



**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 nonché secondo le
Linee Guida ANAC
delibere 4/2012 e n. 23/2013**

Anno 2020



I. Premesse

1. Sui compiti dell'OIV

1.1. Il presente documento rientra nelle prerogative dell'Organismo Indipendente di Valutazione a cui l'ordinamento normativo statale e regionale assegna specifici compiti di materia di misurazione e valutazione della performance, tra i quali quelli di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Precede tale fase sul piano logico – giuridico quella di validazione della Relazione sulla performance redatta dall'Amministrazione, in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

In sintesi è compito dell'OIV: - presiedere ai processi del ciclo di gestione della performance finalizzati a garantire la correttezza della misurazione e valutazione, stimolando la significativa differenziazione delle valutazioni e dei giudizi che ne conseguono anche ai fini dell'utilizzo e distribuzione dei premi;

- proporre, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;

- assicurare l'integrazione del ciclo della performance con il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e trasparenza, vigilando sugli obiettivi che identificano misure di trasparenza e prevenzione della corruzione;

- stimolare la crescita e il miglioramento continuo dell'organizzazione attraverso obiettivi di processo e di output ed il consolidamento dei risultati misurabili in termini di qualità.

A tal fine l'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti adottati dal Consiglio Regionale; supporta l'amministrazione



sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale; formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione; promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa; assolve ai compiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione declinati dall'art. 1 della Legge 190/2012, così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione con il PNA.

1.2. continuità nella gestione ed innovazione dei sistemi di controllo e di misurazione del ciclo della performance per stimolare il miglioramento continuo secondo target di qualità e mediante strumenti di rendicontazione.

Il ruolo dell'OIV, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, è quello di effettuare un controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive.

Le linee guida dell'ANAC (ex Civit) hanno fornito indicazioni sulle principali fasi dell'attività di monitoraggio da parte dell'OIV durante l'intero ciclo della performance e sono funzionali a una migliore programmazione delle attività degli OIV, mirando a una più efficace organizzazione dei compiti previsti dalla normativa.

In particolare il monitoraggio dell'OIV si concentra sulle attività di avvio del ciclo, sulla redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali al personale durante il corso dell'anno, sulla validazione della



Relazione sulla performance e sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo.

Con il documento odierno, pertanto, si presta specifica attenzione alla Relazione annuale sul funzionamento 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, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV.

Con l'odierna relazione l'OIV intende dar conto delle complesse funzioni di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance svolte - in maniera sistematica, costante e continuativa, durante tutto il ciclo pluriennale di gestione della performance, avendo riguardo al ciclo già chiuso del 2020 ed a quello 2021, con la finalità di sostenere il miglioramento continuo dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, della dinamica dei processi e della misurabilità dei risultati in termini di congruità rispetto ai fabbisogni e qualità percepita dei servizi erogati propri dell'amministrazione del Consiglio Regionale della Calabria.

Secondo tale ottica è **opportuno richiamare integralmente i contenuti delle precedenti relazioni sul funzionamento del 2020 relativa al 2019 e del 2019, relativa al ciclo 2018**, in quanto già questi documenti esprimeva il ruolo e la funzione proattiva del redigente OIV rispetto alle funzioni di cambiamento ed innovazione già avviate sul piano organizzativo e gestionale da parte dell'Ente.

Questi cicli sono stati caratterizzati dal recepimento delle indicazioni dell'OIV e dal consolidamento di quei risultati già ottenuti e in corso di ottenimento sui quali l'organizzazione nella sua interezza ha fatto massa critica e dallo slancio, da un lato verso obiettivi ancora più sfidanti, dall'altro verso un equilibrio organizzativo in cui, secondo i più recenti orientamenti normativi, la gestione per obiettivi si compenetra nella gestione ordinaria con ciò esprimendo target di miglioramento continuo.



Anche se le attività di monitoraggio non avevano evidenziato significative criticità, si è ritenuto durante il 2020 di procedere all'aggiornamento del Sistema di Misurazione. Il processo di aggiornamento si è concluso nel marzo del 2021 con l'approvazione del nuovo Sistema di misurazione da parte dell'Ufficio di Presidenza.

Per come tracciato in atti nelle carte di lavoro dell'OIV, le attività di controllo e monitoraggio sono state effettuate anche nel corso del 2020, nell'ottica della collaborazione istituzionale e dell'integrazione sistemica delle funzioni, al fine di valorizzare le potenzialità del sistema di misurazione e valutazione della performance orientandolo maggiormente alla rendicontazione dei risultati in termini di trasparenza, misurabilità ed efficacia dell'azione amministrativa anche tenendo conto della pandemia da Covid 19.

Ciò ha consentito di circostanziare e tracciare documentalmente, in sede di monitoraggio e relazione finale, il ciclo della performance e di rendicontare l'andamento degli obiettivi nel contesto istituzionale ed operativo, in relazione alla distribuzione delle funzioni, alla assegnazione di responsabilità, deleghe ed interim, nonché in considerazione del carico di lavoro routinario, riducendo il rischio di autoreferenzialità, in genere insito ai sistemi di valutazione del personale e di tenere conto della diversa organizzazione del lavoro generata dal lockdown.

1.3. sulle fonti normative in relazione al 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. In attuazione 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).

Per quanto attiene **le linee di indirizzo operative, la deliberazione n 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Ci.VIT)** ha assunto 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).

