

Alla Regione Abruzzo

RELAZIONE ANNUALE ANNO 2016

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	9
2. Utilizzo dei premi.....	11
3. Trasparenza e integrità	13
4. Pari opportunità.....	17
5. Benessere organizzativo.....	18
6. Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	19
7. Proposte di miglioramento	19
ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE:	21

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 nel pieno della propria

operatività come collegio perfetto a far data dal 9 settembre 2015, data della nomina definitiva dell'ultimo componente (D.G.R. n. 719/2015).

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 al momento sottoposto all'attenzione della G.R. per la relativa approvazione, giusta proposta di D.G.R. prot. n. 0320087 del 15.12.2017;
- I verbali delle riunioni dell'OIV (25.1.2017, 30.1.2017, 2.3.2017, 27.3.2017, 19.4.2017, 8.5.2017, 22.5.2017, 19.6.2017, 1.7.2017, 24.7.2017, 20.10.2017, 6.11.2017, 17.11.2017, 5.12.2017, 28.12.2017).

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.; ciononostante presenta significative complessità applicative con le quali lo scrivente OIV si è misurato in occasione del processo valutativo dell'esercizio e di cui si darà conto nel prosieguo della presente relazione.

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'OIV ha effettuato l'analisi della documentazione raccolta dalla Struttura di Supporto e riferita alla valutazione del 2016, 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 (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. (prot. n. 0320087/2017 del 15.12.2017) tuttora all'attenzione della G.R.

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 Il 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:

- rappresenta 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;
- informa, 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;
- continua precisando 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;

- comunica 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;
- suggerisce di utilizzare il periodo intercorrente per individuare strumenti atti a essere vere e proprie "chiavi di lettura" delle performances. Precisa 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;
- precisa 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;
- precisa 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.
- precisa che altra importante innovazione è l'individuazione tra i valutatori, oltre ai Dirigenti per la valutazione del personale, l'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;
- il "come ciò sarà possibile" deve essere oggetto di approfondimenti tecnici e le modalità saranno dettate dagli accordi siglati in Conferenza unificata;
- precisa 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;
- ribadisce 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;

- precisa 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, fa presente che il Sistema attualmente proposto sistema 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;
- precisa che altra novità è il contingentamento degli obiettivi strategici disposto per garantire la incisività degli stessi e chiarisce che si prevedono, per il Dipartimento max n. 10 obiettivi, e per ciascun Servizio max n. 5, oltre quelli trasversali eventuali;
- conclude 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. 276 del 23 maggio 2017 ha disposto di dover procedere, per l'anno 2016, alla valutazione della performance organizzativa, per ciascuna Unità Organizzativa e Amministrazione nel suo complesso, senza collegarle al premio incentivante.

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 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
Categoria Professionale						
A		0	0	0	43	43
B	1	0	0	0	559	560
C	1	0	0	0	603	604
D			0	0	451	451
Posizioni Organizzative		0	0	0	96	96
Dirigenti			1	6	62	69
TOTALI	2	0	1	6	1814	1823

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, e ciò anche indipendentemente dalle revisione del sistema di valutazione.

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 esistenza 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 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 l'adozione del "Piano triennale per la trasparenza e l'integrità" ai sensi dell'art. 11 c. 2 e c. 8 dlgs 150/2009 e secondo quanto definito nelle "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (delibera n. 105/2010 CIVIT), al fine di assicurare le opportune forme di pubblicità e diffusione dei dati sopraindicati presso la cittadinanza, garantendo così le previste forme di consultazione e 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 22/09/2017 la Direzione Generale della Regione comunica le attività svolte nel 2016 dalla Regione Abruzzo in materia di trasparenza, come di seguito evidenziato.

In via preliminare e con specifico riguardo alle fonti normative di riferimento si evidenzia che l'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 dispone che "ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida della commissione di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009;*
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità".*

Il successivo comma 2 del medesimo articolo prevede che "Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui al comma 1, definisce le misure e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'art. 43, comma 3. Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del Responsabile, con le misure e gli interventi previsti nel Piano di prevenzione della corruzione".

In riferimento alla richiesta formulata dal Servizio Verifica attuazione Programma di Governo e URP con e-mail del 19/09/2017, i competenti uffici della Direzione Generale hanno comunicato che da un riscontro svolto sugli atti d'ufficio, in relazione all'attività svolta nel 2016 in materia di trasparenza, è stato possibile evincere quanto segue.

