

*Alla Regione Abruzzo*

**RELAZIONE ANNUALE**

**ANNO 2019**

**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

<b>Premessa</b> .....	3
<b>1. Monitoraggio del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale</b> .....	5
<i>1.1 Performance organizzativa</i> .....	8
<i>1.2 Performance individuale</i> .....	9
<b>2. Utilizzo dei premi</b> .....	9
<b>3. Trasparenza e integrità</b> .....	11
<b>4. Sistema dei controlli interni</b> .....	16
<b>5. Pari opportunità</b> .....	18
<b>6. Benessere organizzativo</b> .....	22
<b>7. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b> .....	23
<b>8. Proposte di miglioramento</b> .....	23
<b>ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE</b> .....	25

## **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.mm.ii. 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 e 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 (30.01.2019, 26.03.2019, 31.05.2019, 9.07.2019, 5.09.2019, 30.09.2019, 4.11.2019, 16.01.2020, 29.05.2020, 25.09.2020).

L'O.I.V. precisa di aver sinora operato in base ai Disciplinari di cui alle DD.GG.RR. 198 e 199 del 2016. Dà atto che sono in fase di elaborazione da parte dell'Amministrazione, gli aggiornamenti di detti Disciplinari, sulla base dell'evoluzione normativa *medio tempore* intervenuta sulla disciplina dell'O.I.V., pur nell'autonomia nell'Ente Regione.

## **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 e s.m.i., 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. n. 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.

Nel corso dell'anno 2017 l'OIV ha effettuato l'analisi della documentazione raccolta dalla Struttura di Supporto, riferita alla valutazione del 2017, e contestualmente predispose la proposta di una nuova disciplina della valutazione della performance organizzativa e individuale, sulla scorta dei dettami normativi di cui al D.Lgs. n. 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 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 ha precisato, tra l'altro, 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.

Nell'ambito della citata Conferenza, l'OIV ha concluso evidenziando di:

1. rafforzare il controllo di gestione;
2. individuare indicatori che consentano di valutare la performance in maniera concreta;
3. presidiare la qualità degli obiettivi.

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

Come noto, nel corso del 2019, sono intervenute numerose deliberazioni di Giunta regionale di riorganizzazione dei singoli Dipartimenti/Servizi Autonomi regionali. In particolare, con la D.G.R. n. 347 del 18 giugno 2019, la D.G.R. n. 385 del 2 luglio 2019 e la D.G.R. n. 854 del 27 dicembre 2019 è stata approvata la nuova articolazione della macrostruttura organizzativa della Giunta Regionale ed è stato definito il relativo funzionigramma, sino a livello dipartimentale. Nel corso del 2020 sono intervenute numerose ulteriori D.G.R. di micro-organizzazione, con relative declaratorie definitive, dei Dipartimenti/Servizi Autonomi. All'esito di queste ultime sono stati esperiti gli avvisi per il conferimento degli incarichi dirigenziali e, successivamente, di Posizione Organizzativa.

Con riferimento alla predetta riorganizzazione si rammenta che l'OIV, già nel corso del 2019 ed in particolare nella seduta della Conferenza dei Direttori del 9 luglio 2019, ha sottolineato la necessità di una modifica al Piano delle Prestazioni 2019, con la riattribuzione degli obiettivi ai soggetti

individuati dal nuovo assetto organizzativo. Inoltre, l'OIV, con nota mail del 6 settembre 2019, in vista della conferenza dei Direttori del 10 settembre 2019, constatato che il processo di riorganizzazione della macro e microstruttura della Regione fosse, in tale data, ancora *in itinere*, ha evidenziato come tale situazione non avrebbe potuto consentire una riformulazione, entro l'anno 2019, di un Piano delle prestazioni da cui potesse conseguire un procedimento valutativo coerente con i principi di programmazione propri del Piano medesimo. Conseguentemente, l'OIV ha suggerito di continuare a fare affidamento, per l'anno 2019, al Piano delle Prestazioni 2019 approvato con DGR n. 236/2019, e di rinviare all'1 gennaio 2020 la decorrenza degli incarichi dirigenziali da conferire. A tal proposito, non è comunque da sottacere, che la riorganizzazione a cavallo di due esercizi (2019 e 2020), con taluni incarichi conferiti nel 2019 (Direttori/Dirigenti Servizi Autonomi) a fronte di altri cessati sulla base della parziale nuova riorganizzazione, e taluni incarichi (Dirigenti) conferiti nel 2020 sulla restante parte di riorganizzazione nel frattempo conclusa, non sia stata di giovamento ad un processo pienamente coerente tra gli iniziali obiettivi assegnati con il Piano delle Prestazioni 2019 alle iniziali strutture pre-riorganizzazione, e le rendicontazioni dei relativi risultati raggiunti a carico delle strutture come risultanti dalla definitiva riorganizzazione, e dunque sia da parte dei soggetti *medio tempore* incaricati e sia da parte dei soggetti inizialmente incaricati. Ciò è ancor più complesso, se si tiene conto del fatto che la mancata informatizzazione della procedura performance, non consente di "ribaltare" automaticamente gli obiettivi del Piano delle Prestazioni sulle strutture competenti e dunque affidatarie degli stessi, tantomeno ove queste siano modificate in corso d'anno o a cavallo di anni differenti. Con circolare n. 267/20DRG003 del 2 gennaio 2020, la Struttura di Supporto all'O.I.V. ha indirizzato le strutture, in particolare i Dipartimenti/Servizi Autonomi avvicendatisi negli incarichi nel corso del 2019 a produrre il rapporto sui risultati dell'esercizio 2019 in forma condivisa, con particolare riferimento agli obiettivi che fossero afferenti a diversi Dipartimenti/Servizi Autonomi nelle fasi pre e post riorganizzazione. Le successive valutazioni poste in essere, e le conseguenti conciliazioni tabellari, anche nella Relazione sulle Prestazioni 2019, si sono basate su quanto comunicato dalle strutture affidatarie degli obiettivi in fase di rendicontazione.

