

**Consiglio regionale della Calabria**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Relazione dell'OIV**  
**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 ss.mm.ii., della Legge regionale della**  
**Calabria 3 febbraio 2012 n. 4 nonchè secondo le Linee Guida**  
**ANAC**  
**delibere n. 4/2012 e n. 23/2013**

**Anno 2016**

## I. Premessa

### 1. Fonti normative e contesto di riferimento

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 (Ci.VIT) 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*, il Consiglio regionale della Calabria con la legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4, ha disposto *"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. Conseguentemente ed in applicazione della suindicata disciplina, l'Ente si è dotato del *"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.*" (approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 113 del 28 dicembre 2012).

*Medio tempore*, con deliberazione n. 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Ci.VIT) sono state assunte 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), specificando che tali indicazioni, sebbene non obbligatorie per gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 (tra le quali ultime rientrano anche i Consigli Regionali), possono comunque essere un parametro di riferimento. Successivamente, *<<al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, ((8, 9,)) 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri>>* a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 114/2014 del decreto legge n. 90/2014 (art. 19, comma 9, D.L. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014).

Il redigente Organismo indipendente di Valutazione OIV (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) si è insediato, a seguito del perfezionamento della procedura con acquisizione del parere del Dipartimento della

Funzione, in data 3 giugno 2016 (verbale OIV n. 1/2016 di pari data) con lo specifico compito, tra gli altri, 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"* (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 15/2016).

In conformità a quanto disposto è stato necessario espletare la funzione di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance, interpolando le attività, anche sul piano operativo, con riferimento a più periodi gestionali (2014 e 2015 a consuntivo, 2016 corrente e 2017 di previsione) con l'obiettivo valoriale di promuovere il miglioramento della performance nel ciclo in corso 2016, trattando le criticità rilevate a consuntivo sui periodi gestionali precedenti (annualità 2014/2015), altresì promuovendo strumenti di innovazione da implementare a regime nel ciclo pluriennale 2017/2018, in base al visione strategica ed al fabbisogno specifico del Consiglio Regionale e secondo le linee guida ricavabili, sul piano dei principi, dal mutato panorama normativo (D.lgs. 97/2016 di modifica al Decreto Trasparenza D.lgs. 33/2013 ed alla Legge Severino L. n. 190/2012, nonché del d.P.R. 9 maggio 2016 n. 105)

In concomitanza al proprio insediamento (verbale n. 1/2016 del 3 giugno 2016), lo scrivente OIV ha avviato 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 (cicli 2014 e 2015), altresì procedendo alla fase di validazione degli obiettivi per il ciclo 2016 già in corso ed avviando ogni correlata attività e funzione di monitoraggio, assistenza tecnica nelle funzioni di controllo strategico, sostenendo la collaborazione tra Uffici, promuovendo il potenziamento degli strumenti di integrazione della performance nei sistemi organizzativi e gestionali vigenti.

Il metodo di lavoro dell'OIV – che sarà approfondito nel prosieguo del presente documento – è stato caratterizzato, dunque, dalla necessaria differenziazione e selettività delle attività pur nel contesto di intertemporalità tra le attività di validazione, monitoraggio, report, verifica e valutazione, riferite al periodo in corso (2016) e quelle di valutazione a consuntivo e sanatoria dei periodi gestionali precedenti. Tale metodo è stato supportato dalla ratio costante della necessaria individuazione e programmazione di azioni di miglioramento da implementarsi con misure specifiche e buone prassi metodologiche-operative, per quanto tecnicamente e giuridicamente compatibile, fin nella gestione corrente.

L'analisi delle criticità del sistema di misurazione e valutazione della performance emerso nell'ambito delle attività di check up e monitoraggio, alla luce dei nuovi maturati fabbisogni e delle esigenze di innovazione, integrazione ed ottimizzazione dei processi, secondo la logica della differenziazione e selettività delle valutazioni sui contributi quali-quantitativi alla performance organizzativa ed individuale, ha determinato l'OIV a formulare la proposta di un nuovo sistema di misurazione e valutazione (verbale n. 1 del 16 gennaio 2017) che è all'esame dell'Ufficio di Presidenza giusta ponderazione degli elementi di riforma che hanno caratterizzato il quadro normativo nazionale da compendiare nell'aggiornamento del sistema regionale delle fonti.