La Giunta Regionale, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nella persona del Direttore Generale della Regione, con Deliberazione del 01 giugno 2016, n. 347 ha approvato l'aggiornamento 2016/2018 al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015/2017 di cui alla DGR n. 872 del 03/11/2015.

A seguito delle modifiche introdotte alla normativa sulla trasparenza ed a quella per la prevenzione della corruzione dal D.Lgs. n. 97/2016, con Deliberazione n.714/2016 la Giunta Regionale, su proposta del R.P.C.T., ha provveduto all'approvazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2016/2018 (a seguito di predette modifiche normative, il cd Programma della Trasparenza ha cessato di essere un documento autonomo ed è diventato una sezione del Piano della Prevenzione della Corruzione).

Prima dell'adozione da parte della Giunta regionale, tali documenti sono stati posti 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.

Ai fini del corretto adempimento dei numerosi e complessi obblighi connessi alla materia e al fine di illustrare le numerose novità introdotte dal citato decreto 97/2016, sono state organizzate, tra l'altro, delle 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 a relazionare il Piano e a rispondere ai numerosi quesiti posti dai convenuti. Nello specifico, sono state organizzate due giornate nel mese di maggio e due nel mese di dicembre 2016.

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 nei vari Dipartimenti.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, relativamente all'attività di controllo e vigilanza sugli adempimenti previsti, il RPCT ha provveduto, con idonei strumenti, a sollecitare le strutture regionali a procedere all'adeguamento/aggiornamento di tutte le sezioni previste nell'area "Amministrazione Trasparente" (si citano per tutte le circolari prot. n. 3025/17 del 09/01/2017 sui contratti pubblici; le circolari prot. n. 7449 del 14/01/2016, prot. 77615 del 12/04/2016 e prot. 125108/16 del 21/12/2016 per gli obblighi di pubblicazione inerenti gli Enti e le Società vigilati e controllati; le circolari prot. n. 106337/16 del 28-11-2016 e n. 35830/17 del 15/02/2017, con le quali sono stati sollecitati gli adempimenti relativi alle Dichiarazioni dei Dirigenti sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità con l'incarico rivestito). A titolo esemplificativo si evidenzia l'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in ordine alle verifiche delle dichiarazioni dei Dirigenti sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità poste a carico dei rispettivi Direttori dei dipartimenti, così come previsto nell'Allegato C al PTPCT 2016/2018.

Nel Piano della performance per il 2016 è stata inserita una misura trasversale per tutte le Strutture regionali relativa al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e delle azioni dirette alla prevenzione della corruzione. Tale misura, aggiuntiva degli elementi di valutazione già previsti per i Dirigenti e Direttori da parte dell'Organismo Interno di Valutazione (di seguito O.I.V.), è funzionale alla verifica ex post del corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, come previsto dall'art.44 del D.Lgs. n. 33/2013.

A questo 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 2015. Detta relazione è stata fornita con nota prot. n. 73635/16 del 20 ottobre 2016.

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", tutti gli atti relativi alle procedure 2016, con contestuale comunicazione all'ANAC della relativa URL da parte del Servizio Informativo Regionale.

Nel corso del 2016 è stata svolta un'attività straordinaria da parte del RPCT, attraverso i propri uffici di supporto, dovuta all'intervento di due Ispettori inviati dall'ANAC che hanno effettuato una capillare attività di controllo sulla contrattualistica regionale. Il personale degli Uffici di supporto al R.P.C.T., ha provveduto ad assicurare la necessaria collaborazione richiesta dagli Ispettori, fungendo da raccordo fra questi e le Strutture regionali interessate dall'attività ispettiva. Tale attività si è protratta per oltre tre mesi e, allo stato, non risulta siano pervenute contestazioni nei confronti della Regione.

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, è 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. Durante l'anno 2017 il CUG ha provveduto a mettere in atto le disposizioni del Piano Triennale di azioni positive 2015-2018 approvato con DGR n. 753 del 15.11.2016, rispettivamente nella redazione di un questionario sottoposto ai dipendenti pendolari al fine di favorire la conciliazione vita – lavoro degli stessi.

Ha, poi, provveduto al monitoraggio della presenza dei CUG negli enti locali, università, Asl e Camere di commercio allo scopo di organizzare una giornata formativa con la Consigliera di parità e l'assessore competente in materia.

