

*Alla Regione Abruzzo*

**RELAZIONE ANNUALE**

**ANNO 2020**

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

**(ai sensi dell'art. 14, comma 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> .....	10
<b>3. Trasparenza e integrità</b> .....	11
<b>4. Sistema dei controlli interni</b> .....	15
<b>5. Pari opportunità</b> .....	17
<b>6. Benessere organizzativo</b> .....	19
<b>7. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b> .....	20
<b>8. Proposte di miglioramento</b> .....	21
<b>ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE</b> .....	23

## **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 (di seguito O.I.V.)**, 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'O.I.V. stesso.

La predetta Relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 e ss.ii.mm., è a cura dell'O.I.V., così come definito dall'art. 14 medesimo e dalla Legge Regionale n. 6/2011 e ss.ii.mm.

Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. a) del citato D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., all'O.I.V. compete la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice. Inoltre, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 e ss.ii.mm., all'O.I.V. sono affidati compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi alla *performance* organizzativa ed individuale dell'Ente, tra i quali vi rientrano le attività dirette a garantire la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, l'osservanza degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, l'attivazione di buone pratiche di promozione delle pari opportunità e la condivisione del sistema di valutazione. Il citato art. 14 attribuisce, altresì, all'O.I.V. il compito di comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e dell'amministrazione.

Con la presente Relazione si intende, pertanto, evidenziare il grado di attuazione dei principi e l'assolvimento degli obblighi previsti dalle vigenti disposizioni normative ed, eventualmente, fornire indicazioni e proposte di miglioramento.

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 dei risultati della Giunta regionale 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, 13.01.2021, 20.04.2021).

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 con DD.GG.RR. n. 766 e 768 del 1 dicembre 2020 sono stati approvati i nuovi Disciplinari relativi alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'O.I.V., rispettivamente, della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo, contenenti una disciplina in linea con la normativa nazionale *medio tempore* intervenuta in materia, pur nell'autonomia nell'Ente Regione, che verrà applicata all'O.I.V. individuato successivamente alla scadenza dell'incarico dell'O.I.V. attualmente in carica.

L'O.I.V. evidenzia, altresì, che ai fini del rafforzamento del controllo strategico, con la D.G.R. n. 621/2020, è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo *Performance* ed il funzionamento dell'O.I.V. negli Enti Strumentali, volta ad agevolare l'omogeneizzazione all'interno degli stessi delle procedure relative alla *performance* ed il loro allineamento alle procedure regionali.

L'O.I.V. specifica, ulteriormente, che la presente Relazione riassume sinteticamente le principali attività dallo stesso espletate nel corso del 2020, pur essendo ancora in corso il processo di valutazione relativo alla predetta annualità, che vedrà la sua conclusione nei prossimi mesi.

La predisposizione, allo stato dell'arte, della Relazione di che trattasi è resa necessaria dal fatto che l'incarico di questo O.I.V. (attribuito nel corso del 2015 e rinnovato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 252 del 27.04.2018) scadrà il prossimo 27 aprile 2021. Verificato che il Servizio regionale competente ha posto in essere la procedura di individuazione del nuovo O.I.V. della Giunta Regionale e dei suoi Enti Strumentali (cfr. Avviso pubblico approvato con la D.G.R. n. 832 del 22 dicembre 2020 e pubblicato sul BURAT Speciale n. 34 del 22 febbraio 2021), si rende necessario, pertanto, produrre un documento che attesti, alla data odierna, il grado di attuazione delle attività descritte in premessa in materia di funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità.

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

Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati di cui alla D.G.R. n. 816 del 3 dicembre 2012, da ultimo adeguato, giusta D.G.R. n. 113/2018, al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., così come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, è coerente con i principi e le disposizioni enunciate nel predetto D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e nella L.R. 6/2011 e s.m.i.

L'O.I.V. è stato nominato il 28 aprile 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 settembre 2015 (D.G.R. n. 719/2015). L'Organismo è stato rinnovato dalla Giunta Regionale, per un triennio, con la D.G.R. n. 252 del 27 aprile 2018.

