

RELAZIONE ANNUALE

ANNO 2023

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



Sommario

Premessa	3
1. Monitoraggio del sistema di valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale	4
1.1 <i>Performance organizzativa</i>	8
1.2 <i>Performance individuale</i>	9
2. Utilizzo dei premi	11
3. Trasparenza e integrità	12
4. Sistema dei controlli interni	19
5. Pari opportunità	24
6. Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Benessere organizzativo	26
7. Grado di condivisione del sistema di valutazione	30
8. Proposte di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione della performance	31
Enti strumentali regionali Regione Abruzzo	32

Premessa

L'art. 14 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., affida all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) 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.

L' O.I.V., in attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 2, lett. a), del citato Decreto è chiamato inoltre 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.

Al di là dell'obbligo normativo, ulteriore finalità è pure quella di evidenziare le criticità e i punti di forza del Sistema attuale al fine di presentare proposte di sviluppo e miglioramento, in coerenza con l'ulteriore ed implicita "ratio" di natura organizzativa del documento.

La *Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni*, è il documento elaborato dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con la finalità di monitorare e rendicontare in merito allo stato ed 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 ai vertici amministrativi.

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.

L'OIV attualmente 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.

La presente relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- monitoraggio del sistema di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale;

- utilizzo dei premi;
- trasparenza e integrità;
- sistema dei controlli interni;
- 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;
- il verbale della riunione dell'OIV del 14.09.2023 con le valutazioni sulle richieste di modifica degli obiettivi 2023;
- il verbale della riunione dell'OIV del 17.10.2023 e le relative proposte di introduzione di modifiche metodologiche all'attuale Sistema di Valutazione dei Risultati regionale.

L'OIV da atto, inoltre, 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 e che con le DD.GG.RR. n. 621/2020, n. 741/2021 e n. 83/2023 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 2023 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 2023, ed a quelle in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e degli obblighi connessi come sanciti dall'ANAC, all'esito della pubblicazione della Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022. Con riferimento al ciclo *performance* anno 2023, l'OIV sta attualmente procedendo alla presa in carico della documentazione, alla individuazione delle date per i colloqui con i Direttori, al fine di pervenire alla definizione della proposta definitiva di valutazione dei Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo e dei Dirigenti regionali, come disposto dal 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. 605 del 18 Ottobre 2022 recante "*Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati della Giunta della Giunta Regionale - aggiornato al D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e al D.L. 9 giugno 2021 n. 80, art. 6.*

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.. L'implementazione di quest'ultima condizione sarà possibile 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, nella riunione del 17 ottobre u.s. ha ritenuto utile suggerire ulteriori aggiornamenti del Sistema di valutazione nello specifico:

- Parte 5.3. “Definizione degli obiettivi e collegamento con le risorse” - Fase 6 “Predisposizione sottosezione Performance del P.I.A.O. annuale”, viene previsto esplicitamente, in questa fase, il supporto metodologico da parte dell’OIV, alla predisposizione della sottosezione Performance del P.I.A.O. e rispetto al funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 del D.lgs. 150/2009);
- Parte 5.4 Monitoraggio e Verifica Intermedia degli Obiettivi, l’OIV ha ritenuto necessario sollecitare questa fase di monitoraggio attraverso la predisposizione e l’invio ai Dipartimenti regionali di una nota e del relativo file nel quale indicare la percentuale di raggiungimento al 30 settembre degli obiettivi (ovvero l’indicazione in riferimento a quanto programmato). Ha proposto dunque di indicare specificatamente nel Sistema il termine massimo del 30 settembre entro il quale richiedere la sostituzione e/o modifica degli obiettivi programmati per l’anno di riferimento;
- FASCE DI VALUTAZIONE - Con riferimento alle P.O. e al personale di categoria, l’OIV ha proposto di fissare il periodo minimo di presenza in servizio effettivo, che dà diritto all’avvio del processo di valutazione, in almeno 90 giorni (non più 60 giorni), come già previsto per i dirigenti.
- Parte 2.2. “Competenze Organizzative e Gestionali” al fine di incrementare la differenziazione delle valutazioni, l’OIV ha proposto di modificare la griglia di valutazione delle specifiche competenze, attualmente recante valori che vanno da 1 a 4 punti, ampliando il range di valori da 1 a 10 punti.
- Modifica degli allegati con l’introduzione di nuove schede di valutazione. l’OIV ha preso atto che la valutazione 2024 sarà supportata, sotto il profilo operativo, dall’utilizzo di un software che consentirà, una volta entrato a regime, semplificazione e snellimento delle procedure ma soprattutto una riduzione dei tempi necessari per la produzione della documentazione e che permetterà di generare automaticamente le schede di valutazione già previste tra gli Allegati al Sistema.

Le proposte di modifica sopra riepilogate saranno recepite, con relativo aggiornamento del Sistema di Misurazione da adottare con delibera di Giunta regionale, contestualmente alle necessarie modifiche da apportare al medesimo Sistema in attuazione a quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota del 28.11.2023 recante *Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della Performance individuale*, e dalla Ragioneria Generale dello Stato che ha emanato la circolare n. 1 *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative* finalizzata a fornire le prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni

Il P.I.A.O, introdotto dall’art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, rappresenta il documento unico di programmazione triennale e governance, da aggiornare

annualmente, che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti degli atti di pianificazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Costituisce, dunque, una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni e, al contempo, un passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nello specifico il P.I.A.O. ha assimilato:

- il piano della performance
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- il piano dei fabbisogni di personale
- il piano per il lavoro agile
- il piano dei fabbisogni formativi
- il piano delle azioni positive
- il piano triennale per la transizione digitale

Con deliberazione n. 78 e 79 del 17/02/2023 la Giunta Regionale ha, dunque, adottato il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 annualità 2023* e gli ulteriori Allegati che, alla sottosezione 2.2, contiene le misure relative alla Performance.

