

Alla Regione Abruzzo

RELAZIONE ANNUALE

ANNO 2021

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

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i.)

Organismo indipendente di valutazione

della Regione Abruzzo:

Presidente Dott.ssa Lisa Zanardo

Componente Dott. Fabio Zuccarini

Componente Dott. Pierpaolo Cinque

Sommario

Premessa.....	3
1. Monitoraggio del sistema di valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale	5
1.1 <i>Performance organizzativa</i>	8
1.2 <i>Performance individuale</i>	9
2. Utilizzo dei premi.....	10
4. Sistema dei controlli interni.....	17
5. Pari opportunità	18
6. Benessere organizzativo	20
7. Grado di condivisione del sistema di valutazione	21
8. Proposte di miglioramento.....	22
ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE:.....	22

Premessa

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

Il presente documento è a cura dell'OIV, come definito dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e s.m.i., e dalla legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 (*Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali*) e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. a), del citato D.Lgs. n. 150/2009, all'OIV compete la misurazione e valutazione delle prestazioni di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice. Inoltre, ai sensi dell'art. 14 del citato D.Lgs. n. 150/2009, all'OIV sono affidati compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi alla *performance* organizzativa ed individuale dell'Ente, incluse le attività dirette a garantire la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento all'utilizzo del sistema premiale, a promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, a verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e la condivisione del sistema di valutazione.

La presente Relazione ha il compito di evidenziare il grado di attuazione dei principi e degli obblighi previsti dalle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in relazione ai punti sopraindicati e, eventualmente, fornire indicazioni e proposte di miglioramento. Il citato art. 14, infatti, affida all'OIV il compito di comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e dell'amministrazione.

Si specifica preliminarmente che l'OIV in carica è stato individuato e nominato con la D.G.R. n. 98 del 25.02.2022 e contrattualizzato in data 28.02.2022 per effetto della stipula del Disciplinare di incarico OIV di cui alla D.G.R. n. 681 del 22.10.2020. L'OIV procede nell'attività inerente alla Relazione ex art. 14 comma 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., a seguire dell'ultima Relazione 2020 rilasciata dall'OIV uscente nel 2021.

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 e sostanziale della presente relazione:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati della Giunta regionale revisionato a seguito del D.Lgs. n. 74/2017 che ha novellato il D.Lgs. n. 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 22.02.2018;
- i verbali delle riunioni dell'OIV 08.03.2022, 24.03.2022, 08.04.2022, 26.04.2022, 27.04.2022.

L'OIV precisa che con le DD.GG.RR. n. 766 e 768 del 01.12.2020 sono stati approvati i nuovi Disciplinari relativi alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'OIV, rispettivamente, della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo.

L'OIV evidenzia, altresì, che con le DD.GG.RR. n. 621/2020 e n. 741/2021 è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo *Performance* ed il funzionamento dell'OIV negli Enti Strumentali, volta ad agevolare l'omogeneizzazione all'interno degli stessi delle procedure relative alla *performance* ed il loro allineamento alle procedure regionali.

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 03/12/2012 e s.m.i, da ultimo adeguato - giusta D.G.R. n. 113 del 22.02.2018 - 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 enunciati nel predetto D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e nella L.R. 6/2011 e s.m.i.

L'OIV in carica è impegnato nelle attività di chiusura del ciclo performance anno 2020 e nella connessa valutazione del personale dirigenziale (Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo/Dirigenti), nonché nelle incombenze, in corso, relative al ciclo performance anno 2021 ed a quelle in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e degli obblighi connessi sanciti dall'ANAC, all'esito della recente pubblicazione della Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022.

Con riferimento al ciclo *performance* anno 2020, l'OIV richiama le riunioni del 8.3.2022, del 24.03.2022, del 26.04.2022 e del 27.04.2022 nelle quali si è proceduto alla presa in carico della documentazione, ai colloqui con i Direttori, all'elaborazione della proposta di valutazione dei Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo e dei Dirigenti regionali, come da vigente Sistema di misurazione e di valutazione dei risultati.

L'attuale Sistema di valutazione, è stato aggiornato con atto della Giunta Regionale - 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 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”.