Nel corso dell'anno 2017 l'O.I.V. 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. n. 74/2017 (c.d. Decreto Madia), importati nel vigente Sistema di Valutazione, giusta D.G.R. n. 113/2018.

Lo schema di nuova disciplina è stato dall'O.I.V. licenziato il 20 ottobre 2017 e, successivamente, è stato presentato e discusso con la Direzione Generale e con i Direttori di Dipartimento nella Conferenza dei Direttori tenutasi all'Aquila il 5 dicembre 2017, ritualmente verbalizzata. 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 Deliberazione n. 113 del 22 febbraio 2018 recante *“Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati della Giunta (Sistema) della Giunta Regionale - adeguamento al D.Lgs. 150/2009 come novellato D.Lgs. 74/2017 – approvazione”*.

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 proposito, è bene precisare che, nell'ambito della richiamata Conferenza dei Direttori del 5 dicembre 2017, presieduta dal Direttore Generale, l'O.I.V. ha specificato, tra le altre cose, che, sino all'emanazione dei modelli di *performance* organizzativa definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica sopra richiamati, non si procederà 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 coinciderà con la quota parte della *performance* individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e il premio sarà collegato, per tutto il personale, alla *performance* individuale.

Nell'ambito della citata Conferenza, l'O.I.V. ha concluso evidenziando la necessità 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'O.I.V. continuerà a svolgere la propria attività rapportandosi anche con il Responsabile Regionale della Prevenzione della Corruzione e della 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'O.I.V., 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'O.I.V., con la nota mail del 6 settembre 2019, in vista della conferenza dei Direttori tenutasi in data 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, sia da parte dei soggetti *medio tempore* incaricati, 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. Il medesimo indirizzo è stato dato dalla Struttura di Supporto all'O.I.V. ai Dipartimenti/Servizi Autonomi anche con riferimento al processo di valutazione anno 2020 avviato, per il personale dirigenziale, con la circolare prot.n. 0459561/20 del 28 dicembre 2020 e, per il personale titolare di Posizione Organizzativa e di comparto, con la circolare prot.n. 0459574/20 del 28 dicembre 2020. Tra l'altro, anche per l'anno 2021, seppur in maniera meno incisiva rispetto a quanto avvenuto nelle pregresse annualità, si segnala la sussistenza, in corso d'anno, di riorganizzazioni (cfr. D.G.R. n. 191 del 31 marzo 2021 recante

“Dipartimento “Agricoltura” - Revisione parziale dell’assetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 271 del 14.05.2020”) e di conferimenti di incarichi sia di titolarità che *ad interim*.

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, è risultato dunque 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.

Il Piano delle Prestazioni anno 2021, già condiviso con i singoli Dipartimenti e Dirigenti dei Servizi Autonomi ed approvato nella Conferenza dei Direttori del 9 aprile 2021, è attualmente in fase di approvazione da parte della Giunta regionale. Al riguardo, di considerevole importanza riveste, ai fini del miglioramento della *performance* organizzative ed individuale dell’Ente, l’inserimento, quale obiettivo operativo annuale dei Servizi interessati, dell’informatizzazione del ciclo *performance*.

In merito all’attuazione della nuova macrostruttura, l’O.I.V. 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 procederà alla modellizzazione ed alla elaborazione da parte dell'O.I.V. 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'O.I.V. ha valutato il Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento".

## **2. Utilizzo dei premi**

In questo paragrafo sono evidenziate 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, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Al riguardo, si evidenzia che, allo stato odierno, non è possibile riportare i dati analitici delle valutazioni per l'anno 2020, in quanto il relativo procedimento, già avviato, per il personale dirigenziale (Direttori/Dirigenti dei Servizi Autonomi/Dirigenti), con la nota circolare prot.n. 0459561/20 del 28 dicembre 2020 e, per i titolari di Posizioni Organizzative e il personale del comparto, con la nota circolare prot.n. 0459574/20 del 28 dicembre 2020, è attualmente in corso di svolgimento.