Anche in considerazione delle numerose revisioni di assetto organizzativo intervenute nel corso dell'annualità 2023, gli allegati della Sottosezione di Programmazione 2.2 del Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023 - 2025 - Annualità 2023 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. 631 del 29/09/2023) in virtù di quanto previsto dal paragrafo 5.4 del vigente Sistema di Valutazione, il quale prevede che, 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 avanzeranno tempestive richieste sottoposte alla verifica da parte dell'OIV il quale può chiedere chiarimenti in proposito.

In merito, nella riunione del 14.09.2023 l'OIV ha preso in esame le richieste di modifica degli Obiettivi 2023 ed a seguito delle dovute valutazioni ha espresso parere favorevole validando le stesse.

L'OIV dà atto, infine, delle proprie costanti verifiche sul P.I.A.O., 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, monitora costantemente 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 conferma l'adeguatezza del vigente Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento".

In merito, il 28 novembre 2023 è stata emanata la nuova direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione, che fa seguito alle indicazioni fornite precedentemente dal Dipartimento della funzione pubblica¹ con riguardo alle modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

Alla luce degli obiettivi indicati nella direttiva richiamata, il Ministro ha posto particolare attenzione alla necessità di attuare, con lo sviluppo dei Sistemi di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP), un progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione.

In tale ambito, in particolare, possono essere valorizzati i seguenti elementi:

- la valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore (ad esempio, con questionari anonimi volti a verificare se l'operato del dirigente è orientato a valorizzare le attitudini del personale, a incentivarne la produttività, a garantire il benessere organizzativo, etc.);
- la valutazione fra pari, nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante;
- la valutazione collegiale (v. infra calibration), nella quale al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale, sono previste specifiche fasi — preventive e successive — di confronto tra dirigenti (o, a seconda dei casi, tra direttori o tra dirigenti apicali);
- la valutazione, con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico).

Il punto di arrivo del processo di aggiornamento dei SMVP dovrà essere l'adozione di sistemi di misurazione e di valutazione a 360 gradi, che prevedano l'utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione sopra indicate.

Qualsiasi SMVP deve essere innanzitutto improntato alla massima attenzione verso i dipendenti pubblici, che sono il fulcro delle amministrazioni pubbliche. Per questo motivo è necessario partire dalle persone: ogni

¹ in particolare, le Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (LG n. 2/2017) e le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (LG n. 5/2019).

organizzazione, pubblica o privata, misura il suo successo in ragione della capacità di valorizzare il capitale umano.

In questo contesto, i dirigenti assumono un ruolo cruciale nel processo di trasformazione che coinvolge anche le amministrazioni, centrali e territoriali. È proprio al dirigente che spetta la responsabilità non soltanto del presidio tecnico delle attività di sua competenza, ma soprattutto della valorizzazione del capitale umano che gli è assegnato. Valorizzare significa, innanzitutto, conoscere le persone che sono assegnate, il loro profilo di competenza, i punti di forza e di debolezza; significa stimarne il potenziale, assegnare gli obiettivi e valutare la performance. Significa, innanzitutto, guidare le persone verso il cambiamento con senso di responsabilità in un contesto capace di innescare meccanismi virtuosi alla cui base deve esserci un unico principio: il merito.

La direttiva, pone inoltre l'attenzione sulla *leadership* come una delle capacità fondamentali da tenere in considerazione nella valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, ritenendo necessario che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi SMVP, che tutto il personale di livello dirigenziale venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership", riportando, nello specifico, precise indicazioni per massimizzare l'efficacia della valutazione di tale caratteristica.

Alla luce di quanto sopra riportato, l'OIV auspica un progressivo adeguamento del SMVP regionale.

2. Utilizzo dei premi

In questo paragrafo si dà contezza della verifica sulla 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 2023 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 2022:

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	0	1	21	22
B1	0	0	0	1	155	156
B3	0	0	0	1	167	168
C	0	0	0	1	387	388
D1	0	0	0	0	154	154
D3	0	0	0	0	24	24

Posizioni Organizzative	0	0	0	1	291	292
Dirigenti	0	0	0	0	-	-
TOTALI	0	0	0	5	1199	1204

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, anche a fronte della rilevata concentrazione, che 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, 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 2023, la struttura regionale incaricata, ha regolarmente provveduto alla predisposizione del P.I.A.O. 2023 - 2025, annualità 2023, sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Per la redazione delle Sottosezioni di competenza del Piano è stata mantenuta, negli aspetti fondamentali, la struttura del previgente PTPCT, già posto in consultazione pubblica e gli aggiornamenti effettuati sono stati principalmente quelli conseguenti a detta consultazione pubblica svoltasi nel periodo dal 19.01.2023 al 25.01.2023 (nota RPCT prot. n. 0019817/23 del 19/01/2023). 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.

Tra gli aggiornamenti più significativi si indicano quelli riguardanti:

- la *Misura Generale sul Pantouflage*: in ragione delle emerse criticità attuative, il PNA 2022 ne chiarisce e ridefinisce l'ambito applicativo con l'indicazione delle possibili misure per la prevenzione del fenomeno.
- le *Misure Specifiche riguardanti i Contratti Pubblici*, con particolare riguardo ai contratti in deroga e ai contratti del PNRR e del PNC per i quali è stato predisposto lo specifico Allegato A bis: l'introduzione della legislazione di carattere speciale e derogatorio e l'urgenza di realizzare gli interventi del PNRR ha condotto alla definizione di misure specifiche sia con riferimento alla prevenzione della corruzione sia con riferimento agli obblighi di pubblicazione.
- l'*Allegato C del Piano* che, conformandosi alla nuova normativa di carattere speciale e derogatorio introduce nuovi obblighi di trasparenza relativamente all'inclusione e pari opportunità, all'esecuzione del contratto e ai contratti di Partenariato Pubblico e Privato.

