente, i

legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.



Le aree strategiche, gli obiettivi strategici e i piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse), definiti mediante il DUP hanno trovato nel PEG 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 stati posti in termini espliciti e diretti i legami tra obiettivi di gestione, dotazione di risorse e responsabilità gestionali correlate, determinando altresì gli obiettivi della gestione da affidare alla dirigenza secondo vincoli di coerenza che sono propri degli strumenti di programmazione.

Il PEG 2022-2024 inoltre in conformità a quanto previsto dalla Legge n.190/2012 e s.m. e i., dal D.Lgs n.33/2013, ha tenuto conto della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è attribuito uno specifico obiettivo, permanente, in ordine al monitoraggio dell'attuazione delle Misure e degli Obiettivi di PTPC.

Il PEG 2022-2024, inoltre, individua tra i principali obiettivi, a maggiore valenza strategica ed a realizzazione pluriennale, l'Attuazione delle Misure e degli Obiettivi di prevenzione della corruzione PTPCT assegnandolo come obiettivo specifico all'Area strategica 3 Direzione generale.

Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza hanno trovato specifica attuazione nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022-2024 all'interno della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, in tal modo raccordandosi con i documenti di programmazione gestionale dell'Ente.

Il Piano della performance e PEG 2022-2024, pertanto, è il documento di riferimento fondamentale per la valutazione della performance organizzativa e individuale. In esso sono stati esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si basa la misurazione, valutazione e la rendicontazione della performance 2022, secondo le indicazioni del sistema di misurazione e valutazione 2022.

Il ciclo della performance, così come definito nel Sistema vigente in Agenzia, 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

Il Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio, approvato con la citata deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022, ha definito il sistema di indicatori e di parametri in un orizzonte temporale triennale, con logica di aggiornamento annuale, volti a rilevare la performance realizzata nel 2022 con riferimento alle attività strutturali e il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano, in specifico, ha individuato gli obiettivi per l'anno 2022 coerentemente con le indicazioni del DUP e contiene gli Obiettivi Strategici e gli Obiettivi Operativi assegnati dal Consiglio d'Amministrazione, con indicazione dei servizi coinvolti e i responsabili delle attività individuate.

Gli obiettivi a maggiore valenza strategica ed a realizzazione pluriennale individuati per l'anno 2022 si pongono 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 per la quasi totalità già previsti nel PEG 2021:

Area strategica 1	Affidamento dei servizi TPL
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

Il Piano della performance e PEG 2022-2024 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.

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 degli "indicatori di attività" anche finalizzati al monitoraggio dei risultati di gestione conseguiti. Nell'ambito di ciascun obiettivo generale, sono individuate una o più attività che costituiscono obiettivi di performance per Area strategica/Servizio, per le quali sono definiti i risultati attesi.

