

Alla Regione Abruzzo

RELAZIONE ANNUALE

ANNO 2018

**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
<i>1.1 Performance organizzativa</i>	7
<i>1.2 Performance individuale</i>	8
2. Utilizzo dei premi	8
3. Trasparenza e integrità	10
4. Sistema dei Controlli Interni	14
5. Pari opportunità	16
6. Benessere organizzativo	18
7. Grado di condivisione del sistema di valutazione	18
8. Proposte di miglioramento	19
ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE:	20

Premessa

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

Ai sensi dell'art. 7 c. 2 lett. a) del D. Lgs. 150/2009 e ss.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).

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

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

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

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 ha predisposto la proposta di una nuova disciplina della valutazione della performance organizzativa e individuale, sulla scorta dei dettami normativi di cui al D.Lgs. 74/2017 importati nel Sistema di Valutazione giusta D.G.R. n. 113/2018 (c.d. Decreto Madia).

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

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

complesso, coinciderà con la quota parte della performance individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

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

Con D.G.R. n. 385 del 2.07.2019 è stata approvata la nuova articolazione della macrostruttura organizzativa della Giunta Regionale ed è stato definito il relativo funzionigramma, sino a livello dipartimentale.

Alla luce di tale riorganizzazione, nel corso della seduta della Conferenza dei Direttori del 9 luglio 2019, l'OIV ha sottolineato la necessità di una modifica al Piano delle Prestazioni 2019, con la ri-attribuzione degli obiettivi ai soggetti individuati dal nuovo assetto organizzativo.

Successivamente, con nota mail del 6 settembre 2019, in vista della successiva conferenza dei Direttori del 10 settembre, l'OIV, constatato che il processo di riorganizzazione della macro e microstruttura della Regione risulta (alla data del 10 settembre 2019 e comunque alla data della presente relazione) ancora *in itinere*, ha sottolineato che tale situazione non pare consentire una

riformulazione, entro l'anno corrente, del Piano delle prestazioni 2019 da cui possa conseguire un procedimento valutativo coerente con i principi di programmazione propri del Piano. Ha suggerito conseguentemente di continuare a fare affidamento per l'anno in corso 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.

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 riallignare le scadenze degli incarichi dirigenziali;
4. una riduzione dell'entropia, con conseguente miglioramento del clima organizzativo.

In mancanza di stabilità, aumenta il rischio di lavorare in maniera emergenziale e non pianificata.

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.

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

2. Utilizzo dei premi

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

Nello specifico l'OIV ha rilevato che, nell'utilizzo dei premi, l'Ente operasse un adeguato livello di differenziazione delle valutazioni e delle performance individuali. I dati analitici per l'anno 2018

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					29	29
B				1	400	401
C					391	391
D					162	162
Posizioni Organizzative					290	290
Dirigenti	0	0	0	0	63	63
TOTALI					1335	1336

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

Si richiede ai dirigenti, pro futuro, un utilizzo maggiormente selettivo del vigente strumento valutativo. Si ricorda in proposito che tale raccomandazione era già contenuta nella relazione dell'OIV per l'anno 2017.

3. Trasparenza e integrità

L'OIV ha il compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità: verificata la presenza sul sito *web* istituzionale dell'Ente della apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", 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 stati pubblicati:

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

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

L'OIV, in relazione al grado di assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza e integrità, fa riferimento 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>

Si riporta inoltre a stralcio, come da atti interni alla Regione, che con e – mail del 30 maggio 2019 il RPCT della Regione ha comunicato le attività svolte nel 2018 dalla Regione Abruzzo in materia di trasparenza, come di seguito evidenziato, di cui l'OIV ha preso atto.