Successivamente, vagliate le osservazioni pervenute e recepite quelle supportate da idonea motivazione, la struttura ha inviato alla Direzione Generale, per il coordinamento del Gruppo di Lavoro Interdipartimentale costituito con Determinazione n. DRG/ 01 del 13.01.2023 per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O), formato da dirigenti e funzionari coinvolti per materia, delle Sottosezioni 2.4 e 4.2 PIAO 2023/2025 Annualità 2023.

Nelle predette Sottosezioni 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.

Tale monitoraggio è stato avviato con nota prot. n. 410020 del 06/10/2023 contenente la richiesta ai Dipartimenti/Servizi autonomi di compilare e restituire le Check List Allegato A – Processi Trasversali, Allegato A – Processi Specifici, Allegato A bis, Allegato B – Misure Generali, Allegato C – Trasparenza, Allegato E; quale termine di riferimento della rilevazione di monitoraggio è stato stabilito il 15/11/2023. Dal 17/11/2023 al 30/11/2023 sono stati acquisiti i riscontri dei n. 12 Dipartimenti/Servizi autonomi regionali. Con successiva nota CAP prot. n. 0509685/23 del 19/12/2023 è stata evidenziata alle strutture regionali la carenza di talune informazioni con l'invito a verificare quanto già trasmesso e ad integrare le informazioni mancanti. Nel periodo dal 19/12/2023 al 29/12/2023 sono state acquisite n. 9 integrazioni da parte delle strutture regionali interessate (ulteriori n. 2 integrazioni sono pervenute a gennaio 2024).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 è pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, all'interno della Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione "Prevenzione della Corruzione", ove sono consultabili anche le indicazioni operative per il monitoraggio annuale degli adempimenti nonché le principali Circolari del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. I format di monitoraggio pervenuti hanno consentito al RPCT di svolgere le proprie analisi circa l'attuazione delle misure di prevenzione

della corruzione e l'adempimento degli obblighi di trasparenza, anche verificando l'avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e la corretta attuazione dell'accesso civico nelle due forme previste dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

Per il monitoraggio degli accessi civici, in ragione dell'obbligo di aggiornamento semestrale del relativo Registro pubblicato in Amministrazione Trasparente, sono state previste rilevazioni adeguate.

Per il primo semestre con nota CAP prot. n. 247429 del 08/06/2023, è stato richiesto a tutte le strutture regionali di restituire debitamente compilato l'All. D al suddetto Piano con le informazioni relative alle istanze di accesso trattate per competenza e pervenute nel primo semestre dell'anno 2023 (1 gennaio-30 giugno). Ai fini del monitoraggio delle istanze, sono state richieste informazioni alle strutture competenti e sollecitato riscontri ove occorrente. Inoltre sono state inoltrate le istanze pervenute solo al RPPCT agli uffici competenti per materia. In esito ai riscontri pervenuti dalle varie strutture è stato compilato il registro nelle due sezioni (semplice e generalizzato) e con ticket del 3/07/2023 è stato pubblicato nella relativa sezione di Amministrazione Trasparente. Sulla base delle informazioni ricevute nei monitoraggi semestrali degli accessi civici, il Responsabile anticorruzione ha provveduto all'aggiornamento semestrale del Registro degli Accessi pubblicato nella sottosezione "Amministrazione Trasparente-Altri contenuti-Accesso civico".

Per gli accessi civici relativi al secondo semestre 2023 (1 luglio - 31 dicembre 2023), in collaborazione con il Servizio informatica e statistica è stata realizzata una procedura informatica che consente agli utenti abilitati delle singole strutture regionali, di inserire le informazioni relative alle istanze di accesso civico, semplice e generalizzato, ricevute e gestite, detta procedura è funzionale anche alla contestuale pubblicazione in AT. Il monitoraggio del Registro da parte del RPCT è gestito grazie a email alert che l'applicativo genera al momento dell'alimentazione del medesimo da parte delle Strutture regionali. Con nota CAP prot. n. 368622 del 08/09/2023 sono state fornite indicazioni operative sulla nuova procedura a tutte le strutture regionali.

Nell'ambito della ordinaria attività di monitoraggio, non è stata rilevata l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013.

Per quanto concerne la Relazione Annuale del RPCT 2022 sui risultati dell'attività svolta e sull'efficacia delle misure del PTPCT, pubblicata entro il termine del 15/01/2023 nel rispetto di quello fissato con Comunicato del Presidente ANAC del 30/11/2022, con nota prot n. 0120603/23 del 20/03/2023 è stata trasmessa, al Presidente della Regione ed all'OIV.

Per quanto attiene alla Relazione annuale del RPCT per l'anno 2023:

- con nota CAP prot. n. 0510733/23 del 19/12/2023 sono stati richiesti al Servizio Organizzazione i dati necessari, aggiornati al 31/12/2023, in materia di personale (numero di unità distinti in dirigenti e non dirigenti, ed eventuali provvedimenti di rotazione straordinaria adottati);

- con nota CAP prot. n. 0510750/23 del 19/12/2023 sono stati richiesti al Servizio Personale i dati necessari, riferiti all'annualità 2023, in merito agli incarichi extra-istituzionali non autorizzati, alle violazioni del Codice di Comportamento, ai procedimenti disciplinari per eventi corruttivi o per violazioni del codice di comportamento, ed alle violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001.