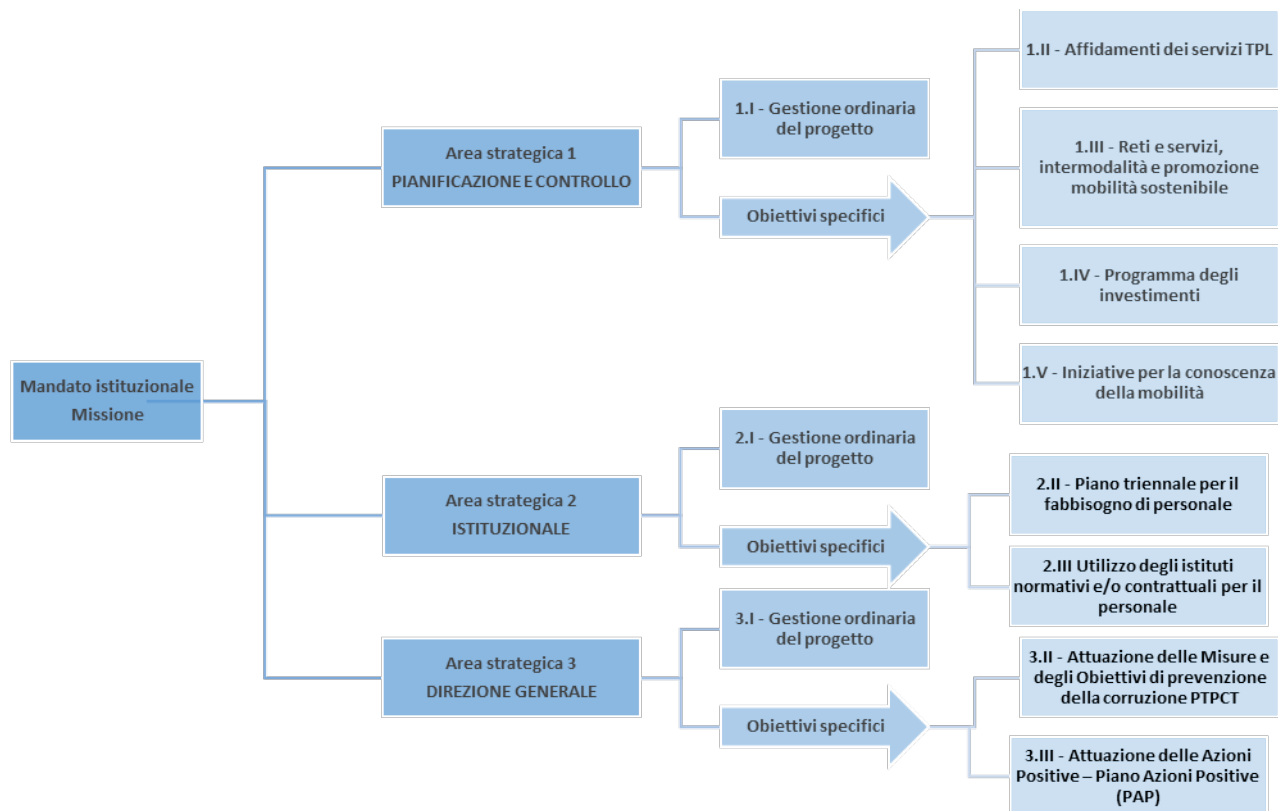
Nel Piano della performance e PEG vengono poi indicati gli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.

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.

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, come aggiornato nel 2022, e proposti nel Piano Esecutivo di gestione 2022-2024.



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.

I risultati effettivamente conseguiti verranno ex post illustrati all'interno della Relazione sulla performance, nella quale sarà data evidenza dei livelli di performance organizzativa con riferimento ai risultati conseguiti dall'amministrazione nel suo complesso e in relazione alle diverse Aree strategiche.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa delle strutture organizzative in cui è articolato l'ente:

- contribuirà in maniera prevalente alla valutazione della performance individuale del dirigente al quale è assegnata la loro diretta responsabilità;
- contribuirà alla valutazione della performance individuale del personale non dirigente in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza.

3.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le dimensioni che, in via generale, compongono la performance individuale sono:

- i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e PEG;
- i comportamenti, che attengono al "come" l'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione.

In Agenzia queste dimensioni vengono declinate in modo diverso nell'ambito della metodologia di valutazione del personale a seconda che si tratti di personale con qualifica di dirigente e oppure di personale dipendente con qualifica non dirigenziale.

Come detto sopra, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – 2022 ha iniziato ad essere applicato con riferimento alle fasi di programmazione e valutazione riferite all'annualità 2022. Pertanto, nella presente relazione si farà riferimento alla metodologia di valutazione del personale previgente, applicata all'annualità 2021, già descritta in dettaglio nelle precedenti Relazioni.

La valutazione dell'unico dirigente

Il Consiglio di Amministrazione è chiamato alla valutazione delle attività del dirigente ai fini della corresponsione 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 valutazione delle attività condotte nell'anno solare 2021 è stata effettuata sulla base della metodologia per i risultati delle attività del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale approvata dal Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia con deliberazione n. 28 del 06/09/2018.

La metodologia individuava 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 all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, considerato il peso ponderale sopra indicato (50%) la valutazione è effettuata sulla base di descrittori di comportamenti organizzativi (elencati in appendice alla proposta di valutazione), sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore come di seguito riassunti:

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 all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, considerato il peso ponderale sopra indicato (45%), la valutazione è effettuata sulla base dei descrittori valutativi (elencati in appendice alla proposta di valutazione), utilizzando come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 11/2021 del 28/06/2021 (che approva il 'Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio' e il 'Piano della performance e piano esecutivo di gestione 2021-2023');
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 31/2022 del 10/10/2022 (che approva, tra l'altro, la "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano

esecutivo di gestione 2021-2023).

La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV con nota prot. 11687/2022 del 17/10/2022.