Attualmente, il Piano delle Prestazioni 2020, approvato con la D.G.R. n. 203 del 14.04.2020 e successivamente modificato con la D.G.R. n. 345 del 22/06/2020, la D.G.R. n. 546 del 14/09/2020, con la D.G.R. n. 547 del 14/09/2020 e con la D.G.R. n. 622 del 14/10/2020, risulta già tarato in funzione delle nuove strutture regionali individuate con le prefate deliberazioni. In proposito, l'OIV dà atto di un miglioramento della qualità degli obiettivi annuali proposti dai Dipartimenti nel Piano delle Prestazioni medesimo, anche in relazione all'attualità di taluni di essi in relazione all'emergenza Coronavirus, nonché per la presenza di taluni obiettivi di cui alla Circolare della

Funzione Pubblica n. 0080611 del 30.12.2019.

In merito all'attuazione della nuova macrostruttura, l'OIV auspica che venga garantita una stabilità organizzativa di medio periodo, anche in relazione all'assegnazione certa delle risorse umane minime indispensabili alle singole strutture. Si ritiene infatti che una siffatta stabilità potrebbe contribuire alla realizzazione di più scopi, quali tra l'altro:

1. il costante ed efficace monitoraggio del rispetto degli obblighi di trasparenza;
2. la possibilità di identificare degli indicatori di output a livello dipartimentale, utilizzabili anche ai fini del controllo di gestione, e garantire la loro comparabilità in serie storica;
3. la possibilità di riallineare e mantenere riallineate le scadenze degli incarichi dirigenziali;
4. una riduzione dell'entropia, con conseguente miglioramento del clima organizzativo.

La mancanza di stabilità, difatti, aumenta il rischio di lavorare in maniera emergenziale e non pianificata, con conseguente difficoltà, anche in fase di rendicontazione dei risultati.

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

Con riferimento alla *performance* organizzativa, come stabilito dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i. - 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 finale 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.

La 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 all'ambito del sistema di misurazione e valutazione sia della performance organizzativa sia 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 l'adeguatezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., 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 2019 sono quelli che si riportano, a stralcio, nella tabella di seguito:

Fasce di valutazione	0	da 15 a	da 41 a	da 61 a	da 81 a	Totale
----------------------	---	---------	---------	---------	---------	--------

		40	60	80	100	dipendenti
<b>Categoria Professionale</b>						
<b>A</b>					33	<b>33</b>
<b>B</b>				5	466	<b>473</b>
<b>C</b>				1	489	<b>490</b>
<b>D</b>						<b>185</b>
<b>Posizioni Organizzative</b>					284	<b>285</b>
<b>Dirigenti</b>					86*	<b>86</b>
<b>TOTALI</b>				<b>6</b>	<b>1.543</b>	<b>1.549</b>

\* di cui n. 5 unità rientrano nella fascia di valutazione da 81 a 90, e n. 81 unità rientrano nella fascia di valutazione da 91 a 100.

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. n. 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. n. 150/2009 dal D.Lgs. n. 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 2018.

### 3. Trasparenza e integrità

L'OIV ha il compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità: constatata la presenza sul sito *web* istituzionale dell'Ente della apposita sezione denominata “*Amministrazione trasparente*” ha costantemente agito d’impulso nei confronti della dirigenza al fine della sempre più puntuale alimentazione della sezione stessa e ha, altresì, verificato che tale sezione contenesse documenti, atti e materiali relativi, in particolare, 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 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 contenga una specifica sezione riguardante 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, in particolare, anche 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>

Sul punto, si fa presente che, con nota n. 28607/20 del 31 gennaio 2020, è stata trasmessa la Relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Giunta Regionale - annualità 2019, di cui l'OIV ha preso atto.

