

*Alla Regione Abruzzo*

# **RELAZIONE ANNUALE ANNO 2017**

## **SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

**(ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009 e ss.ii.mm.)**

**Organismo indipendente di valutazione  
della Regione Abruzzo:  
Presidente Dott. Pietro Bevilacqua  
Componente Avv. Angelo Fingo  
Componente Dott. Giacomo Verde**

## Sommario

Premessa.....	3
1. Monitoraggio del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.....	5
1.1 Performance organizzativa.....	8
1.2 Performance individuale .....	10
2. Utilizzo dei premi.....	10
3. Trasparenza e integrità .....	12
4. Pari opportunità.....	15
5. Benessere organizzativo.....	17
6. Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	18
7. Proposte di miglioramento .....	18
ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE: .....	20

## Premessa

Il presente documento - denominato **Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni a cura dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV)** - ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni in relazione ai compiti specifici affidati all'OIV stesso.

Ai sensi dell'art. 7 c. 2 lett. a) del D. Lgs. 150/2009 e ss.ii.mm. all'OIV compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice. Il presente documento è a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione, come definito dall'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/2009 e ss.ii.mm. e in quanto recepito dalla Legge Regionale n. 6/2011.

Inoltre, ai sensi dell'art. 14 del citato D. Lgs. 150/2009 e ss.ii.mm., sono affidati all'OIV compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, inclusa la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, alla trasparenza, alle pari opportunità ed al grado di condivisione del sistema di valutazione.

La Relazione ha il compito di evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi previsti dalle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009 e ss.ii.mm. in relazione ai punti sopraindicati ed, eventualmente, fornire le indicazioni e le proposte di miglioramento. Il citato art. 14, infine, affida all'OIV il compito di comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e dell'amministrazione.

In sintesi nella presente relazione sono rendicontate le attività svolte dall'OIV e riferite all'esercizio indicato, considerato che il presente OIV incaricato nel corso del 2015 è rinnovato con Delibera

della Giunta Regionale n. 252 del 27.04.2018, è nel pieno della propria operatività come collegio perfetto.

La relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- monitoraggio del sistema di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei premi;
- trasparenza e integrità;
- pari opportunità;
- benessere organizzativo;
- grado di condivisione del sistema di valutazione;
- proposte di miglioramento.

Devono intendersi parte integrante della presente relazione:

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance revisionato a seguito del D.Lgs. 74/2017 che ha novellato il D.Lgs. 150/2009: tale Sistema, vagliato dalla Conferenza dei Direttori in data 5 dicembre 2017, è stato approvato dalla Giunta Regionale con Delibera n. 113 del 22 febbraio 2018;
- I verbali delle riunioni dell'OIV (12.1.2018, 2.2.2018, 21.2.2018, 22.2.2018, 10.4.2018, 9.7.2018, 7.9.2018, 28.9.2018, 6.11.2018).

# 1. Monitoraggio del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati vigente è stato coerente con i principi e le disposizioni enunciate nel D.Lgs. 150/2009, della L.R. 6/2011 ed approvato con D.G.R. 816/2012 e s.i.m. L'ultima modifica è stata apportata con D.G.R. 113/2018 per l'adeguamento del sistema al D.Lgs. 74/2017.

L'OIV è stato nominato il 28/03/2015 nelle figure del Presidente dott. Pietro Bevilacqua e del membro esperto avv. Angelo Fingo (D.G.R. 240/2016), poi successivamente integrato per dimissioni della precedente componente con la nomina del dott. Giacomo Verde in data 09/09/2015 (D.G.R. 719/2015), data in cui si è costituito l'Organismo nella sua piena operatività come collegio perfetto; l'Organismo è stato rinnovato dalla Giunta Regionale per un triennio con D.G.R. n. 252 del 27 aprile 2018.