1.4. Il ruolo proattivo delle funzioni dell'OIV

Il processo di rilevazione dei risultati è infatti funzionale a soddisfare le esigenze di controllo delle performance organizzativa ed individuali da parte degli Uffici deputati al loro perseguimento, secondo un percorso a cascata, nella fase di programmazione ed assegnazione degli obiettivi ed ascendente in sede di controllo ed ai fini della implementazione di azioni correttive nell'ambito del medesimo ciclo di programmazione triennale.

Tale “esperienza” di monitoraggio e reporting ha supportato la direzione generale ed il vertice politico-amministrativo, nell'aggiornamento della programmazione triennale del Piano della performance.

Già nel ciclo precedente è stato rilevato lo slancio dell'amministrazione coadiuvata dall'OIV nel sostenere l'integrazione sistemica della funzione di monitoraggio della performance con le altre funzioni di controllo di gestione interno e con quelle di trasparenza e prevenzione della corruzione secondo un approccio graduato nei diversi cicli, progressivo e costante, orientato al risk assesment.

Nella loro dinamica tali attività hanno dovuto tener conto di un contesto esterno, in continua evoluzione, caratterizzato dall'emergenza covid che ha portato profondi cambiamenti normativi a livello nazionale in tutte le aree sensibili della pubblica amministrazione, sia per le materie riservate alla legislazione statale, sia nell'ambito delle sfere di autonomia dei diversi enti, sia per l'organizzazione stessa del lavoro. Lo Smart working ha avuto un forte impatto sulle dinamiche della pubblica amministrazione che ha dovuto temperare, inoltre, le imprescindibili esigenze di “innovazione a costo zero”, di razionalizzazione della



spesa, di aggiornamento e formazione del personale con la nuova modalità di prestazione lavorativa a distanza.

Anche per il ciclo 2020 la funzione di monitoraggio della performance ha avuto la duplice valenza di refertare il livello di conseguimento degli obiettivi e di costituire un fattore dinamico della crescita e dell'innovazione organizzazione, pur a legislazione regionale invariata.

La maggiore attenzione al ciclo della performance ed alla congruenza ed attendibilità del sistema di misurazione ha assecondando l'esigenza di supportare proattivamente il cambiamento culturale di sistema, il potenziamento della cultura dell'organizzazione attraverso i valori dell'integrità, della trasparenza e del senso dell'appartenenza e della responsabilità sociale attraverso la rendicontazione. Il feed dell'amministrazione è stato più che sufficiente sul piano della qualità dei risultati, in coerenza con i fabbisogni e la programmazione strategica per obiettivi generali ed operativi. Va tuttavia evidenziato che pur avendo raggiunto tutti i risultati prefissati, nel 2020 non è stato riscontrato il raggiungimento di un livello di eccellenza, come verificato nel precedente anno.

La funzione di monitoraggio dell'OIV ha sostenuto dinamicamente l'upgrade della funzione principale di risk management, in linea con le indicazioni di metodo dell'ANAC di integrazione delle fasi e dei processi di gestione di prevenzione del rischio di cattiva amministrazione., superando le eventuali e residuali resistenze al cambiamento, nella consapevolezza che la crescita ed il miglioramento organizzativo presuppongono la collaborazione tra le funzioni, i livelli di governo e di gestione e gli uffici e, soprattutto, un sincero cambiamento culturale di sistema orientato all'integrità ed alla partecipazione.

Il redigente Organismo indipendente di Valutazione OIV nell'ambito di tale funzione di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance l'OIV ha operato interpolando le attività, anche sul piano operativo, con riferimento a più periodi gestionali dei diversi



ambiti temporali di esame (2014 e 2015 a consuntivo, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 per la parte corrente e per la parte di programmazione previsione).

Nell'ambito delle attività di monitoraggio del ciclo della performance corrente e di misurazione dei livelli di raggiungimento della performance organizzativa, l'OIV ha sollecitato ed incontrato la collaborazione della Direzione Generale e degli Uffici dirigenziali, disponibili ad assecondare il cambiamento continuo ed a programmare ed implementare azioni e misure di innovazione.

Tale funzione proattiva si è resa opportuna al fine di ancorare il ciclo della performance ad un sistema di gestione idoneo a recepire la visione strategica ed il fabbisogno specifico del Consiglio Regionale secondo il mutato panorama normativo nazionale (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, le nuove linee guida dell'ANAC in materia di trasparenza ed accesso e gli aggiornamenti al PNA), al quale si è reso coerente pur nella salvaguardia delle proprie specificità ed ambiti di autonomia. Già con la relazione sul funzionamento del sistema di monitoraggio per l'anno 2016, l'OIV dava atto dell'orientamento verso un metodo operativo dinamico di intertemporalità delle funzioni e delle attività di tra le attività di validazione, monitoraggio, report, verifica e valutazione e quelle di valutazione a consuntivo e sanatoria dei periodi gestionali precedenti, secondo la ratio costante della programmazione di azioni di miglioramento da implementarsi con misure specifiche e buone prassi metodologiche-operative, per quanto tecnicamente e giuridicamente compatibile, in funzione correttiva fin nella gestione corrente.

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.

2.1. Compiti dell'OIV e le fasi delle attività rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio Regionale della Calabria¹. 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 (Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”; 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; DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 74 Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.), 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.