In particolare, le principali attività relative alla Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per l'anno 2019, come da quanto riportato nella nota predetta, hanno riguardato:

- aggiornamento annuale, a seguito di consultazione pubblica, del PTPCT 2019/2021, approvato con deliberazione n. 154 del 25/03/2019, successivamente integrata con deliberazione n. 174 dell'08/04/2019
- verifica del grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.), attraverso un primo monitoraggio che si è svolto alla data del 15 luglio 2019 riferito al 1° semestre 2019 ed il successivo alla data del 15 gennaio 2020 riferito al 2° semestre 2019. Con riferimento al Piano di prevenzione della corruzione i monitoraggi hanno riguardato sia l'attuazione delle misure generali che quelle specifiche indicate nell'allegato B del Piano, da parte delle strutture regionali competenti allo svolgimento dei processi mappati, sia quelle trasversali comuni a tutte le strutture regionali indicate nell'allegato C al medesimo Piano. Riguardo, invece, alla parte relativa alla Trasparenza di cui alla sez.II del Piano, si evidenzia che a seguito della verifica e monitoraggio degli obblighi indicati nell'allegato 1bis\_Transparenza posti a carico delle strutture regionali, è stata registrata una puntuale osservanza di detti obblighi.
- diffusione e pubblicizzazione tra le strutture regionali del PTPCT, sia in sede di consultazione della bozza dello stesso, pubblicata nel sito istituzionale della Regione Abruzzo, nella pagina web dell'URP e nella pagina FB Abruzzo Regione Aperta, sia attraverso due giornate formative (organizzate rispettivamente nelle sedi di L'Aquila e di Pescara), alle quali ha partecipato gran parte del personale regionale, compreso quello di livello dirigenziale.

Dalla relazione emerge inoltre che i principali fattori che hanno rafforzato il ruolo del RCPT sono stati:

- il coinvolgimento dei referenti dei Dipartimenti e dagli Uffici di supporto dei medesimi, che hanno concorso al miglioramento dell'azione di coordinamento del RPCT nell'acquisizione delle comunicazioni, dei dati e delle informazioni inerenti la definizione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza;
- l'inoltro alle strutture regionali di circolari esplicative e di indirizzo nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e nell'adempimento degli obblighi di trasparenza;
- la collaborazione ed assistenza dei due Uffici di supporto assegnati al RPCT, sia per le attività della struttura del RPCT stesso, sia per le necessità rappresentate dalle singole strutture regionali riguardo all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e all'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Le principali criticità riscontrate rispetto al concreto esercizio delle funzioni del RPCT, invece, risultano ascrivibili al processo di riorganizzazione della macrostruttura regionale avviato nel corso dell'anno 2019, conclusosi nel corso del 2020 e alla numerosità e complessità degli adempimenti cui le strutture della Giunta Regionale sono state chiamate a dare attuazione. In particolare, il RPCT rappresenta la necessità di una adeguata organizzazione della nuova struttura “Controlli ed Anticorruzione” e quella di acquisire risorse umane dotate di specifiche competenze e professionalità, tra cui profili informatici che assicurerebbero - alla struttura del RPCT ed alle strutture regionali - un supporto informatico teso ad agevolare sia la predisposizione ed elaborazione dei format per il monitoraggio dell'attuazione del Piano e per la corretta compilazione dei questionari predisposti dal RPCT, sia l'attività di rendicontazione e le verifiche periodiche poste a carico del RPCT.

A supporto delle Strutture regionali, sono state, inoltre, emanate le seguenti circolari esplicative a firma della RPCT:

1. Circolare prot.n. 12419/2020 del 16/01/ 2020 – Avvio attività propedeutica all'elaborazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 – Art. 1 Legge n. 190/2012. Mappatura dei processi, valutazione dei correlati rischi corruttivi, individuazione delle misure di prevenzione;
2. Circolare prot.n. 333619 del 28/11/2019 - Annualità 2019 - Adempimenti ex articolo 1, comma 32 della legge 190/2012 - con la quale sono stati richiamati gli adempimenti previsti dall'art. 1 comma 32 della Legge n. 190/2012 in materia di affidamenti di lavori e forniture attraverso il caricamento dei dati nella apposita sezione di Amministrazione Trasparente – sottosezione “Bandi e Contratti” delle procedure svolte nel corso dell'anno 2019, ai fini della successiva trasmissione all'ANAC per la pubblicazione nel proprio sito web in una sezione liberamente consultabile da tutti i cittadini;
3. Circolare prot.n. 331646 del 26/11/2019 - Richiesta alle Strutture regionali "vigilanti ratione materiae" del report annuale sullo stato di adeguamento alla normativa di anticorruzione e trasparenza da parte di Società ed Enti vigilati o controllati con la quale, in relazione alle Misure contenute nel P.T.P.C.T. 2019/2021 – All. C (Tabella C2 – Area di rischio “Enti controllati” ed ai fini della verifica dell'effettiva applicazione degli adempimenti contenuti nel Protocollo di Legalità di cui alla D.G.R. n. 663 del 14.11.2017 sottoscritto dagli Enti/Società, è stata richiesta la trasmissione al RPCT del report annuale contenente lo stato di adeguamento degli Enti controllati/vigilati alla normativa di riferimento. Al riguardo, al fine di agevolare gli adempimenti richiesti è stata anche fornita alle strutture regionali interessate una tabella recante i contenuti minimi delle misure organizzative per la

