

RELAZIONE ANNUALE

ANNO 2022

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

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

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA REGIONE ABRUZZO

Presidente Ing. Lisa Zanardo

Componente Dott. Fabio Zuccarini

Componente Dott. Pierpaolo Cinque



O.I.V.

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Abruzzo

oiv@regione.abruzzo.it

Sommario

Premessa	3
1. Monitoraggio del sistema di valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale	5
1.1 <i>Performance organizzativa</i>	9
1.2 <i>Performance individuale</i>	10
2. Utilizzo dei premi	10
3. Trasparenza e integrità	11
4. Sistema dei controlli interni	14
5. Pari opportunità	18
6. Benessere organizzativo	21
7. Grado di condivisione del sistema di valutazione	21
8. Proposte di miglioramento	22

Premessa

In attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009 *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., l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) è chiamato a misurare e valutare le prestazioni di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché ad effettuare una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice. Ai sensi dell'art. 14 del citato Decreto n.150, all'OIV sono inoltre affidati i 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.

Il presente documento, denominato *Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni*, è elaborato dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con la finalità di monitorare e rendicontare in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed in relazione ai compiti specifici affidati all'OIV dal citato Decreto n. 150 e dalla legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 (*Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali*) e s.m.i, ed 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'attuale 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 presente 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, già adeguato al D.Lgs. n. 74/2017 di modifica del D.Lgs. n. 150/2009 con D.G.R. n. 113 del 22.02.2018 e, da ultimo, aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022;
- ✓ i verbali delle riunioni dell'OIV
 - del 18.07.2022 con cui si stabilisce la tempistica per l'esame dell'aggiornamento del Sistema ai fini del parere di cui all'art. 7 comma 1 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., rispetto alle esigenze dell'Amministrazione che si sono manifestate *medio tempore*, nonché al fine di suggerire eventuali ulteriori upgrade;
 - del 20.09.2022 con cui si forniscono indicazioni ai fini delle integrazioni/rettifiche da apportare all'aggiornamento del Sistema;
 - del 23.09.2022 con cui si esprime "parere favorevole al documento (*Sistema di misurazione e di valutazione dei risultati*) elaborato dalla Struttura Tecnica di Supporto, sulla scorta delle pregresse indicazioni fornite dall'OIV (... *L'OIV precisa che le modifiche introdotte non attengono né ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, né ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*).

Per completezza di informazioni l'OIV rileva 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, in particolare, della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo *Performance* ed il funzionamento dell'OIV negli Enti Strumentali, volta a favorire necessari omogeneizzazione ed 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 aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022, risulta coerente con i principi e le disposizioni enunciati nel più volte richiamato D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e nella L.R. 6/2011 e s.m.i.

L'OIV in carica è attualmente impegnato nelle attività di chiusura del ciclo performance anno 2022 e nella connessa valutazione del personale dirigenziale (Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo/Dirigenti), nonché nei compiti relativi alla valutazione delle prestazioni degli Enti Strumentali regionali, relativamente al ciclo performance anno 2022, ed a quelle in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e degli obblighi connessi come sanciti dall'ANAC, all'esito della recente pubblicazione della Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022.

Con riferimento al ciclo *performance* anno 2022, l'OIV richiama le riunioni agli atti, 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.

Come già anticipato, 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 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.m. e i., 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), attraverso la partecipazione 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 Sistema di Valutazione attualmente in vigore 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 ha, quindi, ritenuto utile suggerire un ulteriore aggiornamento del Sistema di valutazione con particolare riferimento alla:

- introduzione diffusa del riferimento alla sotto sezione Performance del P.I.A.O annuale, in luogo del riferimento al Piano delle Prestazioni, ovunque ricorra, al fine di adeguare il Sistema agli interventi normativi medio tempore intervenuti in materia (art. 6 del D.L. n. 80/2021 e s.m.i.), con salvezza comunque dei riferimenti alla L.R. n. 6/2011 e s.m.i. "Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali" nelle more del suo adeguamento alla intervenuta normativa;
- semplificazione e snellimento del paragrafo 3 "Mappatura degli stakeholders e indagini sul loro grado di soddisfazione" e del paragrafo 4 "Impianto metodologico del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa" della Parte prima - Performance Organizzativa del Sistema, e contestuale introduzione dei richiami alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 di novembre 2019 (Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche) e n. 5 di dicembre 2019 (Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale);
- integrazione del paragrafo denominato "Performance individuale e Codice di Comportamento" della Parte Seconda - La performance individuale del Sistema, ivi precisando che l'intervento dell'OIV sul punto si fonda sulle risultanze fornite dal RPCT - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dall'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari.