Assolvendo ai compiti di cui all'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150/2009, l'OIV ha presentato al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia la proposta di valutazione relativa alle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno 2021, contenuta nel documento "PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DELL'AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO / DIRETTORE GENERALE -ANNO – 2021" (prot. 13570/2022 del 24/11/2022).

Il Consiglio d'Amministrazione con delibera n. 37 del 02/12/2022 ha preso atto delle proposte di valutazione dell'OIV, approvandone interamente il contenuto sia per quanto concerne la metodologia di valutazione sia per quanto concerne la valutazione espressa in relazione ai diversi ambiti di valutazione.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, le valutazioni dell'OIV, risultanti dalle proposte di valutazione per ciascuno dei "Descrittori valutativi dei comportamenti organizzativi", sono di seguito riassunte:

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 ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%
Valutazione attribuita	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	59,50%	
Valutazione ponderata	25,00%	15,00%	15,00%	25,00%	10,00%	5,95%	95,95%

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, le valutazioni sono state effettuate prendendo in considerazione i seguenti obiettivi specifici, contenuti nei predetti documenti (Piani e Relazioni delle performance):

Grado di raggiungimento degli obiettivi			
AREA STRATEGICA	progetto	OBBIETTIVO	VALUTAZIONE
Pianificazione e controllo	1-II	Affidamenti dei servizi TPL	100,00%
Pianificazione e controllo	1-III	Programma Triennale dei Servizi	90,00%
Pianificazione e controllo	1-IV	Reti e servizi, intermodalità e promozione mobilità sostenibile	61,80%
Pianificazione e controllo	1-V	Programma degli investimenti	100,00%
Pianificazione e controllo	1-VI	Iniziative per la conoscenza della mobilità	83,33%
Istituzionale	2-II	Piano triennale per il fabbisogno del personale	100,00%
Istituzionale	2-III	Piano organizzativo del Lavoro agile	100,00%
Direzione Generale	3-II	Attuazione delle Misure e degli Obiettivi di prevenzione della corruzione PTPCT	100,00%
Direzione Generale	3-III	Rinnovo e migrazione sito internet istituzionale, potenziamento reti dati	75,00%
Valutazione totale (media dei punteggi)			90,01%

L'OIV, nelle proposte di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi specifici, ed "Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse" ha predisposto le proposte di valutazione così come riassunto nella seguente tabella:

Grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Anno 2021
peso ponderale	45%
valutazione	90,01%
livello della performance	4
valutazione ponderata	40,51%

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, fermo restando il peso

ponderale del 5%, si è ritenuto di approvare la proposta di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta di valutazione.

Le valutazioni sono state effettuate prendendo in considerazione gli obiettivi generali, contenuti nella Parte I dei predetti documenti (Piani e Relazioni delle performance).

L'OIV, nelle proposte di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi generali, ed "Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse", ha predisposto le proposte di valutazione così come riassunto nella seguente tabella:

Andamento dell'attività ordinaria	Anno 2021
peso ponderale	5%
valutazione	100,00%
livello della performance	5
valutazione ponderata	5,00%

Il Consiglio d'Amministrazione, quindi, con la citata deliberazione n. 37/2022 ha preso atto ed approvato le valutazioni dell'OIV riassunte nella seguente tabella:

	Ambiti di valutazione		
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Andamento dell'attività ordinaria
peso ponderale	50,00%	45,00%	5,00%
valutazione	47,98%	40,51%	5,00%

Con riferimento alla valutazione relativa all'anno 2022, si ricorda che con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022 è stato approvato il Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio, cui si è fatto rinvio nella sottosezione Performance del PIAO 2022-2024.

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 – Attuazione degli obiettivi PEG 2022-2024.

Per quanto riguarda la valutazione delle prestazioni e del risultato del personale dipendente con qualifica non dirigenziale per l'anno 2021, l'Agenzia, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, ha applicato il sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti 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.

Con l'art. 5, comma 1 del CCDI le parti hanno convenuto sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della perfor-

mance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: prestazione, soluzione dei problemi, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente e iniziativa personale orientata al miglioramento;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Sulla base dei predetti principi, all'articolo 6 del CCDI è stato definito come segue il sistema di valutazione unico permanente dell'Agenzia (richiamando nei contenuti l'art. 11 bis del CCDI sottoscritto il 18/07/2005):

1. [...].
2. *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.*
3. *La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale [...].*
4. *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.*
5. *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.*
6. *I fattori sono declinati nel seguente modo:*

VALUTAZIONE	Punteggio
- Livello inadeguato	1
- Livello adeguato	2
- Livello più che adeguato	3
- Livello elevato	4

7. *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>

8. *La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore 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.*

Inoltre le parti hanno individuato i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (articolo 7 del CCDI) e i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari posizioni organizzative (articolo 13 del CCDI).