L'O.I.V. ribadisce la necessità di operare *pro futuro*, nell'utilizzo dei premi, un adeguato livello di differenziazione delle valutazioni e delle *performance* individuali.

L'O.I.V., infatti, richiamando i dati analitici degli anni precedenti al 2020, ribadisce il grado inadeguato di differenziazione delle valutazioni, in considerazione del fatto che i punteggi assegnati si concentrano nella fascia 81/100. Ad ogni buon conto, l'O.I.V. dà atto, che il Sistema di Valutazione e di Misurazione dei Risultati prevede attribuzioni economiche in termini percentuali al punteggio conseguito, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., così come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Si richiede pertanto 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'O.I.V. per l'anno 2019.

### 3. Trasparenza e integrità

L'O.I.V. verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità.

Al riguardo, nel corso del 2020, si evidenzia che l'O.I.V. ha costantemente agito d'impulso nei confronti della dirigenza al fine della sempre più puntuale alimentazione della apposita sezione denominata "*Amministrazione trasparente*" del sito regionale e ha, altresì, verificato che tale sezione contenga 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, si è constatato la pubblicazione delle seguenti informazioni:

- 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'O.I.V. ha, inoltre, verificato che il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 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.

In relazione al grado di assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza e integrità, l'O.I.V. richiama le 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>

Sempre in materia di trasparenza ed integrità, l'O.I.V. rileva che la Giunta Regionale ha adottato, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con la D.G.R. 513 del 10 agosto 2020, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020/2022 di cui alla Legge. n. 190/2012 e s.m.i., nonché, con la D.G.R. n. 189 del 31 marzo 2021, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021/2023 di cui alla Legge. n. 190/2012 e s.m.i. medesima.

L'O.I.V. richiama altresì l'avviso del 18 marzo 2021 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pubblicato nel sito istituzionale della Regione nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Documenti in consultazione", con il quale si è dato avvio alla procedura di consultazione finalizzata ad acquisire eventuali proposte ed osservazioni sulla bozza di aggiornamento del PTPCT 2021/2023, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

Ulteriormente, si rileva che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con la nota n. 0122559/21 del 26/03/2021, ha trasmesso a questo O.I.V. la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (L. 190/2012, art. 1, comma 14) per l'annualità 2020. Nella predetta Relazione vengono riportate le principali attività realizzate, per l'anno 2020, in materia di efficacia delle misure di prevenzione, della corruzione e della trasparenza, ed in particolare:

- monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT e, nello specifico, rilevazione di alcune criticità nell'applicazione delle misure stesse (es. rotazione personale dirigenziale), risolte positivamente attraverso un efficace interlocuzione con le strutture dell'ente a cui è stato fornito in necessario supporto, in linea con le indicazioni metodologiche dell'Autorità;
- mappatura dei processi afferenti le seguenti aree: contratti pubblici, incarichi e nomine, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, acquisizione e gestione del personale;
- attuazione di misure specifiche, oltre a quelle generali individuate nel PTPCT (rotazione del personale dirigenziale; conflitto di interessi; incompatibilità di incarichi);
- informatizzazione, in parte, del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" solo per le seguenti sottosezioni: personale -- consulenti e collaboratori -- attività e procedimenti -- provvedimenti -- bandi di gara e contratti -- sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici -- bilanci -- pianificazione e governo del territorio - informazioni ambientali (l'informatizzazione non è automatica, in quanto non collegata al sistema di protocollo o a quello di formazione dei documenti, ma è attuata tramite una piattaforma informatica alla quale gli operatori delle singole strutture della Giunta Regionale accedono per il caricamento delle informazioni ovvero dei provvedimenti da pubblicare. Per le sottosezioni non riportate nell'elenco si procede mediante invio al web-master che procede alla pubblicazione);
- istituzione del Registro degli accessi, pubblicato nella sottosezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso civico, aggiornato semestralmente e contenente

diverse informazioni, tra le quali l'esito delle istanze e le eventuali richieste di riesame al RPCT o al Difensore Civico Regionale;