L'OIV, altresì, monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; valida la Relazione sulla performance; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di



indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

In linea generale, anche a seguito della citata *riforma*, l'OIV è dunque responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica in quanto compatibili al contesto organizzativo di riferimento. All'uopo, 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: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

L'OIV promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa in quanto pur nella salvaguardia delle diverse autonomie e specificità di contesto, le linee di indirizzo generali sono quelle di promuovere l'uniformità dei sistemi di misurazione nelle pubbliche amministrazioni, al fine di agevolare il dialogo, l'aggregazione e lo studio dei dati comparativi

Quanto ai compiti degli OIV in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione

2.2. 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.



Segnatamente, la finalità perseguita con la proposta di aggiornamento del sistema è stata quella di contribuire all'ottimizzazione dei processi e dei risultati secondo criteri di valutazione effettivamente premianti e selettivi, da consolidarsi attraverso il potenziamento della performance organizzativa ed individuale, che attraverso l'obiettiva valutazione dalla dirigenza promuova, a cascata, la gestione e l'organizzazione del personale del comparto con impatto misurabile sulla qualità dei risultati nello scenario nuovo e inatteso della pandemia. 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.³ 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 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 ad agosto 2021.

In forza 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. È 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.

2.3. Per quanto attiene il contesto di riferimento e sul piano cronologico e logico temporale, si osserva che, nell’ambito delle funzioni predette, l’OIV ha proceduto alla necessaria disamina della documentazione finale relativa al ciclo della performance 2020, in sede istruttoria e nell’ambito degli audit del Segretario Generale/Direttore Generale e dei Dirigenti di Settore per come tracciato alle carte di lavoro custodite presso l’Ufficio settore Supporto al Controllo strategico.

Più precisamente, il Consiglio Regionale della Calabria ha approvato tempestivamente rispetto al periodo gestionale di riferimento gli obiettivi strategici 2020 – 2022.

Anche a seguito degli esiti delle attività di monitoraggio sull’andamento della performance, si è reso necessario procedere a modifiche ed integrazioni che sono state recepite in tempo



utile per consentire il conseguimento degli obiettivi entro il termine finale del 31 dicembre 2020

L'OIV ha eseguito le attività di validazione e quelle di monitoraggio periodico sull'andamento del ciclo della performance e del sistema di misurazione mediante autonome sessioni di lavoro dedicate alla disamina della documentazione/carte di lavoro, alla verifica intermedia e finale, mediante riunioni operative ed audit dedicati del Segretario Generale/Direttore Generale e dei Dirigenti di Settore, di verifica a consuntivo, in contraddittorio

È stata definita la valutazione della performance organizzativa 2020, successivamente trasmessa all'Ufficio del Segretario Generale /Direttore Generale ed ai Dirigenti dei Settori per le ulteriori fasi della valutazione del ciclo della performance.

Definite le superiori fasi l'OIV ha formulato la proposta di valutazione del SG / DG sulle attività svolte nell'anno 2020.

Per l'anno 2020 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 ss.mm.ii. 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, tenendo conto delle indicazioni e proposte di miglioramento formulate dall'OIV finalizzate alla maggiore premialità, differenziazione e selettività del sistema di valutazione della performance ed all'integrazione dei sistemi di gestione già nella prassi operativa, raggiungendo gli obiettivi prefissati, ma senza evidenziare a consuntivo apprezzabili aspetti di eccellenza.

Complessivamente è emerso il proficuo impegno dell'intera struttura organizzativa consiliare orientata all'innovazione ed alla *compliance* gestionale secondo i criteri di differenziazione suggeriti dall'OIV già in sede di valutazione e misurazione dei cicli precedenti.



In sede di valutazione della performance individuale del Segretario Generale si è rilevato, innanzitutto, un positivo raggiungimento dei risultati conseguiti dall'organizzazione nella sua interezza e nella performance individuale da ciascuno dei dirigenti e la circostanza che l'intera compagine organizzativa ha perseguito l'obiettivo di una crescita culturale apprezzabile nel clima di disponibilità di tutte le aree a contribuire al miglioramento, anche se tuttavia non si può non evidenziare che a consuntivo si riscontra un arretramento rispetto all'eccellenza dei risultati raggiunti nel precedente quinquennio, cosa ampiamente descritta e argomentata nell'ambito della valutazione del SG/DG.

Si è anche evidenziata la prerogativa sfidante di armonizzare e migliorare la prassi gestionale con una significativa azione di informatizzazione e upgrade digitale dei processi in front office ed in back office e la collaborazione di tutte le aree rispetto alla riorganizzazione gestionale che ha comportato una razionalizzazione dei centri di responsabilità.

Sono stati riscontrati, infine, il pieno conseguimento degli obiettivi di performance e la circostanza che il detto Ufficio avesse completato la valutazione individuale dei Dirigenti. Essendo risultate definite, sul piano logico temporale, le fasi di valutazione della performance organizzativa da parte dell'OIV, quelle di valutazione individuale dei dirigenti effettuata dal Segretario Generale/Direttore Generale e di proposta di valutazione da parte dell'OIV del SG/DG, può attestarsi che il ciclo della performance 2020 si sia perfezionato. L'intero ciclo di gestione si è caratterizzato in termini di "responsività" e "trasparenza" dei quali si è dettagliato con la *relazione sulla performance* che, redatta a cura del Consiglio Regionale, è approvata da tale Ente, è stata già validata dall'OIV.

Contemporaneamente l'OIV ha perfezionato la redazione dell'odierno documento già in progress nella fase di valutazione della performance organizzativa e della proposta di valutazione del SG/DG.