L'OIV ha effettuato l'analisi della documentazione raccolta dalla Struttura di Supporto e riferita alla valutazione del 2017, e contestualmente ha predisposto la proposta di una nuova disciplina della valutazione della performance organizzativa e individuale, sulla scorta dei dettami normativi di cui al D.Lgs. 74/2017 importati nel Sistema di Valutazione giusta D.G.R. n. 113/2018 (c.d. Decreto Madia).

Detto schema di nuova disciplina è stato dall'OIV licenziato il 20/10/2017 e portato all'attenzione della Conferenza dei Direttori in data 5 dicembre 2017; lo schema di nuova disciplina della valutazione è stato presentato e discusso con la Direzione Generale e con i Direttori di Dipartimento nel citato incontro tenutosi all'Aquila il 5/12/2017 ritualmente verbalizzato; a seguito delle risultanze di detto incontro, il Servizio Regionale competente ha istruito la relativa proposta di D.G.R. approvata dalla Giunta Regionale con Delibera n. 113 del 22 febbraio 2018

Nel merito del documento, assume rilievo la formulazione per cui, *“a seguito del D.Lgs. 74/2017 che ha novellato il D.Lgs. 150/2009 con l'introduzione del comma 1 bis dell'art. 8, le valutazioni della performance organizzativa vanno predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare*

*riguardo all'ambito di cui alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. Pertanto, sino all'emanazione dei modelli di cui sopra da parte della funzione pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16 comma 2 II periodo dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 e s.i.m., non si procede alla modellizzazione ed alla elaborazione da parte dell'OIV della scheda di sintesi di cui sopra e la performance organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso, coinciderà con la quota parte della performance individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.*

*Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e s.i.m., la funzione di misurazione e valutazione è svolta infatti - oltre che dall'O.I.V. e dai Dirigenti - anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione (comma 2 lettera c), partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dagli artt. 8 e 19 bis del medesimo D.Lgs. 150/2009 e s.i.m.: con riferimento a tale aspetto, lo stesso verrà implementato quando il presente Sistema di Valutazione verrà aggiornato all'esito dei modelli di performance organizzativa da definirsi da parte della Funzione Pubblica, ai sensi del citato art. 8”.*

In particolare, nell'ambito della Conferenza dei Direttori del 5.12.2017 presieduta dal Direttore Generale, l'OIV:

- ha rappresentato che il manuale è stato revisionato parzialmente alla luce delle modifiche apportate, al D.Lgs. n. 150/2009, dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, precisando che, a norma dell'art. 18, la Regione deve adeguare il proprio ordinamento entro sei mesi dall'entrata in vigore del suddetto decreto e che, nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso;
- ha informato, inoltre, che tra gli aspetti più importanti della riforma c'è l'individuazione, tra i fattori prevalenti per la valutazione dei dirigenti, della performance organizzativa e quindi lo spostamento dell'attenzione dal raggiungimento degli obiettivi all'andamento complessivo della struttura affidata al dirigente;
- ha precisato che, nella fase attuale di utilizzo del sistema, la valutazione della performance relativa al 2017 sarà effettuata in ragione degli indicatori e del target e non anche dello standard di qualità. Ciò in ragione del fatto che, come previsto dall'art. 16 del medesimo D.Lgs. n. 150/2009, il processo di definizione e di rilevazione degli standards presuppone la definizione di appositi modelli da parte della Funzione Pubblica, e la stipula di accordi in sede di Conferenza Unificata;