In entrambi gli articoli è previsto che le risorse disponibili per il finanziamento dei predetti istituti siano ripartite in ragione del 60% per l'incentivazione della performance individuale e per il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa.

Ai fini della valutazione della performance organizzativa, la scheda di valutazione di cui al precedente articolo 6 è integrata con la scheda obiettivi, dove viene espressa una valutazione del raggiungimento degli obiettivi in relazione alla partecipazione agli obiettivi del PEG 2021 (sia con riferimento alla gestione ordinaria del

progetto dell'Area strategica di appartenenza sia con riferimento agli obiettivi operativi in cui è coinvolto il servizio di appartenenza). La "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2021-2023", così come integrato a seguito delle osservazioni presentate dall'O.I.V., è stata approvata con deliberazione del CdA n. 31 del 10/10/2022. La relazione è stata validata dall'OIV (prot. Ag. 11687 del 17/10/2022).

In attuazione all'articolo 6 del CCDI in combinato disposto con l'articolo 7, comma 3.1 e l'articolo 13, comma 3.1, il direttore generale ha provveduto ad effettuare le valutazioni.

La valutazione sul raggiungimento obiettivi è comunicata mediante un colloquio del direttore, 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. Le schede sono conservate agli atti.

Il sistema di valutazione adottato non prevede la parametrizzazione del compenso incentivante alla reale presenza in servizio né ai giorni di assenza registrati nel corso dell'anno.

3.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Nel corso dell'anno 2022 l'Agenzia ha svolto le attività di programmazione e rendicontazione previste dal ciclo della performance, adottando gli atti già citati nei precedenti paragrafi e di seguito richiamati in maniera sistematica.

Nel 2022, con riferimento al ciclo della performance relativo all'anno 2021, in relazione al quale, come già detto in premessa, non ha ancora trovato applicazione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – 2022, sono stati adottati i seguenti atti:

- con la deliberazione n. 2 dell'Assemblea del 14 giugno 2022 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2021 a cui è stata allegata la rendicontazione economico-finanziaria.
- con Deliberazione n. 23 del 06/07/2022 il Consiglio d'Amministrazione ha approvato la "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2021-2023" nella sua prima stesura. A seguito delle osservazioni presentate dall'O.I.V. (Organismo Interno di Valutazione) il Report di cui sopra è stato integrato per quanto concerne il contenuto del paragrafo 7.4. Obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale e indicatori collegati. In particolare, per ogni obiettivo rappresentato con una scheda riassuntiva è stata approfondita la parte denominata *Risultati* fornendo una descrizione più puntuale circa le attività che hanno portato al raggiungimento (ovvero al parziale o mancato raggiungimento) dell'obiettivo stesso;
- con Delibera CdA n. 31/2022 del 10/10/2022 è stata approvata la "Relazione sul Piano Esecutivo di Gestione e Relazione sulla Performance; Attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2021-2023, così come integrata a seguito delle osservazioni presentate dall'OIV;
- La Relazione sulla Performance è stata 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;
- sulla base delle risultanze della Relazione sono state effettuate le valutazioni della performance organizzativa per l'anno 2021, 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;
- con deliberazione n. 37 del 22/12/2022 il consiglio d'amministrazione ha preso atto, approvandone il contenuto, della proposta di valutazione espressa dall'OIV dell'Agenzia (prot. n.13570 del 24/11/2022), relativa alla valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno solare 2021.