Le principali attività relative alla Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per l'anno 2018 hanno riguardato:

- la redazione e la pubblicazione, entro il 31/01/2018, della Relazione annuale del Responsabile

della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.T.) della Giunta Regionale, Avv. Stefania Valeri;

- la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza relativi al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.), posti a carico di tutte le Strutture regionali (periodo di riferimento 2° semestre 2017 e 1° semestre 2018);
- l'aggiornamento annuale del P.T.P.C.T. per il triennio 2018/2020, previa consultazione pubblica, adottato dalla Giunta Regionale, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con Deliberazione n. 86 del 20 febbraio 2018;
- ai fini del conseguimento del relativo Obiettivo assegnato nel Piano della Performance per il 2018 al Servizio autonomo "Avvocatura Regionale", (per le competenze del RPCT), si è proceduto all'aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale e della relativa modulistica, già approvato con DGR n. 72/2014, in collaborazione con l'Ufficio Contenzioso e Disciplina (Ufficio Procedimenti Disciplinari) del Servizio Amministrazione Risorse Umane, adottato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 983 del 20/12/2018, previa consultazione pubblica;
- Attività propedeutiche alla elaborazione del nuovo piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021 per l'aggiornamento e/o integrazione dei processi già inseriti nel precedente PTPCT 2018/2020;
- ai fini del conseguimento dell'Obiettivo "Miglioramento della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione", assegnato nel Piano della Performance per il 2018 al Servizio autonomo "Avvocatura Regionale", (competenze del RPCT) è stata elaborata una proposta al Servizio Informativo Regionale e Rivoluzione Pubblica, per l'ottimizzazione della sezione Amministrazione Trasparente della Giunta Regionale, al fine di semplificare le attività di pubblicazione delle Strutture Regionali e la fruizione delle informazioni da parte dei cittadini.

Il RPCT ha riferito che, ai fini del corretto adempimento dei numerosi e complessi obblighi connessi al PTPCT 2018/2020, sono state organizzate alcune giornate formative per il personale regionale, sia nella sede dell'Aquila che in quella di Pescara, durante le quali il personale degli Uffici di supporto al R.P.C.T. ha provveduto ad illustrare e relazionare il Piano e a rispondere ai numerosi quesiti posti dai convenuti. Nello specifico, sono state organizzate due giornate (5 e 10 aprile 2018 nelle suddette sedi regionali).

A supporto delle Strutture regionali, sono state, inoltre, emanate le seguenti circolari esplicative a

firma della R.P.C.T:

- prot.n. 69280/18 del 9/03/2018, con la quale sono stati sollecitati gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione concernenti i Servizi erogati;
- prot.n. 78627/18 del 19/03/2018, con la quale sono state fornite indicazioni operative relative all'inserimento o aggiornamento e pubblicazione dei procedimenti propri di ogni Struttura nella sotto-sezione Amministrazione Trasparente–Attività e Procedimenti;
- prot.n.118410/18 del 24/04/2018, con la quale sono stati sollecitati gli adempimenti relativi alle Dichiarazioni di cui al Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale;
- prot.n. 132525/18 del 9/05/2018, (in sostituzione della precedente circolare prot.n. 106337/16 del 28/11/2016) con la quale sono state sollecitate alle Strutture Regionali le attività di verifica del contenuto delle Dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rese dai soggetti incaricati;
- prot.n. 155215/18 del 30/05/2018, con la quale è stata sollecitata al Servizio per l'Informatica (S.I.R.), la cancellazione dei dati per i quali sono decorsi i termini di legge per la pubblicazione;
- prot.n.199695/18 del 12/07/2018, con la quale si forniscono ai dipendenti le indicazioni ed i modelli per la segnalazione di situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza nell'amministrazione (whistleblowing);
- prot.n.244851/18 del 05/09/2018, con la quale la R.P.C.T. ha chiesto alle Strutture regionali vigilanti l'elaborazione e la trasmissione del report annuale relativo all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle Società partecipate controllate, degli Enti pubblici vigilati e degli Enti di diritto privato controllati;
- prot.n.270898 del 02/10/2018, con la quale, di seguito alla Circolare prot.n.78627 del 19 marzo 2018, si sollecitano le Strutture ad adempiere agli obblighi di pubblicazione dei procedimenti amministrativi di propria competenza;
- prot.n.322750/18 del 20/11/2018 con la quale è stato chiesto alle Strutture di comunicare eventuali aggiornamenti, modifiche ed integrazione dei processi inseriti nelle aree di rischio indicate all'Allegato B del PTPCT e di trasmettere altresì eventuali nuovi processi non compresi nell'Allegato B del PTPCT2018/2020, ai fini dell'elaborazione del nuovo piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021;
- prot.n.359048/18 del 20/12/2018 con la quale è stato chiesto alle Strutture di completare il caricamento di tutti gli atti relativi alle procedure svolte nel corso dell'anno 2018, compreso l'importo delle liquidazioni effettuate, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Bandi e Contratti", del sito istituzionale.