Le indicazioni sopra dettagliate sono state recepite dall'Amministrazione regionale che con D.G.R. n.605 del 18.10.2022 ha approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione dei risultati per il quale lo scrivente O.I.V. ha rilasciato parere favorevole - vincolante ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. - giusta verbale del 23/09/2022, ivi precisando *che le modifiche introdotte non attengono né ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, né ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*".

Il **Piano delle Prestazioni 2022 - 2024 - Annualità 2022**, quale stralcio relativo alla Performance del redigendo P.I.A.O. (ex art. 6 D.L. n. 80/2021 convertito con L. 113/2021) è stato approvato con la D.G.R. n. 97 del 25/02/2022.

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, ha, infatti, introdotto, per le Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, ad eccezione delle scuole di ogni ordine e grado, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), quale strumento di programmazione triennale, aggiornato annualmente, da adottarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, destinato ad assorbire, in una logica di integrazione e semplificazione, una serie di documenti programmatori propri delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui il Piano delle Prestazioni (performance).

In sede di prima applicazione, ai sensi del dell'art. 1, comma 12, del D.L. 30.12.2021 n. 228 convertito con modificazioni dalla L. n. 15 del 25 febbraio 2022, e del successivo art. 7 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022 n. 79, il termine per l'adozione del P.I.A.O. è stato differito al 30.06.2022.

Con deliberazione 338 del 30.06.2022 la Giunta Regionale ha, dunque, adottato il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024** di cui all'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, il quale, alle sottosezioni 2.2 e 4.2 e relativi allegati, contiene le misure relative alla Performance.

Anche in considerazione delle evidenziate revisioni di assetto organizzativo intervenute nel corso dell'annualità 2022, gli allegati della Sottosezione di Programmazione 2.2 del Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022 - 2024 - Annualità 2022 contenenti le schede degli obiettivi assegnati ai Dipartimenti/Servizi con i relativi indicatori di misurazione, sono stati modificati con successive deliberazioni di Giunta regionale (DGR n.485 del 23.08.2022, DGR n.559 del 27.09.2022, DGR n.606 del 18.10.2022, DGR n.687 del 25.11.2022) in virtù di quanto previsto dal paragrafo 5.4 del vigente Sistema di Valutazione, laddove, nell'ambito del monitoraggio e della verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi, i Direttori/Dirigenti, per sopravvenute situazioni eccezionali, imprevedute ed esogene, dovessero ritenere necessario rivedere o ripianificare i relativi obiettivi/indicatori, gli stessi avvanzeranno tempestive richieste sottoposte alla verifica da parte dell'OIV il quale può chiedere chiarimenti in proposito.

L'OIV dà atto delle proprie costanti verifiche sul P.I.A.O. suddetto, sia in fase di monitoraggio che di rendicontazione, sempre in un'ottica integrata, al fine di 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 alle recenti revisioni organizzative, l'OIV auspica una stabilità organizzativa di medio periodo, anche in relazione all'assegnazione certa delle risorse umane indispensabili alle singole strutture.

Un'organizzazione stabile potrebbe contribuire a:

1. un costante ed efficace monitoraggio del rispetto degli obblighi di rendicontazione e trasparenza;
2. la possibilità di identificare degli indicatori di output e di impatto 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.

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.

Come già accennato, 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, la *performance* organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso, coincide con la quota parte della *performance* individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In sostanza la valutazione avviene 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.

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 si raccomandano la correttezza e l'adeguatezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m. e 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 momento attuale sono in fase di chiusura il ciclo performance anno 2022 e la connessa valutazione del personale dirigenziale, delle P.O. e del personale di comparto.

