



Consiglio regionale della Calabria
Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione
sul monitoraggio e sul funzionamento complessivo del Sistema
di valutazione, trasparenza e integrità dei
controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del
D.Lgs. n. 150/2009, della Legge regionale della Calabria 3
febbraio 2012 n. 4 nonché secondo le Linee Guida ANAC
delibera n. 23/2013

Anno 2015

I. Premessa

1. Le fonti

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, titolo II, recante misure di "*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 disciplinato in via generale il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, stabilendo che (art. 16, Dlgs. n. 150/2009) gli ordinamenti delle regioni devono essere adeguati ai principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, mentre trovano immediata applicazione le disposizioni contenute nell'articolo 11, commi 1 e 3.

L'art. 14, comma 4, lett. c), del citato D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. e le successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2013 della Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche /Autorità Nazionale Anticorruzione hanno delineato il quadro del sistema di monitoraggio nell'ambito del ciclo di gestione della *performance* ed il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione. *Medio tempore*, la legge regionale della Calabria 3 febbraio 2012, n. 4, recante "*Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale*", ha adeguato l'ordinamento del Consiglio regionale alle disposizioni del citato D.Lgs. 150/2009 prevedendo l'adozione progressiva di un sistema di misurazione e valutazione della performance.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 113 del 28 dicembre 2012 è stato approvato il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" del Consiglio regionale della Calabria al fine di adottare un sistema di gestione del Ciclo della performance in attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate D.lgs. n. 150/2009 e L.R. n. 4/2012.

Il Consiglio regionale della Calabria si è dotato del "*Piano della performance*" per gli anni 2013/2015 in attuazione del cit. D.lgs. 150/2009, nonché dell'art. 7 della L.R. n. 4/2012, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 61 del 25 ottobre 2013 (Il "*Piano della performance*" 2013/2015 risulta pubblicato sul sito, nella Sezione dedicata, il successivo 28 novembre 2013).

Quale *linea strategica* dell'attività amministrativa dell'Ente è stata primariamente individuata l' "*Incremento del livello di efficacia e di efficienza volto ad un generale accrescimento della qualità delle attività realizzate*" (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n.113 del 28 dicembre 2012), in attuazione della quale sono stati individuati gli *obiettivi strategici* della struttura burocratica per il triennio 2013/2015 (approvati con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 7 maggio 2013 di individuazione degli Obiettivi strategici-Capo di Gabinetto, degli Obiettivi strategici comuni al Segretariato Generale ed a tutte le Aree Funzionali, degli obiettivi strategici-Segretariato Generale).

Come è noto, gli obiettivi rappresentano i traguardi che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione.

In particolare, gli obiettivi strategici fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e presentano un elevato grado di rilevanza, richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

In coerenza con gli obiettivi strategici, il Consiglio regionale ha successivamente individuato ed assegnato nell'ambito del piano della performance 2015 gli obiettivi operativi 2015 (che

risultano pubblicati sul sito nella apposita sezione il 30 aprile 2015), modificati ed integrati in corso di esecuzione (altresì pubblicati sul sito il 23 giugno 2015).

2. I Compiti dell'OIV

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) svolge in modo indipendente alcune importanti funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance, in quanto assolve a specifici compiti in materia di misurazione e valutazione della performance, nonché in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Nell'inquadramento generale e secondo la più recente disciplina che ne ha rafforzato i compiti (D.P.R. 09/05/2016, n. 105 "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni", in Gazz. Uff. 17 giugno 2016, n. 140.), l'OIV supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Conseguentemente l'OIV, propone al vertice politico la valutazione dei dirigenti apicali. Con le attività di monitoraggio, verifica che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti. Spettano agli OIV compiti ulteriori in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione così come disciplinati dall'art. 1 della Legge 190/2012 (L. 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, in Gazz. Uff. n. 265 del 13 novembre 2012) più recentemente modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) ed altresì definiti dagli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione. Sul piano sistematico ed ai fini di una più congrua integrazione di tutte le funzioni degli OIV, funzionale alla *ratio legis* della riforma delle pubbliche amministrazioni, giova rammentare che tali organi promuovono ed attestano l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ed altresì verificano i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Nelle more dell'adozione del decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (art. 6, comma 4, del dPR n. 105/2016) che individuerà i requisiti di competenza, esperienza ed integrità che dovranno possedere gli iscritti all'elenco nazionale degli OIV, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica, con nota circolare prot. n. DFP-0037249 del 14 luglio 2016 sull'interpretazione dell'articolo 6, comma 5, del dPR n. 105/2016, sono state confermate le nomine degli organismi indipendenti di valutazione nella fase transitoria e sino alla loro naturale scadenza.

Il Consiglio regionale della Calabria ha nominato ai sensi dell'art. 8 comma 1 della cit. L.R. n. 4/2012 l'Organismo Indipendente di Valutazione (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 123 del 28 dicembre 2012) al cui termine è subentrato l'odierno OIV per effetto della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 15/2016 del 19 aprile u.s. e del successivo parere favorevole della Funzione Pubblica.

L'odierno OIV all'atto dell'insediamento ha proseguito doverosamente nell'espletamento delle proprie funzioni con riferimento al periodo gestionale in corso (anno 2016), ricongiungendole per esigenze di continuità gestionale e dei servizi, ai periodi pregressi (2014-2015) monitorati dal cessato organismo, completandone le attività a sanatoria ove siano risultate sospese e/o interrotte e/o non completate per ciascun arco temporale di riferimento. L'odierno OIV sta assolvendo a tali compiti, in conformità a quanto sopra indicato, tenendo conto degli elementi di contesto esterno (ad es: le riforme legislative in atto e le linee guida dell'ANAC) ed interno (ad es: i processi di riorganizzazione del sistema amministrativo del consiglio regionale avviati nel 2015), dello stato dell'arte del sistema di valutazione e misurazione della performance in essere, delle criticità rilevate e della necessità di promuovere l'aggiornamento di tale sistema per contribuire alla ottimizzazione dei processi e dei risultati secondo criteri di valutazione effettivamente premianti e selettivi, al potenziamento della performance organizzativa ed individuale, che attraverso l'obiettivo valutazione dalla dirigenza promuova, a cascata, la gestione e l'organizzazione del personale del comparto.

Tra i compiti assegnati, per quanto di rilievo alla presente, l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Ufficio di Presidenza, garantisce la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione, propone all'Ufficio di Presidenza la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi, valida la relazione della performance (art. 8, L. r. n. 4/2012 cit. e art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009). La validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell'anno precedente) attraverso la verifica, da parte dell'OIV, della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

All'uopo, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance. Secondo le indicazioni dell'ANAC. Nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio Regionale le attività di monitoraggio dell'OIV sul ciclo della performance relativa al periodo in corso sono declinate con periodicità semestrale. Secondo le indicazioni dell'ANAC, entro il 30 aprile di ogni anno, in genere, gli OIV relazionano sul funzionamento del sistema di valutazione della performance. A tale proposito con delibera n. 23/2013 dalla Civit/ANAC sono state diffuse le Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009), indirizzate specificamente alle amministrazioni statali, agli enti pubblici non economici nazionali e alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura sulla base del protocollo stipulato tra Civit e Unioncamere.

E' previsto, altresì, che le medesime siano assumibili a "parametro di riferimento" anche per tutti gli altri gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, tra le quali si ricomprendono anche gli organi legislativi regionali.

III. il rafforzamento dell'integrazione della performance con gli obblighi di trasparenza e con le misure di prevenzione della corruzione. La compliance attraverso l'integrità.

Nel percorso in atto l'odierno OIV intende promuovere, sostenere e contribuire all'azione di innovazione culturale e di miglioramento della compliance attraverso il rafforzamento e l'integrazione della performance con gli strumenti di risk assessment, tipici delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

E' altresì compito dell'OIV, infatti, promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità, assicurando le funzioni in materia di anticorruzione, che le più recenti riforme legislative e le linee guida dell'ANAC hanno particolarmente rafforzato.

A tal fine le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance (art. 10, comma 4, D.lgs. n. 33/2013).

Per quanto riguarda le misure anticorruzione, l'Allegato al Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2013 nell'individuare i "Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione", declina i compiti degli O.I.V. e degli altri organismi di controllo interno" in quanto essi: partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2.); considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001).