Il R.P.T.C. ha riferito inoltre che in adempimento di quanto disposto nell'art.3 del Protocollo di

Legalità di cui alla DGR n.663/2017, nel mese di novembre 2018, si è tenuto il primo incontro annuale fra la R.P.C.T. della Giunta Regionale D'Abruzzo e i Responsabili della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza delle Società/Enti da questa partecipati- controllati. All'incontro sono stati invitati anche i Dirigenti e i funzionari delle Strutture regionali "vigilanti per materia". Detto incontro si è svolto in due giornate, di cui una in data 7/11/2018 nella sede dell'Aquila e una in data 14/11/2018 nella sede di Pescara. Nei citati incontri la RPCT e i responsabili degli Uffici di Supporto hanno rammentato i contenuti del Protocollo di legalità sottoscritto con Enti e Società a fine anno 2017 ed illustrato lo stato di attuazione degli adempimenti a carico dei medesimi Enti e Società, cui è seguito un proficuo dibattito e confronto con i numerosi partecipanti.

Si evidenzia, inoltre, che anche nel Piano della performance per il 2018 è stata inserita una misura trasversale per tutte le Strutture regionali relativa al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale misura, è funzionale alla verifica ex post del corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e di integrità, come previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 e dal citato PTPCT 2018/2019.

In proposito l'O.I.V., con mail del 29.03.2019 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 2018. Detta relazione è stata fornita con nota prot. n. 119968/19 del 17.04.2019.

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.

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. A tal fine è stato attivato presso ANAC un tavolo di lavoro che ha recentemente rassegnato la propria relazione finale.

E' lecito quindi aspettarsi, a breve, l'emanazione da parte di ANAC delle nuove linee guida alla revisione dei Codici di Comportamento: ciò comporterà l'obbligatoria revisione dei codici vigenti e il conseguente parere obbligatorio dell'OIV, come previsto 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 2018 (inviata alla Corte dei Conti in ottobre 2019). In merito prende atto che il sistema interno dei controlli è 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 01/07/2017-30/06/2018:

- 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;
- Campionamento delle operazioni da sottoporre e controllo della spesa e a verifica di rispondenza alle normative nazionali ed europee pertinenti;
- Audit delle operazioni (n. 15 operazioni per il FESR e n. 38 operazioni per il FSE) volto ad accertare l'ammissibilità della spesa certificata alla CE per il periodo contabile 01/07/2017-30/06/2018;
- 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 01/07/2017-30/06/2018.

Dallo Schema di relazione risultano effettuati:

- Controlli nell'ambito dell'Autorità di Gestione FERS/FSE: nell'ambito dell'attuazione dei Programmi FESR e FSE 2014-2020.
- Controlli nell'ambito dell'Autorità di Certificazione: sui fondi FERS ed FSE 2007-2013, IPA Adriatic 2007-2013, sul PAR FAS 2007-2013, sul PO FEP 2007-2013, ai fini della chiusura dei relativi programmi
- Controlli nell'ambito dell'Autorità di Gestione sui fondi PSR, sul Fondo Europea per la pesca e sui Fondi europei per gli affari marittimi e la pesca.

Si evidenzia che con DGR n. 844 del 9.11.2018 è stato approvato il manuale tecnico operativo per le verifiche ispettivo-contabili aggiornato alla normativa vigente da utilizzare in occasione dei controlli interni alla struttura regionale e per le verifiche sugli Enti, Aziende, Agenzie ed altri organismi dipendenti dalla Regione.