Nella tabella di seguito riportata sono, pertanto indicati i dati analitici relativi all'anno 2021:

Categoria Professionale	Fasce di valutazione					Totale dipendenti
	0	da 15 a 40	da 41 a 60	da 61 a 80	da 81 a 100	
A	0	0	1	0	26	27
B1	0	0	2	3	191	196
B3	0	1	0	0	148	149
C	0	0	1	0	334	335
D1	0	0	0	0	151	151
D3	0	0	0	0	37	37
Posizioni Organizzative	0	0	0	0	300	300
Dirigenti	0	0	0	0	58	58
TOTALI	0	1	4	3	1245	1253

Quanto esposto nella tabella sopra riportata evidenzia un basso grado di differenziazione delle valutazioni: i punteggi sono concentrati nella fascia 81/100. Ad ogni buon conto l'OIV dà atto che, anche a fronte della rilevata concentrazione, il Sistema di Valutazione prevede una graduata retribuzione di risultato, in corrispondenza alla modifica normativa apportata al D.Lgs. n. 150/2009 dal D.Lgs. n. 74/2017, con riconoscimenti economici assegnati in termini percentuali in coerenza con il punteggio conseguito.

L'OIV, anche richiamando i dati analitici afferenti gli anni precedenti, rileva che i punteggi assegnati si concentrano nella fascia 81/100 e ribadisce, pertanto, la necessità di operare, nell'utilizzo dei premi, un adeguato livello di differenziazione delle valutazioni e delle *performance* individuali.

3. Trasparenza e integrità

L'OIV ha il compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, accertata, pertanto, la presenza sul sito web istituzionale dell'Ente dell'apposita sezione denominata "Amministrazione

trasparente”, ha verificato sia la puntuale alimentazione della sezione stessa, sia che tale sezione contenga i necessari 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. Per l’anno 2022, il riferimento per la verifica degli obblighi di pubblicazione e trasparenza è alla Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2023 “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell’Autorità”.

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 a garantire 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, nonché 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, l’OIV rileva che la Giunta Regionale, nell’anno 2022 ha provveduto alla predisposizione del PTPCT 2022-2024, Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del P.IA.O. 2022-2024, Annualità 2022, redatto nella prospettiva della successiva elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 della Regione Abruzzo, introdotto dall’art.6 del D.L. 80/2021 ed approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 338 del 30.06.2022, entro il termine stabilito dal D.L. n. 36 del 30.04.2022.

Si rileva che per la redazione del Piano è stata mantenuta, negli aspetti fondamentali, la struttura del previgente PTPCT, già posto in consultazione pubblica; gli aggiornamenti effettuati sono stati principalmente quelli conseguenti a detta consultazione pubblica svoltasi nel periodo dal 16.12.2021 al 15.01.2022 (nota

prot. n. 553227/21 del 15.12.2021). Altre modifiche sui Processi e sulle Misure del Piano sono state operate direttamente dal RPCT, anche sulla scorta di quanto rilevato in sede di monitoraggio, nell'ottica della massima chiarezza nell'indicazione degli affidatari delle misure e dei contenuti degli adempimenti, a garanzia della piena effettività dei presidi deputati alla riduzione del rischio corruttivo. Il PTPCT è stato sottoposto all'esame dell'Organo di indirizzo politico con iter prot. 5441/22 del 20/04/2022 ed è stato adottato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 214 del 29.04.2022, entro il termine 30 aprile 2022 come stabilito con Delibera ANAC n. 1 del 12.01.2022.

Successivamente, secondo quanto disposto dall'art.6 del D.L. 80/2021, sono state elaborate le Sottosezioni 2.4 Rischi Corruttivi e Trasparenza e 4.2 Monitoraggio Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2022-2024 – Annualità 2022. Le predette sottosezioni del PIAO sono state definite sulla scorta del PTPCT adottato con rivisitazione di alcuni passaggi nell'ottica dell'integrazione con altre parti del Piano.

Nel predetto Piano sono state, inoltre, definite, ex art.1, co.9, della Legge n. 190/2012, le modalità per il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e la verifica dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Si rileva, inoltre, che il RPCT, con nota prot n. 0033205/22 del 20/01/2022, ha trasmesso al Presidente della Regione ed all'OIV la Relazione annuale del RPCT per il 2021 sui risultati dell'attività svolta e sull'efficacia delle misure del PTPCT.

La Relazione annuale 2022 è stata, invece, pubblicata entro il termine del 15/01/2023 nel rispetto di quanto fissato con Comunicato del Presidente ANAC del 30/11/2022, trasmessa al Presidente della Regione e all'OIV con nota prot. n. 120603 del 20/03/2023.