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a concorrere sinergicamente alla strategia nazionale di prevenzione della corruzione, in quanto soggetti istituzionali responsabili dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 l. n. 190 del 2012);

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione, riassuntivamente indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione nei seguenti: l'autorità di indirizzo politico, il responsabile della prevenzione, referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza, tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza, gli O.I.V. e gli altri organismi di controllo interno, tutti i dipendenti dell'amministrazione, i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

Tra le azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione, lo strumento principale, l'art. 1, comma 5, della l. n. 190, prescrive che "le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio"; per le regioni e gli enti locali il successivo comma 60

stabilisce che “Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, attraverso intese in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, si definiscono gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della presente legge, con particolare riguardo: a) alla definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2013-2015, e alla sua trasmissione alla regione interessata e al Dipartimento della funzione pubblica; (...)”; il comma 6 per gli enti locali precisa che “Ai fini della predisposizione del piano di prevenzione della corruzione, il prefetto, su richiesta, fornisce il necessario supporto tecnico e informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione.”.

Secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e degli aggiornamenti di cui al PNA 2015, del PNA 2016, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno; in esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo; ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione del P.T.P.C., in sostanza, l'amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti.

Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischio e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo che, nel breve e lungo periodo lo neutralizzi nell'ambito di ogni area gestionale e di tutte le procedure ed i procedimenti mappati dalla pubblica amministrazione, contribuendo a ridurre i casi di *malaadministration*, a potenziare la performance, ottimizzando i risultati e razionalizzando le risorse allocate.

Il P.T.P.C. quindi è un programma di attività, che partendo da una integrale descrizione di tutti i processi ed i procedimenti amministrativi, analizza ed indica nelle aree di rischio i rischi specifici, le misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, indicando i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura, le azioni di monitoraggio ed i tempi.

Secondo le indicazioni dell'ANAC il P.T.P.C. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Il P.T.P.C. deve contenere l'individuazione e prevedere l'implementazione anche delle misure di carattere trasversale, obbligatorie o ulteriori, tra le quali la Trasparenza che, di norma, costituisce oggetto di un'apposita sezione del P.T.P.C. (Piano Triennale Trasparenza

ed Integrità P.T.T.I.) (art. 10, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nel testo previgente al D.lgs. n. 27 maggio 2016, n. 97, cd. FOIA).

Nell'ambito dei soggetti che concorrono strategicamente alla prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione, al paragrafo "Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione", l'allegato 1 al PNA 2013 declina i compiti degli O.I.V. e degli altri organismi di controllo interno" in quanto:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2.);
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);

L'efficacia del P.T.P.C. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia collegato e coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione.

Il P.T.P.C. deve quindi essere strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse, sicchè risulta importante stabilire gli opportuni collegamenti con il ciclo della performance.

Secondo le indicazioni dell'ANAC, le amministrazioni devono procedere, come da indicazioni già ricevute dalla delibera n. 6 del 2013 della C.I.V.I.T., alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- alla performance;
- agli standard di qualità dei servizi;
- alla trasparenza ed alla integrità;
- al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

E' dunque necessario un coordinamento tra il P.T.P.C. e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché di quelli individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009, ossia:

- il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009),
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009),
- il P.T.T.I.

Tale coordinamento si attualizza precipuamente nel monitoraggio con il "dialogo" istituzionale, la collaborazione tra uffici e responsabili e l'integrazione della performance.

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni debbano procedere all'inserimento dell'attività che pongono in essere per l'attuazione della l. n. 190 nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel P.P. (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali).

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del P.T.P.C.

In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C. vengono inserite in forma di obiettivi nel P.P. nel duplice versante della:

- performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento:

- all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150 del 2009);

- allo 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 (art. 8, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 150 del 2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di accountability riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;

- performance individuale (ex art. 9, d.lgs. n. 150 del 2009), dove andranno inseriti:

- nel P.P. ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, commi 1, lett. l) bis, ter, quater, d.lgs. n. 165 del 2001; ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale;

- nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009 gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C. (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale) occorre dare specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. n. 150 del 2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione dovrà verificare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Dei risultati emersi nella Relazione delle performance il responsabile della prevenzione della corruzione deve tener conto:

- effettuando un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati degli scostamenti rispetto ai risultati attesi;

- individuando delle misure correttive, sia in relazione alle misure c.d. obbligatorie che a quelle c.d. ulteriori, anche in coordinamento con i dirigenti in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, commi 1, lett. l) bis, ter, quater, d.lgs. n. 165 del 2001 ed i referenti del responsabile della corruzione;

- per inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il P.T.P.C..

- che anche la performance individuale del responsabile della prevenzione deve essere valutata in relazione alla specifica funzione affidata, a tal fine inserendo nel P.P. gli obiettivi affidati. Ciò naturalmente pure al fine di consentire un'adeguata remunerazione mediante il trattamento accessorio della funzione svolta.

In merito agli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33 del 2013 (nel testo previgente alla riforma del Dlgs. 97/2016), al termine ed alle modalità di aggiornamento del Piano Triennale sulla Trasparenza e l'Integrità ed al suo coordinamento con il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione occorre avere riguardo alle linee guida sulla trasparenza (delibera n. 50 del 2013 della C.I.V.I.T.). E' opportuno comunque richiamare l'attenzione anche in questa sede ed in considerazione delle citate fonti normative, sugli obblighi di trasparenza nella predisposizione del P.T.P.C. e del P.T.T.I. (di norma, sezione del P.T.P.C.) e sugli effetti che la legge riconnette a tali obblighi.

L'art. 10 del d.lgs. n. 33 (nel testo previgente) prevede che il P.T.T.I. costituisce, di norma, una sezione del P.T.P.C. e il ruolo di responsabile della trasparenza è svolto, di norma, dal responsabile della prevenzione. Il P.T.T.I. è volto a garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Salvi i limiti stabiliti all'art. 4 del decreto, gli obblighi di trasparenza in esso contenuti comportano:

- in capo all'amministrazione, l'obbligo di pubblicazione, in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'Allegato A del decreto, nei propri siti istituzionali dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni,
- in capo ai cittadini, il diritto (di chiunque) di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

L'amministrazione nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalle succitate disposizioni normative e programmate nel P.T.T.I. deve adottare, ex art. 1, comma 15, l. n. 190, criteri di:

- facile accessibilità;
- completezza;
- semplicità di consultazione.

Le amministrazioni hanno l'obbligo di predisporre sulla home page del proprio sito istituzionale la sezione: «Amministrazione trasparente » (art. 9 d.lgs. n. 33 del 2013), all'interno della quale debbono provvedere alla pubblicazione delle pubblicazioni prescritte in maniera organica e di facile consultazione. Nella sezione deve essere inoltre evidenziato il nominativo del responsabile della prevenzione, del responsabile della trasparenza (ove non coincidenti) e dei referenti. Nella predisposizione del P.T.T.I. le amministrazioni devono tener presenti le linee guida in materia di trasparenza (in particolare delibera della C.I.V.I.T. n. 50 del 2013).

IV. Profili di diritto intertemporale e precisazioni sul metodo di lavoro dell'OIV

L'odierno Organismo indipendente di Valutazione OIV è stato nominato e costituito ai sensi della Legge regionale del 3 febbraio 2012, n. 4 con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale della Calabria del 19 aprile 2016 n. 15 ed a seguito del perfezionamento della procedura con acquisizione del parere del Dipartimento della Funzione.

Con il provvedimento di nomina di cui alla citata deliberazione dell'U.P. n. 15/2016 l'odierno OIV è stato anche incaricato di *"provvedere agli adempimenti di competenza, non*

ancora espletati alla data della sua entrata in carica, relativi al ciclo della performance per gli anni 2014 e 2015".

In concomitanza al suo insediamento (verbale n. 1/2016 del 3 giugno 2016), lo scrivente OIV ha avviato conseguentemente ogni utile attività e adempimento di competenza per andare a regime sul periodo gestionale in corso, ricongiungendolo, per gli aspetti attinenti il monitoraggio e la validazione del sistema di misurazione della performance ai periodi precedenti (2004 e 2005).

Per quanto riguarda il metodo di lavoro si osserva che sul piano intertemporale le attività di monitoraggio e verifica condotte a consuntivo dall'odierno OIV rispetto al periodo gestionale di riferimento 2015, per come specificato nei paragrafi successivi, si collocano a cavallo dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 27 maggio 2016, n. 97 di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (cd. FOIA, in vigore dal 23 giugno 2016).