2. La relazione sul funzionamento del sistema di misurazione in occasione della valutazione della performance organizzativa del Consiglio Regionale della Calabria



Il processo di competenza dell'OIV è stato condotto, dunque, attenendosi ai principi, alle regole generali e specifiche richiamate e definite dal predetto Sistema, con l'ausilio delle schede e dei modelli/format allegati allo stesso, ed avendo riguardo ai dati e riscontri sull'attuazione del piano della performance relativo all'anno 2020, forniti entro il 31 gennaio 2021 da ciascun Dirigente, utilizzando lo strumento del RAV e la modulistica riferita alle schede degli obiettivi specifici intersettoriali e settoriali (capitolo V, par. 4.2. del cit. Sistema).

- 1) Gli obiettivi di performance del Consiglio regionale della Calabria sono articolati in obiettivi generali e, come definiti dall'art. 5, comma 3, L.r. n. 4/2012, di "articolazione organizzativa" o specifici. Essi sono parte integrante del Piano della performance alla cui elaborazione concorrono, sia pure con ruoli diversi, tutte le Strutture burocratiche consiliari nelle diverse articolazioni.

L'attuazione del processo di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione attraverso cui si esprime la Performance dell'Ente si basa sulla individuazione di obiettivi che si sviluppano attraverso la gestione delle risorse umane e tecnico finanziarie assegnate e che sono misurabili attraverso un sistema abbinato di indicatori quali – quantitativi che sottendono alla fine del processo, nella fase di valutazione selettiva e differenziata, i cui elementi sono anticipati nelle fasi propedeutiche di monitoraggio periodico, in base ai principi del *risk management*, ai fini della implementazione di misure di correzione e di miglioramento secondo la logica di cd. *prevenzione del rischio*.

- 2) Il processo di competenza dell'OIV è stato condotto, dunque, attenendosi ai principi, alle regole generali e specifiche richiamate e definite dal predetto Sistema, con l'ausilio delle schede e dei modelli/format allegati allo stesso, ed avendo riguardo ai dati e riscontri sull'at-



tuazione del piano della performance relativo all'anno precedente 2020, forniti entro il 31 gennaio 2021 da ciascun Dirigente, utilizzando lo strumento del RAV e la modulistica riferita alle Per il periodo di rendicontazione e valutazione in esame (2020) i Dirigenti hanno utilizzato lo strumento semplificato del RAV con cui, per la fase di autovalutazione, hanno utilizzato lo schema guida di analisi del contesto esterno, delle competenze manageriali e professionali, dei comportamenti organizzativi esplicativi delle pratiche gestionali ed organizzative, accompagnandolo con le evidenze documentali

A supporto della verifica degli esiti rendicontati e per garantire trasparenza alla procedura, completezza, corrispondenza e congruenza dei dati documentali trasmessi dai dirigenti in fase di rendicontazione si è proceduto alle attività di monitoraggio semestrale e di rendicontazione finale anche in contraddittorio. In particolare le attività di monitoraggio semestrale e gli audit periodici hanno consentito di rilevare il rischio di non conformità e di implementare azioni correttive entro il terzo quadrimestre 2020 andando in revisione sugli obiettivi del piano della Performance.

3) Si rileva, pertanto che con delibera dell'U.P. n. 42 del 30 settembre 2020, l'Ente ha pertanto provveduto ai sensi dell'art. 2.7 del SMVP alla revisione degli obiettivi già assegnati tutti parametrati nel complessivo valore percentuale di 100% della Perf. Org..

4) Anche per il periodo di riferimento 2020 secondo una buona prassi di assistenza tecnica già sperimentata per i cicli precedenti, sono state programmate alcune sessioni/ incontri di audizione dell'OIV con i dirigenti, con lo scopo di illustrare con maggiore dettaglio la documentazione collazionata e trasmessa ai fini della valutazione della performance e verificare eventuali criticità sanabili con integrazioni documentali, lì dove possibile. Sono stati sentiti i dirigenti ed integrata la documentazione mancante nel corso del ciclo di audizione, ove ne è stata rilevata una carenza sanabile in contraddittorio.



In base al *Sistema* non sono state rilevate criticità sostanziali rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi attestati (secondo la gradazione di “*non raggiunto, raggiunto, parzialmente raggiunto*”), descritti, rendicontati e documentati anche mediante il riferimento tracciato all’output prodotto.

Per come documentato in atti si è reso necessario, in taluni casi integrare, in contraddittorio con i dirigenti lo strumento di rendicontazione, uniformandone il contenuto, nei paragrafi e contenuti descrittivi. Ciò anche al fine di consentire, attraverso la completezza del processo di rendicontazione e l’uniformità di procedure, una maggiore trasparenza ed aderenza della fase di valutazione, secondo principi di correttezza e perequazione.

Attenendosi alle previsioni del Sistema, utilizzando dati, riscontri e report contenuti nel RAV elaborato dai dirigenti, l’OIV ha misurato il grado di attuazione degli obiettivi per ogni struttura di livello dirigenziale (cap. IV, par. 4.3).

In particolare, <<*Per misurare il grado di attuazione degli obiettivi assegnati ad una struttura di livello dirigenziale, si misura innanzitutto, per ogni obiettivo, il grado di attuazione non pesato di ogni indicatore associato all’obiettivo (GAINP). A questo proposito, per il calcolo del grado di attuazione dell’indicatore non pesato, si utilizzano opportuni indicatori:*

Gli indicatori possono essere di tre tipi:

- a) *dicotomici*
- b) *di efficienza*
- c) *di efficacia*

L’indicatore dicotomico prevede solo due stati: raggiunto – non raggiunto.