A supporto delle Strutture regionali, si segnala che il RPCT, nel corso dell'anno 2022, ha inviato le seguenti note circolari rinvenibili anche in *Amministrazione Trasparente/Prevenzione della corruzione/Circolari e direttive del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)*, per completezza delle informazioni sono riportate, altresì, le Circolari dell'ultimo mese del 2021:

- 1) DGR 811 del 13.12.2021- Adozione Direttiva del RPCT "Svolgimento di attività successiva alla Cessazione del rapporto di Lavoro (art. 53, co. 16 – ter, D.lgs. 165/2001). Misura MG/8 allegato B del PTPCT. (Pantouflage)
- 2) Circolare prot. n. 0548264/21 del 13/12/2021 relativa al monitoraggio sulle istanze di accesso civico 2° semestre 2021
- 3) Circolare prot. n. 0083964/22 del 03/03/2022 – Vademecum per l'attuazione degli obblighi di Trasparenza – Comunicazioni e ulteriori esplicitazioni
- 4) Circolare prot. n. 0203818/22 del 24/05/2022 - Rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Giunta Regionale - Comunicazioni urgenti

5) Circolare prot. n. 0239451/22 del 21/06/2022 relativa al monitoraggio sulle istanze di accesso civico 1° semestre 2022 e aggiornamento del registro degli accessi

6) Circolare prot. n. 345394/22 del 23/09/2022 – Pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi dell’art. 14 del D.lgs. 33/2013 a carico di direttori, dirigenti, e posizioni organizzative – Comunicazioni

7) Circolare prot. n. 0427089/22 del 17/10/2022 – Monitoraggio degli adempimenti al 15 novembre 2022 – Comunicazioni

8) Circolare prot. n. 0525149/22 del 12/12/2022 relativa al monitoraggio sulle istanze di accesso civico 2° semestre 2022

Nell’ambito dell’attività di raccordo (art.1 co.8 bis L. 190/2012, art. 44 Dlgs. 33/2013 e art.14, co. 4, lettera g D.lgs n. 150/2009) si segnala inoltre che, con nota prot. n. 0125449/22 del 30/03/2022, in esito a richiesta dell’OIV prot. n. 0014436/22 del 14/01/2022, il RPCT ha trasmesso la Relazione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione contenuti nel PTPCT 2021/2023 per l’anno 2021, ai fini della valutazione della performance individuale dei Dirigenti per l’annualità 2021.

Con nota prot. n. 0142018/23 del 30/03/2023 ha infine trasmesso le tabelle di monitoraggio relative allo stato di attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2022/2024 (D.G.R. n. 414 del 29.04.2022) e nel PIAO 2022/2024 (D.G.R. n. 338 del 30.06.2022).

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 prima disciplina organica del sistema dei controlli interni è stata fornita dal D.lgs.n.286/1999 *“Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59”*, che ha definito, per la prima volta in forma unitaria, le diverse tipologie di controllo interno e specificamente: il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo strategico, il controllo di gestione, la valutazione della dirigenza.

Con l’art.1, comma 1, del D.lgs n.286/99, il legislatore ha chiarito le finalità delle azioni di controllo ovvero:

- garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile);
- verificare l’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (controllo di gestione);
- valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale (valutazione della Dirigenza);

- valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani e programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (valutazione e controllo strategico).

Il D.Lgs n.286/99 ha dettato, dunque, i principi generali per la progettazione d'insieme dei controlli interni applicabili alle Regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa.

La Regione Abruzzo ha previsto e disciplinato, per la prima volta, i propri controlli interni con la L.R. 14.09.1999, n.77 *"Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo"* e con i successivi atti di organizzazione relativi alla costituzione ed alla disciplina delle funzioni delle strutture competenti in materia di controlli interni. E' stata così formalizzata la costituzione delle strutture deputate a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile) nonché a verificarne l'efficacia, l'efficienza e l'economicità (controllo di gestione), a valutare le prestazioni del personale dirigenziale (valutazione della Dirigenza) ed a valutare l'adeguatezza delle scelte fatte per l'attuazione di piani e programmi, mettendo a confronto i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi inizialmente fissati (controllo strategico).

Lo Statuto regionale, inoltre, all'art. 66, rubricato *"I Controlli Interni"*, dispone: *"1. La Regione, nell'ambito della propria autonomia, istituisce con legge il sistema dei controlli interni; definisce le misure idonee a consentire l'analisi ed il controllo dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative; individua la corretta quantificazione delle conseguenze finanziarie delle norme di entrata e di spesa, anche ai fini del coordinamento della finanza pubblica. 2. Il Consiglio regionale organizza con regolamento i controlli interni sulla sua amministrazione"*; e all'art. 85, rubricato *"Il funzionamento dei controlli"* dispone: *"La Regione istituisce, con legge, il Collegio dei revisori dei conti, nominato mediante estrazione a sorte, quale organo di vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione dell'ente"*.