L'OIV segnala inoltre l'istituzione di una specifica unità autonoma denominata "Controlli" alla quale sono state demandate le seguenti funzioni:

- Controlli successivi di regolarità amministrativa secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento:
 - o Controllo di conformità del criterio relativo al principio generale della trasparenza amministrativa, con particolare riferimento all'adeguatezza della motivazione;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo al principio generale della correttezza amministrativa con particolare riferimento al rispetto del principio della buona fede;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo alla regolarità amministrativa in ordine ai procedimenti di spesa;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo alla regolarità amministrativa in ordine alle procedure di gara, con particolare riferimento al rispetto del principio di rotazione e al divieto di artificioso frazionamento dell'appalto;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo alla regolarità amministrativa in ordine alla concessione di contributi e relativa rendicontazione;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo alla regolarità amministrativa in ordine a convenzioni, contratti di lavoro e ad altri atti analoghi;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo alla regolarità amministrativa in ordine ai bandi/avvisi pubblici di procedure selettive/concorsuali per il reclutamento di personale;
 - o Controllo di conformità del criterio relativo alla regolarità amministrativa in ordine al

rispetto dei tempi del procedimento.

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

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.

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. Sono fatte salve le sostituzioni *medio tempore* intervenute.

Dal 1 gennaio 2018 al 31.12.2018 il Comitato ha provveduto a mettere in atto le attività di seguito indicate:

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

Rispettivamente all'Obiettivo 1, azione 1.1 **“Benessere lavorativo in un'ottica di tutela della salute e sostegno psicologico”** il C.U.G. ha posto in essere tutte le procedure per l'avvio dello Sportello di ascolto e sostegno in favore dei dipendenti regionali, pertanto è stata individuata una psicologa del lavoro, quale professionista esterno responsabile del servizio suddetto. Dopo aver espletato tutte le procedure di carattere amministrativo, è stato concordato l'avvio dello Sportello di ascolto e sostegno nel giorno 14 dicembre 2018, gli incontri successivi saranno svolti nell'anno 2019, per un totale di 6 incontri (3 nella sede dell'Aquila e 3 nella sede di Pescara, nei locali di pertinenza del medico competente). La partecipazione avviene liberamente attraverso prenotazione 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'Obiettivo 3, azione 3.1 **“Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella**

pubblica amministrazione”, il Comitato fa propria la “Guida all’utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo”. Il testo è stato diffuso durante il 1° convegno regionale dei CUG abruzzesi e pubblicato sul portale del C.U.G ad uso delle amministrazioni pubbliche. Sarà inserito nel prossimo P.A.P 2019 -2021 l’adozione delle indicazioni riportate nella Guida attraverso deliberazione di Giunta regionale.

1° CONVEGNO REGIONALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DELLA REGIONE ABRUZZO

A seguito di un monitoraggio effettuato dal CUG della Giunta regionale nel 2017 sulla presenza dei Comitati all’interno degli enti pubblici abruzzesi è emerso che solo il 20% degli enti interessati dalla rilevazione (enti locali, università, Asl e Camere di commercio) erano in regola con la normativa che obbliga le pubbliche amministrazioni alla costituzione del Comitato unico di garanzia per la pari opportunità (L. 183/2010, art.21). Pertanto il Comitato ha ritenuto di organizzare il 1° convegno regionale dei CUG abruzzesi al fine di d’incontrare e collaborare con gli stessi sulle tematiche comuni. Obiettivo del convegno, svoltosi il 20.09.2018 presso la sala Ipogea del Consiglio regionale, è stato anche quello di supportare i piccoli comuni nella costituzione del Comitato Unico di Garanzia, adempimento obbligatorio per legge che, purtroppo si scontra con le difficoltà di quelle istituzioni che servono un territorio di pochi abitanti. Il convegno è stato patrocinato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

VALUTAZIONI DI CASI ATTINENTI I COMPITI DEL CUG

Facendo seguito alle richieste pervenute dai dipendenti regionali, il Comitato ha ottemperato al compito assegnatogli per legge rispettivamente alla valutazione di casi discriminatori verificatosi sul posto di lavoro.