L’indicatore di efficienza è inteso come il rapporto tra risorse impiegate (input) e prodotti (output).



L'indicatore di efficacia è inteso come il rapporto tra prodotti (output) e risultati (outcome).>>

(cap. IV par. 4.3.)

Sulla base del grado di attuazione complessivo degli obiettivi assegnati alla struttura dirigenziale, l'OIV esprime una delle seguenti valutazioni:

- obiettivo non raggiunto
- obiettivo parzialmente raggiunto,
- obiettivo totalmente raggiunto,

La valutazione effettuata dall'OIV è riportata nelle schede di valutazione degli obiettivi specifici 2019. La certificazione sul grado di attuazione degli obiettivi di struttura effettuata dall'OIV è dunque tempestivamente trasmessa con la scheda di valutazione della performance organizzativa, ai dirigenti al fine di consentire loro di utilizzare la valutazione sui singoli obiettivi, nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale.

Altresì, <<Utilizzando dati, riscontri e report contenuti nel RAV elaborato dai dirigenti, l'OIV, entro il 15 marzo, misura la performance organizzativa.

Il punteggio assegnato alla performance organizzativa di una struttura di livello dirigenziale è determinato da due fattori:

- *il grado di attuazione complessivo degli obiettivi assegnati alla struttura;*
- *alcuni parametri collegati alla prestazione organizzativa della struttura (vedasi corrispondente scheda allegata al sistema)>>* (cap. IV par. n. 4.4)

La relativa valutazione effettuata dall'OIV viene riportata nella scheda allegata al cit. *Sistema*.

Ciascuna delle schede reca in calce uno spazio riservato ad eventuali note, suggerimenti ed osservazioni per le quali si rimanda alla parte generale ed alle osservazioni specifiche.



Per tutti gli obiettivi specifici, intersettoriali e settoriali, è stata riscontrata la congruità rispetto a ciascuno degli obiettivi generali di riferimento, a cui risultano collegati nelle schede obiettivo e che di seguito si declinano:

LINEA STRATEGICA: <i>"Incremento del livello di efficacia e di efficienza volto ad un generale accrescimento della qualità delle attività realizzate".</i>	
<u>OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2020- 2022</u>	
1	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
2	Attivare politiche di razionalizzazione della spesa ed incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane
3	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"
4	Promuovere maggiori livelli di trasparenza innalzando il livello di intervento nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione ed adottando azioni di Stakeholder engagement attraverso azioni di miglioramento del grado di coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni

Il tema dell'innovazione gestionale, di processo e di risultato, ha dunque avuto un ruolo significativo anche nell'intero ciclo 2020.

Il RAV, per la parte compilativa ed in quanto strumento di rendicontazione delle attività complessive afferenti a ciascuna responsabilità ha stimolato una maggiore consapevolezza negli elementi caratterizzanti la gestione (*attraverso la mappatura dei processi, l'esame delle risorse*



assegnate, l'esame dell'output, la swot analysis, le proposte di miglioramento etc...). Esso inoltre, per la fase di controllo e verifica, ha consentito di contestualizzare le attività e le azioni connesse al raggiungimento degli obiettivi specifici nell'ambito della complessa organizzazione lavorativa dell'Ente e del piano ordinario di lavoro di ciascuna area e funzione di responsabilità, con ciò dando evidenza alla tensione proattiva costante di conciliare le attività strategiche nell'ambito delle funzioni istituzionali ordinarie e dunque la funzione incentivante di innovazione e potenziamento, miglioramento e crescita con quella di mantenimento, pur con le criticità segnalate da ciascuno.

In termini generali, anche attraverso il RAV, è emerso l'impegno della Direzione generale specie nell'azione di coordinamento degli obiettivi intersettoriali e di supervisione di quelli settoriali, delle strutture e dell'organizzazione nel suo complesso, di gestire o meglio di far muovere la "macchina amministrativa" integrando le diverse fasi della gestione, dalla programmazione all'esecuzione ed al controllo applicando metodiche fortemente orientate al *risk management* (UNI ISO 31000:2010 per come richiamate dal Piano Nazionale Anticorruzione).

Grazie all'innovazione culturale in atto, orientata alla prevenzione del rischio secondo l'etica delle responsabilità, pur nelle residuali resistenze di contesto, le fasi di gestione ed attuazione degli obiettivi presentano evidenze di due diligence in termini di cautela, per garantire la qualità dei risultati secondo il processo di miglioramento continuo (plan/do/ceck/act UNI ISO 9001:2015) ed in funzione di maggiori livelli di Trasparenza e di prevenzione della corruzione (nel senso ampio definito dal PNA, di corruzione amministrativa come di cattiva amministrazione).



Anche in adesione alle osservazioni e proposte dell'OIV a cui spetta il compito di monitorare e promuovere un sistema integrato di prevenzione della corruzione con il ciclo della performance, la direzione strategica ha messo in atto azioni correttive e di formazione all'interno del PTPC.

Coerentemente alle raccomandazioni formulate dall'OIV nel ciclo pluriennale e nelle valutazioni degli anni precedenti, in necessaria continuità con l'azione avviata sul pluriennale, per il ciclo 2020 è emersa una significativa attenzione della Direzione generale nel coordinare le strutture e di ciascuna funzione di responsabilità nell'area di riferimento verso le azioni di cd. aggiustamento o, più tecnicamente, verso l'assessment di sistema; ciò consente, attraverso la prevenzione e la gestione del rischio, di conseguire il miglioramento della qualità di processo (nelle diverse fasi e diversi livelli) e di output (più aderente ai fabbisogni rilevati ed al contesto esterno o per customer satisfaction degli stakeholders ove possibile).