- ha comunicato che l'aggiornamento del sistema, operato senza stravolgere l'impianto esistente, nella consapevolezza che le modifiche più generali saranno disposte solo al completamento del procedimento ed alla attuazione del sistema di valutazione basato sulla performance organizzativa, costituisce l'occasione per dotarsi di un modello più confacente alle esigenze dell'ente ed ispirato ad un'individuazione degli obiettivi che consenta l'analisi dell'andamento generale della struttura affidata al Direttore oltre che il raggiungimento degli stessi;
- ha suggerito di utilizzare il periodo intercorrente per individuare strumenti atti a essere vere e proprie "chiavi di lettura" delle performances. Precisando al riguardo che gli obiettivi devono essere di "qualità" tale da consentire che la valutazione della performance del dirigente sia realmente giudicata in relazione al risultato raggiunto;
- ha precisato che per il monitoraggio intermedio degli obiettivi, da operarsi il 30 giugno, il 30 settembre e il 31 dicembre, il sistema di report sarà strutturato prevedendo la redazione delle schede fin dalla approvazione del piano delle prestazioni;
- ha precisato che le fasi relative allo stato di attuazione (30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre) devono essere considerate degli alert per migliorare e accelerare i procedimenti per il raggiungimento degli obiettivi finali (indicatori e target), ma che solo questi ultimi saranno elemento di valutazione.
- ha precisato che altra importante innovazione è l'individuazione tra i valutatori, oltre ai Dirigenti per la valutazione del personale e all'OIV per la valutazione delle figure apicali, dei cittadini; l'art. 19 bis del D.Lgs. n. 150/2009 modificato, dispone che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati;
- ha evidenziato che le modalità di partecipazione dei cittadini al processo di misurazione delle performance organizzative saranno oggetto di approfondimenti tecnici e le modalità saranno dettate dagli accordi siglati in Conferenza unificata;
- ha precisato che i cittadini e gli altri utenti finali saranno coinvolti nel sistema di valutazione solo all'esito dell'emanazione dei modelli da parte della Funzione Pubblica e all'esito della sottoscrizione degli accordi;
- ha ribadito che si è stabilito che, sino all'emanazione dei modelli definiti dal Dipartimento della

Funzione Pubblica, non si procede alla modellizzazione ed alla elaborazione della scheda di sintesi e della performance organizzativa per ciascuna unità organizzativa; di conseguenza, nelle more di tale definizione, la performance organizzativa coincide con la quota parte della performance individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e il premio è collegato per tutto il personale alla performance individuale;

- ha ricordato inoltre che la modifica al D.Lgs. n. 150/2009 prevede che l'OIV sia soggetto a cui compete il parere vincolante sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e, a tal proposito, ricorda che la legge regionale dell'Abruzzo è in linea con la novità introdotta;
- in relazione alla definizione degli obiettivi, ha fatto presente che il Sistema attualmente proposto dispone che, in assenza di quelli generali che devono essere emanati a cura del Governo, previa intesa con la Conferenza unificata, si ragiona sulla base di quelli assegnati alle singole strutture, peraltro coincidenti con quelli strategici;
- ha precisato che altra novità è il contingentamento degli obiettivi strategici disposto per garantire la incisività degli stessi e ha chiarito che si prevedono, per il Dipartimento max n. 10 obiettivi, e per ciascun Servizio max n. 5, oltre quelli trasversali ove predeterminati;
- ha concluso evidenziando che, nella fase attuale, occorre:
  1. rafforzare il controllo di gestione;
  2. individuare indicatori che consentano di valutare la performance in maniera concreta;
  3. presidiare fin d'ora la qualità degli obiettivi.

L'OIV precisa che continuerà a svolgere la propria attività rapportandosi anche con il responsabile regionale della Prevenzione e corruzione e trasparenza.

### ***1.1 Performance organizzativa***

Con riferimento alla *performance* organizzativa, come stabilito ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 – e come dettagliato nell'**Allegato n. 1 del vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati** - gli ambiti di misurazione e valutazione sono i seguenti:



- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finali dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione dei piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

Con D.G.R. n. 113 del 22 febbraio 2018 ha disposto che *“a seguito del D.Lgs. 74/2017 che ha novellato il D.Lgs. 150/2009 con l'introduzione del comma 1 bis dell'art. 8, le valutazioni della performance organizzativa vanno predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. Pertanto, sino all'emanazione dei modelli di cui sopra da parte della funzione pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16 comma 2 II periodo dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 e s.i.m., non si procede alla modellizzazione ed alla elaborazione da parte dell'OIV della scheda di sintesi di cui sopra e la performance organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso, coinciderà con la quota parte della performance individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.*

## 1.2 Performance individuale

Con riferimento alla *performance* individuale, come stabilito dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e dettagliato negli **Allegati n. 2.1, 2.2, 2.3 del vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati** - gli ambiti di misurazione e valutazione sono:

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

Con riferimento sia all'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale, l'OIV ha valutato il Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento".