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, ha portato avanti il processo di rinnovamento del sistema dei controlli, introducendo la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale della Pubblica Amministrazione al fine di incentivare la qualità e l'efficienza della prestazione lavorativa.

Il nuovo assetto del sistema dei controlli interni regionali è stato quindi 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.

In ultimo, con DGR n. 29 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano annuale dei Controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – anno 2023 che, nel rispetto delle regole e criteri contenuti nel predetto Disciplinare, definisce l'ambito dei controlli e il periodo di adozione degli atti da sottoporre a controllo, le modalità operative per il campionamento, l'entità del campione, la griglia di valutazione, la scheda di verifica, le modalità operative e le tempistiche della procedura di controllo.

Oltre al controllo di regolarità amministrativa, la Regione esercita il controllo sulla valutazione delle prestazioni (*performance* organizzativa ed individuale) ed il controllo strategico, finalizzati 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 terminano con la Relazione sulle Prestazioni che, approvata dall'organo di vertice politico-amministrativo e validata dall'OIV, 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, che evidenzia gli scostamenti rispetto ai dati preventivati e le relative motivazioni, al fine di supportare le Strutture interessate nella definizione di azioni correttive.

Al riguardo si evidenzia che il Report Finanziario attualmente è strutturato nelle seguenti sezioni:

- Analisi Finanziaria delle Entrate;
- Analisi Finanziaria della Spesa;
- Analisi Finanziaria dei Flussi di Cassa;
- Analisi della Gestione del Debito;
- Analisi della Struttura Organizzativa della Regione;

- Analisi delle Partecipazioni dirette della Regione Abruzzo.

Nel report informativo sono altresì rappresentati i dati della gestione finanziaria dei diversi Dipartimenti regionali, quali centri di responsabilità amministrativa dell'Ente.

Le attività riferite al controllo ispettivo - contabile sono, invece, attualmente svolte dall'ufficio dedicato, attualmente incardinato nel Servizio Società Partecipate ed Enti Strumentali.

La Relazione sulle Prestazioni anno 2020, e a seguire quella dell'anno 2021, unitamente al relativo documento di validazione dell'OIV, sono state pubblicate sul sito istituzionale regionale nelle apposite sezioni di "*Amministrazione Trasparente*", all'esito della chiusura dei relativi cicli performance. La Relazione sulle Prestazioni annualità 2022 sarà completata a conclusione delle attività di verifica, attualmente in corso, e seguirà necessaria validazione da parte dello scrivente OIV.

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. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Il percorso di autonomia degli enti territoriali trova una correlazione con lo sviluppo dei sistemi di controllo interno, ridisegnati a livello normativo (d.lgs. n. 286/1999) in funzione di un'Amministrazione più orientata verso il cittadino e concepita come un servizio.

In tale cornice ordinamentale si inserisce la relazione annuale dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, prevista dall'art. 1, comma 6, del citato D.L. n. 174/2012, posta in capo all'organo di vertice dell'Ente territoriale in quanto il corretto funzionamento dei controlli interni rappresenta un indispensabile supporto per le scelte decisionali e programmatiche. La verifica dell'effettiva concretizzazione degli obiettivi è resa possibile dalla presenza di un sistema integrato di controlli, in grado di monitorare le attività, di supportare le decisioni politiche nonché di fornire, in tempo utile, le informazioni necessarie per l'eventuale correzione di rotta dell'azione amministrativa. Un sistema integrato dei controlli interni rappresenta anche un presidio di legalità perché consente di correggere le disfunzioni foriere di cattiva gestione e, nei casi più gravi, di danno erariale e concreta un indispensabile strumento per conformare l'azione amministrativa ai principi di efficacia, efficienza ed economicità. A tal riguardo, la disciplina in esame si correla con quella contenuta nell'art. 3 della legge n. 20/1994, secondo la quale la Corte dei Conti, nell'esercizio del controllo successivo sulla gestione del bilancio e del patrimonio delle amministrazioni pubbliche, verifica il "funzionamento dei controlli interni dell'amministrazione".