Significativo in tal senso è stato il ruolo di direzione e di coordinamento del ciclo della performance nella sua interezza, sia negli obiettivi specifici intersettoriali sia per gli aspetti di supervisione e validazione negli obiettivi specifici settoriali, sia nell'organizzazione delle risorse umane applicate con criteri di flessibilità rispetto alle fasi di processo e subprocedimento.

L'attenzione per le diverse fasi e per le risorse impiegate e la sensibilità con cui i responsabili hanno interagito ha contribuito a potenziare, in termini di innovazione gestionale, l'integrazione del sistema della performance con il sistema della trasparenza e della prevenzione della corruzione adottato con il PTPC del Consiglio Regionale della Calabria. Ciò ha avuto una conseguente positiva ricaduta nell'ambito del sistema interni di controllo sulle fasi di gestione della spesa per la razionalizzazione delle risorse finanziarie.



Può darsi atto, infine, del significativo impegno di orientare l'organizzazione verso una più stringente integrazione di sistema anche attraverso maggiori livelli di informatizzazione e digitalizzazione, che consentiranno di efficientare i processi gestionali interni, migliorare le fasi di controllo e monitoraggio, la rendicontazione dei risultati e la valutazione di questi ultimi in termini generali di coerenza e congruità rispetto agli interessi pubblici in gioco ed ai fabbisogni rilevati all'inizio del ciclo, nonché per l'ottimizzazione di impiego delle risorse e per il potenziamento dei risultati esitabili.

5) In termini generali la valutazione della Performance Organizzativa è dunque positiva in quanto si rileva che gli obiettivi sono stati totalmente raggiunti

La tendenza di fondo che ha caratterizzato il sistema di gestione della performance dell'Ente nell'ultimo ciclo ed anche per il periodo in esame 2020 è stata quella di una forte spinta al miglioramento continuo di processo ed output ed alla sistematizzazione di strumenti di razionalizzazione, semplificazione digitale e potenziamento dei processi e dei risultati che con equilibrio ha condotto verso l'avvicendamento delle consiliature.

A tal fine, si rileva che la performance dell'Ente nella sua dimensione naturale e dinamica è apprezzabile in termini di valore aggiunto sia a consuntivo della gestione corrente sia nell'ottica proattiva della spinta propulsiva al miglioramento nel ciclo di programmazione pluriennale attraverso lo sviluppo di azioni integrate nei processi di consolidamento, di innovazione *strictu sensu* e di potenziamento che sono descritte negli obiettivi, conseguiti nei risultati e apprezzati come fattori di leva dello sviluppo complessivo.

In particolare la gestione della performance è stata ispirata da metodiche e direttrici di lavoro orientate all'up grade di sistema, integrato, graduale e sistemico in quanto nel medesimo arco



temporale, in coerenza con lo sviluppo pluriennale, le strutture amministrative coinvolte e coordinate dalla Direzione generale hanno agito per consolidare i risultati positivi già conseguiti e per innovare attraverso obiettivi obbligatori e specifici, secondo i seguenti criteri di sintesi:

- a) attuazione di misure di razionalizzazione organizzativa e gestionale;
- b) integrazione delle diverse fasi, misure ed azioni con il sistema della trasparenza e della prevenzione della corruzione e con quello dei controlli interni, attraverso l'articolazione di un sistema di misure/obiettivi obbligatori e specifici;
- c) programmazione e implementazione di azioni sistemiche che hanno consentito di potenziare l'organizzazione con processi/obiettivo significativi ed innovativi attraverso il coinvolgimento diversificato (per contributi ed attività, ruoli e livelli) dell'intera compagine tecnico – amministrativa;
- d) realizzazione di obiettivi generali sostanzialmente innovativi e di miglioramento;
- e) realizzazione di obiettivi di consolidamento dei risultati conseguiti nel periodo precedente e di potenziamento della fase di informazione /comunicazione/rendicontazione sociale dell'Ente rispetto agli stakeholders;
- f) implementazione di misure di facilitazione di accesso da parte dei cittadini/utenti sia informatiche e digitali che di ricognizione del sistema delle fonti normative;
- g) consolidamento di buone prassi attraverso la realizzazione, comunicazione, pubblicazione e diffusione di manuali di processo e di procedimento;
- h) rafforzamento delle attività di autoanalisi organizzativa e assesment per una maggiore condivisione interna ed ai fini di una maggiore appropriatezza di azione amministrativa;
- i) avvio di strumenti di misurabilità della ricaduta della performance sul territorio (benchmarking) ove tecnicamente possibile e per alcuni obiettivi di output destinati ad ampliare l'area dei servizi al cittadino, della informazione e della comunicazione istituzionale



- j) rafforzamento del programma di formazione (orientata su temi di priorità, modulata in termini generali e per azioni specifici ed in autoformazione) destinata alle risorse umane per consentire una crescita etico - culturale dell'organizzazione nel suo complesso;
- k) sensibile attenzione della Direzione Generale alle fasi di comunicazione con tutti gli organi del controllo di gestione e tra questi con l'OIV nell'ottica della collaborazione istituzionale e secondo la logica di minimizzazione del rischio di non conformità;
- l) coerente e costante "documentazione" di ogni fase di processo secondo metodiche conformi al sistema normativo nazionale e regionale vigente di riferimento ed altresì ispirate alle norme convenzionali UNI ISO 37000:2010 di risk management e UNI ISO 37001:2016 di Anti Bribery Management System, anche secondo le indicazioni dell'ANAC, anche ai fini di ottenere la sottomettibilità a schema e la certificazione per Uffici, aree e processi;
- m) generale potenziamento dell'azione di comunicazione /informazione dell'organizzazione amministrativa verso stakeholders e cittadini;
- n) orientamento dell'organizzazione amministrativa all'accountability come coefficiente reputazionale e bene comune;
- o) adeguamento al GDPR;
- p) avvio dei processi di adeguamento alla transizione digitale totale in front office e back office da perfezionarsi nei cicli successivi;