## 2. Utilizzo dei premi

In questa sezione è evidenziata la correttezza e adeguatezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Nello specifico l'OIV ha rilevato che, nell'utilizzo dei premi, l'Ente operasse un adeguato livello di differenziazione delle valutazioni e delle performance individuali. I dati analitici per l'anno 2017 sono quelli che si riportano a stralcio di seguito:

Fasce di valutazione	0	da 15 a 40	da 41 a 60	da 61 a 80	da 81 a 100	Totale dipendenti
<b>Categoria Professionale</b>						
<b>A</b>	1	0	0	0	31	<b>32</b>
<b>B</b>	16	0	0	2	326	<b>344</b>
<b>C</b>	10	0	0	0	346	<b>356</b>
<b>D</b>	29		0	1	124	<b>154</b>

<b>Posizioni Organizzative</b>		0	0	1	266	<b>267</b>
<b>Dirigenti</b>	0	0	0	1	63	64
<b>TOTALI</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1.156</b>	<b>1.217</b>

Quanto esposto nella sopra riportata tabella (con salvezza di eventuali modificazioni di dati a seguito delle fasi relative al prosieguo del procedimento e cioè: le opposizioni da parte dei valutati, la richiesta di revisione all'OIV convenzionato, gli eventuali ricorsi, l'approvazione da parte della G.R. in qualità di valutatore finale delle proposte valutative formulate dall'OIV per i Direttori/Dirigenti Autonomi – cfr. art. 14 comma 4 lett. e del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.) evidenzia un grado inadeguato di differenziazione delle valutazioni: detta inadeguatezza è motivata dal fatto che i punteggi sono concentrati nella fascia 81/100; ad ogni buon conto anche la permanenza implica una graduata retribuzione di risultato, in ossequio alla previsione del Sistema di Valutazione che prevede attribuzioni economiche in termini percentuali al punteggio conseguito: ciò è tra l'altro coerente con la novella normativa apportata al D.Lgs. 150/2009 dal D.Lgs. 74/2017..

Si richiede ai dirigenti, pro futuro, un utilizzo maggiormente selettivo del vigente strumento valutativo. Si ricorda in proposito che tale raccomandazione era già contenuta nella relazione dell'OIV per l'anno 2016.

### 3. Trasparenza e integrità

L'OIV ha il compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità.

L'OIV ha pertanto verificato la presenza sul sito *web* istituzionale dell'Ente della presenza di una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

Tale sezione contiene documenti, atti e materiali relativi ai Sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché i dati relativi a curriculum e retribuzioni.

Nello specifico, tra le varie informazioni, sono stati pubblicati:

- i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa;
- le retribuzioni dei dirigenti, evidenziando le competenti variabili della retribuzione (indennità di posizione e di risultato);
- l'ammontare dei premi stanziati correlati alla performance e l'ammontare effettivamente distribuito;
- l'analisi delle modalità di distribuzione e di differenziazione dei premi collegati alla performance sia per il personale di comparto che per i dirigenti;
- gli incarichi retribuiti e non conferiti a dipendenti pubblici ed a soggetti privati;
- i nominativi ed i curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'OIV ha inoltre verificato che il Piano di prevenzione della corruzione contiene una specifica sezione che riguarda le misure finalizzate ad assicurare la trasparenza e l'integrità secondo le previsioni del D.Lgs . n. 33/2013 e le specifiche linee guida dell'ANAC al fine di assicurare le opportune forme di pubblicità e diffusione dei dati indicati dalla normativa vigente presso la cittadinanza, garantendo così le previste forme di partecipazione.