L'attuale OIV ritiene utile un ulteriore aggiornamento del Sistema di valutazione ed evidenziare i punti su cui concentrare detto aggiornamento; ad ogni buon conto, gli stessi si possono riassumere come segue: puntare sulla definizione di obiettivi e indicatori (di performance organizzativa ed individuale) attraverso l'oggettivazione sia degli indicatori che dei target; sullo svolgimento di colloqui periodici valutato-valutatore al fine di indirizzare in corso di anno le direzioni verso cui riorientare, eventualmente, le dinamiche delle competenze organizzative e gestionali; sul monitoraggio e sulla ri-pianificazione degli obiettivi, attraverso periodici incontri di cui alle Conferenze di Servizio ed ai Comitati di Dipartimento, ove possano emergere, eventualmente, criticità e/o nuove esigenze; sull'esigenza di differenziazione delle valutazioni, al fine di evitare appiattimenti e valorizzare il merito. L'OIV ritiene utile la partecipazione a talune Conferenze dei Direttori, in modo da veicolare il processo, in primis a livello i capi Dipartimento.

L'OIV rileva che 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.

A tal proposito, si consideri che la riorganizzazione a cavallo dei due esercizi 2019 e 2020 (con taluni incarichi conferiti nel 2019 a Direttori/Dirigenti Servizi Autonomi, a fronte di altri cessati sulla base della parziale nuova riorganizzazione, e taluni incarichi a Dirigenti conferiti nel 2020 sulla restante parte di riorganizzazione nel frattempo conclusa) non ha favorito 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. 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'OIV 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'OIV 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. DGR n. 639 del 11/10/2021 ad oggetto "*Dipartimento Infrastrutture – Trasporti – Revisione parziale dell'assetto organizzativo approvato con DGR n. 149 dell'11.03.2020*"; DGR n. 418 del 09/07/2021 ad oggetto "*Dipartimento Risorse – Revisione parziale dell'assetto organizzativo approvato con DGR n. 270 del 14.05.2020*"; DGR n. 215 del 22/04/2021 ad oggetto "*Dipartimento Sviluppo Economico-Turismo – Revisione parziale dell'assetto organizzativo approvato con DGR n. 152 dell'11.03.2020*"; DGR n. 191 del 31 marzo 2021 ad oggetto "*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*. Anche per tale anno, dunque, è stato demandato alle Strutture coinvolte di attenersi a quanto indicato sul punto nelle precedenti annualità (cfr. circolare prot.n. 0561142/21 del 22.12.2021 e circolare prot.n. 0561068/21 del 22.12.2021).

Il Piano delle Prestazioni annualità 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 già tarato in funzione delle nuove strutture regionali individuate con le prefate deliberazioni.

Il Piano delle Prestazioni annualità 2021 è stato approvato con la D.G.R. n. 210 del 22/04/2021 e successivamente modificato con le DD.GG.RR. n. 492 del 04/08/2021, n. 600 del 20.09.2021 e n. 675 del 22.10.2021.

Il Piano delle Prestazioni annualità 2022 (che va altresì a costituire uno stralcio del P.I.A.O. ex art. 6 D.L. n. 80/2021 convertito con L. 113/2021, in corso di definizione) è stato approvato con la D.G.R. n. 97 del 25/04/2022. Attualmente sono state presentate proposte di modifica al predetto Piano delle

Prestazioni sottoposte all'attenzione di questo OIV, che le ha licenziate nella seduta del 27 aprile 2022.

L'OIV dà atto che è in fase di finalizzazione da parte della Regione il P.I.A.O. suddetto, e sarà cura dell'OIV medesimo operare in fase di monitoraggio e di rendicontazione in ottica integrata, così da garantire il raccordo con la programmazione economico-finanziaria e con la gestione delle risorse umane. L'OIV, alla luce delle novità già introdotte dalla normativa di riferimento e da quelle in corso di definizione, andrà a monitorare l'integrazione e la non sovrapposizione, nonché la semplificazione dei Piani che la nuova normativa intende riassorbire nel P.I.A.O. (in sostanza Performance, Programmazione dei fabbisogni di personale, Piano di formazione, Piano del lavoro agile, Piano di azioni positive, Piano Trasparenza/Anticorruzione), eventualmente suggerendo la reingegnerizzazione dei relativi processi coinvolti e le modalità di interazione tra le diverse strutture organizzative.