- effettuazione del monitoraggio annuale per gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione al 15 novembre 2020;
- attivazione della procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione: Con DGR n. 42 del 03/02/2021 è stata adottata la piattaforma informatica (*whistleblowing*) ed approvato il relativo Manuale Operativo da seguire per inviare le segnalazioni relative ad illeciti, cui si può accedere mediante collegamento all'apposito *link* attivo nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente

Nell'ambito dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, l'O.I.V. rileva che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel corso del 2021, ha provveduto ad emanare, a supporto delle strutture regionali interessate, le seguenti circolari:

1. Circolare prot.n. 0003923/21 del 07 gennaio 2021 ad oggetto “*Adempimenti ex art. 1, comma 32 della Legge n. 190/2012 – Comunicazioni*”;
2. Circolare prot.n. 0002958/21 del 05 gennaio 2021 ad oggetto “*PTPCP 2020/2022- Allegato D - Monitoraggio delle istanze di accesso civico ricevute nel 2° semestre 2020, ai fini dell'aggiornamento del Registro degli Accessi ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del D.Lgs n. 33/2013*”;
3. Circolare prot.n. 415772/20 del 1 dicembre 2020 ad oggetto “*Obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 - INFORMATIVA sulle modifiche apportate nella sottosezione Amministrazione Trasparente "Provvedimenti" e nella piattaforma "Amministrazione Aperta" - INDICAZIONI ai fini della corretta pubblicazione dei provvedimenti adottati*”;
4. Circolare prot.n. 344514 del 17 novembre 2020 ad oggetto “*Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza P.T.P.C.T. 2020/2022 adottato con D.G.R. n. 513 del 10/08/2020. Circolare Operativa n. 1 del 25/09/2020. Precisazioni sulle attività di monitoraggio a carico delle strutture regionali*”;
5. Circolare prot.n. 279829/20 del 25 settembre 2020 ad oggetto “*Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza P.T.P.C.T. 2020/2022 adottato con D.G.R. n. 513 del 10/08/2020. Circolare Operativa*”;

6. Circolare prot.n. 200596/20 del 2 luglio 2020 ad oggetto “*PTPCT 2020/2022 – Monitoraggio sull’attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione e sugli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza*”;
7. Circolare prot.n. 12419/20 del 16 gennaio 2020 ad oggetto “*Avvio delle attività propedeutiche all’elaborazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020/2022. Art. 1 Legge n. 190/2021. Mappatura dei processi, valutazione dei correlati rischi corruttivi, individuazione delle misure di prevenzione*”.

Si evidenzia, ulteriormente, che nel Piano della *performance* anno 2020 è stata inserita una misura trasversale per tutte le Strutture regionali relativa alla realizzazione degli obiettivi 2020 contenuti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). 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 2020/2022.

In proposito, si specifica che l’O.I.V. nella riunione del 13 gennaio 2021, ai fini della valutazione della *performance* dei Dirigenti annualità 2020, ha dato mandato alla Struttura tecnica di Supporto dell’O.I.V. di richiedere al RPCT la relazione dettagliata, per singola struttura, sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché degli obblighi di pubblicazione indicati nel PTPCT 2020/2022. La predetta relazione è stata richiesta dalla Struttura medesima con la nota prot.n. 0020119/21 del 21 gennaio 2021.

Il R.P.C.T. con la nota prot.n. 78076/21 del 01 marzo 2021 ad oggetto “*Processo di valutazione del Personale Dirigenziale per il 2020. Legge 06/11/2012, n. 190, art. 1, co. 8-bis. Informazioni richieste dall’OIV al R.P.C.T. per l’annualità 2020 sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché degli obblighi di pubblicazione di cui al PTPCT 2020-2022*”, ha fornito all’O.I.V. il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2020/2022 adottato con la D.G.R. n. 513 del 10.08.2020, distinto per singola Struttura regionale. Le predette informazioni verranno prese in considerazione ai fini della valutazione della *performance* individuale di Direttori e Dirigenti regionali anno 2020, in corso di svolgimento.