Inoltre ha approvato le modifiche al nuovo regolamento, modificato la pagina web, discusso le problematiche inerenti le competenze individuate per legge e partecipato agli incontri con la Consigliera di parità regionale e nazionale ai fini della modifica della normativa riguardante i CUG.

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

Nelle pregresse annualità è stata condotta l'analisi di clima organizzativo mediante applicazione della metodologia "Benessere Organizzativo" del Dipartimento per la Funzione Pubblica. Il questionario per le annualità 2014 e 2015 è stato somministrato ai dipendenti nel mese di gennaio 2016. Le risultanze sono state inviate al Dipartimento Risorse e Organizzazione con nota n. 43744 del 29.02.2016 e condivise con la Direttrice Generale e con il Dirigente Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro in data 27 maggio 2016. L'applicazione ha evidenziato l'esito documentato e pubblicato nell'apposita sezione sul sito web dell'Ente al seguente link:

http://www.regione.abruzzo.it/portale/docs/TRBenOrg/Risultati_2014_2015.pdf

Inoltre l'OIV nella citata riunione del 27 maggio 2016 ha affrontato i temi e le problematiche inerenti indagini Rilevazioni rischio stress lavoro-correlato, i cui elementi sono pubblicati sul sito dell'Ente al seguente link:

<http://www.regione.abruzzo.it/portale/docs/TRBenOrg/RIUNIONE15OTTOBRECOMPLETA.pd>

A seguito dell'abolizione dell'obbligatorietà delle rilevazioni del Benessere Organizzativo, abolizione introdotta 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 difatti 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.

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.

7. Proposte di miglioramento

Con riferimento agli ambiti sopraindicati, ed a partire dalla attività di monitoraggio compiuta nel corso del 2015 – anno di insediamento dell'OIV in carica - l'OIV segnala/evidenzia/propone i miglioramenti in ordine ai seguenti aspetti:

- miglioramento diffuso della qualità degli obiettivi annuali proposti dai Dipartimenti nel Piano delle Prestazioni ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale;
- ulteriore miglioramento del monitoraggio in tema di prevenzione della corruzione anche mediante il controllo delle azioni in tal senso operate dalle direzioni;
- necessaria differenziazione nei pesi economici delle posizioni dirigenziali e degli incaricati di posizione organizzativa;
- incremento della tempestività nel riaccertamento dei residui;
- diffuso miglioramento di qualità e tempestività degli strumenti informatici interni, nel sempre più efficace coordinamento tra le competenze interne alla Regione e quelle assegnate all'Ente strumentale;
- proseguire nel rafforzare la differenziazione nelle valutazioni dei Dirigenti da parte dei Direttori (cfr. verbale Conferenza dei Direttori del 19 settembre 2016);

- informatizzazione dell'intero ciclo performance, dalla redazione del Piano delle Prestazioni, sino alla valutazione;
- necessario potenziamento della dotazione di personale della Struttura Regionale responsabile del ciclo performance;
- miglioramento della funzionalità del controllo di gestione e sua riqualificazione ai fini della reportistica dati per la presa di decisioni sia a livello della funzione centrale sia nell'interazione con le singole direzioni.

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 2016, ravvisa 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 necessiti l'adozione.

Si evidenzia inoltre la necessità di maggiore sinergia nell'ambito dei controlli tra la Struttura di Audit e la Struttura deputata al Controllo di Gestione, al fine di migliore circolarità informativa, condivisione dei data base utili al ciclo *performance* e sistematicità di dati e informazioni.

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.

Anche ai fini di una sempre maggiore efficacia e chiarezza delle rendicontazioni dei risultati, si ritiene necessaria una maggiore integrazione dei dati afferenti alla struttura tecnica di supporto all'OIV, al Controllo di Gestione ed al Servizio interno di audit - controllo ispettivo contabile, al fine di migliorare, potenziare e rendere sempre più sinergici gli strumenti di verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano delle prestazioni.

Potrebbe inoltre risultare efficace, nell'ambito del processo valutativo e dei controlli, prevedere per il Servizio interno di audit di segnalare all'OIV gli esiti del controllo interno ove rilevanti ai fini

della valutazione dei dirigenti.

Pescara, 19 marzo 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 (1.7.2017, 2.3.2017, 5.12.2017, 6.11.2017, 8.5.2017, 19.4.2017, 19.6.2017, 20.10.2017, 22.5.2017, 24.7.2017, 25.1.2017, 27.3.2017, 28.12.2017, 30.1.2017, 22.5.2017, 17.11.2017, 27.3.2017).