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

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

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

1.1 Performance organizzativa

Con riferimento alla *performance* organizzativa, come stabilito dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i. - e come dettagliato nel 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 22.02.2018 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 di Funzione Pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16, comma 2, secondo periodo, dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, non si procederà 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. In sostanza la valutazione avverrà sulle competenze organizzative e gestionali del valutato (particolarmente significanti della *performance* individuale) e sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (significanti della *performance* organizzativa); la dimensione della *performance* organizzativa è ancor più pregnante, laddove vi sono obiettivi trasversali a più strutture (es. raggiungimento dei target dei fondi strutturali).

1.2 Performance individuale

Con riferimento alla *performance* individuale, come stabilito dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e dettagliato negli Allegati n. 2.1, 2.2, 2.3 del vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, gli ambiti di misurazione e valutazione sono:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di dirette responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato dalla performance generale della struttura, alle competenze

professionali e manageriali dimostrate;

d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento all'ambito del sistema di misurazione e valutazione sia della *performance* organizzativa sia di quella individuale, l'OIV ha verificato il vigente Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento", ritenendolo adeguato.

2. Utilizzo dei premi

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

Nello specifico, l'OIV rappresenta che, nell'utilizzo dei premi, l'Ente debba operare un adeguato livello di differenziazione delle valutazioni e delle performance individuali. I dati analitici per l'anno 2020 sono quelli che si riportano, a stralcio, nella tabella di seguito:

Categoria Professionale	Fasce di valutazione					
	0	da 15 a 40	da 41 a 60	da 61 a 80	da 81 a 100	Totale dipendenti
A	0	0	1	0	28	29
B1	0	0	2	5	226	233
B3	0	0	1	0	157	158
C	0	0	1	1	381	383
D1	0	0	0	0	141	141
D3	0	0	0	0	36	36
Posizioni Organizzative	0	0	0	1	271	272
Dirigenti	0	0	0	2	68	70
TOTALI	0	0	5	9	1308	1322

Quanto esposto nella sopra riportata tabella, con salvezza di eventuali modificazioni di dati a seguito delle fasi relative al prosieguo del procedimento (le opposizioni da parte dei valutati, la richiesta di revisione all'OIV convenzionato, gli eventuali ricorsi, l'approvazione da parte della G.R. in qualità di valutatore finale delle proposte valutative formulate dall'OIV per i Direttori/Dirigenti Autonomi – cfr. art. 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), evidenzia un basso grado di differenziazione delle valutazioni: i punteggi sono concentrati nella fascia 81/100; ad ogni buon conto

anche a fronte di detta concentrazione, il Sistema di Valutazione implica una graduata retribuzione di risultato, in ossequio alla previsione, in seno allo stesso, che prevede attribuzioni economiche in termini percentuali al punteggio conseguito: ciò è tra l'altro coerente con la novella normativa apportata al D.Lgs. n. 150/2009 dal D.Lgs. n. 74/2017.

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

L'OIV, anche richiamando i dati analitici degli anni precedenti al 2020, rileva il grado basso di differenziazione delle valutazioni, in considerazione del fatto che i punteggi assegnati si concentrano nella fascia 81/100. Ad ogni buon conto, l'OIV dà atto, anche per le annualità pregresse, 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 s.m.i., così come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017. Si precisa, per ogni utile trasparenza, che i dati di cui sopra, con riferimento ai Dirigenti, sono stati estrapolati dalle schede di valutazione 2020 formalizzate da parte dell'attuale OIV e che comprendono anche gli incarichi *ad interim*. Sono fatti salvi, dunque, i successivi adempimenti da parte della struttura del Personale deputata alle pubblicazioni di rito sul sito dell'Ente.

3. Trasparenza e integrità

L'OIV ha il compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità. L'OIV, pertanto, accertata la presenza sul sito web istituzionale dell'Ente della apposita sezione denominata "*Amministrazione trasparente*", ha costantemente agito d'impulso nei confronti della dirigenza al fine della puntuale alimentazione della sezione stessa ed ha verificato, altresì, 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 *curricula* e retribuzioni.