In aggiunta alla ordinaria attività di monitoraggio, nel corso del 2023 sono state inoltre avviate le verifiche di II livello per le Misure Generali MG/8 "ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO - PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS", lettera a), e MG/10 "PATTI DI INTEGRITÀ".

Per lo svolgimento delle suddette verifiche è stato preliminarmente richiesto al Servizio Informatica (richiesta RA Ticket codice id T1700472374786) l'elenco delle singole procedure di scelta del contraente estratto dalla sezione di Amministrazione Trasparente "Bandi di gara e contratti", sottosezione "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare". Il predetto elenco è stato reso disponibile dal Servizio Informatica sul sistema RA Ticket, è stato acquisito al protocollo n. 0472507/23 del 21/11/2023, e consta di n. 773 procedure, pubblicate dai Dipartimenti/Servizi regionali nel periodo dal 15/11/2022 al 15/11/2023.

Con nota CAP prot. n. 0479931/23 del 27/11/2023 è stata comunicata ai Direttori ed ai Dirigenti dei Servizi Autonomi la data, l'ora e il luogo della sessione di estrazione degli atti da sottoporre a controllo, per consentire, ove ritenuto, di assistere alle operazioni di estrazione. Si è quindi proceduto al sorteggio, mediante un sito per la generazione di numeri casuali, ed alla redazione del verbale di estrazione, al quale è stata altresì allegata la scheda per le verifiche di II livello. Tale scheda è stata predisposta mutuando, per quanto possibile, la scheda di verifica di cui alla D.G.R. n. 29 del 31/01/2023 inerente i controlli di regolarità amministrativa. Il verbale è stato acquisito al protocollo regionale n. 0493661/23 del 06/12/2023.

Con nota CAP prot. n. 0493738/23 del 06/12/2023, è stato comunicato alle strutture regionali interessate l'esito dell'estrazione con l'elenco delle procedure contenente le seguenti informazioni: Struttura proponente; Data di inserimento; Oggetto; CIG. Sono stati esaminati gli atti selezionati come presenti in "Amministrazione Trasparente > Bandi di gara e contratti > Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare", e sono state effettuate le richieste, via mail, di ulteriore documentazione, presupposta e/o connessa, ritenuta utile per una più compiuta verifica degli atti. Con nota CAP n. 21212 del 18.1.2024 è stato comunicato alle strutture regionali interessate che sarebbe stato avviato il monitoraggio di II livello in relazione agli adempimenti di cui all'art. 14 comma 1 ter del D.Lgs. n. 33/2013.

All'esito del monitoraggio del PIAO 2022 sono emerse criticità non considerevoli ma ricorrenti circa la presenza di dati personali non necessari sui curricula di direttori, dirigenti, posizioni organizzative pubblicati in

AT/Personale. Effettuata puntuale verifica sui curricula pubblicati, quest'area di attenzione è stata segnalata ai diretti interessati.

I complessivi esiti del Monitoraggio, anche in base alle risultanze delle verifiche di II livello, sono stati trasmessi all'OIV con nota prot. n. 0129196/23 del 26/03/2024 (vedi oltre).

Il RPCT nel corso dell'anno 2023 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); si elencano altresì le Circolari dell'ultimo mese del 2022:

- Circolare prot. n. 410020 del 06/10/2023 - PIAO 2023/2025 di cui alla D.G.R. n. 78 del 17/02/2023 - Sottosezioni 2.4 e 4.2 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA - Monitoraggio 2023
- Circolare prot. n. 393377/23 del 26/09/2023 - obblighi di trasparenza dei Provvedimenti amministrativi (art. 23 D.lgs. 33/2013) - chiarimenti a riepilogo della procedura
- Circolare prot. n. 368622/23 del 08/09/2023 - Procedura informatizzata per l'inserimento delle istanze di accesso civico e aggiornamento del Registro
- Circolare monitoraggio istanze accesso civico 1° semestre anno 2023 (prot. RA/0247429 del 08/06/2023 e relativo allegato)
- Circolare monitoraggio istanze accesso civico 2° semestre anno 2022 (prot RA0525149 del 12/12/2022 e relativo allegato)

Tra le principali azioni di controllo svolte nell'anno 2023 per la verifica della corretta attuazione degli obblighi di trasparenza si evidenzia l'adeguamento delle varie sezioni di Amministrazione Trasparente alle novelle normative e alle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione. Senza dubbio nel 2023 la sezione interessata da maggiori innovazioni è stata quella di Bandi di gara e contratti. Con il PNA 2022 è stata approvata una nuova struttura di detta sezione come dettagliato nell'All. 9 di detto Piano. La nuova struttura ha tenuto conto dei nuovi adempimenti da attuare in caso di procedure di attuazione delle misure PNRR o dei contratti in deroga. Con la collaborazione del Servizio Informatica e Statistica le novità sono state inserite nella scheda che consente l'inserimento di dati e informazioni nella sezione di Bandi di gara e contratti. Con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti (d.lgs. 36/2023) che ha introdotto la completa digitalizzazione dei contratti pubblici, le modalità di pubblicazione e i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione su AT dell'ente sono stati completamente nuovamente modificati. La digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto, l'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento, il FVOE, la piattaforma unica della trasparenza di ANAC sono solo alcune delle fondamentali novità introdotte che hanno richiesto un approfondito studio di norme, delibere ANAC, indicazioni dell'AgID per cercare di delineare un quadro di adempimenti che allo stato attuale non è ancora ben definito. Alcuni iniziali adeguamenti della sezione sono stati introdotti già nel secondo semestre 2023, ma l'adeguamento è oggetto anche del nuovo PIAO 2024-2026 e impegna, dunque, anche per il 2024.