II.1. Innanzitutto, l'osservazione del ciclo 2020 ha consentito di rilevare la perfetta congruità degli obiettivi e dei risultati alle linee strategiche ed agli obiettivi generali ed obbligatori.



L'analisi dei risultati ha confermato che la Segreteria Generale/Direzione Generale ha sostenuto e potenziato, nella gestione della PO 2020 e degli obiettivi specifici ed intersettoriali, la linea tendenziale di miglioramento continuo secondo i principi di adeguamento allo schema del *risk management*, attraverso azioni innovative ed interventi di innovazione gestionale, di processo e di risultato. Sono state altresì poste in essere azioni di consolidamento delle buone prassi e dei risultati conseguiti nei cicli precedenti, messi a sistema per evitarne la dispersione.

Per il 2020 gli obiettivi di performance sono stati composti nell'ambito di un'architettura complessa ovverosia sono stati principalmente strutturati come obiettivi intersettoriali; a tal fine il coordinamento di tutte le attività è stato il fattore di leva che ha consentito una maggiore semplificazione ed integrazione delle fasi di gestione, monitoraggio e della rendicontazione finale, in adesione alle indicazioni formulate dall'OIV per i cicli precedenti

II.2. Tale linea di indirizzo, di innovazione e coordinamento ha trovato fattivo riscontro nella collaborazione di tutte le parti dell'organizzazione, degli Uffici e dei Responsabili, tutti maggiormente impegnati nel superamento delle residue criticità del ciclo precedente, nel mantenimento degli standard ed altresì fortemente orientati verso nuovi Target comuni

II.3. Dalle carte di lavoro ed in particolare dai RAV del Segretario Generale/Direttore Generale e dei Dirigenti delle Strutture - in quanto strumento di rendicontazione uniforme ed unitario, di autoanalisi e di rendicontazione delle attività complessive afferenti a ciascuna responsabilità - è stato possibile rilevare il traguardo di una maggiore consapevolezza circa gli elementi caratterizzanti la gestione, il contesto, la swot analysis, le proposte di miglioramento.

Tale metodica ha consentito, inoltre, di contestualizzare le attività e le azioni connesse al raggiungimento degli obiettivi intersettoriali e specifici nell'ambito della complessa



organizzazione lavorativa dell'Ente e del piano ordinario di lavoro di ciascuna area e funzione di responsabilità.

II.4. L'esame più approfondito del contesto gestionale ed organizzativo, secondo *reporting* e obiettività di riscontro, ha confermato, dunque, il trend dell'Ente nel conciliare una più prudente gestione delle funzioni istituzionali ordinarie con le attività strategiche, nel far convergere gli obiettivi di mantenimento e di consolidamento dei risultati raggiunti verso gli obiettivi di innovazione, potenziamento e miglioramento, con assesment delle criticità, dei punti di forza e debolezza segnalate da ciascuno.

Attraverso tale approccio strategico, la Direzione Generale ha potenziato l'orientamento all'integrazione e razionalizzazione della gestione dei processi per risultati, sia nell'azione di coordinamento degli obiettivi intersettoriali, sia in quella di supervisione (validazione) degli obiettivi specifici, delle strutture e dell'organizzazione nel suo complesso.

II.5 La gestione degli obiettivi nel ciclo della performance 2020 risulta pertanto caratterizzata nella sua interezza da una più forte integrazione delle diverse fasi (programmazione, esecuzione, controllo, monitoraggio, revisione, informazione) secondo le metodiche di risk management (UNI ISO 31000:2010 per come richiamate dal Piano Nazionale Anticorruzione).

È stata altresì rafforzata e messa a sistema, come buona prassi, la logica di *due diligence*, per garantire il rispetto del codice Etico e la qualità dei risultati secondo il processo di miglioramento continuo (plan/do/check/act UNI ISO 9001:2015) ed in funzione di maggiori livelli di Trasparenza e di prevenzione della corruzione



Anche in adesione alle osservazioni e proposte dell'OIV, a cui spetta il compito di monitorare e promuovere un sistema integrato di prevenzione della corruzione con il ciclo della performance, la Direzione Strategica dell'Ente ha stimolato e guidato l'organizzazione ad implementare un sistema di gestione costituito da buone prassi e procedure documentate con i requisiti e le evidenze idonee alla qualificazione sotto schema UNI ISO 37001:2016 *anti bribery system management*.

II.6. Coerentemente alle raccomandazioni formulate dall'OIV nel ciclo pluriennale ed a chiusura del ciclo precedente, è rilevabile, infatti, l'impegno della Direzione generale nel coordinare le strutture e quello di tutte le Strutture e funzioni di responsabilità nell'area di riferimento verso le azioni di cd. aggiustamento o, più tecnicamente, verso l'assessment di sistema, per la prevenzione del rischio e il conseguimento di significativi livelli di miglioramento della qualità di processo e di output.