Nello specifico, tra le varie informazioni sono pubblicati:

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

- i nominativi ed i *curricula* dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'OIV ha, inoltre, verificato che il Piano di prevenzione della corruzione 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'OIV fa riferimento, in particolare, 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>

Sempre in materia di trasparenza ed integrità, si rileva che la Giunta Regionale ha adottato, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT), con la D.G.R. 513 del 10/08/2020, 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 31/03/2021, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021/2023; da ultimo con D.G.R. n. 214 del 29/04/2022 è stato approvato l'aggiornamento 2022-2024 e segnatamente *“Adozione, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022/2024, di cui alla Legge n. 190/2012, art. 1 comma 8, per la fase di transizione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)“*.

Si richiama, altresì, la nota prot.n. 553227/21 del 15/12/2021 con cui il RPCT ha dato avvio alla procedura aperta di consultazione pubblica per la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022 - 2024.

Ulteriormente, si rileva che il RPCT, con la nota prot.n. 0122559/21 del 26/03/2021, ha trasmesso all'OIV la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (L. 190/2012, art. 1, comma 14) per l'annualità 2020. Con nota prot.n. 0033205/22 del 28.01.2022, invece, è stata inviata dal RPCT la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (L. 190/2012, art. 1, comma 14) per l'annualità 2021.

In particolare, nella predetta ultima Relazione vengono riportate le principali attività realizzate, per l'anno 2021, 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;

- realizzazione della 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: in particolare in corrispondenza dell'Area Generale di Rischio Contratti Pubblici si è attuato: a) definizione delle modalità e tempistiche di redazione della programmazione; b) Pubblicazione della programmazione e degli aggiornamenti; c) Obbligo di programmare le procedure per l'acquisto di beni e servizi con un congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti vigenti, al fine di evitare il ricorso alla proroga dei contratti in essere; a) rotazione del responsabile unico del procedimento ovvero dei soggetti che nominano il responsabile unico del procedimento; b) obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine;
- informatizzazione del flusso di dati per la pubblicazione nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” 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 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 altre sottosezioni si procede mediante invio dei dati al web-master che procede alla loro pubblicazione);
- monitoraggio delle istanze di accesso civico e del relativo Registro;
- effettuazione del monitoraggio annuale per gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione al 15 novembre 2021;
- monitoraggio afferente alla rotazione del personale;
- effettuazione di verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconfiribilità per incarichi dirigenziali e sulla presenza di situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali (D.Lgs. n. 39/2013);
- approvazione con la DGR n. 590 del 03/08/2018 del Disciplinare contenente i criteri per il conferimento degli incarichi esterni, ex art. 53 D.Lgs. 165/2001, ai dipendenti della Giunta regionale da parte di Enti pubblici o di soggetti privati;

- 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 la 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;
- monitoraggio relativo al codice di comportamento ed alle sue violazioni ed ai procedimenti disciplinari e penali;
- adozione della "*DIRETTIVA RPCT SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (art.53, co.16ter, D.Lgs.165/2001) MISURA MG/8 ALLEGATO B DEL P.T.P.C.T. 2021-2023 con annessa Modulistica: "Informativa sul divieto di cui all'art.53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001"*

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

1. Circolare prot.n. 379003/21 del 24/09/2021 - Vademecum per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, nel rispetto della normativa in materia di tutela della privacy;
2. Circolare prot.n. 329693/21 del 05/08/2021 - Chiarimenti in merito alle nuove modalità di pubblicazione di curricula e dichiarazioni;
3. Circolare prot.n. 320081/21 del 30/07/2021 - Nuove modalità di pubblicazione di dichiarazioni e curricula nella sezione Amministrazione Trasparente;
4. Circolare prot.n. 0262290/21 del 23/06/2021 - Monitoraggio sulle istanze di accesso civico 1° semestre 2021;
5. Circolare prot.n. 193245/21 del 07/05/2021 - Adozione su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, del piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023;
6. Circolare prot.n. 0003923/21 del 07/01/2021 - Adempimenti in attuazione dell'art. 1, comma 32 della Legge n. 190/2012 – Annualità 2020;
7. Circolare prot.n. 0002958/21 del 05/01/2021 relativa al monitoraggio degli Accessi civici per il 2° semestre 2020;
8. Circolare prot.n. 415772/20 del 01/12/2020, recante indicazioni sulla corretta pubblicazione dei Provvedimenti e degli atti di concessione contributi, sussidi o vantaggi economici, adottati dagli Organi Politici e dai Direttori e Dirigenti regionali;