Tali criticità di contesto esterno ed interno, son state analizzate per come già documentato in atti, con la *"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” alla quale integralmente si rinvia, quale presupposto logico e documentale all’odierna.

Per quanto attiene il ciclo della performance 2016 si evidenzia che esso era stato già avviato all’atto dell’insediamento dell’OIV giusta deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 71 del 17 dicembre 2015 di approvazione degli obiettivi strategici 2016 – 2018 del Consiglio Regionale della Calabria.

A seguito delle prime attività di monitoraggio e di audit dei dirigenti responsabili condotte dall’OIV sono emersi alcune criticità e fabbisogni specifici determinati, in parte, dal mutato panorama normativo di riferimento, in parte, da un approccio organizzativo più sensibile al radicamento della necessità di una maggiore, responsabile ed effettiva integrazione tra la performance, gli strumenti della trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione secondo la logica di risk assessment.

Seppure a gestione inoltrata, sulla base di una serie di attività di consultazione dei Dirigenti e del Segretario Generale del Consiglio Regionale sono stati proposti da questi ultimi uffici, sentito l’OIV, alcune modifiche ed integrazioni al Piano della Performance del Consiglio Regionale della Calabria per il triennio 2016/2018 – obiettivi operativi 2016 (approvati con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 30 del 22 settembre 2016).

Il presente documento, pertanto, tenendo conto del quadro normativo di riferimento e delle linee guida dell’ANAC in quanto compatibili secondo il principio di specialità e successione nel tempo, in naturale consecuzione rispetto alle attività tracciate nelle carte di lavoro e nella relazione sul funzionamento per il periodo 2015, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni vigente per il Consiglio Regionale della Calabria, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, evidenziandone criticità e punti di forza, indicando le proposte di miglioramento.

In tal senso, l’OIV, sin dall’atto del suo insediamento, ha supportato la propria evidenza sulla base della metodologia di analisi di contesto interno ed esterno, quale strumento di pianificazione strategica presupposto alla formulazione di proposte migliorative alle quali si è pervenuti (analogamente alla metodologia a matrice cd. di analisi SWOT) attraverso la ponderazione dei cd. punti di forza (Strengths), punti di debolezza (Weaknesses), opportunità (Opportunities) e minacce (Threats) degli elementi e situazioni caratterizzanti l’organizzazione e le risorse dedicate al raggiungimento degli obiettivi.

In considerazione di tale finalità, la Relazione sul funzionamento per l’anno 2016 sviluppa ulteriormente gli esiti della relazione sul funzionamento per il 2015, in consecutio logico temporale rispetto al ciclo 2015/2016 già concluso, persegue il graduale processo di miglioramento nel ciclo in corso (2017) e per il pluriennale 2016/2018.

Il Consiglio regionale della Calabria si è dotato, dunque, del "*Piano della performance*" per gli anni 2016/2018 in attuazione del cit. D.Lgs. 150/2009, nonché dell’art. 7 della L.R. n. 4/2012, declinando gli obiettivi strategici in obiettivi operativi con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 70/2015 altresì modificati con deliberazione U.P. n. 30/2016. Ne è stato curato ogni correlato obbligo di trasparenza ovvero risultano idoneamente pubblicati i dati nella sezione dedicata dell’Amministrazione trasparente per come già attestato in sede di rilevazione da parte dello scrivente OIV entro il 30 aprile 2017.

Nel corso del presente documento sarà altresì dato rilievo ad alcune considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance secondo la metodologia rafforzata dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (ANAC delibera n. 836/2016, dal D.lgs. n. 97/2016 cd. FOIA, dalle «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» (ANAC Delibera 28 dicembre 2016 n. 1310).

## **2. I Compiti dell'OIV e le fasi delle attività rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio Regionale della Calabria**

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) 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, pur nel rispetto degli ambiti di autonomia e discrezionalità di ogni ente diverso dalle pubbliche amministrazioni dei comparti ministeriali.