L'OIV in relazione al grado di assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza e integrità, fa riferimento alle proprie attestazioni pubblicate sul sito dell'Ente al seguente link:  
<http://www.regione.abruzzo.it/content/oiv-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con>

Altri elementi si riportano a stralcio, come da atti interni alla Regione:

Con Email del 5/06/2018 il RPCT della Regione ha comunicato le attività svolte nel 2017 dalla Regione Abruzzo in materia di trasparenza, come di seguito evidenziato.

Le principali attività relative alla Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per l'anno 2017 sono state le seguenti:

- la redazione e la pubblicazione, entro il 31/01/2017, della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT), sui risultati dell'attività svolta nell'anno 2016;
- l'aggiornamento annuale del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e L'integrità – PTPCT di cui alla L. n. 190/2012 che, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nella persona del Direttore Generale della Regione, è stato adottato dalla Giunta Regionale, per il triennio 2017/2019, con Deliberazione del 21 marzo 2017, n. 115.

Prima dell'adozione da parte della Giunta regionale, tale documento è stato posto in consultazione delle strutture regionali e degli stakeholder per l'acquisizione dei contributi atti a renderlo più efficace e rispondente ai bisogni e alle aspettative della collettività;

- la verifica dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione indicati nel PTPCT 2017/2019, posti a carico di tutte le Strutture regionali e del medesimo RPCT;
- la collaborazione e il confronto continuo con il Servizio Sistema Informativo Regionale Rivoluzione Pubblica Amministrazione DRG006 (SIR), competente per la gestione del sito istituzionale della Regione, al fine di facilitare e migliorare le procedure previste per la pubblicazione dei dati e dei documenti nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il RPCT ha riferito che, ai fini del corretto adempimento dei numerosi e complessi obblighi connessi al PTPCT 2017/2019, sono state organizzate alcune giornate formative per il personale regionale, sia nella sede dell'Aquila che in quella di Pescara, durante le quali il personale degli Uffici di supporto al R.P.C.T. ha provveduto ad illustrare e relazionare il Piano e a rispondere ai numerosi quesiti posti dai convenuti. Nello specifico, sono state organizzate tre giornate (9, 16 e 30 maggio 2017 nelle suddette sedi regionali). Il personale assegnato alla Struttura del R.P.C.T. ha, inoltre, assicurato un continuo supporto alle strutture regionali, sia mediante help desk telefonico sia mediante appositi incontri di lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1310/2016, recante le linee guida

sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/2013, attraverso le attività di monitoraggio in materia di trasparenza, il RPCT ha riferito che si è provveduto, con idonei strumenti, a sollecitare tutte le strutture regionali a procedere all'adeguamento/aggiornamento di tutte le sottosezioni previste nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Per l'attività di verifica degli adempimenti indicati nel PTPCT 2017/2019 l'OIV evidenzia le circolari emanate dal RPCT e dirette alle strutture regionali:

- prot. n. 106337/16 del 28-11-2016 con la quale sono stati sollecitati gli adempimenti relativi alle Dichiarazioni dei Dirigenti sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità con l'incarico ricoperto);
- prot. n. 119066/17 del 4/5/2017 con la quale sono stati sollecitati gli adempimenti delle dichiarazioni di cui al Codice di comportamento dei dipendenti della giunta regionale;
- e-mail del 26/6/2017, del 5/07/2017 e del 5/01/2018 con le quali sono stati sollecitate comunicazioni al RPCT, così come previsto nel Piano: l'invio del monitoraggio dei tempi procedurali; la comunicazione delle istanze di accesso civico pervenute alle strutture regionali ai fini dell'aggiornamento del Registro degli accessi posto in carico al RPCT; lo stato attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate negli allegati B e C del PTPCT 2017/2019 (ivi compresi gli obblighi di pubblicazione inerenti gli Enti e le Società partecipate, vigilati e controllati), nonché degli adempimenti di pubblicazione indicati nell'Allegato 1bis\_Trasparenza del medesimo Piano;
- e-mail del 11/01/2018 con la quale sono stati sollecitati gli adempimenti di aggiornamento delle pubblicazioni inerenti la contrattualistica regionale nella sottosezione "Bandi di gara e contratti", ai fini degli adempimenti di cui all'art. 1, comma 32, della L. 190/2012 e di trasmissione all'ANAC del relativo link di pubblicazione, con la collaborazione del Servizio Informativo Regionale (SIR).