Al fine di adempiere agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 23 del D.lgs. 33/2013 riferito alla pubblicazione degli elenchi aggiornati semestralmente dei provvedimenti amministrativi di dirigenti e degli organi di indirizzo politico con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di:

- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi,
- accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, si è proceduto nel modo di seguito descritto.

Per il primo semestre 2023, relativamente ai provvedimenti dei Dirigenti con ticket del 30/06/2023, è stata richiesta al Servizio Informatica e Statistica l'estrazione degli elenchi dalla piattaforma "Amministrazione aperta" e la conseguente pubblicazione dell'elenco dei provvedimenti adottati dai Direttori e dai Dirigenti, categorizzati dalle singole strutture regionali secondo le specifiche del suddetto art. 23. Per i provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico, poiché è entrata in uso la piattaforma «Compilazione Delibere di Giunta Regionale (DGR)», in collaborazione con il Servizio Informatica e Statistica è stata attivata una procedura informatica che consente automaticamente la pubblicazione degli elenchi dei Provvedimenti adottati dell'organo di indirizzo politico quando sono categorizzati in una delle categorie dell'art. 23 all'atto dell'inserimento della DGR nella specifica piattaforma. Per il secondo semestre, in raccordo con la Segreteria di Giunta, detta funzionalità è stata implementata anche sul sistema di protocollazione Archiflow per i Decreti del Presidente della Giunta Regionale; mentre per i provvedimenti dirigenziali si è adempiuto all'obbligo di pubblicazione con le medesime modalità attuate nel primo semestre. Considerate le differenti modalità di pubblicazione si è provveduto ad inviare una nota riepilogativa alle strutture regionali (prot. n. 393377 del 26/09/2023).

Nell'ambito dell'attività di raccordo con l'O.I.V. (art.1 co.8 bis L. 190/2012 e art. 44 Dlgs. 33/2013 e art.14, co. 4, lettera g D.lgs n. 150/2009) si segnalano:

- Relazione all'OIV ai fini della valutazione della performance individuale dei Dirigenti per l'annualità 2022 (nota CAP prot. n. 0142018/23 del 30/03/2023, e successiva rettifica prot. n. 0211271/23 del 17/05/2023) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione contenuti nel PTPCT 2022/2022 per l'anno 2022;
- Supporto all'OIV ai fini dell'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.lgs. n.150/2009, art. 14, co. 4, lettera g), per l'anno 2023 di cui alla Delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, recante: "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2023 e attività di vigilanza dell'Autorità".

Le sottosezioni di Amministrazione Trasparente interessate dalla verifica sono state:

- 1) Disposizioni generali (artt. 10 e 12)
- 2) Personale (incarichi conferiti o autorizzati - art. 18)

- 3) Bandi di concorso (art. 19)
- 4) Provvedimenti (art. 23)
- 5) Bandi di gara e contratti (art. 37)
- 6) Bilanci (art. 29)
- 7) Opere pubbliche (art. 38)
- 8) Altri contenuti - Registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016)
- 9) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012).

Detta attività ha comportato una serie di interlocuzioni con le strutture regionali, avviata con nota CAP prot. n. 227696 del 26/05/2023, con la quale sono state comunicate le sottosezioni di Amministrazione Trasparente oggetto di rilevazione affinché le strutture potessero verificare l'adeguatezza dei dati pubblicati e provvedere ad adeguarli ove necessario. Contestualmente l'Ufficio ha provveduto con il supporto del Servizio Informatica e statistica ad organizzare le informazioni contenute nelle suddette sezioni di AT in linea con lo schema trasmesso da ANAC. Successivamente sono state verificate le pubblicazioni in AT in collaborazione con i diversi Uffici.

In supporto all'OIV è stata proposta una griglia di valutazione precompilata. Per l'anno 2023 L'ANAC ha modificato le modalità di rilevazione e attestazione, infatti gli OIV hanno utilizzato un'apposita applicazione web resa disponibile sul sito dell'Autorità. Tramite l'utilizzo dell'applicativo e mediante specifica scheda è stato possibile documentare la verifica, effettuata nella sezione «Amministrazione trasparente» della Regione, non solo sulla pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, ma anche sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento, formato. L'attestazione degli OIV ha certificato che l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e integrata nella scheda delle verifiche di rilevazione al 30 giugno 2023, è stata pubblicata in data 17/07/2023 nella sezione AT/Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe/Attestazione dell'OIV / Anno 2023.

- Trasmissione delle tabelle di monitoraggio relative allo stato di attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione, nonché degli Obblighi di pubblicazione di cui al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Sottosezioni 2.4 e 4.2 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (approvato con D.G.R. n. 78 del 17/02/2023) al Servizio Innovazione, Gare e Contratti – DPB004 e all'OIV con nota prot. n. 0129196/23 del 26/03/2024.

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, con DGR n. 29 del 31/01/2023 il Piano annuale dei Controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – anno 2023 e da ultimo, DGR n. 5 dell’8.01.2024 il Piano annuale dei Controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – anno 2024 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 (di cui all’art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i.) che, adottata dalla Conferenza dei Direttori ai sensi dell’art. 9 della L.R. n. 6/2011, validata dall’OIV e 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.

Tale documento di rendicontazione, tramite i feedback sul ciclo avvenuto, soddisfa il duplice compito di valutare la performance dell'Ente e di alimentare l'avvio e l'elaborazione del ciclo performance successivo.