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 e perfezionati a decorrere dal 2016), 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 si osserva che tale indicazione temporale di tipo ordinatorio è stata necessariamente adattata nel contesto regionale di riferimento al sistema di misurazione e valutazione vigente, sicché la presentazione della odierna relazione si è resa tecnicamente possibile non prima della data odierna di rilascio ovvero solo in esito alla definizione del processo di monitoraggio, audit e valutazione della performance organizzativa ed individuale conclusosi lo scorso 19 giugno 2017 a far data dal quale l'OIV ha avviato la formulazione della proposta di valutazione del Segretario generale/Direttore generale dell'Ente.

Giova richiamare la già citata circostanza che per effetto della 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.

Sul piano cronologico, si osserva che, nell'ambito delle funzioni predette, l'OIV ha proceduto alla necessaria disamina della documentazione finale relativa al ciclo della performance 2016, in sede istruttoria e nell'ambito degli audit del Segretario Generale/Direttore Generale e dei Dirigenti di Settore (verbali n. 3 del 16 marzo 2017, n. 4 del 31 marzo 2017, n. 5 del 12 aprile 2017, n. 6 del 28 aprile 2017, n. 7 del 9 maggio 2017 e n. 8 del 16 maggio 2017) per come tracciato alle carte di lavoro custodite presso l'Ufficio settore Supporto al Controllo strategico.

Nell'ambito delle attività istruttorie della seduta del 16 maggio 2017 è stata definita la valutazione della performance organizzativa 2016, successivamente trasmessa all'Ufficio del Segretario Generale /Direttore Generale ed ai Dirigenti dei Settori per le ulteriori fasi della valutazione del ciclo della performance.

Nell'ambito della seduta del 19 giugno 2017 l'OIV ha proceduto alla disamina della nota di relazione assunta in pari data dal Segretario Generale (nota prot. n. 26482 del 19 giugno 2017, recante l'oggetto "Valutazione individuale dei Dirigenti e del Personale titolare di incarico di Alta professionalità - anno 2016", trasmessa via mail agli indirizzi istituzionali), della documentazione allegata e di quella in essa richiamata custodita presso la Segreteria Generale.

Con la citata nota prot. SG n. 26482/19 giugno 2017, il Segretario Generale ha comunicato "di avere portato a compimento la fase di valutazione del personale di qualifica dirigenziale e del personale titolare di incarico di Alta professionalità, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente", nonché di avere adottato le valutazioni dei dirigenti dell'Ente in considerazione dei criteri fissati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo particolare rilievo alle capacità organizzative e manageriali espresse dai valutati nell'anno di riferimento e tenendo conto

della valutazione della performance organizzativa dell'OIV e dei dati di differenziazione le singole strutture secondo quali-quantitativi previsti dal sistema di valutazione medesimo che hanno tenuto conto dei risultati ampiamente positivi.

Sempre con la citata nota prot. SG n. 26482/19 giugno 2017, si è comunicato di aver *“effettuato la valutazione del personale titolare di incarico di Alta Professionalità, sulla base delle previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance, delle relazioni predisposte dai titolari sull'attività svolta nel periodo durante il quale hanno ricoperto l'incarico, nonché sulla base delle competenze professionali e relazionali riscontrate”*, precisando che la valutazione delle predette figure professionali è risultata pienamente positiva, con una differenziazione dei punteggi, avendo le stesse apportato, per quanto di rispettiva competenza, un apprezzabile contributo al pieno conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente.

Nel prendere atto delle attività definite dal Segretario Generale per come sopra l'OIV ha proceduto alla disamina dei report e tabelle di sintesi e delle schede trasmesse, riscontrandone in atti corrispondenza e congruenza dei dati suindicati rispetto alle attività di monitoraggio e valutazione della performance organizzativa secondo la metodologia vigente.

In pari data l'OIV ha avviato la formulazione della proposta di valutazione del Segretario Generale definendola lo scorso 20 giugno ed ha altresì perfezionato la redazione dell'odierno documento già in progress (verbali OIV n. 9/2017 del 19 giugno 2017 e verbale n. 10/2017 del 20 giugno 2017).