- prevenzione della corruzione e della trasparenza che ciascuna tipologia di Ente/Società è tenuta ad attuare in base alla normativa vigente ed alle indicazioni dell'ANAC;
4. Circolare prot.n. 208473/19 del 15/07/2019 - Obblighi di pubblicazione per i Dirigenti pubblici ex art. 14, del d.lgs. n. 33/2013 a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019 - Indicazioni operative , con la quale è stata data informazione a tutti i Direttori e Dirigenti regionali delle decisioni della Corte Costituzionale che ha provveduto a ripristinare parzialmente gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, provvedendo a richiedere i relativi dati ai predetti destinatari;
  5. Circolare prot.n. 187165/19 del 25/06/2019 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021 (DGR 154/2019 e DGR 174/2019 di rettifica) - Adempimenti 1° Semestre 2019 entro il 15/7/2019 con la quale sono stati inviati alle Strutture i modelli da compilare e trasmettere al RPCT relativamente al monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza per il 1° semestre 2019, come stabilito nel vigente PTPCT 2019/2021;
  6. Circolare prot.n. 163052/19 del 31/05/2019 Dichiarazioni/Comunicazioni in sede di incarico di titolare di Posizioni Organizzative - Attività di verifica - Indirizzi Operativi - con la quale si è provveduto a ricordare alle Strutture regionali l'obbligo di acquisire le dichiarazioni previste dal Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, approvato con DGR n. 983 del 20/12/2018, in occasione del conferimento di incarichi di Posizioni Organizzative e i controlli da effettuare sulle stesse, fornendo alle Strutture la relativa modulistica;
  7. Circolare prot.n. 101733/19 del 2/04/2019 - Indicazioni operative relative alla pubblicazione nella sotto-sezione Amministrazione Trasparente/Consulenti e Collaboratori (d.lgs. 33/2013-art.15), con la quale sono state fornite indicazioni per la pubblicazione dei consulenti e collaboratori in Amministrazione Trasparente con utilizzo della nuova procedura, appositamente aggiornata dal Servizio Informatica su richiesta del RPCT, disponibile in area Intranet;
  8. Circolare prot.n. 114205/19 del 11/04/2019- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 - Comunicazioni e indirizzi operativi - con la quale è stata data comunicazione a tutte le Strutture regionali delle principali novità contenute nel nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 154 del 25/03/2019 e n. 174 del 8/4/2019, di integrazione e rettifica.

Si evidenzia, ulteriormente, che nel Piano della performance per l'anno 2019 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 s.m.i. e dal citato PTPCT 2019/2021.

In proposito, si specifica che, con nota prot. n. 720 del 2.01.2020, è stata richiesta al R.P.C.T., ai fini della valutazione della performance dei Dirigenti per l'anno 2019, una relazione dettagliata, per singola struttura, sugli adempimenti in materia di trasparenza e di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Il R.P.C.T., con nota prot.n. 59674/2020 del 28.02.2020 ad oggetto "*Processo di valutazione del Personale Dirigenziale per il 2019. Legge 06/11/2012, n. 190, art. 1, co. 8-bis. Informazioni richieste dall'OIV al R.P.C.T. per l'annualità 2019 sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché degli obblighi di pubblicazione di cui al PTPCT 2019-2021*", ha fornito all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle misure del PTPCT 2019/2020, distinto per singola Struttura regionale, di cui si è tenuto conto nella valutazione della performance individuale di Direttori e Dirigenti regionali, oltre alle e-mail dell'OIV del 10.03.2020.

La Struttura di supporto al R.P.C.T., inoltre, ha collaborato con l'O.I.V. anche ai fini dell'Attestazione annuale che detto Organismo è tenuto a rendere in attuazione dell'art. 14, lettera g) del d.lgs. 150/2009 s.m.i. e di specifiche Delibere annuali dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) in ordine allo svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Il Documento di Attestazione reso dall'OIV nell'annualità 2019, è pubblicato, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/O.I.V." del sito istituzionale della Regione.

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

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

Si specifica, infine, che l'OIV, con e-mail del 21 ottobre 2019, in tema di Codice di Comportamento, ha rammentato che, come già anticipato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2018,

l'ANAC ha in corso un'azione tesa a spingere le Amministrazioni Pubbliche ad una maggiore personalizzazione dei Codici di Comportamento, al fine di massimizzarne l'efficacia e la rispondenza alle specifiche necessità.

Sul punto, è intervenuta la delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, recante “*Linee guida in materia di Codice di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche*”.

E' prevista, pertanto, l'obbligatoria revisione dei codici vigenti e il conseguente parere obbligatorio dell'OIV, come contemplato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Sempre in tema di Codice di Comportamento e delle conseguenti misure disciplinari da applicarsi nei casi di inosservanza del Codice stesso, si rammenta che l'OIV presta costante attenzione a evitare improprie commistioni tra processo valutativo di performance e processo sanzionatorio, istituiti con diversa procedura e finalità, pur ritenendo necessario il riverbero di eventuali provvedimenti disciplinari anche sulla performance individuale e sulla premialità.

#### **4. Sistema dei controlli interni**

L'OIV ha esaminato lo Schema per la relazione annuale del Presidente della Regione sul sistema dei controlli interni e sui controlli effettuati nell'anno 2019 (inviata alla Corte dei Conti a luglio 2020).

