

Alla Regione Abruzzo

**RELAZIONE ANNUALE
ANNO 2015**

**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.....	6
1.2 Performance individuale	6
2. Utilizzo dei premi.....	8
3. Trasparenza e integrità	10
4. Controlli interni.....	14
5. Pari opportunità.....	15
6. Benessere organizzativo.....	16
7. Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	17
8. Proposte di miglioramento	17
ALLEGATI	19

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).

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.

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 individuale della dirigenza consegnato dall'OIV al Direttore Generale in data 23.12.2015, acquisito al protocollo dell'Ente con n. 324367 del 24.12.2015, oggetto di apposita proposta di D.G.R., modificato a seguito della riunione alla presenza del Presidente tenutasi in data 10 marzo 2016, nonché a seguito delle indicazioni di cui alla D.G.R. n. 296/2016;
- I verbali – agli atti dell'Ente - delle riunioni dell'OIV (31.08.2015, 23.12.2015, 28.12.2015, 25.02.2016, 10.03.2016, 1.4.2016, 11.04.2016, 29.04.2016, 27.05.2016, 8.06.2016, 19.07.2016, 08.09.2016, 19.09.2016, 28.12.2016, 7.12.2016, 25.1.2017, 30.01.2017, 23.03.2017, 27.3.2017, 19.05.2017, 8.5.2017, 22.5.2017).

L'OIV rileva che, oltre alla circostanza sopra evidenziata circa la piena operatività del Collegio a fine 2015, l'anno 2015 ha visto anche rilevanti modifiche nel disegno macro strutturale dell'Ente e nella copertura delle posizioni dirigenziali apicali e non: è stata infatti prevista ex novo e ricoperta la posizione di Direttore Generale ed è stato attuato un profondo cambiamento nella copertura delle direzioni generali di dipartimento.

Con tali premesse viene trasmessa la presente relazione relativa all'anno 2015.

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

Il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati vigente è 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 ha già predisposto la proposta di una nuova disciplina della valutazione della performance organizzativa e individuale della dirigenza, ritenendo il sistema di valutazione vigente inadeguato a rappresentare efficacemente e restituire una valutazione che fosse differenziata sia nel punteggio sia nella ricaduta retributiva.

Detto schema di nuova disciplina è stato dall'OIV licenziato il 23/12/2015 e contestualmente portato all'attenzione della Giunta Regionale; lo schema di nuova disciplina della valutazione è stato presentato e discusso con il Presidente della Giunta, con la Direzione Generale e i direttori di dipartimento nell'incontro tenutosi all'Aquila il 10/03/2016; a seguito delle risultanze di detto incontro, l'OIV ha ulteriormente adeguato lo schema di nuova disciplina sulla base delle indicazioni del Presidente della Giunta Regionale, condividendone lo spirito.

I tempi decisionali relativi all'adozione della nuova disciplina di valutazione, già prolungatisi a causa di inderogabili e diverse urgenze di natura politico-amministrativa, ora, alla luce della concomitante decretazione attuativa della L. 124/2015 su analoghe tematiche - legge che, come noto, sta operando rilevanti modifiche delle norme vigenti in materia - hanno imposto l'utilizzo della disciplina attualmente vigente sia per la valutazione dell'annualità di cui alla presente relazione, sia per l'anno 2016. Alla luce della recente novella al D.Lgs. 150/2009, l'OIV si appresta ad integrare il vigente Sistema di Valutazione per quanto possibile, nelle more dell'adozione della regolamentazione integrativa e complementare (intese Stato Regione, linee guida Funzione Pubblica, ecc.).

L'OIV per la valutazione 2015 ha proposto alla Conferenza dei Direttori una serie di indicazioni applicative che, nel rispetto della metodologia vigente, hanno consentito un esito, ove necessario, maggiormente differenziato rispetto a quanto l'OIV stesso ha dovuto registrare nell'anno 2014: tali indicazioni sono state illustrate alla Direzione Generale e con essa condivise, e sono state oggetto di successiva condivisione con la Conferenza dei Direttori del 19.09.2016, presieduta dalla Direttrice

Generale dell'Ente.

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.