Con riferimento al ciclo della performance relativo all'anno 2022, in relazione al quale ha trovato prima applicazione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – 2022, l'Agenzia nel 2022 ha svolto le seguenti attività di programmazione e rendicontazione:

- con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 1 del 14/3/2022 è stato approvato un aggiornamento del DUP 2021-2023 adottato con deliberazione dell'Assemblea dell'Agenzia n. 1 del 29/04/2021. Nel PIAO 2022-2024 dell'Agenzia, al fine di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, è stata prevista la sottosezione Valore pubblico, benché non sia prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, nella quale si è fatto rinvio al DUP 2021-2023 e relativo aggiornamento;
- con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022 sono stati approvati il Piano

della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio. Nel PIAO 2022-2024, al fine di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente e tenuto conto dell'orientamento della corte dei conti (Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto deliberazione n. 73/2022, a conferma di precedenti plurimi interventi della medesima corte), circa l'obbligatorietà dell'adempimento, è stata prevista la sottosezione Performance, benché non sia prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Nella sottosezione Performance si è fatto rinvio al Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio (approvati con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022), ciò anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai dipendenti dell'Agenzia.

- il Consiglio d'Amministrazione con delibera n.39/2022 del 02/12/2022 ha preso atto della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi al 31 agosto 2022.

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. In ottica di miglioramento l'OIV rinnova all'ente l'invito, già espresso nelle precedenti Relazioni, a definire formalmente 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 (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 2022 non è ancora stato approvato; il Referto sul controllo della gestione per l'anno 2021 è stato approvato con determinazione del direttore generale n. 619 del 6 settembre 2022 e in data 8 settembre 2022 (prot. 9734 del 08/09/2022) 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 2021 attesta che il controllo di regolarità amministrativa e contabile è stato esercitato costantemente per l'intero esercizio 2021.
- 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. Con deliberazione CDA n. 23 del 30/09/2021 la proposta è stata definitivamente approvata. Con deliberazione n. 36/2022 del 02/12/2022 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 20/12/2022. Con deliberazione CDA n. 40 del 30/12/2022 la proposta è stata definitivamente approvata. 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 PIAO 2022-2024, di cui al successivo punto elenco, alla Sezione 2 - Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, ha dato atto che non sono emerse esigenze e/o condizioni per determinare variazioni in merito all'incarico.

- Il Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia della mobilità piemontese, con deliberazione 41/2022 del 30/12/2022 ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, contenente la Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.
- La **Relazione anticorruzione** relativa all'anno 2022 è stata compilata e sottoscritta alla data del 18/01/2023 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. 4 del 19/07/2022 mentre l'esito finale per l'esercizio 2022 deve ancora essere definito mediante l'approvazione da parte dell'Assemblea del rendiconto di gestione 2022;
- 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

Come illustrato in Premessa, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 ha definito che il PIAO, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, tra cui il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, la cui scadenza, relativamente all'anno 2022, è stata prorogata al 30 aprile.

Il Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia della mobilità piemontese, con deliberazione 41/2022 del 30/12/2022 ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) contenente la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Il RPCT ha compilato e sottoscritto alla data del 18/01/2023 la **Relazione anticorruzione relativa all'anno 2022**, pubblicata sul sito istituzionale.

Con riferimento alla redazione e ai termini di adozione del PIAO, il decreto n. 132/2022 dispone quanto segue:

- all'art. 7, comma 1, è previsto che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.";

- all’art. 8, comma 2, è disposto che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;
- all’art. 8, comma 3, che in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all’articolo 7, comma 1, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;
- all’art. 11, comma 1, è previsto che il PIAO è adottato dagli organi di indirizzo politico e per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta.

Con Decreto del 28 luglio 2022 il Ministro dell'Interno aveva disposto l'ulteriore differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali al 31 agosto 2022.

In base al citato articolo 8, comma 3 del decreto ministeriale n. 132 del 2022 la proroga del termine per l’approvazione del bilancio di previsione ha determinato lo slittamento al 31 dicembre 2022 del termine per l’approvazione del PIAO.

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.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 201/2022 attenendosi ai seguenti termini definiti dall’ANAC:

- attestare la pubblicazione dei dati - come indicati nella delibera 201 – al 31 maggio 2022;
- pubblicare l’attestazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” entro il 30 giugno 2022.

La verifica effettuata dall’OIV ha dato esito positivo e la relativa attestazione, emessa in data 15/06/2022, è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale entro il termine del 30/06/2022.

Successivamente, come previsto nella delibera ANAC, l’OIV ha effettuato anche l’attività di monitoraggio riportando gli esiti nella griglia di monitoraggio predisposta da ANAC. La griglia di monitoraggio è stata anch’essa pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e trasmessa ad ANAC entro il termine previsto del 10 novembre 2022 (prot. n. 12775/2022 del 08/11/2022)

L’amministrazione ha inoltre provveduto a monitorare lo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza relativamente all’anno 2022 (monitoraggio riferito al 31/08/2022). La relazione sugli esiti del monitoraggio è stata trasmessa all’OIV (prot. Ag. 9430 del 01/09/2022).