La Struttura di supporto al R.P.C.T., inoltre, collabora con l’O.I.V. anche ai fini dell’Attestazione annuale che detto Organismo è tenuto a rendere in attuazione dell’art. 14, comma 4, lettera g) del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i. e di specifiche Delibere annuali dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) relative allo svolgimento delle verifiche sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza. Sul punto, l’O.I.V. precisa che, allo stato attuale, il Documento di Attestazione riferito all’annualità 2020 non è ancora stato predisposto, mancando l’emanazione da parte dell’ANAC della delibera contenente le indicazioni in merito all’attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall’art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Documento di Attestazione reso dall'O.I.V. per l'anno 2019 è invece pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" del sito istituzionale della Regione.

Con riferimento alla materia oggetto del presente paragrafo, l'O.I.V. richiama altresì la D.G.R. n. 41 del 3 febbraio 2021 con la quale, su proposta del RPCT, è stato approvato il *Disciplinare per l'attuazione del Regolamento in materia di protezione di dati personali (Reg. UE 2016/679) e contestuale abrogazione del "Regolamento per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali -attuazione del Regolamento UE 2016/679"* approvato con D.G.R. n. 337 del 24 maggio 2018.

Si specifica, ulteriormente, che l'O.I.V., 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'O.I.V., 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'O.I.V. 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.

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

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

Il Sistema dei controlli interni nella Regione Abruzzo è stato ridefinito anche a seguito della istituzione, con la DGR n. 153 dell'11 marzo 2020, del Servizio Autonomo "*Controlli e Anticorruzione*", al quale sono state, tra le altre, attribuite competenze in materia di controlli successivi di regolarità amministrativa, in precedenza, ascritte al Servizio Autorità di Audit e Controllo Ispettivo Contabile. Allo scopo di aggiornare e ridefinire i criteri e le modalità di espletamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, il predetto Servizio Autonomo ha elaborato il *Disciplinare per la definizione dei criteri e delle modalità per lo svolgimento dei*

*controlli successivi di regolarità amministrativa*, adottato dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 58 del 15 febbraio 2021. Con riferimento ai predetti controlli, il Servizio Autonomo “*Controlli e Anticorruzione*”, con comunicazione email del 06 aprile 2021 che fa seguito alla nota prot.n. RA0096212/21 dell’11.03.2021, ha avviato le procedure di estrazione e campionamento degli atti soggetti al controllo medesimo.

Oltre al controllo di regolarità amministrativa, la Regione effettua la valutazione ed il controllo strategico, miranti a valutare l’adeguatezza delle scelte operate in sede di attuazione di piani, programmi ed altri strumenti di indirizzo politico, nonché a individuare eventuali ostacoli al conseguimento degli obiettivi prefissati e responsabilità per la loro mancata o parziale attuazione. A tal fine, la Giunta regionale approva annualmente la Relazione sulla *performance*, validata, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2001, dall’O.I.V., la quale, conformemente alle previsioni di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 286/1999 e s.m.i., evidenzia, tra l’altro, il collegamento tra la valutazione e il controllo strategico come sopra descritto. La predetta Relazione contiene, altresì, un report finanziario di analisi sull’andamento della gestione finanziaria dell’Ente predisposto annualmente dalla struttura regionale deputata al controllo di gestione.

La Relazione sulle Prestazioni anno 2019, unitamente al relativo documento di validazione dell’O.I.V. (verbale del 5 novembre 2020), sono regolarmente pubblicati sul sito istituzionale regionale nelle apposite sezioni di “*Amministrazione Trasparente*”.

A seguito della riorganizzazione della macrostruttura regionale, le attività deputate al controllo ispettivo-contabile, in precedenza ascritte al Servizio Autorità di Audit e Controllo Ispettivo Contabile, sono attualmente svolte dal Servizio Ragioneria-Bilancio e dal Servizio Controllo di Gestione, per quanto di rispettiva competenza.