L'OIV ha assolto alla funzione ed attività di competenza (declinate ai sensi della L.R. 3 febbraio 2012 n. 4 e del Dlgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ss.mm.ii. e secondo le Linee guida ANAC) curando la prospettiva dinamico-evolutiva del *sistema* per accrescerne l'efficacia e la integrazione con i sistemi di risk-management, promuovendo e sostenendo l'implementazione di buone pratiche, sin dalla fase di monitoraggio, nel corso degli audit, nelle fasi di report e valutazione della performance organizzativa del ciclo della performance 2016. Ciò ha altresì consentito di proporre la valutazione del Dirigente Generale/Segretario generale – anno 2016 sulla base della relazione sulle attività svolte nell'anno 2016, trasmessa all'OIV con nota 19 aprile 2017 prot. n. 17455, di quanto esaminato nel corso degli audit successivi (come da verbali in atti), della citata ulteriore nota di relazione finale del 19 giugno sul perfezionamento delle fasi di valutazione inerenti alla performance organizzative ed individuale.

In base al sistema regionale di misurazione e valutazione della Performance (deliberazione U.P. n. 113/2012), la suindicata relazione del Segretario Generale, in quanto *“parte integrante e sostanziale del processo di valutazione della performance”*, è risultata finalizzata a fornire ogni elemento utile e conducente a comprovare, a consuntivo, l'attività svolta dal Segretario/Direttore Generale dell'Ente e n.q. di dirigente delle Aree Funzionali e dei Settori ad esso sottoposti e per i quali ha ricoperto incarico dirigenziale ad interim, nel periodo compreso dal 01 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016. Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della legge regionale 13 maggio 1996, n. 8 (Norme sulla dirigenza e sull'ordinamento degli Uffici del Consiglio regionale.), infatti, il Segretario/Direttore Generale è l'organo di vertice dell'Ente preposto allo svolgimento di compiti fondamentali e essenziali per una gestione efficace, economica ed efficiente dell'Ente; oltre a fungere da organo di

raccordo con gli organi politico-istituzionali, il Segretario/Direttore Generale, per effetto della disposizione sopra citata, tra l'altro, cura l'attuazione dei programmi definiti dall'Ufficio di Presidenza ed esercita i poteri di spesa, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, in relazione ai quali gli sono attribuite ulteriori funzioni sia dalla normativa nazionale e regionale vigente che dal Regolamento interno di contabilità del Consiglio regionale. In tale plurima funzione il predetto ufficio di vertice ha altresì garantito un'intensa collaborazione con il Presidente del Consiglio, l'Ufficio di Presidenza, l'Assemblea legislativa, la Conferenza dei Capi gruppo, assicurando l'attuazione degli indirizzi e dei programmi dettati dagli organi di indirizzo politico, coordinando l'intera struttura amministrativa del Consiglio regionale.

Le funzioni primarie del Segretario Generale/Direttore Generale afferenti all'attuazione dei programmi definiti dall'Ufficio di Presidenza (deliberazione U.P. n. 71 del 17 dicembre 2015 di approvazione obiettivi strategici 2016-2018 e deliberazione n. 30 del 22 settembre 2016 di modifica ed integrazione) sono state orientate al conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi declinati nelle seguenti aree:

1)Attivare politiche di razionalizzazione della spesa e dell'impiego di risorse finanziarie;

2) Ridefinire l'assetto organizzativo della struttura consiliare e degli uffici, migliorando le performance al fine di garantire l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa;

3)Valorizzare il ruolo del Consiglio regionale e promuoverne l'immagine, attraverso il miglioramento della qualità e della produzione legislativa regionale, nonché attraverso interventi idonei a qualificare l'attività delle Commissioni e degli organi istituzionali consiliari, anche in collaborazione con le strutture della Giunta regionale;

4) Potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, sviluppando progetti di innovazione digitale, che consentano anche la graduale eliminazione del "cartaceo";

Le attività di monitoraggio e reporting hanno qualificato il contributo qualitativo e quantitativo assicurato dal Segretario Generale per il conseguimento degli obiettivi strategici sopra riportati, ma anche delle ulteriori attività, tra le quali quelle di Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della corruzione che ne hanno qualificato l'operato al fine di valutarne i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali sia in termini di capacità di programmazione, di risk assessment e di problem solving e per quanto riguarda l'integrazione con i sistemi di gestione

;

### **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 ha inteso sin da subito 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, altresì 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, PNA 2017 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 rischiosità 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 *mala administration*, 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. Indicazioni sul metodo di lavoro dell'OIV per l'anno 2016**

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.