Le attività istruttorie di monitoraggio e verifica a consuntivo 2015 e le carte di lavoro che sottendono alla presente relazione hanno dunque tenuto conto dell'osservanza degli obblighi derivanti dalla disciplina previgente per ciascuno dei periodi esaminati, altresì rilevando - nell'ottica del miglioramento continuo e con attenzione alla valutazione del periodo gestionale corrente 2016 ancora in corso - la propensione del sistema in uso ad adeguarsi alle citate novelle oltre che al regolamento di riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in base al d.P.R. 9 maggio 2016 n. 105.

Medio tempore, inoltre, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pubblicato lo scorso 4 agosto 2016 il testo definitivo del primo PNA (ANAC, Delibera n. 831 del 3 agosto 2016), adottato a seguito della riforma del d.l. 90/2014 che assegna alla medesima Autorità specifici poteri. L'art. 19, c. 15, d.l. 24 giugno 2014, n. 90 conv. in L. n. 114/2014, infatti, trasferisce all'Autorità le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190 recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione».

Il Piano costituisce un atto di indirizzo per le amministrazioni chiamate ora ad adottare o ad aggiornare concrete e effettive misure di prevenzione di fenomeni corruttivi e nello specifico l'amministrazione del Consiglio Regionale della Calabria dovrà provvedere entro le prossime scadenze del 2016 ad aggiornare i propri strumenti di anticorruzione e trasparenza in conformità al citato PNA 2016 altresì coordinandosi per ragioni di uniformità con le indicazioni che perverranno dalle Conferenze dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, nell'ambito della quale anche questa Amministrazione è ovviamente rappresentata.

Il PNA 2016 contempla uno specifico paragrafo dedicato alle funzioni degli OIV, ribadendo che tali organismi rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, nello svolgere i compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, altresì aggiornate alle nuove previsioni del citato regolamento d.p.r. del 9 maggio 2016, n. 105.

In particolare, gli OIV validano la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse; propongono all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti; promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 1, lett. g), d.lgs. 150/2009).

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013, ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10).

Gli OIV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44).

L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43).

Resta fermo il compito degli OIV concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009.

L'OIV, inoltre, esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001.

Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispose e trasmette all'OIV, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPC (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Ciò in linea di continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del d.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Il PNA 2016 riserva, infine, le ulteriori indicazioni sull'attività degli OIV in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ad atti di regolamentazione da valutarsi congiuntamente al Dipartimento della funzione pubblica.

V. Lo stato dell'arte (anno 2015)

.Da quanto in atti è emerso che il ciclo della performance per l'anno 2015 pur documentato dal sistema di misurazione in diverse fasi non è stato concluso entro il termine prescritto del 30 giugno 2016 con l'adozione della relazione finale sulla performance, prevista dall'art. 7, comma 1, lett. b) della L.R. 3 febbraio 2012, n. 4, per fatti legati all'avvicendamento degli organi politici e di vertice.

Con il provvedimento di nomina di cui alla citata deliberazione dell'U.P. n. 15/2016 l'odierno OIV, infatti, è stato anche incaricato di "*provvedere agli adempimenti di competenza, non ancora espletati alla data della sua entrata in carica, relativi al ciclo della performance per gli anni 2014 e 2015*".

L'odierno OIV ha avviato simultaneamente le attività di validazione degli obiettivi 2016 e di verifica e monitoraggio relativamente al ciclo della performance 2016 per andare a regime sulla gestione strategica. Al contempo ha provveduto a ricongiungere le attività di monitoraggio, verifica e valutazione della performance ai cicli precedenti (2014 e 2015), per consentirne a consuntivo e sanatoria, ogni attività ed adempimento utile.

Trattandosi di attività di monitoraggio e di valutazione di periodi gestionali pregressi e già compiuti nell'arco temporale di riferimento rispetto alle attività, alle procedure ed ai procedimenti da analizzare, si è reso necessario, pur con numerose criticità, attenersi al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso il medesimo Consiglio Regionale.

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV "*monitorea il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*".

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda, infatti, che il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT.

Nel suo operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità. Come già evidenziato nella delibera CiVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Tutto ciò premesso e considerato, tenuto conto anche del fatto che lo scrivente OIV, essendosi insediato solo nel giugno del 2016 e non avendo potuto partecipare né alla definizione, né alla validazione, né al monitoraggio degli obiettivi, ha assunto l'onere di chiudere in sanatoria, come già fatto per il 2014, il ciclo della performance 2015, si è stabilito di strutturare nel merito la relazione che compendiasse sia le attività di monitoraggio a consuntivo delle fasi di avanzamento della performance sia la valutazione sul funzionamento del sistema, tenendo conto delle superiori premesse e soffermandosi sui seguenti temi/aree/sezioni di esame:

A. *Performance* organizzativa e individuale

B. Processo di attuazione del ciclo della *performance* e *infrastruttura di supporto*

- C. Gli adempimenti inerenti alla trasparenza ed all'anticorruzione e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- D. Sistema di misurazione e valutazione

Per ciascuna delle suindicate aree di trattazione lo scrivente OIV ha proceduto ad una ricognizione dello stato dell'arte, all'esame di quanto in atti documentato, al pedissequo riscontro in sede di audit con i dirigenti preposti e nell'ambito di riunioni operative.

La ricognizione finalizzata a tener luogo alle attività di monitoraggio periodiche per l'anno 2015, supporta altresì la fase di osservazione sulle criticità del sistema della valutazione della performance vigente e le conseguenti indicazioni dello scrivente OIV ai fini dell'aggiornamento e del sistema in uso e dell'implementazione di azioni correttive sulla gestione corrente.

A tale proposito si osserva che nonostante l'ottima performance complessivamente registrata nei periodi precedenti e l'implementazione di un sistema di misurazione più che buono, esso però nel tempo ha mostrato incongruenze la cui analisi è oggetto di una più approfondita verifica a cura dello scrivente OIV nella relazione sul funzionamento della performance 2016, della quale l'odierno documento introduce alcuni profili di esame.

Giova ulteriormente rilevare che l'elaborazione di una proposta di "Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio regionale della Calabria" collegato all'obiettivo strategico "Migliorare la qualità dei servizi attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle procedure ed il contenimento della spesa" ha costituito specifico obiettivo operativo 2015 assegnato al settore Segreteria Ufficio di Presidenza. Tale cospicua proposta elaborata doviziosamente dai dirigenti preposti ha costituito uno dei punti di analisi plausibili dai quali lo scrivente OIV ha preso le mosse per proporre l'aggiornamento del sistema della performance per il 2016, a regime dal 2017. Secondo i criteri del sistema di misurazione in uso e le metodiche ANAC (Ex Civit), per quanto riguarda il 2015, si è proceduto all'esame ed al completamento delle carte di lavoro, all'approfondito esame e verifica della documentazione inerente la performance 2015 custodita presso gli Uffici ed in particolare presso il Settore Supporto al controllo Strategico, nonché al rigoroso riscontro di quanto documentato *illo tempore* dai dirigenti responsabili con relazioni e schede di sintesi ed aggregazione dei dati mediante una cospicua attività istruttoria da parte dello scrivente OIV.

Per come tracciato in atti, le attività di monitoraggio e verifica sono state sviluppate attraverso l'esame della documentazione acquisita presso gli Uffici o trasmessa con mail e su supporto informatico, mediante attività preistruttoria da parte dei componenti l'OIV nell'ambito di riunioni operative presso la sede istituzionale, riunioni telematiche tra i componenti l'OIV e sessioni di studio e lavoro autonome da parte dei citati componenti..

Si è proceduto inoltre ad effettuare incontri operativi ed *audit* con tutti i dirigenti apicali, di area e servizio, anche con riferimento agli interim. E' stato curato il dialogo e confronto con l'attuale Direttore Generale/segretario generale circa gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza e sulla implementazione di misure correttive.

In particolare con riferimento al ciclo della performance 2015, in base a quanto documentato in atti e riscontrato in sede istruttoria e di audit, il procedimento di valutazione

delle figure apicali relativamente al periodo di gestione 2015 non era stato ancora definito, né erano state espletate le attività di validazione e monitoraggio periodico dal precedente OIV in carica, eccetto che per la validazione degli obiettivi 2015.

Le relazioni e gli allegati esaminati, attinti dai documenti custoditi agli atti del Settore Controllo Strategico, esprimono in maniera esaustiva le caratteristiche della gestione ed i risultati ottenuti secondo la metodologia tipica (LR n. 4/2012), riferendo del raggiungimento degli obiettivi a consuntivo dei medesimi.