La Relazione sulle prestazioni integra, altresì, gli adempimenti in tema di controllo strategico, così come individuato dal decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 286 *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* e s.m.i., che, in particolare, all'art. 6, evidenzia il collegamento tra la valutazione e il controllo strategico, quali attività che mirano a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico (quali, ad esempio, il Documento di Economia e Finanza Regionale, il Programma di Governo e la sezione Performance del P.I.A.O, sottesi alla Relazione stessa).

Nella Relazione sulle prestazioni, infatti, come sopra esposto, sono contenute le risultanze dell'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi operativi effettivamente conseguiti e quelli assegnati, unitamente alle relative risorse, così come declinati in base agli obiettivi triennali del Documento di Economia e Finanza Regionale.

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, annualmente rivisto nelle sezioni di analisi, primariamente è strutturato come di seguito indicato:

- 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;

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 dell'anno 2022, è stata approvata con D.G.R. n. 563 del 11/09/2023 ed unitamente al relativo documento di validazione dell'OIV, è stata pubblicata sul sito istituzionale regionale nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente", all'esito della chiusura dei relativi cicli performance. La Relazione sulle Prestazioni annualità 2023 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").

Nell'annualità 2024 è stata inviata alla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, per il tramite del sistema Con.Te, dal competente Servizio regionale, la relazione annuale del Presidente della Regione sul sistema dei controlli interni e sui controlli effettuati nelle annualità 2022 e 2023, 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.

5. Pari opportunità

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 4 novembre 2010 n.183)", contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La successiva Direttiva n. 2 del 26.6.2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ribadisce la necessità che la scelta dei componenti ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza ed all'esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Con l'istituzione del CUG, il legislatore ha dunque inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo, da un lato, a rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.

In tale previsione, il CUG contribuisce dunque all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il CUG fornisce parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.

La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del C.U.G, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18.5.2021.

All'esito del trasferimento delle competenze "Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale" e "Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive" dal Servizio Personale al Servizio organizzazione, disposto

dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all'integrazione del CUG dell'Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

Con successivi provvedimenti del Servizio Organizzazione, da ultimo contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. DPB010/218 del 6.12.2023, si è proceduto alle ulteriori modifiche/integrazioni della composizione del Comitato di volta in volta necessarie.

Le modalità di funzionamento del CUG sono previste dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17.04.2012, successivamente modificato e 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.

Nell'annualità 2023, con DGR n.79 del 17.02.2023 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025 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.

Relativamente al Piano triennale delle Azioni Positive, 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.

La centralità del descritto ruolo del Comitato è stata di recente ribadita, nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29.11.2023, che al par. 3.1. inserisce per l'appunto, tra le Azioni per una cultura del "rispetto", l'assoluta necessità della costituzione e dell'operatività di tale organismo in tutte le

Amministrazioni pubbliche indicate dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., chiamato ad operare non in maniera isolata, ma all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti: dal responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, alla Consigliera di parità, all'OIV, al RSSPP, alla consigliera di fiducia, laddove nominata, ed altri.

La stessa Direttiva evidenzia in maniera articolata le attività e le azioni di competenza del CUG volte a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne: divulgazione di materiale informativo all'interno delle Amministrazioni per sensibilizzare il personale sui fenomeni di violenza; pubblicazione sul sito Internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, per la richiesta di aiuto in sicurezza; attivazione di iniziative formative per i dipendenti, di azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulle situazioni di violenza/molestie, di adozione di Codici etici.

L'attività dell'Organismo è disciplinata dal Regolamento del 17.4.2012, integrato il 9.9.2013 ed aggiornato il 5.10.2017.

8. Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Benessere organizzativo

L'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, in particolare delle donne.

L'obiettivo del Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

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.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, 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.

Con DGR n. 418 del 9.7.2021 è stato disposto il passaggio delle competenze "Supporto al CUG della Giunta Regionale" e "Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive" dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Occupazionale e Comunicazione Interna.

Da ultimo, a seguito delle modifiche normative *medio tempore* intervenute, in sede di approvazione del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, conv. dalla Legge n. 113 del 6.8.2021 e s.m.i., con D.G.R. n. 79 del 17.02.2023 è stato approvato, tra gli ulteriori allegati al P.I.A.O. 2023 - 2025 annualità 2023, il Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2023 - 2025, i cui obiettivi sono orientati all'approvazione di documenti quali il Bilancio di genere, il Codice Etico e la "Carta del tempo del lavoro manageriale" e che mira ad improntare la formazione con sulla cultura delle pari opportunità e ad attuare Indagini sul benessere organizzativo.

Per il completamento delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere, il Piano prevede la definizione, da parte del Dipartimento Risorse, "di un gruppo di lavoro con le professionalità interne alle strutture regionali che saranno coinvolte durante la raccolta dei dati", attraverso il quale raccogliere i dati utili, con particolare riferimento a quelli attinenti a: la composizione del personale dipendente, la distribuzione del salario accessorio e degli strumenti di welfare per genere, le Voci di entrata / spesa, la programmazione degli interventi regionali, azioni poste in essere per la rimozione delle barriere architettoniche per personale diversamente abile. La fase successiva è rappresentata dalla redazione del bilancio di genere. Con note prot. n. 0128070/23 del 23.3.2023 e prot. n. 204379 dell'11.5.2023, il Servizio Organizzazione ha richiesto il riscontro alla propria nota prot. n. 0527045/22DPB010 del 13.12.2022, circa l'indicazione di un nominativo da inserire

nel costituendo gruppo di lavoro per l'acquisizione dei dati e delle informazioni necessarie all'elaborazione del bilancio di genere. All'esito dei riscontri da parte di tutte le Strutture regionali interessate, si procederà alla costituzione del gruppo. Nelle more di quanto sopra, il Servizio Organizzazione ha comunque svolto un'attività di raccolta dei dati disponibili, compresi nella propria competenza, attinenti essenzialmente all'analisi del contesto di riferimento ed in particolare alla composizione del personale della Giunta ed all'utilizzo di strumenti di welfare migliorativi dell'organizzazione del lavoro, come il ricorso all'istituto del lavoro agile. A tale ultimo proposito, nella sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile" è riportata una sintesi della rilevazione sull'attuazione del lavoro agile svolta dal Servizio Organizzazione, elaborata sulla base dei risultati del questionario trasmesso alla Direzione Generale, ai Dipartimenti e ai Servizi Autonomi con nota prot. n. DPB010/469189/23 del 20.11.2023.