PARTECIPAZIONE AD INCONTRI E/O CONFERENZE

Adesione da parte del C.U.G della Giunta regionale al Forum nazionale dei CUG in data 15.03.2018 presso la sede dell’INAIL di Roma.

Le riunioni svolte, durante l’anno 2018, sono state:

- 1 marzo 2018
- 24 luglio 2018

- 15 ottobre 2018
- 19 novembre 2018
- 17 dicembre 2018 – rimandata a gennaio 2019 causa neve

Ad ogni buon conto si ricorda che ogni seduta è stata verbalizzata a cura del segretario ed i verbali – sottoscritti dalla Presidente e dal segretario – contengono le presenze, l'ordine del giorno e, sinteticamente, tutte le decisioni assunte in seno alla riunione nonché le dichiarazioni più articolate dei presenti (artt. 5 e 7 del regolamento per il funzionamento del CUG della Giunta regionale d'Abruzzo).

Si precisa che le attività del CUG sono svolte durante l'orario di servizio e sono da considerarsi carico di lavoro, come indicato nella direttiva emanata dalla presidenza del Consiglio dei Ministri. Per i componenti del comitato non è previsto alcun compenso se non il rimborso delle eventuali spese di missione per coloro che lavorano in altra sede. Il trattamento economico di missione viene corrisposto secondo le procedure e le modalità e nella misura prevista dalle vigenti norme.

L'OIV in data 24/10/2019 ha richiesto alla Presidente del CUG un incontro per rafforzare ulteriormente la collaborazione ed evidenzia l'opportunità di promuovere ulteriormente buone prassi in merito alla sempre più diffusa promozione delle pari opportunità.

6. Benessere organizzativo

A seguito dell'abolizione dell'obbligatorietà delle rilevazioni del Benessere Organizzativo, disposta dalla novella al D.Lgs. 150/2009, effettuata con D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, l'OIV 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”*.

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:

- suggerisce di migliorare ulteriormente la qualità degli obiettivi annuali proposti dai Dipartimenti nel Piano delle Prestazioni ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale;
- dà atto del miglioramento del monitoraggio in tema di prevenzione della corruzione anche mediante il controllo delle azioni in tal senso operate dalle direzioni, raccomandandone il costante mantenimento, oltre che l'integrazione rispetto alle nuove articolazioni organizzative (ivi comprese quelle relative all'Ufficio Speciale per la Ricostruzione post sisma 2016 per l'Abruzzo, in analogia con quanto avviene nelle altre Regioni coinvolte dal sisma);
- ribadisce la necessaria differenziazione nei pesi economici delle posizioni dirigenziali e degli incaricati di posizione organizzativa;
- dà atto del riallineamento nella tempestività nel riaccertamento dei residui;
- evidenzia che permane critica e irrisolta la già evidenziata necessità di miglioramento della qualità e tempestività degli strumenti informatici interni, nel sempre più efficace coordinamento tra le competenze interne alla Regione e quelle assegnate all'Ente strumentale;
- raccomanda di rafforzare la differenziazione nelle valutazioni;
- ribadisce che è necessaria e non più rinviabile l'informatizzazione dell'intero ciclo performance, dalla redazione del Piano delle Prestazioni, sino alla valutazione;
- segnala che di conseguenza è necessario riconsiderare la dotazione di personale della Struttura Regionale responsabile del ciclo performance;
- 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.

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, 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 2018, 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 per la gestione del ciclo della performance e il potenziamento del sistema informativo regionale utilizzato per i controlli interni potrebbe risultare più funzionale anche al sistema di valutazione dei dirigenti e a quello dei controlli integrati.

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

Pescara, 4 novembre 2019

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 ((30.01.2019, 26.03.2019, 31.05.2019, 9.07.2019, 5.09.2019, 30.09.2019).