9. Circolare prot.n. 344514 del 17/11/2020 - 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;
10. Circolare prot.n. 331791/20 del 06/11/2020, con la quale sono stati sollecitati gli adempimenti di pubblicazione per l'annualità 2020 delle dichiarazioni dei titolari di incarichi dirigenziali, ex art. 14, del D.Lgs. n. 33/2013;
11. Circolare prot. n. 305927 del 20/10/2020, per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ex art. 22. D.Lgs. 33/2013, dei dati relativi agli Enti e alle Società controllati o vigilati dalla Regione;
12. Circolare prot.n. 279829/20 del 25/09/2020, con la quale sono state fornite a tutte le Strutture regionali indicazioni operative per l'attuazione del 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;
13. Circolare prot.n. 200596/20 del 01/07/2020 - PTPCT 2020/2022 – Monitoraggio sull'attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione e sugli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza;
14. Circolare prot.n. 143963/20 del 15/05/2020, recante comunicazioni in merito alla Delibera ANAC n. 213 del 4 marzo 2020 ad oggetto “Attestazioni OIV, o Strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2020 e attività di vigilanza dell'Autorità;
15. Circolare prot.n. 143844/20 del 15/05/2020, relativa al riordino e aggiornamento dei dati pubblicati nella sottosezione Informazioni ambientali;
16. Circolare prot.n. 12419/20 del 16/01/2020 - 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 delle Prestazioni è stata inserita una misura trasversale per tutte le Strutture regionali relativa al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale misura, è funzionale alla verifica *ex post* del corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e di integrità, come previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i. e dal citato PTPCT 2020/2022.

In proposito, si rappresenta che, ai fini della valutazione della *performance* dei Dirigenti, la Struttura di Supporto all'OIV richiede annualmente al RPCT il monitoraggio dettagliato da fornire all'OIV,

per singola struttura, sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché degli obblighi di pubblicazione indicati nel PTPCT 2020/2022. Detto monitoraggio è stato fornito dal RPCT, per l'anno 2020, con la nota prot.n. 78076/21 del 01/03/2021 e, per l'anno 2021, con la nota prot.n. 0125449/22 del 30/03/2022. Le informazioni contenute nei monitoraggi vengono prese in considerazione dall'OIV ai fini della valutazione della *performance* individuale di Direttori e Dirigenti regionali anno 2020 ed anno 2021.

La Struttura di supporto al RPCT, inoltre, collabora con l'OIV 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. Il Documento di attestazione reso dall'OIV per l'annualità 2020 è pubblicato nell'apposita sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Controlli e rilievi sull'Amministrazione/O.I.V.* del sito istituzionale della Regione. Sul punto, l'OIV precisa che il Documento di Attestazione riferito all'annualità 2021 verrà predisposto entro il 30.06.2022 conformemente agli indirizzi indicati dall'ANAC con propria deliberazione n. 201 del 13.04.2022.

Con riferimento alla materia oggetto del presente paragrafo, l'OIV 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, in tema di Codice di Comportamento, come già anticipato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2018, l'ANAC ha in corso un'azione tesa a spingere le Amministrazioni Pubbliche ad una maggiore personalizzazione dei Codici di Comportamento, al fine di massimizzarne l'efficacia e la rispondenza alle specifiche necessità. Sul punto, è intervenuta la delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, recante *"Linee guida in materia di Codice di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche"*. E' prevista, pertanto, l'obbligatoria revisione dei codici vigenti e il conseguente parere obbligatorio dell'OIV, come contemplato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

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

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

L'OIV continuerà a svolgere la propria attività rapportandosi anche con il Responsabile Regionale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4. Sistema dei controlli interni