Per quanto concerne l'implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità, si richiama la D.G.R. n. 79 del 17.2.2023, recante "Art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113. Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo. Triennio 2023 - 2025 - Annualità 2023. Approvazione ulteriori allegati costituenti parti integranti e sostanziali", con cui, tra l'altro, sono stati approvati: il Programma Triennale delle Attività Formative per i dipendenti della Giunta Regionale della Regione Abruzzo – annualità 2023 – 2025, con cui sono state definite le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell'arco temporale considerato. In particolare, il Programma prevede la formazione obbligatoria sul Piano delle Azioni positive 2022/2024, con i seguenti contenuti: Il ruolo e i compiti del CUG, la normativa in materia di antidiscriminazione e parità tra uomini e donne, la mediazione dei conflitti (l'incompatibilità ambientale, lo straining, il mobbing e le molestie), il benessere organizzativo ed il disagio lavorativo, il Programma annuale delle Attività Formative 2023.

Tra queste, l'Azione formativa n. 5, attinente alla formazione obbligatoria su tematiche trasversali per tutti i dipendenti della Giunta Regionale, elaborata sulla scorta del p. 4.5 del Piano triennale e modulata per l'appunto sul Piano delle Azioni Positive 2023/2025. L'obiettivo è quello di fornire gli elementi necessari per un inquadramento sistematico dei diversi diritti delle pari opportunità e non discriminazione presenti nel nostro Ordinamento, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro. Le attività formative si sono regolarmente svolte, attraverso webinar erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento.

All'esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consiglieria di Parità Regionale, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023 è stato approvato il modello di Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo, utile strumento di ricognizione dello "stato di salute" dell'organizzazione, che consente di far emergere sia le criticità che i punti di forza delle strutture in cui l'indagine viene svolta, e permette, alla luce di ciò, di individuare gli interventi sull'organizzazione interna necessari al miglioramento

del benessere dei lavoratori e all'incremento della produttività. Quanto sopra, nel presupposto che l'efficienza e l'efficacia dei processi e dei risultati di un'organizzazione passi anche attraverso il mantenimento di un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti, all'interno di un quadro costruttivo di corretta convivenza lavorativa interna.

Il questionario si articola in due sezioni, la prima per la rilevazione del benessere organizzativo con nove aree di indagine (il clima di lavoro e le discriminazioni, l'equità dell'amministrazione, la crescita professionale, il lavoro, il contesto lavorativo, i colleghi, il senso di appartenenza, l'immagine dell'amministrazione e l'importanza degli ambiti di indagine); la seconda sulla valutazione del superiore gerarchico con tre aree di indagine (il dirigente e la mia crescita, il responsabile d'ufficio e la mia crescita e l'Autovalutazione).

Il questionario è stato somministrato, in forma anonima, a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, attraverso un apposito collegamento sulla Intranet dell'Amministrazione, dal 1° al 30 giugno 2023. I dati emersi dalla somministrazione dei questionari sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica, quale avvio di un processo di ulteriore dettaglio nell'articolazione dei dati raccolti, volto alla predisposizione del massimo ventaglio possibile di lettura, per l'interpretazione e l'approfondimento delle relative risultanze.

Sempre all'esito delle interlocuzioni con il CUG e la Consigliera di Parità Regionale, con D.G.R. n. 385 del 10.7.2023 si è proceduto all'approvazione del Codice Etico, elaborato da un gruppo di lavoro interno al Servizio Organizzazione, importante strumento di prevenzione e contrasto di qualunque atto o comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing che sia tale da arrecare un pregiudizio alla dignità, alla condizione fisica e psichica della persona ed al suo benessere all'interno del luogo di lavoro. Il Codice Etico è stato pubblicato sul B.U.R.A.T. Ordinario n. 30/2023 del 26.7.2023 ed è disponibile su Amministrazione Trasparente. Tra gli strumenti nello stesso previsti vi è l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, avente il compito di fornire consulenza ed assistenza a coloro che, all'interno delle strutture della Giunta, siano oggetto di comportamenti o atteggiamenti di molestia e/o discriminazione o che preludano agli stessi, nelle forme previste dal Codice.

E' stata avviata un'attività di ricerca circa il ricorso allo strumento della Carta del tempo manageriale, sulla scorta delle Linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022 in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", che declina gli obiettivi prioritari da perseguire "nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico", al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione. Le linee guida si rivolgono in particolare alle

figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di disuguaglianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo professionale.

7. Grado di condivisione del sistema di valutazione

La Regione Abruzzo ha recepito i dettami del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. emanando la legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 con la quale ha stabilito che la Regione misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della 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, il successivo aggiornamento del Sistema adottato con D.G.R. n.605 del 18/10/2022 e, da ultimo aggiornamento con DGR n. 83 del 21/02/2023.