In merito, l'OIV prende atto che il sistema interno dei controlli è stato organizzato sulla base di specifiche competenze funzionali riconducibili sostanzialmente al Servizio Verifica e Coordinamento per la compatibilità della normativa europea e Aiuti di Stato, all'Autorità di Gestione, di Audit e di Certificazione, al Servizio Autorità di Audit e Controllo Ispettivo Contabile, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'Organismo rileva che il Servizio Verifica e Coordinamento per la compatibilità della normativa europea e Aiuti di Stato è stato individuato come *Distinct Body*, ovvero, quale unità organizzativa a cui sono assegnate le verifiche *ex ante* delle proposte di atti amministrativi concedenti risorse pubbliche a favore di soggetti che svolgono attività economiche, al fine di verificarne la possibile sussistenza di aiuti di Stato e la eventuale compatibilità europea.

Sulla base del predetto Schema di Relazione l'OIV evidenzia l'effettuazione da parte dell'Autorità di Audit delle seguenti attività di controllo, sia per il FESR che per il FSE, con riferimento al periodo contabile 01/07/2018-30/06/2019:

- Audit dei sistemi di gestione e controllo ex art. 127 del Reg. (UE) 1303/2013, sulle Autorità dei Programmi FESR e FSE, volto ad accertarne l'efficacia e l'affidabilità;
- Esecuzione di test di conformità;
- Campionamento delle operazioni da sottoporre e controllo della spesa e a verifica di rispondenza alle normative nazionali ed europee pertinenti (n. 30 operazioni per il FESR e n. 30

operazioni per il FSE);

- Audit sulle operazioni campionate;
- Audit tematico sull'affidabilità dei dati relativi agli indicatori di performance, ossia al set di indicatori previsti nel POR FESR 2014 – 2020 e nel POR FSE 2014 – 2020 per il *performance framework*;
- Audit dei conti volto a fornire alla Commissione Europea una ragionevole garanzia sulla veridicità, completezza, accuratezza e conformità alle indicazioni contenute nelle linee guida comunitarie degli importi compresi nei conti predisposti dall'Autorità di Certificazione per il periodo contabile 01/07/2018-30/06/2019.

Dallo Schema di relazione risultano, inoltre, effettuati i seguenti controlli:

- Controlli nell'ambito dell'Autorità di Gestione FERS/FSE;
- Controlli nell'ambito dell'Autorità di Certificazione;
- Controlli nell'ambito dell'Autorità di Gestione PSR.

L'OIV rileva, ulteriormente, che, come risulta dalla predetta Relazione, a seguito delle richiamate deliberazioni di riorganizzazione della macrostruttura regionale adottate nel corso del 2019 (D.G.R. n. 347, n. 385 e n. 854), è stato istituito il Servizio Autonomo "Controlli e Anticorruzione" posto all'interno della macrostruttura organizzativa in posizione autonoma e indipendente rispetto ai Dipartimenti. Al Servizio sono state demandate le seguenti funzioni:

- Controlli successivi di **regolarità amministrativa**, mediante tecniche di campionamento:
  - per la verifica del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa e dei tempi procedurali con riferimento ai procedimenti di spesa;
  - per la verifica del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa e dei tempi procedurali con riferimento alle procedure di gara;
  - per la verifica del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa e dei tempi procedurali con riferimento alla concessione di contributi e alla relativa rendicontazione;
  - per la verifica del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa e dei tempi procedurali con riferimento alla stipula di convezioni, di contratti di lavoro e di atti analoghi;
  - per la verifica del rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa e dei tempi procedurali con riferimento ai bandi ed avvisi pubblici relativi a procedure selettive e concorsuali per il reclutamento del personale;

- Programmazione e attività connesse alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Tutela della privacy, sicurezza dei dati, GDPR.

L'OIV specifica, inoltre, che, ai sensi delle deliberazioni sopracitate, all'interno della Direzione Generale sono stati individuati, tra gli altri, i seguenti servizi coinvolti nel sistema dei controlli interni:

- il “Servizio Programmazione e Controllo Strategico” con competenze in materia di controllo strategico e supporto OIV nella valutazione del personale con incarico dirigenziale;
- Il “Servizio Legislativo e normativa europea” con competenze in materia di controllo sulla qualità della legislazione, controllo sull'impatto della regolazione e controllo sulla qualità dei servizi.

Nell'ambito del Dipartimento Risorse, ai sensi delle deliberazioni sopracitate, sono state attribuite competenze in materia di controlli interni ai seguenti servizi:

- “Servizio Controllo di Gestione” con competenze in materia di controllo di gestione e controllo ispettivo contabile;
- “Servizio Bilancio – Ragioneria” con competenze in materia di controllo di regolarità contabile.

Ai sensi delle deliberazioni sopracitate, le altre tipologie di controllo relative all'impiego di fondi comunitari e statali sono realizzate dalle rispettive Autorità competenti, collocate all'interno della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente, come segue:

- Autorità di Audit individuata nel “Servizio Autonomo Audit” posto in posizione autonoma e indipendente dai Dipartimenti regionali;
- Autorità di Gestione Unica FESR – FSE individuata nel Servizio “Autorità di Gestione Unica FESR – FSE” collocato nel Dipartimento Presidenza;
- Autorità di Certificazione individuata nel “Servizio Autorità di Certificazione” collocato nel Dipartimento Presidenza;
- Autorità di Gestione del PSR individuata nel Dipartimento Agricoltura.