Con riguardo alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, l’Ente con deliberazione n. 13 del 13/04/2022 ha approvato il **Piano Azioni Positive** per il triennio 2022-2024. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, l’Agenzia con deliberazione n. 41 del 30/12/2022 ha approvato il PIAO 2022-2024 che nella sottosezione Performance, parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, ha fatto rinvio al PAP 2022-2024 adottato dall’Agenzia con la citata deliberazione n. 13/2022.

In attuazione di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 recante *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia (CUG)* così come integrata con la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, l’amministrazione ha provveduto, entro i termini previsti, alla compilazione, mediante utilizzo del portale dei CUG, del Format 1 “Relazione Amministrazione”, allegato alla citata direttiva ministeriale n. 2/2019.

È in corso di predisposizione a cura del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, la compilazione, mediante utilizzo del portale dei CUG, del Format 2 “Relazione Amministrazione”, allegato alla medesima direttiva ministeriale n. 2/2019.

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 – Capitolato tecnico attività 2022" per l'effettuazione di tre distinte attività: Mystery Client (per misurare la qualità del servizio ferroviario reso da Trenitalia coi treni Regionali Veloci del Contratto di servizio ferroviario regionale SFR; Customer Satisfaction (per misurare il livello di qualità percepita dagli utenti del servizio RV); Verifica di puntualità del servizio (con analisi dei ritardi e delle soppressioni del servizio sulle tratte TO-MI, TO-SV e TO-AL-GE, in proseguimento dell'attività svolta negli anni precedenti);
2. "Progetto Trenitalia 2022 – "Indagine sulle misure messe in campo dai concessionari del Servizio Ferroviario Metropolitano (SFM) per tutelare il diritto alla mobilità degli utenti con fragilità, con riferimento alle stazioni costituenti le linee attive: sfm1 (Pont-Rivarolo-Chieri); sfm2 (Pinerolo-Chivasso); sfm3 (Torino-Susa/Bardonecchia), sfm4 (Torino-Bra); sfm6 (Torino-Asti); sfm7 (Torino-Fossano); sfmA (Borgaro-Germagnano-Ceres)" promossi da diverse associazioni dei consumatori, hanno trovato conclusione nel corso del 2023 mediante l'erogazione di finanziamenti previsti ai sensi dell'art. 2, comma 461 della legge 244/2007 (determinazioni del direttore generale n. 100/2023 e n. 165/2023);
3. Proposte progettuali relative al Contratto dei Servizi di Mobilità Urbana di Torino 2021-2027 AMP e GTT:
 - "Unica indagine di Customer Satisfaction fra tutte le Associazioni per rilevare la percezione dell'utenza sul trasporto pubblico urbano;
 - Mystery Client per la verifica degli standard contrattuali;
 - Attivazione della procedura di Conciliazione Paritetica;promosse da due raggruppamenti delle Associazioni dei Consumatori, esaminate ed approfondite negli incontri del 12 e 27 luglio 2022 ed accolte da GTT nella riunione del 7/10/2022 (il verbale della riunione è allegato alla nota prot. Agenzia 11850 del 19/10/2022).

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

- della bozza della Carta della qualità dei servizi - Anno 2022 di GTT (si veda lettera GTT prot 5657 del 18/05/2022 con cui è stata trasmessa la Carta della qualità dei servizi aggiornata alla luce delle osservazioni avanzate dalle Associazioni dei Consumatori);
- del testo di un estratto della Carta dei Servizi Piemonte 2022 di Trenitalia da rendere disponibile sul sito internet dell'Operatore Economico (riunione del 13/05/2022 con verbale condiviso con nota prot. Ag. 5653 del 17/05/2022);
- della bozza della Carta della qualità dei servizi - Anno 2023 di Trenitalia (riunione del 12/12/2022 con verbale condiviso con nota prot. Ag. 14635 del 20/12/2022);
- della bozza della Carta della Mobilità 2022 di Grandabus (riunione del 28/03/2022).

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, così come emerge dalla documentazione prodotta dall'OIV pro-tempore, ai fini 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 rinnova all'Ente l'invito a definire formalmente 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.

20 aprile 2023

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