1.2 Performance individuale

Con riferimento alla *performance* individuale, come stabilito dall'art. 9 comma 1) 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 della performance organizzativa e di quella individuale, l'OIV ha preso in considerazione detto Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento", come di seguito evidenziato.

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 verificato che nell'utilizzo dei premi, l'Ente operasse un adeguato livello di differenziazione delle valutazioni delle performance individuali. I dati analitici dell'anno 2015 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 valutati
Categoria Professionale						
A	3	0	0	0	35	38
B	5	0	0	0	433	438
C	12	0	0	0	444	456
D	4	0	0	0	116	120
Posizioni Organizzative	10	0	0	1	282	293
Dirigenti	8	0	0	9	71	80
TOTALI	42	0	0	10	1381	1425

Quanto esposto nella sopra riportata tabella evidenzia un grado ancora non adeguato di differenziazione delle valutazioni: detta inadeguatezza è motivata dal fatto che i punteggi sono concentrati nella fascia 81/100, in modo di sostanzialmente analogo al 2014, di cui si riporta di seguito la relativa tabella.

Fasce di valutazione	0	da 15 a 40	da 41 a 60	da 61 a 80	da 80 a 100	Totale dipendenti valutati
Categoria Professionale						
A	3	0	0	0	37	40
B	13	0	1	0	442	456
C	8	0	0	0	482	490
D	4	0	2	0	120	126
Posizioni Organizzative	10	0	0	0	282	292
Dirigenti	0	0	0	6	66	72
TOTALI	38	0	3	6	1429	1476

Si segnala infine che il punteggio medio assegnato alle valutazioni della categoria dirigenziale è diminuito nel 2015 come da tabelle che di seguito si riportano, anche il raffronto alle pregresse annualità:

Valutazioni Direttori	Media 2012: 92	Media 2013: 95,80	Media 2014: 90,72	Media 2015: 92,14
Valutazioni Dirigenti servizi autonomi	Media 2012: 92,80	Media 2013: 95,83	Media 2014: 93,33	Media 2015: 86,67
Valutazioni dirigenti	Media 2012: 96,07	Media 2013: 96,33	Media 2014: 92,23	Media 2015: 87,14

Per l'annualità 2015, si segnala che sono pervenute n. 45 istanze da parte dei Dirigenti, contenenti osservazioni alla valutazione, tutte ritualmente esaminate dall'OIV, anche con relativi colloqui con gli interessati. All'esito dei colloqui, l'OIV ha proceduto, laddove ne ricorrevano le ragioni/condizioni ed in condivisione con i Direttori valutatori, alla revisione del punteggio inizialmente assegnato, nell'occorrenza di n. 36 delle n. 45 istanze presentate; dette revisioni sono state operate in coerenza con ulteriori elementi acquisiti sia dagli istanti, sia dalla struttura preposta alla verifica degli obblighi di trasparenza.

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 alla propria attestazione pubblicata sul sito dell'Ente al seguente link:

http://www2.regione.abruzzo.it/portale/docs/TRAttOIV/Attestazione31012016_FA.pdf

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

"Con Email del 04/07/2016 la Direzione Generale della Regione comunica le attività svolte nel 2015 dalla Regione Abruzzo in materia di trasparenza.

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 14/11/2016, i competenti uffici della Direzione Generale comunicavano che da un riscontro svolto sugli atti d'ufficio, in relazione all'attività svolta nel 2015 in materia di trasparenza, è stato possibile evincere quanto segue.

In via preliminare si evidenzia che con il precedente Programma 2014-2016 la Giunta Regionale ha inteso adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, al fine di permettere, pur nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, la più ampia accessibilità ai dati contenuti negli atti di competenza dell'Amministrazione regionale.

Il Programma 2015 è consistito, dunque, nella naturale prosecuzione dell'attività intrapresa nell'esercizio 2014, in un'ottica di costante implementazione, di miglioramento e di rivisitazione, anche alla luce dell'esperienza maturata nel pregresso periodo di applicazione della disciplina, di alcune modalità organizzative inerenti l'attuazione e il monitoraggio del Programma.