Nello specifico, sulla base delle predette linee guida, come da ultimo adottate con la deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 15/SEZAUT/2022/INPR del 4 novembre 2022, 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. La novità introdotta nell'annualità 2022 è rappresentata da una appendice dedicata al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nell'ambito della quale sono esaminate le misure organizzative e procedurali poste in essere dalle Amministrazioni per ottimizzare il ciclo di gestione dei fondi PNRR. In tale ambito, l'attenzione si focalizza, in particolare, sulla governance adottata dalle Regioni/Province autonome, sulle procedure di controllo per prevenire i rischi di doppio finanziamento/frodi/corruzioni, sulle verifiche periodiche e sull'adeguatezza dei sistemi informativi.

Nella parte conclusiva dell'appendice dedicata al PNRR sono state inserite anche alcune domande relative al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il nuovo strumento di pianificazione strategica ed operativa introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della Giustizia").

Con nota prot. n. 22165 del 20.10.2023 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 2021, 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 2022 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 nuovo CUG della Regione Abruzzo è stato costituito 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 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’annualità 2022, con DGR n.74 del 14.02.2022 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2022 – 2023 di cui all’art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., all’esito delle interlocuzioni con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell’utenza potenziale, che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, e mira ad introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all’interno della stessa struttura. L’obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l’organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell’organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

La Giunta regionale ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 con DGR n. 74 del 14/02/2022. Le attività ivi previste a completamento del precedente piano, parzialmente attuato anche a causa della pandemia, si articolano come segue:

1) Redazione Bilancio di Genere - con nota del 13.12.2022 si è proceduto a richiedere a tutti i Servizi del dipartimento interessati l'indicazione di un nominativo per il gruppo di lavoro che si occuperà della redazione del Bilancio di Genere.

2) Formazione sulle Pari Opportunità – contenute nella D.G.R. n. 337 del 30/06/2022, recante “Approvazione programma Triennale delle attività Formative 2022-2024 del personale della Giunta Regionale e piano Annuale delle Attività 2022” – in relazione al quale è stato individuato l'operatore economico che dovrà procedere all'erogazione del corso “Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni”. Il corso si prefigge l'obiettivo di formare il personale dipendente rendendolo edotto sulle tematiche riguardanti le pari opportunità, 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, nel rispetto della Direttiva del PCM n.2/2019.

3) Elaborazione di un questionario per la rivelazione del benessere organizzativo. Il questionario proposto dall'Amministrazione è stato rielaborato a seguito delle indicazioni fornite dal CUG alla fine di dicembre 2022. Si è ancora in attesa della definitiva approvazione propedeutica alla somministrazione a tutto il personale regionale.

4) Il CUG ha elaborato e proposto all'Amministrazione a gennaio 2022 un Codice Etico, che prevede altresì l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia. A dicembre 2022 l'Amministrazione (DPB010) ha trasmesso la bozza definitiva al CUG e alla Consigliera di parità. Il CUG ha approvato il documento, in via definitiva, con verbale del 31/01/2023.

In riferimento all'anno 2022, in data 28 marzo 2022, è stata trasmessa la Relazione del CUG – Regione Abruzzo 2022 redatta secondo il format della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019, con la quale sono state definite le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”.

La Relazione fornisce informazioni sintetiche e schematizzate in merito al Personale (per genere ed età nei livelli di inquadramento, anzianità nei profili e livelli non dirigenziali), alla Conciliazione vita/lavoro (flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time), ai congedi parentali e permessi L. 104/1992, a Parità e Pari opportunità, al benessere personale.

In merito alla Conciliazione vita/lavoro, si riporta quanto precisato in dettaglio alla sezione 2 della Relazione: *A seguito dell'emergenza pandemica, dichiarata dal Governo italiano il 31 gennaio 2020, sono stati emanati vari Decreti per la tutela del personale cosiddetto “fragile”, cioè affetto da patologie gravi certificate dal medico competente del Datore di Lavoro, che ha potuto lavorare da casa al 100%. Tale normativa è stata recentemente modificata dal Ministero della Salute che, con Decreto del 4 febbraio 2022, ha stabilito la*

competenza in capo al Medico di Medicina Generale per la certificazione di fragilità nonché le patologie che sono state specificate: immunodeficienze, patologie oncologiche, pazienti che hanno avuto trapianti, ecc.). Lo smart working per i "fragili" è stato prorogato recentemente fino al 30/06/2023.