Si evidenzia, inoltre, che nel Piano della performance per il 2017 è stata inserita una misura trasversale per tutte le Strutture regionali relativa al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale misura, è funzionale alla verifica ex post del corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e di integrità, come previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 e dal citato PTPCT 2017/2019.

In proposito l'O.I.V., così come formalizzato nel verbale del 19 luglio 2016, ha richiesto al R.P.C.T. una relazione dettagliata per singola struttura sugli adempimenti in materia di trasparenza e di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ai fini della valutazione della performance dei Dirigenti per l'anno 2017. Detta relazione è stata fornita con nota prot. n. 155199/18 del 30 maggio 2018.

Nell'apposita sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" della sezione "Amministrazione Trasparente", sono state pubblicate le attestazioni dell'O.I.V. in ordine allo svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Ai sensi dell'art. 1, comma 32, della L. 190/2012 sono stati pubblicati, inoltre, nell'apposita area "Bandi e contratti" della sezione "Amministrazione Trasparente", gli atti relativi alle procedure 2017, con contestuale comunicazione all'ANAC della relativa URL da parte del Servizio Informativo Regionale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, del Piano Nazionale Anticorruzione e della richiamata Deliberazione di G.R. n. 347/2016 con la quale è stato adottato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2016/2018, si è provveduto a pubblicare, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Regione, la relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.T.).

Infine, dovrà essere assicurata la pubblicazione della presente relazione sul sito web, nell'apposita sezione relativa all'OIV.

## **4. Pari opportunità**

L'Ente ha provveduto a nominare in data 29/12/2011 (D.D. 225/2011) il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, ai sensi della legge n. 183/2010.

Il Comitato ha avanzato proposte relative all'inserimento del tema delle pari opportunità negli ambiti strategici e gestionali dei documenti di programmazione e dagli ambiti di valutazione della performance ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009.

Il Comitato così composto, regolarmente riunitosi per la trattazione delle materie di competenza, ha cessato per decorrenza dei termini di durata quadriennale la propria attività.

Con Determina/DRG/22 del 5 aprile 2016, è stato approvato l'avviso per l'acquisizione delle candidature necessarie alla costituzione del nuovo CUG. Lo stesso è stato nominato con Determina/DRG/69 del 22 luglio 2016, e notificato ai componenti.

Dal 1 gennaio 2017 al 31.12.2017 il Comitato ha provveduto a mettere in atto le attività di seguito indicate:

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016-2018 (DGR n. 753 del 15.11.2016)**

Rispettivamente all'Obiettivo 1, azione 1.1 *“Sostegno lavorativo in un’ottica di tutela della salute e sostegno psicologico”* la Presidente ha preso accordi con il Servizio tutela e sicurezza sul lavoro (DRG002) e strutture competenti al fine di individuare nell'anno 2018 uno psicologo del lavoro che, in collaborazione con il medico competente, organizzi incontri individuali e di gruppo al fine di rilevare situazioni di conflitto, stress e disagio di varia natura che il personale regionale si trova ad affrontare.

Rispettivamente all'Obiettivo 2, azione 2.1. *“Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti fuori sede”* è stato redatto un questionario per la rilevazione delle criticità che i dipendenti pendolari incontrano nel trasferimento casa – lavoro. Pertanto, con l'aiuto del webmaster Alessandro Cacchione, è stato pubblicato, nell'area intranet su apposita piattaforma, il questionario on line.

I dipendenti hanno ricevuto una mail informativa, inviata il 17.10.2017 e successivamente il 21.11.2017 con invito a riempire il questionario, di cui si allega il format.