## **5. 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 e s.m.i.

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/68 del 22 luglio 2016, e notificato ai componenti. Sono fatte salve le sostituzioni *medio tempore* intervenute.

Le modalità di funzionamento del CUG sono previste dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17.04.2012, successivamente modificato ed integrato con deliberazione n. 1 del 05.10.2017 ed adeguato con deliberazione n.4 del 17.12.2019. Nel corso dell'anno 2019 sono state svolte 5 riunioni le cui tematiche hanno riguardato principalmente la redazione del nuovo Piano triennale di azioni positive 2019 – 2021 e la realizzazione di attività di interesse per il personale regionale.

Dal 1 gennaio 2019 al 31.12.2019 il Comitato ha provveduto a mettere in atto le attività di seguito indicate:

#### *PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE*

La Giunta regionale ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2019 – 2021 con DGR n. 380 del 01.07.2019.

Il Piano è stato suddiviso in tre obiettivi:

- 1) Bilancio di genere
- 2) Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura della pari opportunità
- 3) Utilizzo del linguaggio non discriminatorio nella pubblica amministrazione

Il primo obiettivo è stato suddiviso nell'azione 1.1 – Raccolta dei dati, da effettuare nel biennio 2019-2020 e azione 1.2. – Redazione del bilancio di genere, da svolgersi nell'anno 2021.

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Amministrazione risorse umane, Servizio organizzazione e selezione, Servizio Bilancio, Servizio Verifica attuazione programma di governo e U.R.P.

Il secondo si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità. A tal fine si rende necessario la programmazione di una politica formativa che miri ad illustrare ai dipendenti regionali la normativa comunitaria, nazionale e regionale sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e i principali organismi di tutela presenti all'interno ed all'esterno dell'ente.

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno e all'esterno dell'Amministrazione: Comitato Unico di Garanzia (C.U.G), Servizio tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizio Amministrazione risorse umane, Consigliera di parità.

La stessa verrà svolta anche e soprattutto come adempimento alla nuova direttiva n.2/2019. Nel merito il CUG ha provveduto ad inviare alla struttura competente la richiesta di inserimento di moduli formativi obbligatori in tema di pari opportunità in vista dell'aggiornamento del piano triennale di formazione del personale regionale.

Il terzo obiettivo ha riguardato l'approvazione con deliberazione da parte del governo regionale della *Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo* prevista come obiettivo 3, azione 3.1 del Piano triennale di azioni positive 2016-2018, e realizzata nell'anno 2018.

Con DGR n. 811 del 16.12.2019 è stato approvato il testo della Guida e diffuso a tutto il personale regionale con circolare del 21.02.2020.

### *BENESSERE DEL PERSONALE*

Il C.U.G in collaborazione con il Servizio Tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha posto in essere tutte le procedure per l'avvio dello Sportello di ascolto e sostegno in favore dei dipendenti regionali attraverso incontri o "*counseling orientativi*" a cura di una psicologa del lavoro, il cui scopo è stato quello di fornire alla persona interessata gli strumenti necessari per superare le problematiche legate a criticità di carattere comunicativo e relazionale nell'ambiente lavorativo. Gli incontri sono stati svolti nell'anno 2019, per un totale di 6 incontri: 3 nella sede dell'Aquila (14.12.18 – 23.01.19 – 15.02.19) e 3 nella sede di Pescara (18.01.19 – 08.02.19 – 01.03.19), nei locali di pertinenza del medico competente. La partecipazione è avvenuta liberamente attraverso la prenotazione per email all'indirizzo della psicologa del lavoro individuata per l'attivazione dello sportello, oppure presentandosi direttamente negli orari e giorni indicati. A tutti gli utenti regionali è stata inviata una mail con l'invito a partecipare agli incontri.

### *ALTRE ATTIVITÀ*

1. **CORSO DI AUTODIFESA GRATUITO:** Realizzazione nella giornata dell'8 marzo 2019, dedicata alle donne, di un corso di autodifesa gratuito svoltosi il 9 marzo nella città dell'Aquila e nella città di Pescara in favore delle dipendenti della Regione Abruzzo (Giunta, Consiglio, ARTA, ADSU);
2. **SPORTELLLO DI ASCOLTO E SOSTEGNO:** lo sportello è stato organizzato in modalità "*counseling*" per un totale di 6 incontri: 3 nella sede dell'Aquila (14.12.18 – 23.01.19 – 15.02.19) e 3 nella sede di Pescara (18.01.19 – 08.02.19 – 01.03.19);