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 sin qui specificato nei paragrafi successivi, si sono collocate 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 2016 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 peridi esaminati, altresì rilevando - nell'ottica del miglioramento continuo e con attenzione alla valutazione del periodo gestionale corrente 2016 e per la programmazione del ciclo 2017 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 ha aggiornato tempestivamente i propri strumenti di anticorruzione e trasparenza in conformità al citato PNA

In particolare per quanto riguarda il ciclo 2016, il Consiglio Regionale ha adottato l'aggiornamento al PTPC ed al PTT in conformità all'aggiornamento al PNA 2015. Nel corso delle attività di monitoraggio ed auditing sono state costantemente sollecitate le misure programmate al fine di contribuire alla maggiore consapevolezza sulla concreta utilità dei medesimi strumenti anche rispetto al profilo della razionalizzazione dei processi, alla ottimizzazione della produttività ed alla integrità della compliance nella sua interezza.

Nel corso del ciclo 2016 il Consiglio Regionale della Calabria è stato promotore di un evento formativo di portata nazionale con il coinvolgimento di tutti gli ordini professionali e di numerosi Enti sul tema della Prevenzione della Corruzione alla luce delle novità in materia di appalti introdotte dal nuovo Codice D.lgs. 50/2016. In considerazione degli argomenti trattati nelle relazioni e delle modalità di partecipazione si è ritenuto di promuovere la giornata di formazione nella duplice valenza di Giornata della Trasparenza.

Il Consiglio Regionale ha altresì avviato nel medesimo ciclo misure di formazione specifica indirizzate alle diverse categorie e tipologie di dipendenti in ragione dei fabbisogni specifici, in ciò rafforzando le competenze dell'organizzazione nella sua interezza.

Nella seduta del 16 marzo 2017 e nell'ambito delle attività di monitoraggio ai fini della trasparenza, l'OIV ha esaminato il nuovo PTPC del Consiglio Regionale della Calabria, secondo le indicazioni del PNA 2016 ed in conformità alle indicazioni della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome,

nell'ambito della quale l'amministrazione del Consiglio Regionale è rappresentata dal Segretario Generale.

All'uopo si evidenzia che anche 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 2016)**

Già con la citata relazione sul funzionamento della performance 2015 (approvata nella seduta OIV di cui al verbale n. 6 del 30 settembre 2016) alla quale si rinvia, l'OIV ha illustrato le caratteristiche di contesto ed il fabbisogno dell'Ente delle quali è stato necessario tener conto all'atto dell'insediamento e per il prosieguo delle attività. In particolare, all'OIV, (insediatosi il 03/06/2016 è stato fatto onere..), 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*", con l'evidente scopo di evitare che lo spazio temporis intercorso nell'avvicendamento dello scrivente OIV al precedente organo di controllo depotenziasse la continuità della valutazione del ciclo di performance rispetto alla continuità della gestione .

Dopo aver avviato simultaneamente le attività di monitoraggio e valutazione a consuntivo del piano della performance 2015 (essendo il periodo gestionale già chiuso all'atto dell'insediamento), l'OIV ha proceduto, dunque, alla validazione degli obiettivi strategici per il ciclo di gestione 2016 approvati con il ciclo della performance pluriennale 2016-2018 (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 70 del 17 dicembre 2015), già in corso di esecuzione.

Approvata dall'Ufficio di Presidenza la relazione sulla performance 2015 (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 21 dicembre 2016 n. 161), la stessa relazione è stata validata nella seduta dell'OIV del 28 dicembre 2016 (verbale n. 11/2016).