I predetti controlli interni risultano ad oggi integrati anche dalle tipologie di controllo contemplate nelle Linee guida deliberate dalla Corte dei Conti per la redazione della relazione annuale dei Presidenti delle Regioni di cui all’art. 1, comma 6, del D. L. 174/2012 (Controllo sulla qualità dei servizi; Controllo sulla qualità della legislazione; Controllo sull’impatto della regolazione). Nello specifico, sulla base delle predette linee guida, come da ultimo adottate con la deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 5/SEZAUT/2020/INPR del 20 aprile 2020, i Presidenti delle Regioni e delle Province autonome sono tenuti a riferire in ordine ai più significativi aspetti gestionali, organizzativi ed attuativi dei controlli, anche con riguardo agli organismi partecipati e agli enti del servizio sanitario. L’O.I.V. ha esaminato lo Schema per la relazione annuale del Presidente della Regione sul sistema dei controlli interni e sui controlli effettuati nell’anno 2019, ai sensi del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213; la predetta Relazione è stata successivamente trasmessa, con la



nota prot.n. 214307 del 15.7.2020, alla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, per il tramite del sistema Con.Te. Il documento è stato redatto, come previsto dalle linee guida, secondo uno schema articolato in quattro sezioni: Quadro ricognitivo e descrittivo del sistema dei controlli interni, Sistema dei controlli interni, Controllo sugli organismi partecipati e Controlli sulla gestione del Servizio sanitario regionale.

La relazione annuale dei Presidenti delle Regioni di cui all'art. 1, comma 6, del D. L. 174/2012 riferita all'anno 2020 verrà pubblicata a seguito dell'emanazione delle relative Linee Guida da parte della Corte dei Conti, che avverrà, presumibilmente, come negli anni precedenti, nei mesi di maggio/giugno.

## **5. Pari opportunità**

Il “*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (di seguito CUG o Comitato) 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, è stato nominato originariamente in data 29/12/2011 (D.D. 225/2011). Il Comitato ha *ipso facto* avanzato proposte per l'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 CUG in carica nel 2020 è stato nominato con determinazione direttoriale n. 68/DRG del 22.07.2016 a firma del Direttore generale della Giunta regionale d'Abruzzo. Sono fatte salve le sostituzioni *medio tempore* intervenute. Il 22 luglio 2020 il predetto Comitato ha terminato il suo mandato e ha comunicato, con la nota del 06.08.2020, alla struttura competente la necessità di nomina del nuovo Comitato. Il Dipartimento Risorse, con la Determinazione n. DPB/121 del 17.09.2020, ha provveduto ad avviare la procedura comparativa volta ad individuare n. 5 componenti del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, in rappresentanza della Giunta regionale, ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010, regolarmente pubblicata nell'Area Intranet regionale ed i cui termini sono stati prorogati per due volte (15 novembre 2020 e 15 marzo 2021). Allo stato attuale, non è ancora avvenuta la nomina del nuovo Comitato.

Le modalità di funzionamento del CUG sono previste dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17 aprile 2012, successivamente modificato ed integrato con deliberazione n. 1 del 05 ottobre 2017 ed adeguato con deliberazione n. 4 del 17 dicembre 2019.

Nel corso del 2020 si è provveduto a realizzare una pagina *web* dedicata (<https://www.regione.abruzzo.it/content/comitato-unico-di-garanzia-cug>) nella quale sono

pubblicate tutte le informazioni riconducibili all'attività del CUG, alle sue competenze ed alla normativa di riferimento.

In data 24 marzo 2021 è stata trasmessa all'O.I.V. la relazione del CUG in riferimento all'anno 2020, ai fini dell'adempimento previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alle Pari Opportunità.

Secondo quanto riportato nella predetta Relazione, nel corso dell'anno 2020, il Comitato non ha potuto operare a causa delle dimissioni di alcuni componenti effettivi di rappresentanza regionale e sindacale e della tempestiva nomina del nuovo comitato.