Al questionario hanno risposto 322 dipendenti con le seguenti caratteristiche:

- 62% (199) sono uomini, il 38% (123) sono donne.
  - Gli uomini viaggiano più delle donne in tutte e tre le fasce di età considerate (26-45, 46-60, over 60).
  - A viaggiare sono maggiormente dipendenti tra i 46 ed i 60 anni di età.
  - Il mezzo maggiormente utilizzato è l'automobile (206). Il treno e l'autobus sono utilizzati da un pari numero di dipendenti (73-79). Solo l'8,3 % utilizza due mezzi.
- A seguito delle risultanze ottenute si provvederà a contattare il Servizio di trasporto pubblico (DPE005) del Dipartimento Infrastrutture, trasporti, mobilità, reti e logistica al fine di risolvere le criticità rilevate.

Rispettivamente all'Obiettivo 3, azione 3.1 *“Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella pubblica amministrazione”*, il Comitato ha provveduto ad analizzare i testi redatti dalla Presidente



del CUG (Roberta Copersino) ed Amedeo Di Nicola ( dipendente dell'Ufficio relazioni con il pubblico (URP) – DRG003). Il testo verrà stampato e diffuso con la collaborazione del Servizio Tutela della salute e sicurezza sul lavoro (DRG002) così come previsto dal PAP 2016-2018. Oltre a quanto sopra esposto, il Comitato ha provveduto al monitoraggio della presenza dei CUG negli enti locali, università, Asl e Camere di commercio allo scopo di organizzare, durante l'anno 2018, una giornata formativa con la Consigliera di parità e l'assessore competente per materia. In data 17.10.2017 è stata inviata, agli enti sopra citati, una comunicazione a firma della Presidente del CUG e dell'Assessora con competenza nelle Pari Opportunità, al fine di riempire un format con le generalità del proprio CUG. Gli enti che hanno fornito una risposta sono 63 sui 320 interessati alla rilevazione (circa il 20%). Degli enti che hanno risposto, il 19% non ha ancora costituito il CUG, il restante 77% è in regola con la normativa che obbliga le pubbliche amministrazione alla costituzione del Comitato unico di garanzia per la pari opportunità (L. 183/2010, art.21).

Il CUG, nel corso dell'anno ha lavorato su più incontri ai fini dell'aggiornamento e della modifica del regolamento, con Delibera n. 1 del 5.10.2017. A seguito della stessa e in adempimento delle indicazioni riportate è stata modificata la pagina web. L'OIV, a supporto dei risultati prodotti dal Comitato Unico di Garanzia, evidenzia l'opportunità di promuovere ulteriormente buone prassi in merito alla promozione delle pari opportunità.

## **5. Benessere organizzativo**

A seguito dell'abolizione dell'obbligatorietà delle rilevazioni del Benessere Organizzativo, disposta dalla novella al D.Lgs. 150/2009, effettuata con D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, l'OIV ha comunque previsto la possibilità dell'utilizzo di tale strumento: si riporta in proposito quanto previsto nel Sistema di Valutazione validato dall'OIV nella seduta del 20 ottobre 2017 e tuttora all'esame della G.R.: *“Sebbene il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. relativo alle indagini di benessere organizzativo sia stato abrogato, se ritenuto utile dall'Amministrazione possono essere condotte indagini sul livello di benessere organizzativo di tutto il personale dipendente, mediante l'utilizzo dei modelli ANAC (rectius Dipartimento Funzione Pubblica)”*.

## 6. Grado di condivisione del sistema di valutazione

Con riferimento al grado di condivisione del sistema di valutazione della performance, l'OIV ha assicurato la massima diffusione e conoscenza dei contenuti e delle modalità operative in esso contenute a tutto il personale, con verifica della sua pubblicazione sul sito dell'Ente, nonché con discussioni sul tema nell'ambito delle riunioni in sede di Conferenza dei Direttori e negli incontri con i singoli Direttori.