Al contempo, nel secondo semestre 2016, l'OIV dopo aver validato gli obiettivi strategici operativi (approvati con deliberazione dell'U.P. n. 70/2015 cit.) ha effettuato le attività di monitoraggio sull'andamento della performance 2016 attraverso la verifica dei report sull'andamento delle attività e l'audit dei dirigenti responsabile e del Segretario Generale nella funzione di Direttore Generale e, per collaborazione istituzionale, nella funzione di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consiglio Regionale della Calabria, nell'ottica di sostenere la integrazione tra i sistemi di gestione e le misure di prevenzione della corruzione, secondo le linee guida dell'ANAC (Piano Nazionale anticorruzione PNA 2013 e PNA 2016).

Sulla scorta dei fabbisogni rilevati nell'ambito delle attività di monitoraggio, l'OIV ha altresì supportando l'Ente nella fase di modificazione ed integrazione degli obiettivi (aggiornamento di cui alla deliberazione dell'U.P. 22 settembre 2016 n. 30).

Tenendo conto delle criticità rilevata nella citata relazione sul funzionamento della performance, l'OIV ha altresì proposto l'adozione del nuovo sistema di monitoraggio e valutazione della performance entro il 31/12/2017; validazione degli obiettivi 2016 e di verifica e monitoraggio relativamente al ciclo della performance 2016 per andare a regime sulla gestione strategica..

Il ciclo della performance per l'anno 2016 documentato dal sistema di misurazione in diverse fasi, sarà 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. che 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.

Nel merito, la relazione di cui al presente documento compendia 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, nei termini ed alle modalità sopra descritte, 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 2016, 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.

L'OIV ha avviato durante il 2016 un processo di ridefinizione del Sistema di Misurazione, con l'elaborazione di una proposta di modifica del sistema di valutazione (verbale n. 1/2017 cit.) che sarà aggiornata in tempo utile per il ciclo 2018, tenendo conto del mutato quadro normativo e delle quelle che saranno le indicazioni della Funzione Pubblica.

Secondo i criteri del sistema di misurazione in uso e le metodiche ANAC (Ex Civit), per quanto riguarda il 2016, si è proceduto all'esame ed al completamento delle carte di lavoro, all'approfondito esame e verifica della documentazione inerente la performance 2016 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, di settore e di 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 2016 si è riscontrato che 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 2016, 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 2016 è stato rappresentato attraverso due deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza, la prima di individuazione degli obiettivi (Del UP n. 71/2015 cit.) e la seconda (delib UP n. 30/2016) di modifica e integrazione degli obiettivi 2016.

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).

Per quanto emerso dall'esame della relazione del Segretario generale/Direttore Generale, già per il ciclo precedente 2015, 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 2016 il *Piano della performance* assumeva quali obiettivi strategici:

- Attivare politiche di razionalizzazione della spesa e dell'impiego di risorse finanziarie;
- Ridefinire l'assetto organizzativo della struttura consiliare e degli uffici, migliorando le performance al fine di garantire l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa;
- Valorizzare il ruolo del Consiglio regionale e promuoverne l'immagine, attraverso il miglioramento della qualità e della produzione legislativa regionale, nonché attraverso interventi idonei a qualificare l'attività delle Commissioni e degli organi istituzionali consiliari, anche in collaborazione con le strutture della Giunta regionale;
- Potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, sviluppando progetti di innovazione digitale, che consentano anche la graduale eliminazione del "cartaceo".

In qualità di Segretario/Direttore generale, oltre a quelle ordinarie, connesse agli Uffici sopradetti, il predetto Ufficio ha attestato lo svolgimento di ulteriori attività strategiche ed essenziali per come relazionato e tracciato in atti.

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 2016; ha dunque misurato il raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2016, 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 2016

All'esito delle valutazioni di cui sopra, i componenti l'Organismo hanno riscontrato che la struttura ha, nel suo complesso, raggiunto un livello di realizzazione degli obiettivi operativi posti per l'anno di riferimento molto buono, nonché un apprezzabile livello di performance organizzativa.