Tali documenti sono stati correlati alla dinamica gestionale ed organizzativa, esaminati, comparati e riscontrati secondo il sistema di valutazione e misurazione in uso nel periodo di riferimento.

Più specificamente, l'OIV ha tenuto conto nelle proprie attività di esame delle deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza inerenti agli obiettivi 2015, alle modifiche organizzative e di struttura e di assegnazione degli incarichi dirigenziali e degli interim.

VI. (A) Performance organizzativa e individuale

Orbene, la performance organizzativa è direttamente correlata, secondo quanto prescritto dall'art. 2 della Legge regionale del 3 febbraio 2012, n. 4, agli obiettivi della struttura amministrativa nel suo complesso e si sostanzia nel contributo che ciascuna articolazione organizzativa apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento di tali obiettivi.

Il processo di definizione degli obiettivi 2015 è stato rappresentato attraverso due deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza, la prima di individuazione degli obiettivi e la seconda di modifica e integrazione degli obiettivi 2015.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 16/2015 del 16 aprile 2015 sono stati approvati gli obiettivi operativi 2015 inerenti al "Piano della performance 2014/2016 del Consiglio Regionale della Calabria per l'anno 2015".

Con deliberazione dell'U.P. n. 35/2015 del 10 giugno 2015 è stata approvata la modifica ed integrazione degli obiettivi operativi 2015 a seguito di parere favorevole del precedente OIV di cui al verbale del 21 maggio 2015.

All'interno della missione istituzionale del Consiglio regionale della Calabria, è stata individuata un'unica area strategica nell'ambito della quale sono stati definiti gli obiettivi strategici. In linea con questi ultimi sono stati individuati gli obiettivi operativi della struttura burocratica dell'Ente, con i relativi indicatori di risultato.

Gli obiettivi sono riferiti ad un arco temporale specifico (triennio per gli obiettivi strategici ed annuale per gli obiettivi operativi).

Nel corso del 2015 la struttura organizzativa del Consiglio regionale è stata oggetto di un significativo processo di riorganizzazione e razionalizzazione

La nuova struttura è stata approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n.17 del 16 aprile 2015 ed ha acquisito efficacia a seguito dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, giusta deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 48 del 28 settembre 2015.

Medio tempore a seguito del collocamento in quiescenza del Segretario Generale/Direttore Generale dott. Carlo Pietro Calabrò, con deliberazione dell'U.P. n. 22/2015 del 20 aprile 2015, a far data dal 1 maggio 2015, l'Ufficio è stato assegnato in qualità

di facente funzione al Dirigente apicale dott. Maurizio Priolo ed in qualità di incaricato con Deliberazione dell'U.P. n. 41 del 6 agosto 2015.

Per quanto emerso dall'esame della relazione del Segretario generale/Direttore Generale, durante il processo di riorganizzazione dell'Ente, si è stabilito di attuare la rotazione del personale dirigenziale, ad esclusione delle figure infungibili (Settore Tecnico ed informatico), con ciò realizzando anche una delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione - Aggiornamento 2015/2017.

L'attuale struttura amministrativa prevede una Direzione/Segretariato Generale, a sua volta articolata in quattro Aree funzionali che sovrintendono ai relativi Settori, per un totale di 22 posizioni dirigenziali.

L'Area del "Segretariato/Direzione generale" si articola in 6 uffici di seguito elencati:

- Ufficio Polo Culturale
- Ufficio Controllo Ispettivo
- Ufficio Controllo di Gestione
- Segreteria Collegio dei Consulenti Giuridici;
- Ufficio Protocollo
- Ufficio Segreteria

Tra le funzioni primarie attribuite dall'ordinamento regionale alle figure del Segretario Generale/Direttore Generale rientra l'attuazione dei programmi definiti dall'Ufficio di Presidenza che definisce gli obiettivi strategici dell'Ente nel *Piano della performance* adottato ai sensi della l.r. n.4/2012.

Per l'annualità 2015 il *Piano della performance* assumeva quali obiettivi strategici:

- "Migliorare la qualità dei servizi attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle procedure ed il contenimento della spesa" quale obiettivo comune a tutti i settori;
- "Supportare il funzionamento del Consiglio regionale con particolare riferimento alle attività del Consiglio regionale delle autonomie locali" assegnato al Segretariato generale;
- "Potenziare il ruolo del Consiglio regionale nell'attività di indirizzo e controllo" individuato per - Area Funzionale I - "Istituzionale";
- "Migliorare la qualità dell'attività di controllo preventivo e d'impatto delle proposte di legge al fine di ridurre la soccombenza nel contenzioso costituzionale" individuato per l'Area Funzionale II - "Assistenza Commissioni";
- "Promuovere l'immagine ed il ruolo del Consiglio regionale a vari livelli istituzionali implementando il rapporto tra Istituzione Consiglio regionale e cittadini" assegnato all' Area Funzionale III - "Relazioni Esterne, Comunicazione e Legislativo";
- "Razionalizzare i sistemi gestionali in uso e le procedure in atto adottate al fine di conseguire un più efficace controllo sull'utilizzo delle risorse strumentali e finanziarie del Consiglio regionale ed il contenimento complessivo della spesa", attribuito all' Area Funzionale IV - "Gestione".

In qualità di Segretario/Direttore generale, oltre a quelle ordinarie, connesse agli Uffici sopradetti, il predetto Ufficio ha attestato lo svolgimento delle seguenti attività:

- adempimento di tutte le funzioni previste dall'art. 5 della legge regionale n. 35 del 2001 (Disciplina del Referendum previsto dall'art. 123 della Costituzione per l'approvazione delle leggi regionali di revisione statutaria).
- Adempimenti conseguenti all'ispezione del Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito MED)
- Adempimenti in materia di formazione del personale dipendente.
- Adempimenti in seno alla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome
- la partecipazione istituzionale al Tavolo Tecnico dei Segretari Generali dei Consigli Regionali istituiti presso la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee Legislative delle Regioni e delle Province Autonome
- adempimenti in ordine all'attuazione delle funzioni previste dalla legge regionale n. 8 del 1996, art. 6 comma 3.

In linea generale, gli obiettivi selezionati risultano rispondenti con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto rilevanti e pertinenti alla missione istituzionale dell'amministrazione.

L' OIV nell'ordine logico sostanziale più pertinente ha esaminato le relazioni redatte anche tramite la compilazione delle specifiche schede e la documentazione comprovante il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi anno 2015; ha dunque misurato il raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2015, con l'ausilio del Settore di Supporto al Controllo Strategico; ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa, utilizzando le schede previste dal sistema di misurazione e valutazione della Performance, che individuano i valori di riferimento (target); ha conseguentemente predisposto, con separato atto la proposta di valutazione del dirigente apicale Segretario Generale/direttore Generale per l'anno 2015

All'esito delle valutazioni di cui sopra, i componenti l'Organismo hanno riscontrato che la struttura ha, nel suo complesso, raggiunto un buon livello di realizzazione degli obiettivi operativi posti per l'anno di riferimento, nonché un buon livello di performance organizzativa. Alcune perplessità derivano da alcuni obiettivi che presentano una sostanziale genericità o che sono riferiti ad azioni ordinarie che devono essere compiute dagli uffici. Appare quindi opportuno consigliare una ridefinizione degli obiettivi da attuare già con il primo monitoraggio della performance 2016, per portare a regime il nuovo sistema di obiettivi con la performance 2017. L'obiettivo quindi non può essere semplicemente legato all'adempimento di singoli compiti e alla enumerazione di questi.

Sola a titolo esemplificativo non può consistere in fare un certo numero di riunioni o fornire un determinato numero di pareri, ma l'obiettivo deve essere caratterizzato dalla misurabilità e dal legame con indicatori di efficienza e di efficacia.

VII. (B) Processo di attuazione del ciclo della *performance e infrastruttura di supporto*

Il processo di attuazione del ciclo di gestione della performance si estrinseca secondo un processo ormai consolidato e strutturato, come si può dedurre dall'analisi delle fasi descritte nel Piano della Performance, che vede interagire, ai vari livelli:

- a) l'Ufficio di Presidenza - organo di indirizzo politico,
- b) il segretario generale,
- c) la dirigenza apicale,
- d) la dirigenza ed il personale interessato nonché, nelle fasi di accompagnamento metodologico, di promozione, verifica ed attestazione, l'OIV supportato dalla Struttura di Supporto al Controllo Strategico.