Lo stesso programma è stato peraltro interessato da alcune novità, tra le quali: la previsione della pubblicazione, nella sotto-sezione “Dati ulteriori”, di nuove informazioni e in particolare:

- misure che costituiscono aiuti di Stato;*
- provvedimenti amministrativi di attuazione e promozione delle politiche europee della Regione.*

Si precisa altresì, sotto il profilo più propriamente metodologico, che l'aggiornamento del programma ha tenuto conto delle novelle normative intervenute nella subjecta materia e che lo stesso è stato coordinato con gli obiettivi della programmazione strategica ed operativa della Giunta, inseriti nel piano delle Prestazioni 2015-2017.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 872 del 03/11/2015, ha dunque approvato l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 che, successivamente, è stato ritualmente pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Regione Abruzzo e trasmesso a tutte le strutture regionali e all'A.N.A.C.

In questa sede si deve inoltre precisare che il competente Ufficio della Direzione Generale ha provveduto ad effettuare le previste verifiche sullo stato di attuazione, da parte delle singole strutture regionali, degli obblighi di pubblicazione indicati nell'allegato 1 del predetto Programma. A tal fine si è perciò provveduto, attraverso specifiche richieste di aggiornamento dei dati ed informazioni, ad aggiornare, in raccordo con il Sistema Informativo Regionale, le singole partizioni della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Regione Abruzzo.

Nel periodo di riferimento è stata altresì curata, in collaborazione con la Società MAGGIOLI, Divisione FORMAZIONE E CONSULENZA, l'organizzazione di due sessioni di aggiornamento professionale, tenutesi rispettivamente a L'Aquila il 25 novembre 2015 (1^a ed.) e a Pescara, 21 dicembre 2015 (2^a ed.), nelle quali è stato illustrato e affrontato il seguente tema: "Prevenzione della corruzione, trasparenza e legalità".

L'Organismo evidenzia che, nell'ambito del processo valutativo riferito all'anno 2015, sono state riscontrate alcune criticità nella verifica dello stato di attuazione degli obblighi di trasparenza.

L'OIV ricorda che tale verifica è stata necessaria per dare attuazione a quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 in base al quale le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza devono essere utilizzati ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti.

In particolare, su specifiche richieste dell'OIV, l'Ufficio preposto, collocato all'interno della Direzione generale, ha fornito dati e elementi di valutazione che, a seguito di osservazioni da parte dei Dirigenti direttamente interessati e di ulteriori verifiche disposte dall'OIV, sono stati, in più circostanze e per diversi ambiti, oggetto di revisione da parte dell'Ufficio medesimo. Ciò ha determinato l'allungamento dei tempi della verifica sull'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Il prolungamento dei tempi di verifica e l'incertezza degli esiti forniti— superata solo dopo

successive e ulteriori verifiche – hanno avuto ripercussioni sui tempi di definizione del processo valutativo dei Direttori e dei Dirigenti.

Si raccomanda, pertanto, l'adozione di adeguate misure organizzative necessarie per superare tali criticità al fine di assicurare tempestivamente l'accesso da parte degli Organismi di controllo e di valutazione alle informazioni e ai dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza. Si raccomanda altresì ai Direttori di Dipartimento di curare puntualmente il raccordo tra i referenti dipartimentali e l'ufficio trasparenza nell'ambito della Direzione Generale, al fine del più puntuale e tempestivo passaggio delle informazioni.

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

4. Controlli interni

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 2015, ravvisa la necessità di migliorare ulteriormente l'integrazione dei controlli medesimi e le modalità di rendicontazione unitaria degli esiti di detti controlli.

L'Organismo ha anche esaminato la predetta relazione e sintetizza quanto segue.

Dalla stessa emerge che sono regolarmente effettuati i controlli di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione e il controllo strategico.

In particolare il Servizio Ragioneria Generale, incardinato nel Dipartimento Risorse, svolge il controllo preventivo di regolarità contabile sugli atti di spesa che è esercitato su tutti gli atti di impegno di spesa e sulle deliberazioni che presentano riflessi contabili.

Il controllo di regolarità amministrativo contabile successivo è esercitato dal Servizio Autorità di Audit e Controllo Ispettivo Contabile ed è effettuato sia su atti e specifici procedimenti di varia natura per i quali si ritiene opportuna una verifica (anche in relazione a presunti aspetti critici) sia in adempimento di previsioni di legge con riferimento in particolare al sistema dei controlli interni e dei controlli sugli enti partecipati dalla regione Abruzzo.