3. **SEGNALETICA ORIZZONTALE – “STRISCE ROSA”**: richiesta alla struttura regionale competente (Servizio patrimonio immobiliare) della realizzazione di strisce rosa in favore delle donne in stato di gravidanza e/o famiglie con bambini nell’area di parcheggio adiacente gli edifici regionali. La segnaletica è stata realizzata dal Servizio interessato su tutti i parcheggi di proprietà dell’ente regionale.
4. **PERCORSO DI ECOSOSTENIBILITA’**: richiesta di un percorso di ecostenibilità attraverso l’adesione all’iniziativa “plastic free” lanciata dal Ministero dell’Ambiente per liberare le istituzioni dalla plastica e rispondere positivamente alla nuova direttiva europea che vieta agli stati membri l’impiego della plastica monouso entro il 2021.
5. **PERCORSI TATTILI PER NON VEDENTI/IPOVEDENTI**: al fine di rimuovere qualsiasi forma di discriminazione legata alla disabilità, è stata richiesta l’attivazione di percorsi tattili per non vedenti e/o ipovedenti presso la sede istituzionale di Palazzo Silone all’Aquila con la predisposizione di una segnaletica orizzontale e verticale comprensiva di supporto in linguaggio braille e strisce orizzontali che possano guidare gli utenti diversamente abili, interni ed esterni, a raggiungere gli uffici regionali.
6. **MODULI FORMATIVI OBBLIGATORI SULLE PARI OPPORTUNITA’**: richiesta al Servizio regionale competente in materia, dell’inserimento di moduli formativi obbligatori sulle pari opportunità, così come previsto dalla Direttiva n. 2/2019. In vista dell’aggiornamento del Piano triennale di formazione del personale regionale, il CUG ha chiesto l’inserimento di moduli riguardanti le seguenti tematiche: Medicina di genere e benessere organizzativo, Gestione dei conflitti e controversie sul lavoro, Figure di tutela e diritto antidiscriminatorio, Disabilità e lavoro.
7. **APPLICAZIONE DI ULTERIORE ARTICOLAZIONE ORARIA**: in adempimento all’art. 7, comma 4, lett.p, del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 (*criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazioni tra vita lavorativa e vita familiare*), è stato richiesto dal CUG l’inserimento di un’ulteriore articolazione oraria a favore del personale regionale, di 7 ore e 12 minuti da rendere giornalmente. La richiesta è stata accolta ed inserita nel nuovo contratto integrativo decentrato.
8. **DONAZIONE DELLA PANCHINA ROSSA – GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE**: In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, celebrata il 25 novembre, il CUG ha voluto donare al governo regionale una panchina rossa, simbolo della lotta alla violenza di genere.

La cerimonia di donazione è avvenuta il 25 novembre alla presenza del Presidente della Regione Abruzzo e dell'assessora regionale con delega alle Pari Opportunità.

9. **GUIDA ALL'UTILIZZO CORRETTO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO:** Il governo regionale, con DGR n. 811 del 16.12.2019, ha approvato il testo della *Guida all'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo* redatto con la collaborazione della Presidente del CUG ed inserito come obiettivo da realizzare all'interno del Piano triennale di azioni positive 2019 – 2021. Il CUG ha poi inviato, in data 21.02.2020, una circolare a tutto il personale regionale con l'invito a rispettare quanto indicato e disposto nella guida.

Il CUG della Giunta regionale fa parte della *Rete nazionale dei CUG* costituita dai Comitati unici di garanzia di oltre 170 pubbliche amministrazioni ed in rappresentanza di circa 500 mila lavoratori. La rete è nata dall'esigenza di un confronto reciproco, di uno scambio di idee, competenze e buone prassi. Durante il corso dell'anno 2019 la rete nazionale dei CUG ha organizzato trimestralmente incontri formativi svolti principalmente nella sede nazionale dell'INAIL a Roma ma dando la possibilità ai CUG di enti particolarmente distanti da un punto di vista geografico, di essere presenti tramite videoconferenza. A maggio 2019 il CUG della Regione Abruzzo ha partecipato al ForumPA come ente aderente alla Rete nazionale di CUG.

## **6. Benessere organizzativo**

Nonostante l'abolizione dell'obbligatorietà delle rilevazioni del Benessere Organizzativo, disposta dalla novella al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., effettuata con D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, l'OIV auspica comunque l'utilizzo di tale strumento a periodicità fissa: si riporta in proposito quanto previsto nel vigente Sistema di Valutazione approvato con DGR n. 113 del 22 febbraio 2018: *“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”*.

*Sul tema si riporta ad ogni buon conto lo stralcio della Relazione 2019 del CUG:*

*“Il C.U.G in collaborazione con il Servizio Tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha posto in essere tutte le procedure per l'avvio dello Sportello di ascolto e sostegno in favore dei dipendenti regionali attraverso incontri o “counseling orientativi” a cura di una psicologa del lavoro, il cui scopo è stato quello di fornire alla persona interessata gli strumenti necessari per superare le problematiche legate a criticità di carattere comunicativo e relazionale nell'ambiente lavorativo.*

*Gli incontri sono stati svolti nell'anno 2019, per un totale di 6 incontri: 3 nella sede dell'Aquila (14.12.18 – 23.01.19 – 15.02.19) e 3 nella sede di Pescara (18.01.19 – 08.02.19 – 01.03.19), nei locali di pertinenza del medico competente. La partecipazione è avvenuta liberamente attraverso la prenotazione per email all'indirizzo della psicologa del lavoro individuata per l'attivazione dello sportello, oppure presentandosi direttamente negli orari e giorni indicati. A tutti gli utenti regionali è stata inviata una mail con l'invito a partecipare agli incontri.*