Avevano destato alcune perplessità degli obiettivi che presentano una sostanziale genericità o che erano riferiti ad azioni ordinarie che dovevano essere compiute dagli uffici. E' sembrato opportuno consigliare una ridefinizione degli obiettivi che è stata effettivamente attuare con il primo monitoraggio della performance 2016. Questa criticità è stata completamente eliminata con la validazione degli obiettivi 2017.

In sede di valutazione della performance organizzativa l'OIV ha proceduto, anche per il ciclo 2016, a sostenere la congruenza e la differenziazione attraverso un maggiore approfondimento dei parametri attraverso gli aspetti premianti della capacità di innovazione e della innovatività, come da documentazione in atti

## ***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.

Per questo motivo nel corso del 2016 l’odierno OIV ha avviato un processo di modifica del Sistema di Misurazione che si concluderà nel 2017 con l’adozione di un Nuovo Sistema di misurazione a valere ove possibile l’annualità 2018.

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

Lo stato dell’arte attestato dalla citata relazione del Segretario Generale/Direttore Generale a, tracciano nel periodo gestionale 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. 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".

È 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".

#### **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. 236/2017 (*"Attestazione OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2016 e attività di vigilanza e controllo dell’Autorità "*) è stato documentato attraverso la redazione della Griglia di rilevazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, del documento di Attestazione dell’OIV e della scheda di sintesi, deliberata dall’OIV nel corso della seduta del 27 aprile 2017, pubblicata sul sito entro il 30 aprile 2017. In relazione a questo punto va rimarcata la circostanza che l’ANAC con delibera ha posticipato al 30 aprile la scadenza dell’obbligo di pubblicazione sul sito del

Documenti di Attestazione, della Griglia e della Scheda di sintesi estendendo l'orizzonte temporale di osservazione al 31 marzo 2017.

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 ottimo livello di *compliance* con gli obblighi di pubblicazione previsti e che le indicazioni migliorative consigliate dall'OIV nella relazione del 2015 sono state nella quasi totalmente recepite.

#### **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.). Già nel 2015, con determinazione, 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.

#### **XI. (D) *gli elementi caratterizzanti il monitoraggio ed il sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2016. 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 2016 ed avvio attività di monitoraggio, modifica degli obiettivi operativi 2016, 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<sup>a</sup> commissione; settore 3<sup>a</sup> commissione, settore 2<sup>a</sup> commissione; settore 1<sup>a</sup> 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 per come verbalizzato in atti.

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 e riflesse nella valutazione della performance organizzativa ed individuale.

In quanto di specifico rilievo al presente documento, occorre rilevare che, sempre per quanto in atti, il Settore Strategico nel corso del 2016 ha assicurato significativamente 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 raccolta dei dati e dei documenti, collaborando alla proposta del nuovo sistema di misurazione e valutazione performance nelle numerose sessioni di lavoro alle quali hanno altresì collaborato i referenti dell'Ufficio del RTPC, nonché, nell'ultimo periodo di gestione, i funzionari incaricati espressamente dell'Alta Professionalità. Le sinergie maturate nel corso di tutto il 2016 ed il positivo clima collaborativo e di squadra instillato nel gruppo di lavoro è uno dei fattori di leva sul quale l'OIV continuerà a promuovere il miglioramento della performance, anche attraverso l'innovatività organizzativa e di risultato e l'implementazione di buone prassi operative e metodologiche.

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, la relazione illustrativa espone il conseguimento degli obiettivi operativi che esprimono altrettanti adempimenti obbligatori.

## *XII. Conclusivamente sul sistema di funzionamento della valutazione della performance 2016. Ipotesi di aggiornamento ed indicazioni operative medio tempore*

Dall'esame condotto è emersa, nel complesso, la congruenza dei dati esaminati e la loro corrispondenza quali-quantitativa 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 2016 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 sopravvenienze e/o fattori esogeni, in atti documentate, che hanno compromesso l'output finale pur nel compimento di tutte le fasi programmate.