Dalla relazione emerge anche che il Servizio Autorità di audit e controllo Ispettivo contabile non dispone però al momento di un sistema o di strumenti di monitoraggio circa gli esiti dei controlli effettuati per verificare l'adeguamento a raccomandazioni e/o prescrizioni ovvero per rimuovere e correggere eventuali aspetti critici segnalati. Dalla relazione richiamata emerge che nel 2015 ha preso avvio un'attività di follow up sui controlli effettuati volta a verificare l'impatto degli esiti dei controlli in termini di miglioramento di atti e procedimenti.

E' previsto il controllo dell'Autorità di Audit successivo all'emanazione degli atti sui fondi /programmi comunitari POR Abruzzo FERS, POR Abruzzo FSE, IPA Adriatic.

Un'ulteriore tipologia di controllo è quella del controllo esterno sui servizi forniti dall'URP, consistente nell'uso di un questionario presente sulla pagina dell'URP da compilare a cura dell'utente.

L'Organismo prende altresì atto che non risultano osservazioni formulate dalla Sezione di Controllo della Corte dei Conti dell'Abruzzo sull'adeguatezza e sul funzionamento dei controlli interni mediante distinte pronunce.

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 negli 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. Il CUG ha partecipato alla stesura del nuovo Piano Triennale di azioni positive 2016-2018, approvato in seduta di Giunta regionale con DGR n. 753 del 15.11.2016. Contestualmente è stato rinnovato il protocollo d'intesa con l'ADSU dell'Aquila, seguirà quello con le ADSU di Pescara-Chieti e Teramo, le quali hanno già dato disponibilità alla firma.

L'OIV ha garantito il monitoraggio e la verifica dei risultati prodotti dal Comitato Unico di Garanzia, evidenziando l'opportunità di promuovere ulteriormente buone prassi in merito alla promozione delle pari opportunità.

6. Benessere organizzativo

E' 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 le 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>

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.

8. 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 rappresenta le seguenti considerazioni.

- 1) Sebbene le indicazioni metodologiche condivise nei tavoli di lavori congiunti svoltisi con OIV, Direzione generale e Conferenza dei Direttori abbiano creato le condizioni favorevoli per una differenziazione delle valutazioni per l'anno 2015 più significativa rispetto agli esiti del 2014, è necessario proseguire secondo le richiamate indicazioni per rafforzare ulteriormente la differenziazione nelle valutazioni corredandola con sempre più puntuali indicazioni di miglioramento (cfr. verbale Conferenza dei Direttori del 19 settembre 2016);
- 2) E' necessario aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati secondo le indicazioni contenute nella recente novella al D.Lgs. 150/2009 per quanto possibile nelle more della regolamentazione integrativa e complementare (intese Stato Regione, linee guida Funzione Pubblica, ecc.).
- 3) E' necessario semplificare il vigente Sistema di misurazione e valutazione dei Risultati con particolare riferimento alla performance organizzativa applicata al personale di comparto;
- 4) Non può essere ulteriormente rinviata l'informatizzazione dell'intero ciclo performance, dalla redazione del Piano delle Prestazioni, sino alla valutazione. Peraltro 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.
- 5) Potrebbe inoltre risultare efficace, nell'ambito del processo valutativo e dei controlli, da

un lato riconoscere all'OIV la facoltà di sottoporre alcuni atti al controllo interno, dall'altro prevedere l'obbligo 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 giugno 2017

f.to Il Presidente Dott. Pietro Bevilacqua

f.to Il Componente Avv. Angelo Fingo

f.to Il Componente Dott. Giacomo Verde

ALLEGATI

Sono da ritenersi allegati alla presente relazione verbali delle riunioni dell'OIV (31.08.2015, 23.12.2015, 28.12.2015, 25.02.2016, 10.03.2016, 1.4.2016, 11.04.2016, 29.04.2016, 27.05.2016, 8.06.2016, 19.07.2016, 08.09.2016, 19.09.2016, 28.12.2016, 7.12.2016, 25.1.2017, 30.01.2017, 23.03.2017, 27.3.2017, 19.05.2017, 8.5.2017, 22.5.2017) conservati agli atti dell'Ente.