Con la pandemia si è affermato un altro modo di lavorare oltre a quello in presenza, cosiddetto "Lavoro Agile". Si tratta di una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente, già prevista negli ultimi C.C.N.L., che si è affermata negli ultimi tempi, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Al riguardo, la Regione Abruzzo con la D.G.R. n. 9 del 13/01/2022 ha approvato la Disciplina del Lavoro Agile ordinario, che prevede - nel rispetto delle direttive ministeriali del limite del 50% dell'orario di lavoro - la possibilità di lavorare agilmente, con obiettivi predeterminati ai risultati da conseguire, per massimo due giorni a settimana e non più di 15 ore complessivamente. Quindi un lavoro senza vincoli di orario, salvo la reperibilità. La fruizione del lavoro agile va richiesta al proprio Dirigente e attuata in base ad un contratto individuale per un massimo di sei mesi, prorogabile.

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.

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 stralcio della Relazione del CUG:

Nell'anno 2022, le Strutture regionali competenti non hanno messo in campo azioni sul benessere del personale. Infatti, la somministrazione del questionario specifico è stata rinviata al 2023, come anche quella relativa all'approvazione del Codice etico e all'attivazione del/della Consigliera/e di Fiducia.

Inoltre, i dati raccolti dal Servizio Patrimonio e Datore di lavoro (DPB) con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi, contenuti nel DVR (Documento di valutazione dei rischi), redatto e approvato nel 2021, purtroppo non evidenziano dati o analisi riferite al genere per nessuno degli indicatori ivi

previsti. L'esigenza di procedere ad una rilevazione sul benessere organizzativo in un'ottica di genere è stata fatta presente all'Ufficio competente.

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 prima e del P.I.A.O. ora, equivale, inoltre, 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. 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 e, da ultimo, l'aggiornamento del Sistema adottato con D.G.R. n.605 del 18.10.2022.

Allo stato attuale sarebbe auspicabile l'avvio di un processo di informatizzazione di documenti e procedure, come definiti dal Sistema di valutazione, al fine di rendere più agevole e rapido sia il processo di definizione degli obiettivi da inserire nel PIAO sia la valutazione del raggiungimento degli stessi al termine dell'annualità di riferimento.

8. Proposte di miglioramento

L'Organismo:

- dà atto del miglioramento del monitoraggio in tema di sviluppo della performance e 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, promuovendo meccanismi premiali meritocratici;
- 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 alla digitalizzazione 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 corredi i dati finanziari e informazioni operative 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;
- suggerisce la promozione di incontri di coordinamento con gli enti strumentali regionali, al fine di allineare le prassi e le modalità operative in materia di programmazione, controllo di gestione e ciclo della performance.

Da ultimo, in tema di controlli interni, l'OIV, raccomanda di migliorare ulteriormente l'integrazione dei controlli medesimi e le modalità di monitoraggio e rendicontazione unitaria degli esiti, anche ai fini della ottimale identificazione delle eventuali misure correttive.

Enti strumentali regionali Regione Abruzzo

Anno 2022

Con la presente Relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Abruzzo - Giunta Regionale (nominato con DGR 98 del 25 febbraio 2022), istituito come OIV della Regione Abruzzo e degli enti strumentali (L.R. 8 aprile 2011 n.6, art. 10), illustra il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con particolare riferimento all'attività svolta nell'anno 2022.

Performance organizzativa

Nel 2022 è stata data prima applicazione alla normativa sul PIAO, Piano Integrato di attività ed organizzazione, di cui al D.L. 80/2021. La normativa specifica due diverse modalità di definizione del documento, in forma estesa per gli enti con oltre 50 dipendenti e in forma sintetica per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Da una verifica sui siti degli Enti Strumentali i PIAO 2022-2024 risultano pubblicati per:

- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di L'Aquila - *approvazione con Decreto della Presidente n. 2 del 29 aprile 2022*
- ✓ Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo - *approvazione con Delibera n. 27 del 28.04.2022*
- ✓ Agenzia Regionale di Protezione Civile - *approvazione con Determinazione n. 64/APC del 28 ottobre 2022*
- ✓ Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente (A.R.T.A.) - *approvazione con Deliberazione del Direttore Generale n. 161 del 30.12.2022*

Non risultano pubblicati i PIAO 2022-2024 per:

- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Chieti
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Teramo
- ✓ Agenzia Regionale per l'Informatica e la Committenza (A.R.I.C.)
- ✓ Ufficio Speciale Ricostruzione Sisma 2016 - Abruzzo: risulta pubblicato il PIAO 2023-2025 (approvazione con Decreto Direttoriale n. 619 del 31 marzo 2023), ma non risulta pubblicato il PIAO 2022-2024.