La Regione esercita i controlli interni secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 e s.m.i. e dalla legge regionale n. 77/1999 e s.m.i., la quale, in particolare, all'art. 3 prevede, tra i criteri cui deve essere orientato il sistema organizzativo regionale, l'istituzione di controlli interni volti a determinare l'efficienza nella utilizzazione delle risorse e l'efficacia nel raggiungimento dei risultati e nel soddisfacimento delle attese dei cittadini. Il nuovo assetto del sistema dei controlli interni regionali è stato ridefinito a seguito della complessiva riorganizzazione dell'apparato amministrativo che ha visto l'istituzione, con D.G.R. n. 56 del 28.01.2020 e successiva D.G.R. n. 153 dell'11.03.2020, del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione, al quale sono state attribuite, tra le altre, competenze in materia di controlli di regolarità amministrativa in fase successiva. A seguito della predetta riorganizzazione ed allo scopo di aggiornare e ridefinire i criteri e le modalità di espletamento dei controlli di regolarità amministrativa, il Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione ha predisposto il Disciplinare per la definizione dei criteri e delle modalità per lo svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, adottato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 58 del 15.02.2021. Successivamente, in attuazione dell'art. 5 del predetto Disciplinare, è stato adottato, con D.G.R. n. 301 del 31.05.2021, il Piano Annuale dei Controlli in fase successiva per l'anno 2021 e, con D.G.R. n. 77 del 22.02.2022, il Piano dei Controlli di regolarità amministrativa in fase successiva per l'anno 2022.

Oltre al controllo di regolarità amministrativa, la Regione esercita il controllo sulla valutazione delle prestazioni (*performance* organizzativa ed individuale) ed il controllo strategico; detti ultimi controlli mirano entrambi a valutare l'adeguatezza delle scelte operate in sede di attuazione di piani, programmi ed altri strumenti di indirizzo politico, allo scopo di individuare eventuali ostacoli al conseguimento degli obiettivi prefissati e responsabilità per la loro mancata o parziale attuazione. I predetti controlli si concretizzano nella Relazione sulle Prestazioni che, validata dall'OIV ed approvata dall'organo politico, illustra, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno precedente, ponendo in rilievo il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze. La predetta Relazione sulle Prestazioni contiene, altresì, un

report finanziario di analisi sull'andamento della gestione finanziaria dell'Ente, predisposto annualmente dalla Struttura regionale deputata al controllo di gestione. Le attività riferite al controllo ispettivo-contabile sono, invece, attualmente svolte dal Servizio Ragioneria-Bilancio e dal Servizio Controllo di Gestione, per quanto di rispettiva competenza.

La Relazione sulle Prestazioni anno 2020, e a seguire quella dell'anno 2021, unitamente al relativo documento di validazione dell'OIV, verranno pubblicate sul sito istituzionale regionale nelle apposite sezioni di *"Amministrazione Trasparente"*, all'esito della chiusura dei relativi cicli performance.

I controlli interni risultano ad oggi integrati anche dalle tipologie di controllo contemplate nelle Linee guida deliberate dalla Sezione Autonomie della 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. 12/SEZAUT/2021/INPR del 21 luglio 2021, 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. Con nota prot. n. 412161 del 21.10.2021 è stata inviata alla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, per il tramite del sistema Con.Te, la relazione annuale del Presidente della Regione sul sistema dei controlli interni e sui controlli effettuati nell'anno 2020, ai sensi del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213. Il documento, sulla base dei contributi formulati dalle Strutture regionali coinvolte, è stato redatto, come previsto dalle linee guida, secondo uno schema articolato in sei sezioni: Quadro ricognitivo e descrittivo del sistema dei controlli interni, Sistema dei controlli interni, Controllo sugli organismi partecipati, Controlli sulla gestione del Servizio sanitario regionale, Appendice legata all'emergenza sanitaria Covid e Appendice sul lavoro agile. Le prime quattro sezioni sono riferite a quesiti per lo più consolidati nel tempo, mentre le ultime due sezioni sono state inserite alla luce del mutato scenario indotto dalla pandemia da Covid-19 che ha inciso su molti e significativi aspetti dell'organizzazione degli enti.

La relazione annuale dei Presidenti delle Regioni di cui all'art. 1, comma 6, del D. L. 174/2012 riferita all'anno 2021 verrà elaborata dalle strutture regionali a seguito dell'emanazione delle relative Linee Guida da parte della Corte dei Conti, che avverrà, presumibilmente nei prossimi mesi.