Affinché il processo di attuazione del ciclo venga efficacemente monitorato e governato occorre che l'infrastruttura di supporto sia in grado di fornire non solo un supporto documentale, ma assuma anche la valenza di un sistema informatico in grado di fornire all'occorrenza anche elaborazioni di dati e di schede che riguardino le quattro aree fondamentali del ciclo della performance e che sono l'efficienza, l'efficacia, le capacità manageriali e i comportamenti organizzativi. Il limite dell'attuale processo di attuazione del ciclo della performance è che esso appare eccessivamente burocratizzato, troppo legato ad aspetti documentali che qualche volta si riducono ad una mera e ridondante "produzione di carta" che rende complesso e farraginoso il processo valutativo.

A parere dell'OIV è necessario implementare subito un nuovo sistema informativo semplificando e rendendo più stringenti e verificabili gli adempimenti.

Detto sistema da portare a regime nel 2017, dovrebbe già essere sperimentato nel 2016.

VIII. (C) *Gli adempimenti inerenti alla trasparenza ed all'anticorruzione.*

Lo stato dell'arte attestato dalla relazione del Segretario Generale /direttore Generale Calabrò datata 24 agosto 2016 e dalla relazione del Segretario Generale /direttore Generale (relazione del 14 luglio 2016 a firma del Segretario generale Priolo, tracciano ciascuno per i periodi gestionali di riferimento, l'avvio, lo sviluppo e la definizione delle attività necessarie per il ragguardevole raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In particolare si evidenzia che con deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza nn. 28 e 29 del 26/05/2015 il Direttore Generale/Segretario Generale è stato nominato rispettivamente responsabile per la prevenzione della corruzione e responsabile per la trasparenza, in subentro al precedente responsabile. Nell'ambito dei compiti di Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, si proceduto a dar seguito, in un periodo gestionale delicato per la riorganizzazione in corso e per l'implementazione dell'aggiornamento al PNA 2015 ad una rilevante e approfondita attività, attraverso l'espletamento dei controlli interni di regolarità amministrativa, la predisposizione del Programma per la trasparenza e l'integrità (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 60 del 26/11/2015) del Piano di prevenzione della corruzione e il monitoraggio nel corso dell'anno. Contestualmente al Piano anticorruzione, si rileva l'implementazione di una significativa misura di prevenzione identificata nel "Patto di

integrità per tutte le procedure di affidamento di importo superiore ad euro 10.000,00". A tal proposito la Direzione Generale ha impartito con nota circolare le indicazioni ai dirigenti delle strutture per il corretto adempimento di tale misura di prevenzione. In attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono state poste in essere numerose iniziative dedicate a promuovere l'integrità dell'azione amministrativa, soprattutto in quelle aree d'azione del Consiglio regionale individuate a "rischio di corruzione" o a "rischio di cattiva gestione".

E' stata avviata una continua opera di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche dell'integrità e della trasparenza. All'uopo con dispositivo del Segretario Generale/Direttore generale prot. n. 37075 del 17/07/2015 è stato costituito un Gruppo di lavoro per la trasparenza, con il compito principale di incrementare la diffusione dei dati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente". Il gruppo di lavoro risulta ad oggi impegnato nella predisposizione di apposito regolamento concernente gli obblighi di pubblicazione, redatto e non reso esecutivo in attesa dell'iter di approvazione del decreto c.d. FOIA. Il citato Ufficio evidenzia che nel corso del 2015, sono state acquisite e pubblicate le dichiarazioni annuali di insussistenza di cause di incompatibilità ex art. 20, comma 2, d.lgs. 39/2013 di tutti i dirigenti dell'Ente.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, risulta altresì adottato il ***Codice di comportamento per il personale del Consiglio regionale della Calabria*** dall'Ufficio di Presidenza, sulla base della proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, previa procedura aperta di consultazione e parere obbligatorio dell'OIV.

Al fine di estendere l'obbligo di rispettare le regole del codice di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti, anche degli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici consiliari, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di servizi all'amministrazione, sono state predisposte e inserite negli schemi contrattuali clausole, che prevedono la risoluzione o la decadenza del rapporto contrattuale in caso di violazione delle regole di condotta stabilite nel Codice. E' stata curata la diffusione della conoscenza del codice di comportamento all'interno dell'Amministrazione, mediante la pubblicazione del Codice di comportamento sulla Intranet consiliare.

Il monitoraggio annuale sull'applicazione del Codice non ha evidenziato violazioni (art. 54, comma 7, d. lgs n. 165/2001 e art.15, comma 3, Codice di Comportamento).

IX. (C.) Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 14, comma 4, lettera g), del D.lgs. n. 150/2009 e della delibera n. 148/2014 (*"Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2015 e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità"*) è stato documentato attraverso la pubblicazione della Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, senza il conseguente documento di Attestazione dell'OIV.

La rilevazione ha avuto ad oggetto lo stato di pubblicazione dei dati contenuti nel link *"Amministrazione trasparente"* al 31 dicembre 2015.

Per come prescritto dalla suddetta delibera, la griglia di rilevazione in particolare, è stata limitata ad un numero circoscritto di obblighi di pubblicazione, al fine di concentrare l'attività di monitoraggio su un numero di obblighi ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo economico e sociale, con ciò innalzando i livelli di sostenibilità ed efficacia delle verifiche condotte.

Inoltre, per ogni obbligo inserito nella Griglia di rilevazione è stata verificata l'avvenuta pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dalla normativa, con l'indicazione di un valore che fornisce la misura del grado di adempimento da parte dell'amministrazione.

Dalla griglia di rilevazione si evince che Il Consiglio Regionale presenta un più che soddisfacente livello di *compliance* con gli obblighi di pubblicazione previsti e che le indicazioni migliorative consigliate dall'OIV nella relazione del 2014 sono stati nella quasi totalità dei casi recepite

Con riferimento alla sezione relativa agli *Organi di indirizzo politico*, si osserva: la sezione relative alle delibere dell'Ufficio di presidenza risulta vuota

Con riferimento alla sezione relativa ai *Dirigenti* si osserva: non è stato pubblicato il dato relativo al numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e i relativi criteri di scelta.

Con riferimento alla sezione *Consulenti e Collaboratori* si osserva: non risultano pubblicati i compensi, i curricula e i dati dei collaboratori assegnati alle strutture dei gruppi consiliari e alle strutture degli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Con riferimento alle *Società Partecipate* si osserva: non sono stati pubblicati:

- il nominativo dell'amministratore (Orientamento A.N.A.C. del 28 maggio 2014, n. 31);
- la dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico;
- la dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico;

Dall'analisi del sito della Società Portanova risulta poi che la sezione del sito società trasparente contiene solo parzialmente le informazioni e i dati richiesti e che, pertanto, risulta avere un insufficiente livello di *compliance* con gli obblighi di pubblicazione previsti. Su questo punto appare necessario un intervento urgente degli organi della Società Portanova SPA

Con riferimento alla sezione Bandi e Gare si osserva: non risultano pubblicati gli avvisi relativi ai risultati delle procedure di affidamento e gli avvisi, bandi e inviti per contratti di servizi e forniture sotto-soglia comunitaria.

Concludendo l'analisi nel mentre si sottolinea ulteriormente il livello più che soddisfacente del livello di *compliance* con gli obblighi di pubblicazione previsti, non si può non rimarcare che il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 ha introdotto nuovi obblighi di trasparenza per la pubblica amministrazione e che le pubbliche amministrazioni ed i soggetti destinatari della citata disciplina, devono avviare immediatamente procedure ad hoc per potersi conformare ai dettami del cd Freedom Information Act sul piano delle procedure e prassi interne, entro i diversi tempi di adeguamento (1' termine semestrale; 2' termine annuale).

Questo processo di revisione è, a parere dell'OIV, un'opportunità per permettere di raggiungere un più alto livello di trasparenza del Consiglio Regionale.

X. Per quanto attiene gli adempimenti in materia di pari opportunità,

Alcuni settori nelle relazioni agli atti evidenziano le attività di conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Sul piano generale la relazione del Segretario Generale/Direttore Generale attesta l'assolvimento degli adempimenti ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010 – con l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.). Nel 2015, con determinazione dello scrivente, n. 528/RG del 23 giugno 2015, è stato istituito per la prima volta nel Consiglio regionale della Calabria il CUG, operante all'interno dell'Ente al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, connessi all'esistenza 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 morale o psichica per i lavoratori.