Allo stato attuale sarebbe auspicabile la concreta informatizzazione del ciclo della performance e dei relativi 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 sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione della performance

L'Organismo:

- dà atto del miglioramento, sia in termini di contenuti sia sul piano del rispetto delle tempistiche, della pianificazione integrata e del monitoraggio sia in tema di sviluppo della performance e sia nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche mediante il raccordo e continuo confronto con le Direzioni. Raccomanda la progressiva ottimizzazione della fase di pianificazione, con la definizione di obiettivi innovativi e l'introduzione di nuovi indicatori di risultato e di impatto, che valorizzino l'azione amministrativa rispetto agli stakeholders e al territorio;
- dà atto dei progressi intrapresi dall'Amministrazione in merito alla differenziazione nei pesi economici delle posizioni dirigenziali e degli incaricati di elevata qualificazione, in una logica meritocratica e di sviluppo manageriale delle figure di responsabilità ai vari livelli dell'organizzazione;
- raccomanda di rafforzare anche la differenziazione nelle valutazioni, a tutti i livelli, promuovendo meccanismi premiali che valorizzino l'impegno profuso, i risultati raggiunti, la flessibilità nella gestione di urgenze e di progettualità complesse, nonché le competenze maturate nel periodo oggetto di valutazione;
- segnala che è necessario riconsiderare la dotazione di personale della Struttura Regionale responsabile del ciclo performance e coadiuvare la stessa nel finalizzare l'avviata informatizzazione del processo; ciò sia al fine di garantire il rispetto delle tempistiche di conclusione del procedimento, sia la fine di modernizzare il processo, anche alla luce della spinta alla digitalizzazione che l'emergenza sanitaria COVID - 19 ha indirizzato e comunque per evitare errori che possono afferire alle lavorazioni cartacee e manuali;
- raccomanda la revisione ed aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, inserendo le recenti novità normative (in primis il riferimento è al DL 80/2021 che introduce il PIAO) nonché le Circolari del Dipartimento Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato ed evidenziando le specificità dell'organizzazione della Regione, e del momento e contesto in cui opera;
- ritiene utile l'evoluzione del controllo di gestione da strumento essenzialmente contabile a cruscotto di controllo strategico, che correli 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, per elaborare modelli di reporting e di verifica degli andamenti delle strutture regionali;
- suggerisce la promozione di incontri di coordinamento con gli enti strumentali regionali, al fine di allineare le prassi e le modalità operative, ad oggi ancora disomogenee, introducendo anche elementi innovativi 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 ed integrata degli esiti, anche ai fini della ottimale identificazione delle eventuali misure correttive.

Enti strumentali regionali Regione Abruzzo

Anno 2023

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 2023.

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 2023-2025 risultano pubblicati per:

- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Chieti e Pescara - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 30/04/2023
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Teramo - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 25/09/2023
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di L'Aquila - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 30/01/2023
- ✓ Agenzia Regionale dell'Abruzzo per la Committenza (AreaCom) - approvazione con Delibera direttoriale n. 25 del 27/05/2023
- ✓ Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente - approvazione con Delibera direttoriale n. 48/2023, variazione approvata con DDG n.86 del 07/08/2023.
- ✓ Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo (ASR Abruzzo) - approvazione con Delibera n. 12 del 22.03.2023
- ✓ Ufficio Speciale Ricostruzione Sisma 2016 - Abruzzo - approvazione con Decreto Direttoriale n. 619 del 31 marzo 2023.

Non risulta pubblicato il PIAO 2023-2025 per:

- ✓ Agenzia Regionale di Protezione Civile

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

La specifica Sezione obiettivi di performance organizzativa non è tuttavia evidenziata per tutti gli enti strumentali in modo strutturato e dedicato.

Performance individuale

Sempre con riferimento ai PIAO 2023-2025 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 2023-

Alla data odierna, l'OIV ha concluso le Sue attività istruttorie, di valutazione e di validazione del ciclo della performance 2023 per i seguenti Enti Strumentali:

- ✓ *Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Chieti e Pescara*
- ✓ *Agenzia Sanitaria Regionale - Abruzzo (ASR Abruzzo)*
- ✓ *Agenzia di Protezione Civile - Regione Abruzzo (APC Abruzzo)*

L'OIV è in attesa della documentazione afferente al ciclo performance 2023 da parte degli altri Enti.

Attende inoltre la documentazione afferente al ciclo performance 2022 da parte dell'ente *Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) - L'Aquila*. Per tutti gli altri enti strumentali, il ciclo performance 2022 è stato positivamente concluso nell'anno 2023.

Infrastruttura di supporto

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

È in corso di finalizzazione 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 2023 è stata effettuata dall'OIV l'attestazione della trasparenza, secondo le Direttive ANAC (Delibera 203 del 17 maggio 2023), per tutti gli Enti Strumentali. Sono state utilizzate nel 2023 per l'attestazione (entro il 15 settembre 2023) ed il monitoraggio (entro il 10 dicembre 2023) le nuove modalità di profilazione ed attestazione previste da ANAC tramite Portale web.

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 2023 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.

L'ente *Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) - L'Aquila* non ha concluso il ciclo performance 2022, e non ha dunque utilizzato le risultanze del ciclo performance ai fini dell'erogazione dei premi di risultato per tale annualità.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Per il 2023 non risultano agli atti report di monitoraggio periodico degli obiettivi. La fase di monitoraggio è tuttavia rilevante, al fine di individuare eventuali scostamenti e pianificare azioni correttive, e l'OIV raccomanda particolare attenzione per questa fase intermedia del ciclo della performance annuale.

Per l'Organismo Indipendente di Valutazione

Ing. Lisa Zanardo (Presidente)

30 aprile 2024