Con riferimento alle attività espletate nel corso del 2020, la predetta Relazione fa riferimento al protocollo d'intesa per la definizione di una collaborazione finalizzata a contrastare i fenomeni di violenza di genere nelle pubbliche amministrazioni, sottoscritto durante il 2020 dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia e la Rete nazionale dei C.U.G., di cui la Regione è parte dal 2017. Nello specifico, le iniziative che il C.U.G. della Regione Abruzzo dovrà realizzare, senza alcun onere a carico dell'Ente, al fine di dare attuazione al predetto Protocollo e, conseguentemente, prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne, sono:

- materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni;
- numero telefonico dedicato;
- coinvolgimento del “Nucleo di ascolto organizzato” ove istituito;
- coinvolgimento della Consigliera di fiducia ove presente;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.

Il C.U.G, tra l'altro, dovrà fornire immediate informazioni a coloro che dovessero rivolgersi al Comitato, dando indicazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

Al fine di informare le strutture competenti e recepire il protocollo citato, la Presidente del CUG ha inviato una nota il 17.07.2020 ai vertici dell'amministrazione ed agli assessori competenti per materia.

Con riferimento al benessere sociale l'O.I.V. evidenzia quanto indicato nella sopra menzionata Relazione del C.U.G., ossia che la Struttura regionale competente, nell'anno 2020, a causa dell'emergenza pandemica non ha potuto mettere in campo azioni sul benessere del personale.

Relativamente al Piano triennale delle Azioni Positive l'O.I.V. rileva che la Giunta regionale con la

D.G.R. n. 50 del 3 febbraio 2021 ha confermato il contenuto del “*Piano della Azioni Positive per il triennio 2019-2021, ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs.n. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del D.lgs. n. 198/2006*” adottato con la D.G.R. n. 380 del 01 luglio 2019, prevedendo il completamento delle azioni ivi indicate fino al 1 luglio 2021.

Nello specifico, il Piano è suddiviso in tre obiettivi:

- OBIETTIVO 1 - Bilancio di genere: l’obiettivo si prefigge di analizzare come le risorse economiche vengono impiegate da un’amministrazione pubblica e come tali decisioni di spesa impattano sui generi, ossia quali effetti e quali ricadute si riversano sul genere; si suddivide nell’azione 1.1 “*Raccolta dei dati*”, da effettuare nel biennio 2019-2020, e nell’azione 1.2. “*Redazione del bilancio di genere*”, da svolgere nell’anno 2021;
- OBIETTIVO 2 - Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura della pari opportunità: l’obiettivo intende formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità, superando gli stereotipi ricorrenti nella pubblica amministrazione basati sulla differenza di genere. 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;
- OBIETTIVO 3 - Utilizzo del linguaggio non discriminatorio nella pubblica amministrazione: l’obiettivo mira a far applicare i contenuti 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. Con la D.G.R. n. 811 del 16 dicembre 2019 è stato approvato il testo della predetta Guida, successivamente diffuso a tutto il personale regionale con circolare del CUG del 21 febbraio 2020.

Il CUG monitora costantemente il rispetto degli obiettivi del Piano nell’ambito delle scelte organizzative e nel conferimento degli incarichi, promuovendo soluzioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

## **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’O.I.V. 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'O.I.V. 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. Da ultimo, si richiama la D.G.R. n. 621 del 14 ottobre 2020 di approvazione del “*Documento di ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance negli Enti Strumentali della Regione Abruzzo - Direttive inerenti il ciclo performance negli Enti Strumentali, approvato con D.G.R. n. 609 del 7.08.2018. Integrazioni*”, opportunamente condivisa con le Strutture regionali interessate.

## **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*, in considerazione dell'inserimento dell'informatizzazione medesima quale obiettivo previsto nelle schede definitive del Piano delle Prestazioni 2021, già condivise con i singoli Dipartimento e Dirigenti dei Servizi Autonomi ed approvate nella Conferenza dei Direttori del 9 aprile 2021, attualmente in fase di approvazione da parte della Giunta regionale;
- 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 raccomanda alla Struttura deputata per l'informatica (come già fatto nelle pregresse Relazioni sui Controlli), con riferimento al processo di informatizzazione del ciclo *performance* previsto nel Piano delle Prestazioni 2021, 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'O.I.V., 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.

Aprile 2021

*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, 13.01.2021, 20.04.2021).