La disciplina del Comitato è stata introdotta dall'art. 57 del D.Lgs. 165 del 30/03/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010, che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali il CUG assume tutte le funzioni previste dalla legge, nonché dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche. Il CUG del Consiglio regionale è composto da un Presidente, da cinque componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da cinque rappresentanti dell'amministrazione nonché da un pari numero di componenti supplenti; dura in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta. Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. L'ente fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività. L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Entro il 31 marzo di ogni anno, il Comitato redige una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle

violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. Attraverso il CUG la lotta alle discriminazioni sul luogo di lavoro si può avvalere di uno strumento efficace e completo.

XI. (D) gli elementi caratterizzanti il monitoraggio ed il sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2015. Osservazioni, criticità, rilievi ed indicazioni

L'OIV, dunque, al fine di verificare quale fosse stato l'andamento della performance organizzativa nel suo complesso, per poi procedere alla proposta di valutazione del Direttore Generale/Segretario generale, in quanto dirigente apicale a cui si riferiscono poteri e funzioni di direzione strategica e di coordinamento dei diversi livelli dirigenziali ed aree, ha previamente proceduto alla verifica di tutta la documentazione acquisita e custodita presso il Settore Supporto Strategico (individuazione ed assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi, validazione degli obiettivi 2015 ed avvio attività di monitoraggio, modifica degli obiettivi operativi 2015, relazioni, reports periodici e schede trasmessi a rendicontazione da parte di tutti i dirigenti). La documentazione esaminata risulta aggregata per aree secondo i seguenti gruppi e schemi: area assistenza alle commissioni; area gestionale; area relazioni esterne; bilancio e ragioneria; corecom; segretariato generale; settore risorse umane; settore 4^a commissione; settore 3^a commissione, settore 2^a commissione; settore 1^a commissione; settore informatico e flussi documentali; settore legale; settore legislativo; settore provveditorato economato e contratti; settore relazioni esterne; settore segreteria Ufficio di Presidenza; settore segreteria assemblea; settore supporto al controllo strategico; settore tecnico.

A ragguglio delle attività di esame ed istruttoria, l'OIV ha ritenuto di riscontrare i dati documentali, esplorandone caratteristiche e criticità, procedendo in audit con tutti i dirigenti nel corso delle specifiche convocazioni dei giorni 1 e 2 agosto 2016.

Giova evidenziare che tra gli obiettivi operativi quelli assegnati al Settore Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria, retto dai dirigenti che si sono avvicendati nella gestione per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre e dal 1° ottobre al 31 dicembre, giusta deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 48 del 28 settembre 2015, risultano compendiate i seguenti sui quali i medesimi hanno relazionato (relazione a firma congiunta del 19 febbraio 2016):

- "Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio regionale della Calabria" collegato all'obiettivo strategico "Migliorare la qualità dei servizi attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle procedure ed il contenimento della spesa".
- "Ottimizzazione dei flussi documentali attraverso la realizzazione di una base dati informatica per la gestione e trasmissione interna delle determinazioni" collegato all'obiettivo strategico "Migliorare la qualità dei servizi attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle procedure ed il contenimento della spesa".
- "Implementazione delle attività di supporto operativo ai gruppi consiliari per la gestione delle attività di rendicontazione contabile delle spese sostenute attraverso l'elaborazione di un manuale operativo" collegato all'obiettivo

strategico "Migliorare la qualità dei servizi attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle procedure ed il contenimento della spesa".

Nel corso delle attività di audit i dirigenti hanno, in linea di massima, confermato il tenore della documentazione già trasmessa ed il pieno conseguimento degli obiettivi operativi, fatte salve alcune criticità già segnalate dai settori di riferimento.

In quanto di specifico rilievo al presente documento, occorre rilevare che, sempre per quanto in atti, il Settore Strategico nel corso del 2015 ha assicurato, in generale, le attività di segreteria amministrativa e di assistenza tecnico giuridica all'Organismo indipendente di valutazione, provvedendo agli adempimenti preliminari e successivi alle sedute, curando la stesura dei relativi verbali e la raccolta delle pertinenti delibere A.N.AC.. Dalla relazione in atti (relazione del 18 febbraio 2016 a firma del dirigente preposto) emerge la descrizione documentata del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati rispetto alla finalità principale di assicurare le implementazioni necessarie all'attuazione del sistema di valutazione della performance.

Ai fini del monitoraggio sulla performance in relazione alla congruità rispetto agli **obiettivi contabili e finanziari** giova dare evidenza che per quanto attiene il settore Bilancio e Ragioneria, assegnato ad interim al Dirigente Generale Segretario Generale nel periodo ottobre/dicembre 2015, la relazione illustrativa (relazione del 18 febbraio 2016 a firma del dirigente preposto ad interim) espone il conseguimento degli obiettivi operativi che esprimono altrettanti adempimenti obbligatori.

Relativamente all'obiettivo operativo "**implementazione fattura elettronica e registro unico delle fatture**" si è proceduto al passaggio dalla fatturazione cartacea a quella elettronica in modo graduale ed in base ad una serie di step temporali ben circoscritti.

Relativamente all'obiettivo operativo "**Completamento ed adozione del bilancio consiliare definito secondo principi e schemi dettati dall'armonizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 126/2014**", si evidenzia che nel corso del 2015 l'Ufficio ha proceduto ad implementare le attività programmate, secondo la normativa del D. Lgs. n. 118/2011 alla luce delle modifiche apportate con il D.Lgs. n. 126/2014, nonché dei decreti ministeriali emanati successivamente, del "principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria" e del "principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio". Tutte le attività sulle quali è stata riscontrata la rendicontazione in atti sono state finalizzate alla predisposizione degli atti necessari all'adozione dei nuovi schemi di bilancio previsti dalla normativa sull'armonizzazione a regime dal 2016.

Sul piano della **razionalizzazione dei costi** la citata relazione da atto del raggiungimento dell'obiettivo operativo "**Utilizzo integrale delle comunicazioni telematiche nei rapporti con i Gruppi consiliari ed il personale dipendente a qualsiasi titolo**". A tal proposito la citata relazione rileva che, nel corso dell'anno 2015, le aspettative di risultato, rispetto ai singoli obiettivi programmati, siano stati integralmente raggiunti.

XII. Conclusivamente sul sistema di funzionamento della valutazione della performance 2015. Ipotesi di aggiornamento ed indicazioni operative medio tempore

Circa le attività di monitoraggio e verifica sull'andamento della performance 2015, l'OIV, sebbene a consuntivo e sanatoria del periodo di gestione in esame ed a gestione inoltrata dei periodi successivi, ha esaminato e riscontrato i dati acquisiti ai fini della valutazione finale per il 2015, nel rispetto delle verifiche di conformità e corrispondenze del sistema di misurazione vigente.

Nell'ambito delle linee strategiche, gli obiettivi di performance, ai quali hanno concorso tutte le strutture burocratiche consiliari nelle diverse articolazioni, sono stati declinati in obiettivi strategici e di "articolazione organizzativa" o operativi (art. 5, comma 3, L.R. n. 4/2012). Dall'esame condotto è emersa, nel complesso, la congruenza dei dati esaminati e la loro corrispondenza con le fasi di avanzamento della performance rispetto all'ottimizzazione dei servizi ed alla trasparenza.

Per quanto è emerso in atti ed altresì riscontrato nel corso delle audizioni per l'anno 2015 il Consiglio Regionale della Calabria ha orientato l'organizzazione secondo la logica del risultato, la cultura della valutazione legando l'attribuzione dei benefici economici e di carriera al risultato ed al merito, in attuazione dei principi innovatori introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009 e recepiti dal Consiglio regionale della Calabria con la L.R. n.4/2012, nonché di quelli fondamentali di trasparenza e di prevenzione della corruzione (PNA 2013 ed aggiornamento 2015).

Dall'esame delle relazioni trasmesse e dalla sintesi dei dati, secondo le regole, i criteri ed i parametri del sistema della performance vigente che non poteva disattendersi è stato riscontrato l'ampio raggiungimento degli obiettivi con un buon livello di risultati, eccetto per le criticità che hanno interessato qualche settore ovvero alcuni obiettivi operativi specifici, non conseguiti o sostituiti in corso di gestione per avvicendamenti burocratici o sopravvenienze in atti documentate.