Il sistema di misurazione e valutazione del Consiglio Regionale, appare, come già evidenziato nella Relazione 2015, ha supportato in maniera efficiente lo sviluppo e la valutazione della performance sino alla gestione corrente 2016, merita però, allo stato dell'evoluzione dei processi in atto, di dotarsi di strumenti di maggiore congruenza, diversificazione e selettività rispetto alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati conseguiti, all'impatto dei medesimi nel contesto interno ed esterno, alla loro capacità di innovare rispetto alle risorse assegnate per l'elevazione valoriale della mission dell'Ente e rispetto alla percezione dell'operato di quest'ultima amministrazione nel contesto territoriale di riferimento, ovvero rispetto alla capacità di incidere significativamente nelle politiche attive, nelle relazioni con le altre Amministrazione, nella cura del benessere e della dimensione civica delle comunità di riferimento.

Nel 2016 è stato avviato *un aggiornamento del sistema per raggiungere obiettivi di efficienza, efficacia, semplificazione e razionalizzazione dei processi e delle risorse di cui si anticipano con riserva di una più approfondita articolazione della proposta nell'ambito della relazione sul funzionamento del ciclo della performance 2017.*

*E' stata proposta 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'intersettorialità ed agevoli 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 è stata richiamata 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 CCDI.

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 2016, circa l’assolvimento degli obblighi previsti altresì descrivendo le attività compiute per il medesimo periodo di 2016, 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 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 ha agevolato il compito di assicurare coordinamento all’azione della Direzione Generale, e carattere sistemico a tali strumenti di risk assessment e di compliance organizzativa.

Ciò nonostante, nel monitoraggio 2016, nel corso delle audizioni con il Direttore Generale/segretario Generale e con i dirigenti, 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.

Nel corso del 2016 e nel monitoraggio 2017 è stata costantemente sostenuta la necessità di rafforzare 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'OIV, già nella relazione 2015 ha ritenuto necessario formulare alcune indicazioni operative, con valenza orientativa e non prescrittiva, nel senso che indicano un obiettivo da raggiungere con orizzonte temporale triennale e non una prescrizione rigida a cui attenersi tout court, per assicurare una sempre maggiore aderenza a quanto previsto dall'art. 18 comma 2 del D.lgs. 150/2009 con un sufficiente grado di selettività nella valutazione, che si ripropongono con l'odierna rinviando nel dettaglio ai 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.

Si raccomanda altresì la corretta applicazione dell'art. 13 del CCDI del comparto secondo i criteri di congruità ed equanimità ivi declinati al fine di evitare sperequazioni e/o incongruenze in sede di valutazione del comparto ai fini della produttività.

L'OIV farà nel 2017, come per il precedente periodo, una verifica e un monitoraggio sull'efficacia e sulla fattibilità di queste indicazioni, anche al fine di fare delle modifiche migliorative e l'aderenza a queste indicazioni costituirà elemento di valutazione dei dirigenti

#### **XIV. Conclusioni**

**In conclusione, l'Organismo indipendente di Valutazione esprime un giudizio più che positivo sui risultati raggiunti rispetto all'implementazione del ciclo della performance all'interno dell'Ente per la gestione strategica 2016**

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 2017 e la proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance,

Per quanto riguarda le misure di prevenzione della corruzione si esprime l'indicazione di continuare ad 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, rafforzando i processi sistemici di integrazione degli strumenti gestionali.

Si esprime altresì l'indicazione di rafforzare i processi di digitalizzazione e di monitorare l'implementazione di procedure che attuino le più recenti Linee guida dell'ANAC sugli accertamenti a cura del responsabile della corruzione e prevenzione e sulla loro conseguente vigilanza.

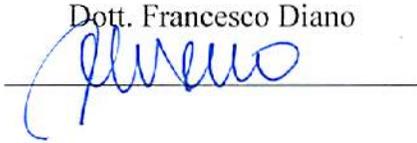
Nell'ambito di ciascuna area, settore e Ufficio, si invitano i dirigenti e responsabili a verificare e valutare con cautela ed attenzione l'allocazione e l'organizzazione delle risorse assegnate, con particolare riguardo alle risorse umane, alla assegnazione dei compiti nell'ambito degli obiettivi strategici 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, 20 giugno 2017

Componente O.I.V.

Dott. Francesco Diano



Presidente O.I.V.

Prof. Domenico Marino



Componente O.I.V.

Avv. Concettina Siciliano