*Rispettivamente all'adozione di codici, l'ente regionale con DGR n. 72 del 10.02.2014 ha adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale", aggiornato con DGR n. 983 del 20.12.2018.*

*Il CUG, inoltre, si propone per l'anno 2020 la predisposizione di un "Codice di condotta contro le discriminazioni, le molestie ed il mobbing" al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore".*

## **7. 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.

La pubblicazione sul sito dell'Ente del Piano delle Prestazioni, inoltre, equivale a notifica a tutte le strutture regionali coinvolte.

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".

## **8. Proposte di miglioramento**

L'Organismo segnala quanto segue:

- dà atto del miglioramento del monitoraggio in tema di prevenzione della corruzione anche mediante il controllo delle azioni in tal senso operate dalle direzioni, raccomandandone il

- costante mantenimento, oltre che l'integrazione rispetto alle nuove articolazioni organizzative;
- dà atto dei progressi intrapresi dall'Amministrazione in merito alla differenziazione nei pesi economici delle posizioni dirigenziali e degli incaricati di posizione organizzativa di cui alle DD.GG.RR. n. 194 del 10.04.2020 e s.m.i. e n. 210 del 23.04.2019;
  - dà atto del riallineamento nella tempestività nel riaccertamento dei residui rispetto agli esercizi precedenti;
  - dà atto dell'input dell'Amministrazione circa l'informatizzazione del Ciclo performance da ultimo di cui alla nota prot.n. 135084 del 7.05.2020 e successive. Nel contempo però evidenzia che il predetto input non ha sortito alcun effetto concreto e tuttora non risulta perseguito dalla struttura informatica, nonostante l'ampia disponibilità di soluzioni applicative, anche di mercato, adatte a soddisfare il più volte segnalato fabbisogno informativo; infatti permane e si acuisce la necessità di disporre finalmente di una adeguata strumentazione informatica del ciclo della performance che renda la gestione complessiva del ciclo stesso più governabile, celere, integrata e sicura;
  - raccomanda di rafforzare la differenziazione nelle valutazioni, a tutti i livelli;
  - segnala che è necessario riconsiderare la dotazione di personale della Struttura Regionale responsabile del ciclo performance e coadiuvare la stessa nell'informatizzazione del processo; ciò sia al fine di mantenere le tempistiche di conclusione del procedimento raggiunte nelle ultime annualità, sia la fine di modernizzare il processo, anche alla luce della spinta allo *smart working* che l'emergenza COVID – 19 ha comportato;
  - ritiene necessaria e non più rinviabile l'evoluzione del controllo di gestione da strumento essenzialmente contabile a cruscotto di controllo che unisca ai dati finanziari la evidenza delle connesse informazioni produttive e gestionali, e a tal fine auspica la necessaria sinergia tra il “Servizio Controllo di gestione e Analisi delle Partecipate”, la Direzione Generale, le Direzioni e i Servizi al comune fine del miglioramento delle performance organizzative e della valutazione delle stesse; ritiene difatti che i contributi sinora apportati in tema di Controllo di Gestione, siano una reportistica meramente finanziaria e non un vero e proprio referto di Controllo di Gestione.

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.

L'OIV inoltre raccomanda, (come già fatto nelle pregresse Relazioni sui Controlli), l'introduzione di meccanismi informatizzati e telematici che rendano più agevole e meno gravosa la gestione del processo di performance e delle attività che ne conseguono, in particolare per le strutture direttamente deputate al coordinamento dei relativi procedimenti, ma anche a beneficio di tutte le strutture regionali che partecipano comunque ai vari livelli, al processo di valutazione dei dipendenti.

Da ultimo, in tema di controlli interni, l'OIV, anche alla luce del contenuto della richiamata Relazione del Presidente della Giunta Regionale sui controlli interni e delle circostanze emerse nel corso del processo valutativo riferito all'anno 2019, raccomanda di migliorare ulteriormente l'integrazione dei controlli medesimi e le modalità di rendicontazione unitaria degli esiti di detti controlli, anche ai fini della ottimale identificazione delle eventuali misure correttive di cui necessita l'adozione.

Si ribadisce che l'adozione di un idoneo sistema informatizzato di 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. Il Sistema, così aggiornato è stato illustrato dall'Amministrazione, nel corso del IV Forum Nazionale degli Organismi Indipendenti di Valutazione svoltosi a Roma il 10 giugno 2019.

Novembre 2020

*f.to digitalmente Il Presidente Dott. Pietro Bevilacqua*

*f.to digitalmente Il Componente Avv. Angelo Fingo*

*f.to digitalmente Il Componente Dott. Giacomo Verde*

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

I verbali delle riunioni dell'OIV (30.01.2019, 26.03.2019, 31.05.2019, 9.07.2019, 5.09.2019, 30.09.2019, 4.11.2019, 16.01.2020, 29.05.2020, 25.09.2020).