Il sistema di misurazione e valutazione del Consiglio Regionale, appare, prima facie, abbastanza buono ed ha supportato e continua a supportare lo sviluppo e la valutazione della performance sino alla gestione corrente 2016.

Tuttavia anche basandoci sulle considerazioni ed i rilievi sin qui formulati si ritiene opportuno ***procedere ad un aggiornamento del sistema per raggiungere obiettivi di efficienza, efficacia, semplificazione e razionalizzazione dei processi e delle risorse.***

All'uopo si propone sin d'ora la ridefinizione dei criteri che di seguito si anticipano con riserva di una più approfondita articolazione della proposta nell'ambito della relazione sul funzionamento del ciclo della performance 2016.

Si propone la reingegnerizzazione del sistema di misurazione e valutazione con un metodo integrato che preferisca all'approccio funzionale (rigido ed incentrato sul risultato per singole aree) quello più snello e flessibile fondato su principi di sinergia e di crescita collettiva, non incentrato su singoli aspetti o fasi del processo amministrativo ma, in quanto fortemente orientato alle linee strategiche, sia idoneo a potenziare l'intersectorialità ed agevolare una trasparente mappatura di tutti i processi gestionali e l'integrazione funzionale degli stessi.

L'ingegnerizzazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà supportare la creazione di un cruscotto direzionale della compliance in cui la misurazione dei risultati consegua alla interrelazione misurabile di tutte le funzioni e processi ed il cui fattore incentivante sia correlato alla misura del successo complessivo e non solo dall'eccellenza

nelle singole fasi, ma dalla capacità di ciascuna di esse di fondersi in maniera organica. Per usare una metafora si deve passare da un insieme di singoli musicisti ad un'orchestra la cui forza sta nella capacità di suonare insieme.

La trasformazione di cui si parla non è una semplice risistemazione o un miglioramento degli aspetti considerati non soddisfacenti, ma piuttosto un cambiar forma che deve avere le caratteristiche della radicalità e del coinvolgimento dell'intero processo amministrativo.

Radicalità significa crescita culturale del sistema e dell'organizzazione ed enhancement umano che sostenga la modificazione profonda non solo di ciò che appare, ma anche dei paradigmi, dei sistemi di riferimento e dei sistemi valoriali.

Coinvolgimento dell'intero processo significa definire tutte le operazioni come una sequenza ordinata ed interrelata di azioni che consentano di realizzare un risultato che soddisfa gli obiettivi generali.

L'organizzazione deve essere vista come insieme di processi trasversali che supera gli interessi delle singole funzioni, deve essere vista come comunità di uomini totalmente responsabili della loro attività con compiti "arricchiti", con un'elevata polivalenza, con un'autonomia sancita da una struttura gerarchica messa al loro servizio per gestire le interfacce, per fornire loro risorse e per garantire loro l'autorità necessaria per l'esercizio delle loro responsabilità.

I metodi hanno il comune obiettivo di ottenere una identificazione, una descrizione ed una misurazione accurata ed esauriente degli impatti.

Le fasi del Processo di Misurazione dei Risultati (GMP, Goal Misuration Process) sono riconducibili a 5 step:

- a) identificazione delle variabili;
- b) misurazione delle variabili;
- c) interpretazione della misurazione;
- d) comunicazione delle informazioni acquisite;
- e) monitoraggio del sistema.

I metodi di misurazione possono essere ricondotti a 7

- a) metodi ad hoc;
- b) checklist;
- c) matrici;
- d) reti neurali;
- e) network;
- f) metodi quantitativi;
- g) modelli;

Metodi ad hoc

Si tratta di metodi che sono tagliati su misura per i singoli problemi e pertanto difficilmente catalogabili ed analizzabili. Essi sono strettamente connessi con i problemi che debbono essere risolti

Checklist

Le cosiddette checklist, o liste di controllo sono una elencazione di fattori ambientali si dividono essenzialmente in 4 categorie

Checklist semplice;
Checklist descrittive;
Checklist con scala di misurazione;
Checklist con classificazione;

Le ultime due categorie sono le più usate e si rivelano utili soprattutto nel valutare problemi in cui si presenti aspetti legati ai costi-opportunità.

Le matrici

Le matrici sono essenzialmente delle tabelle a doppia entrata che mettono in evidenza gli aspetti legati alle interrelazioni e alle interazioni fra liste di azioni rilevanti. La compilazione di una matrice non si sostituisce all'analisi, ma rappresenta solo il primo passo nella valutazione. Il suo scopo principale è aiutare a compiere una considerazione sistematica di tutti i possibili impatti.

Network

E'una metodologia che tenta di mettere in evidenza non solo le conseguenze, ma anche gli effetti che gli impatti possono produrre su altre variabili che compongono il sistema impresa considerato.

Il procedimento si serve di tabelle incrociate del tipo: usi/azioni, azioni/condizioni iniziali, azioni/condizioni finali, effetti multipli/ azioni correttive

Metodi quantitativi

Consistono essenzialmente nell'uso di checklist ponderate in cui gli impatti vengono valutati rispetto ad una unica scala di misura e quindi divengono sommabili e nell'uso di tecniche statistiche di regressione multipla o di cluster analysis.

Modelli

Consistono nell'applicazione di modelli dinamici e di simulazione ai problemi di gestione aziendale. Sebbene oggi poco utilizzati, avranno verosimilmente un notevole sviluppo con la progressiva diffusione dei metodi di simulazione basati su sistemi dinamici (Forrester).

Reti Neurali

Sono degli algoritmi che riproducono la struttura decisionale del cervello umano. Costituiscono la frontiera avanzata delle procedure previsive e di decisione artificiale. Sono strumenti in grado di simulare il comportamento di sistemi, anche estremamente complessi.

Gli indicatori

La costruzione di un sistema di misurazione si sostanzia poi nell'individuazione di un insieme coerente di indicatori. In relazione alla loro natura, si è pensato in questo scritto di disaggregarli in quattro aree: Efficienza, efficacia, comportamenti organizzativi, capacità manageriali

Gli indicatori di efficienza

Gli indicatori sono legati ai risultati economici e di bilancio effettivamente raggiunti. Non devono costituire solo uno strumento di controllo contabile. Sono piuttosto degli strumenti di controllo che permettono di valutare il reale impatto, monetario per intenderci, degli obiettivi assegnati. Permettono di esprimere in termini monetari i risultati ottenuti dalle singole strutture

Sono questi degli indici le cui variazioni, a parità di condizioni contabili, ci rivelano il differenziale nelle performance ottenuto dal consiglio regionale.

Indicatori di efficacia

Sono questi quegli indicatori legati alle performances in termini di risultati fisici ottenuti dal Consiglio regionale. Misurano il miglioramento del processo amministrativo e sono direttamente correlati con gli interventi effettuati e con gli obiettivi assegnati. Questi possono essere:

- percezione esterna del Consiglio Regionale
- tempi dei procedimenti amministrativi
- costo del personale
- assenteismo
- turnover
- percentuale di reclami
- grado di soddisfazione
- qualità della produzione legislativa
- qualità dei procedimenti amministrativi

Gli indicatori relativi ai comportamenti organizzativi e alle capacità manageriali

Questi indicatori sono quegli indicatori che misurano il capitale umano complessivo del Consiglio Regionale.

Essi si riferiscono agli ambiti:

- della formazione
- del rafforzamento delle capacità istituzionali
- della governance dei processi
- della capacità di innovazione
- degli incentivi non monetari

Per quanto attiene la dinamica gestionale dell'organizzazione del lavoro l'OIV richiama l'attenzione dei dirigenti sulla necessità che il sistema sia attuato assicurando una trasparente ed obiettiva premialità del personale dipendente assegnato alle attività strategiche secondo criteri di differenziazione e senza diminutio della gestione corrente o "distrazione" dalla attività operativa ordinaria affinché il perseguimento delle linee strategiche produca il miglioramento effettivo dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse. Occorre cioè che la proiezione della performance organizzativa sulla performance individuale assicuri l'effettiva misurabilità dei risultati conseguiti sul miglioramento della performance complessiva

rispetto alla gestione ordinaria e la corresponsione delle indennità premianti sia strettamente corrispondente e proporzionata ai contributi individuali di ciascuno, nel rispetto del CCNL di area e comparto e del CDI.