Nei PIAO pubblicati, fra gli obiettivi di valore pubblico e di performance, è possibile individuare degli obiettivi riconducibili alla performance organizzativa degli Enti.

Performance individuale

Sempre con riferimento ai PIAO 2022-2024 pubblicati sui siti degli Enti, la definizione di obiettivi operativi (a partire dagli obiettivi strategici) può essere, in qualche modo, assimilabile alla definizione della performance individuale.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Per la definizione di indirizzi ed obiettivi strategici gli Enti Strumentali regionali utilizzano la metodologia di cui al Sistema di misurazione e valutazione dei risultati della Regione Abruzzo: il vigente Sistema di Valutazione Regionale, ai sensi della L.R. 6/2011 art. 5 comma 1, si applica infatti anche agli Enti Strumentali.

Non vi è evidenza di fasi di monitoraggio strutturate nel corso del 2022. Si segnala tuttavia un'iniziativa di raccordo formativo-informativo svolta dall'OIV il 18 novembre 2022, in presenza a Pescara (sede convegnistica AURUM), indirizzata a tutti gli Enti strumentali della Regione Abruzzo, in tema di pianificazione integrata, monitoraggio e nuovi modelli di gestione del ciclo della performance.

Alla data odierna, l'OIV ha concluso le Sue attività istruttorie, di valutazione e di validazione del ciclo della performance 2022 per i seguenti Enti Strumentali:

- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Chieti
- ✓ Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo
- ✓ Ufficio Speciale Ricostruzione Sisma 2016 - Abruzzo
- ✓ Agenzia Regionale di Protezione Civile

L'OIV è in attesa della documentazione afferente al ciclo performance 2022 da parte degli altri Enti (termine di legge per la conclusione del ciclo performance 2022: 30 giugno 2023).

Infrastruttura di supporto

L'attività ad oggi non è gestita tramite sistemi informatizzati, ma con una gestione documentale tradizionale.

E' in corso in Regione un'attività di definizione del nuovo sistema informatizzato per la gestione degli obiettivi e del ciclo della performance (fasi, monitoraggio, schede di valutazione), che potrebbe eventualmente essere esteso agli Enti Strumentali.

Presso ciascun Ente Strumentale vi è un referente interno che, nell'ambito delle Sue diverse attività, si occupa anche degli adempimenti relativi al ciclo della performance.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel 2022 è stata effettuata dall'OIV l'attestazione della trasparenza, secondo le Direttive ANAC (Delibera 201 del 13 aprile 2022), per tutti gli Enti Strumentali.

Non si rileva la presenza di un sistema informatizzato, per la gestione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione. La gestione documentale è tradizionale, e le verifiche vengono effettuate attraverso la consultazione delle pubblicazioni sul sito web dell'ente.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Nella Relazione sulle prestazioni 2022 si segnalano varie iniziative di coinvolgimento degli stakeholders, in particolare da parte degli Enti Strumentali con attività prevalente indirizzata al pubblico, quali gli Enti per il Diritto allo Studio.

Non vi è cenno specifico alla definizione e gestione degli standard di qualità.

Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Le risultanze del sistema di misurazione e valutazione e del ciclo della performance annuale vengono utilizzate ai fini dell'erogazione dei corrispettivi, o premi di risultato, anno per anno, per dirigenti e dipendenti degli Enti.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Per il 2022 non risultano agli atti report di monitoraggio periodico degli obiettivi.

Nell'ambito della già citata iniziativa di raccordo formativo-informativo svolta dall'OIV il 18 novembre 2022, a Pescara, indirizzata a tutti gli enti strumentali della Regione Abruzzo, in tema di pianificazione integrata, si è dato ampio risalto anche al tema del monitoraggio periodico e dell'eventuale ripianificazione in corso d'anno di obiettivi e target che - per evidenti motivazioni esogene - non possano essere pienamente realizzati.

30 aprile 2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Regione Abruzzo ed enti strumentali