Apprezzabili sono i passi avanti compiuti dall'Amministrazione nell'ambito della condivisione del Sistema di Valutazione e delle procedure valutative con gli Enti Strumentali, condivisione iniziata con le previsioni di cui alla D.G.R. n. 199/2016 e con i meccanismi operativi consequenziali che si vanno affinando nel corso del tempo. Con D.G.R. n. 609 del 7 agosto 2018 è stato approvato il "Documento di Ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance negli Enti Strumentali della Regione Abruzzo di cui alla D.G.R. 199/2016 – Direttive inerenti il ciclo performance negli Enti Strumentali".

## 7. Proposte di miglioramento

L'Organismo segnala quanto segue:

- assicurare un ulteriore miglioramento diffuso della qualità degli obiettivi annuali proposti dai Dipartimenti nel Piano delle Prestazioni ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale;
- dà atto del miglioramento del monitoraggio in tema di prevenzione della corruzione anche mediante il controllo delle azioni in tal senso operate dalle direzioni, auspicandone il costante mantenimento;
- ribadisce la necessaria differenziazione nei pesi economici delle posizioni dirigenziali e degli incaricati di posizione organizzativa;
- ribadisce il necessario ulteriore incremento della tempestività nel riaccertamento dei residui;
- evidenzia che permane critica e irrisolta la già evidenziata necessità di miglioramento della qualità e tempestività degli strumenti informatici interni, nel sempre più efficace coordinamento tra le competenze interne alla Regione e quelle assegnate all'Ente strumentale;

- raccomanda di proseguire nel rafforzare la differenziazione nelle valutazioni;
- evidenzia che è necessaria e non più rinviabile l'informatizzazione dell'intero ciclo performance, dalla redazione del Piano delle Prestazioni, sino alla valutazione;
- segnala che di conseguenza è necessario riconsiderare la dotazione di personale della Struttura Regionale responsabile del ciclo performance;
- da ultimo ribadisce che nell'attuale modalità di espressione delle competenze il Servizio "Controllo di gestione e analisi delle partecipate" non agisce in sinergia con le Direzioni e i Servizi al comune fine del miglioramento delle performance organizzative e della valutazione delle stesse; l'OIV auspica una revisione complessiva delle modalità di funzionamento del suddetto servizio.

L'OIV dà atto dell'approvazione da parte della G.R. dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione dei risultati da formularsi dall'OIV alla luce della recente novella al D.Lgs. 150/2009 (D.Lgs. 74/2017), avvenuta con D.G.R. n. 113 del 22.02.2018, con conseguente semplificazione del Sistema medesimo con particolare riferimento alla performance organizzativa.

Da ultimo, in tema di controlli interni, l'OIV prende atto della Relazione del Presidente della Giunta Regionale sui controlli interni e, alla luce del contenuto nella stessa e delle circostanze emerse nel corso del processo valutativo riferito all'anno 2017, ravvisa, ancora una volta, la necessità di migliorare ulteriormente l'integrazione dei controlli medesimi e le modalità di rendicontazione unitaria degli esiti di detti controlli, anche ai fini della migliore identificazione delle eventuali misure correttive di cui necessita l'adozione.

L'adozione di un idoneo sistema informatizzato per la gestione del ciclo della performance e il potenziamento del sistema informativo regionale utilizzato per i controlli interni potrebbe risultare più funzionale anche al sistema di valutazione dei dirigenti e a quello dei controlli integrati.

Da ultimo si rammenta che la Regione Abruzzo è stata la prima tra le Regioni e Province autonome ad adeguare il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance al contenuto della novella di cui al D. Lgs. n. 74/2017.

Pescara, 6 dicembre 2018

*Il Presidente Dott. Pietro Bevilacqua*

*Il Componente Avv. Angelo Fingo*

*Il Componente Dott. Giacomo Verde*

## **ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE:**

- I verbali delle riunioni dell'OIV (12.1.2018, 2.2.2018, 21.2.2018, 22.2.2018, 10.4.2018, 9.7.2018, 7.9.2018, 28.9.2018, 6.11.2018).