Per quanto attiene gli aspetti di *integrazione con gli altri sistemi di controllo e per gli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione*, si evidenzia che nel merito, per come in atti tracciato, i dirigenti generali reggenti l'Ufficio del Segretario Generale /Direttore generale hanno relazionato, nell'ambito del sistema della performance 2015, circa l'assolvimento degli obblighi previsti altresì descrivendo le attività compiute per il medesimo periodo di 2015, ciascuno corrispondentemente al proprio periodo di gestione.

In considerazione della significatività di tali attività inerenti l'implementazione degli strumenti di prevenzione della corruzione e di rafforzamento della trasparenza e la necessaria integrazione nell'ambito del ciclo della *performance*, sin dalla data di insediamento dello scrivente OIV ha improntato la propria attività al dialogo istituzionale costante in coerenza con il sistema dinamico di gestione, di monitoraggio e controllo, caratterizzato dalla segregazione e trasparenza dei compiti, dalla assegnazione delle correlate responsabilità ed integrazione delle funzioni istituzionali rispetto alla *mission* dell'Ente, alle linee di indirizzo ed agli obiettivi strategici.

Secondo tale *vision* generale, l'OIV ha attivato il necessario dialogo con Segretario Generale/Direttore generale anche nella qualità di RPCT ed ha programmato audizioni ed incontri operativi con tale Ufficio nell'ambito dei quali quest'ultimo Ufficio ha confermato gli esiti ed i risultati della gestione 2015 anche per tali aspetti ascrivibili alle linee strategiche 2013 – 2015 ed agli obiettivi strategici 2015. In particolare, il Segretario Generale/direttore generale ha confermato quanto già oggetto di approfondita relazione sulla performance 2015 ed ha illustrato le criticità e gli strumenti di correzione in atto allo studio della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome per ragioni di uniformità di indirizzo e di prassi e quelli in corso di implementazione per l'anno 2016.

La costituzione di gruppi di studio e lavoro nell'ambito dell'organizzazione amministrativa del Consiglio Regionale della Calabria su temi specifici ai quali sono stati assegnati le risorse umane di ciascuna area e settore agevolerà il compito, nel 2016 e per il triennio 2016-2018, di assicurare coordinamento all'azione della Direzione Generale, carattere sistemico a tali strumenti di risk assessment e di compliance organizzativa.

Ciò nonostante, nel corso delle audizioni con il Direttore Generale/segretario Generale, con i dirigenti apicali, sul monitoraggio 2015 e sulla proiezione delle criticità 2016, è emersa la necessità di un rafforzamento delle metodiche attraverso una maggiore sensibilizzazione di tutti dirigenti e del personale assegnato circa gli aspetti evolutivi delle politiche, delle discipline normative e degli strumenti gestionali di prevenzione della corruzione e della trasparenza quali strumenti imprescindibili alla stessa costruzione del sistema di performance e presupposti all'ottimizzazione dei risultati ed al miglioramento della compliance.

Più propriamente manca ancora la consapevolezza diffusa che il sistema di analisi del rischio da reato secondo la metodologia del PNA non è solo un adempimento idoneo a mettere in sicurezza il sistema di gestione ma è lo strumento più proprio ad assicurare, in un'ottica di innovazione organizzativa, l'ottimizzazione della performance orientata al risultato secondo le linee strategiche che l'Ente ha individuato, nel rispetto dei vincoli di

finanza e di razionalizzazione delle risorse proprie, con impatto positivo sull'immagine propria della pubblica amministrazione e sul benessere complessivo del territorio di riferimento.

Per tale profilo di analisi l'OIV raccomanda la necessità di una primaria attenzione a tali tematiche da intendersi quale parte integrante della direzione strategica al fine di sostenere il cambiamento culturale in corso e garantire, attraverso la formazione dedicata e le buone prassi interne la messa a regime degli strumenti di prevenzione e controllo anche nella quotidianità della gestione ordinaria in quanto elementi essenziali ed irrinunciabili rispetto ai benefici attesi oltre che obbligatori sul piano normativo.

XIII. Indicazioni dell'OIV sui criteri per la differenziazione delle valutazioni del personale del Consiglio Regionale.

Nelle more della completa attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs 150/2009 nonché della proposta ed implementazione di aggiornamento del sistema di valutazione che tenga conto delle criticità rilevate nel sistema di misurazione e di valutazione in uso, l'odierno OIV ritiene necessario formulare alcune indicazioni operative che assicurino il rispetto formale e sostanziale di quanto previsto dall'art. 18 comma 2 del Dlgs. 150/2009 con un sufficiente grado di selettività nella valutazione.

All'uopo si propongono i seguenti criteri per la differenziazione delle valutazioni del personale del Consiglio Regionale dei quali il sistema esaminato è apparso carente ovvero non idoneo ad assicurare una valutazione pregnante e selettiva della performance nella sua interezza.

1° Criterio (valido per valutazioni che coinvolgono un numero minimo di 12 dipendenti):

- Nell'ultimo decile della valutazione non può collocarsi più del 40% dei valutati;
- nel penultimo decile non può collocarsi più del 40% dei valutati;
- negli ultimi tre decili non possono collocarsi più dell'80% dei valutati.

I singoli punti di questo criterio vanno soddisfatti congiuntamente

2° Criterio (valido per valutazioni che coinvolgono un numero inferiore a 12 dipendenti):

- Nell'ultimo decile della valutazione non può collocarsi più del 50% dei valutati;
- nel penultimo decile non può collocarsi più del 50% dei valutati;
- nell'ultimo quartile non possono collocarsi più dell'90% dei valutati.

I singoli punti di questo criterio vanno soddisfatti congiuntamente

XIV. Conclusioni

In conclusione, l'Organismo indipendente di Valutazione esprime **un giudizio positivo sui risultati raggiunti rispetto all'implementazione del ciclo della performance all'interno dell'Ente per la gestione strategica 2015**

Nell'ottica di un processo di miglioramento continuo invita, altresì, l'amministrazione a prestare attenzione ad alcune indicazioni esplicitate nella odierna relazione ed in quelle successive di prossima adozione inerenti le attività di monitoraggio per il periodo di gestione in corso anno 2016 e la proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance,

In particolare, per ciò che concerne la trasparenza, si esprime l'indicazione di attivare nell'immediato le attività di implementazione delle prescrizioni derivanti dal *Freedom Information Act* e quelle di adeguamento progressive, con costante presidio dell'attività di aggiornamento della sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito internet istituzionale.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione della corruzione si esprime l'indicazione di implementare i processi di aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione del Consiglio Regionale secondo le più recenti indicazioni del PNA 2016, con particolare riguardo alla fase di mappatura dei processi, all'analisi ed alla gestione del rischio, per l'area dei contratti pubblici secondo le più recenti linee guida dell'ANAC ai sensi del nuovo codice D.lgs. n. 50/2016.

Si esprime altresì l'indicazione di implementare le più recenti Linee guida dell'ANAC sugli accertamenti del responsabile della corruzione e prevenzione, vigilanza ed accertamento in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi del 16 agosto 2016.

Nell'ambito di ciascuna area, settore e Ufficio, si invitano i dirigenti e responsabili a verificare e valutare con cautela ed attenzione l'allocatione e l'organizzazione delle risorse assegnate, con particolare riguardo alle risorse umane, alla assegnazione dei compiti nell'ambito degli obiettivi strategici adeguatamente differenziati rispetto alla gestione operativa ed ordinaria affinché il sistema di valutazione si riverberi effettivamente premiante. Per ciò che attiene la *compliance* e la gestione della performance si esprime l'indicazione generale di una maggiore semplificazione ed efficienza del processo di attuazione del ciclo della *performance* mediante :

- la ridefinizione degli obiettivi in maniera tale da renderli misurabili e più controllabili;
- l'implementazione nel processo di misurazione nuovi sistemi di indicatori.
- l'ingegnerizzazione del sistema di misurazione attraverso la creazione di un cruscotto direzionale di interrelazione, interpolazione ed aggregazione dei dati della performance organizzativa ed individuale, idoneo ad incentivare il successo dell'organizzazione nel suo complesso, ad evidenziare l'apporto di ciascuno, secondo criteri di differenzialità ed ai fini della trasparente e congrua assegnazione della premialità nel rispetto del sistema di fonti legislative e contrattuali vigenti.

Reggio Calabria, 29 agosto 2016

Presidente OIV

Prof. Domenico Marino

Componenti OIV

Avv. Concettina Siciliano

Dott. Francesco Diano