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) sostituisce, unificando le competenze in un

solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*,
Il CUG in carica nel corso del 2020 ha terminato il suo mandato in data 22 luglio 2020. La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del CUG, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18 maggio 2021. Il nuovo CUG della Regione Abruzzo è stato nominato con la Determinazione Dirigenziale DPB011/244 del 18 maggio 2021. Con la Determinazione Dirigenziale DPB010/117 del 28 luglio 2021 si è, da ultimo, proceduto all'integrazione del CUG dell'Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

Le modalità di funzionamento del CUG sono previste dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17.04.2012, successivamente modificato ed integrato con deliberazione n. 1 del 05.10.2017 ed adeguato con deliberazione n. 4 del 17.12.2019.

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.

In riferimento all'anno 2020, in data 24 marzo 2021, è stata trasmessa la relazione del CUG, 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.

In particolare, la predetta Relazione del CUG, relativamente alle attività, richiama il 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 CUG, di cui la Regione è parte dal 2017. In particolare, la predetta Relazione del CUG elenca le iniziative previste dal predetto Protocollo che il CUG della Regione Abruzzo dovrà realizzare, senza alcun onere a carico dell'Ente, al fine di recepire e far emergere le segnalazioni di violenza di genere attraverso:

- 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.

A ciò si aggiunga che il CUG 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.

Sempre nella predetta Relazione il CUG ha evidenziato la centralità dello *smart working* quale strumento utile alla conciliazione vita - lavoro non solo in modalità ordinaria ma, anche e soprattutto, straordinaria, in grado di poter dare, anche per il futuro e non solo in fase di gestione dell'emergenza sanitaria, una spinta importante al necessario cambiamento culturale e di gestione della pubblica amministrazione.

Nel corso del 2020 si è provveduto a realizzare una pagina *web* (<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.

Con la DGR n. 939 del 30/12/2021 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023. Il predetto Piano 2021-2023, nell'intento di assicurare la massima continuità alle azioni promosse dall'Amministrazione e dal CUG in tema di azioni positive e considerato che le stesse hanno inevitabilmente subito un rallentamento a causa di un evento assolutamente imprevedibile, come la pandemia indotta dal COVID-19, ha mantenuto anche per il triennio 2021 – 2023 gli obiettivi sopra esposti non ancora raggiunti (obiettivi n. 1 e n. 3 del precedente Piano), aggiungendone anche altri.

Da ultimo, con la DGR n. 74 del 14/02/2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024.

Il CUG monitora costantemente i dati al fine di verificare l'efficacia delle azioni adottate ed 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'OIV auspica comunque l'utilizzo di tale strumento a periodicità fissa: si riporta in proposito quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione approvato con DGR n. 113 del 22 febbraio 2018: *“Sebbene il comma 5 dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. relativo alle indagini di benessere organizzativo sia stato abrogato, se ritenuto utile dall'Amministrazione possono essere condotte indagini sul livello di benessere organizzativo di tutto il personale dipendente, mediante l'utilizzo dei*

modelli ANAC”.

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

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

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

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

7. Grado di condivisione del sistema di valutazione

Con riferimento al grado di condivisione del sistema di valutazione della performance, l’OIV assicura 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 richiamano i relativi aggiornamenti di cui alla D.G.R. n. 621 del 14/10/2020 e alla D.G.R. n. 741 del 19/11/2021 con cui è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance

ed il funzionamento dell'OIV negli Enti Strumentali.

8. Proposte di miglioramento

L'Organismo:

- 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;
- 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;
- 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 garantire le tempistiche di conclusione del procedimento, sia la fine di modernizzare il processo, anche alla luce della spinta allo *smart working* che l'emergenza COVID – 19 ha comportato, e comunque per evitare errori che possono afferire alle attuali lavorazioni cartacee e manuali;
- ritiene utile l'evoluzione del controllo di gestione da strumento essenzialmente contabile a cruscotto di controllo strategico 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, la Direzione Generale, le Direzioni e i Servizi, al comune fine del miglioramento degli strumenti di controllo.

Da ultimo, in tema di controlli interni, l'OIV, 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 necessiti l'adozione.

f.to digitalmente La Presidente Dott.ssa Lisa Zanardo

f.to digitalmente Il Componente Dott. Fabio Zuccarini

f.to digitalmente Il Componente Dott. Pierpaolo Cinque

ALLEGATI AGLI ATTI DELL'ENTE:

I verbali delle riunioni dell'OIV (08.03.2022, 24.03.2022, 08.04.2022, 26.04.2022, 27.04.2022).