Significativo in tal senso è stato il ruolo di direzione e di coordinamento del ciclo della performance nella sua interezza, sia negli obiettivi specifici intersettoriali sia per gli aspetti di supervisione e validazione negli obiettivi specifici settoriali, sia nell'organizzazione delle risorse umane applicate con criteri di flessibilità rispetto alle fasi di processo e subprocedimento.

L'attenzione per le diverse fasi e per le risorse impiegate e la sensibilità e tempestività con cui le Strutture ed i responsabili hanno interagito proattivamente ha contribuito a potenziare, in termini di innovazione gestionale, l'integrazione del sistema della performance con il sistema della trasparenza, della prevenzione della corruzione, delle azioni positive del Consiglio Regionale della Calabria.



II.7. Il tema della “dematerializzazione” del procedimento amministrativo ha avuto nel ciclo 2020 un ruolo centrale accompagnando la trasformazione del modus operandi dell’Ente verso la riorganizzazione dell’attività amministrativa attraverso il processo di digitalizzazione dei flussi documentali. L’Ente ha confermato le azioni intraprese ed ha adottato varie misure volte al miglioramento organizzativo della gestione documentale informatica che hanno prodotto una parziale razionalizzazione del sistema documentale, in attuazione delle previsioni contenute nel D.lgs. 82/2005 ovvero il Codice dell’Amministrazione digitale (CAD).

È ormai a regime il cd. cruscotto direzionale del software di supporto tecnico per il SMVP, che consente una più stringente integrazione delle diverse aree attraverso maggiori livelli di informatizzazione e digitalizzazione, che hanno consentito di efficientare i processi gestionali interni anche con riferimento al SMVP.

II.8 È stata dedicata particolare attenzione alle attività di razionalizzazione delle risorse economico – finanziarie e di impiego flessibile delle risorse umane.

II.9. È stato riscontrato un programma di formazione generale e dedicata ai temi specifici di up grade della digitalizzazione e di management dei processi, anche se il processo nel suo complesso ha risentito delle limitazioni del lockdown.

Xxxx



3. La relazione sul funzionamento in occasione della proposta di valutazione del SG/DG

Successivamente alla valutazione della performance organizzativa, in base al Sistema di Misurazione, sono state perfezionate anche le ulteriori fasi di valutazione da parte dei dirigenti del personale non dirigente; di valutazione individuale dei dirigenti da parte del Direttore Generale; di proposta di valutazione da parte dell'OIV del DG/SG. Nel 2020 si è verificato un avvicendamento nel ruolo di SG/DG avvenuto in data 26 giugno 2020. L'OIV ha dovuto pertanto valutare due diverse figure, tentando per quanto possibile di evidenziare il contributo individuale ai processi.

In sede di valutazione dei due DG/SG, l'OIV ha osservato che la documentazione prodotta descrive il contributo qualitativo e quantitativo assicurato da ciascuno dei due SG/DG per il conseguimento degli obiettivi generali ed operativi, ma anche delle ulteriori attività che ne qualificano l'operato al fine di valutarne i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali sia in termini di capacità di programmazione, di risk assesment e di problem solving e per quanto riguarda l'integrazione con i sistemi di gestione,

Per tutti gli obiettivi strategici intersettoriali e per quelli curati dalla DG/SG è stato misurato e valutato un risultato positivo ed apprezzabile sia per quanto attiene il prodotto finale, l'impatto sulla gestione e nella rendicontazione sociale, sia per quanto attiene l'aspetto innovativo di processo. Oltre a rispondere a principi generali di trasparenza e razionalizzazione, nel corso del 2020 le attività sono state orientate a consolidare i risultati dei precedenti cicli di gestione e a conseguire altri prestigiosi risultati incidendo sui processi mediante il radicamento di buone prassi;

Come già evidenziato, tuttavia, non si è riscontrato, a consuntivo il raggiungimento di un livello di eccellenza comparabili con quello raggiunto nei precedenti anni. Questa può essere una situazione momentanea dovuta anche alla pandemia da Covid 19, e da altri eventi negativi verificatesi durante



l'anno. Appare però necessario un colpo di reni organizzativo perché il 2021 torni in termini di risultati ad essere comparabile con quello del quinquennio che lo ha preceduto.

Rafforzando la metodica già sviluppata nell'anno precedente, nel ciclo 2020 l'intera organizzazione è stata orientata dalla Direzione Generale a supportare il sistema di risk management attraverso la prodromica mappatura dei procedimenti, l'assegnazione delle responsabilità e la segregazione delle funzioni, per conseguire una compliance gestionale secondo un sistema organizzativo plausibile con lo schema UNI ISO 31000:2010 e UNI ISO 37001:2016 per la funzione di prevenzione della corruzione;

Si è data evidenza ai risultati positivi conseguiti dall'organizzazione nella sua interezza e nella performance individuale da ciascuno dei dirigenti e ai fattori che hanno ausiliato tali risultati. Si è constatato che l'intera compagine organizzativa ha perseguito l'obiettivo di una crescita culturale apprezzabile nel clima di disponibilità di tutte le aree a contribuire al miglioramento; alla prerogativa sfidante di armonizzare e migliorare la prassi gestionale con una significativa azione di informatizzazione e upgrade digitale dei processi in front office ed in back office; Si è infine riscontata la collaborazione di tutte le aree rispetto alla riorganizzazione gestionale che ha comportato una razionalizzazione dei centri di responsabilità;

Il sistema di monitoraggio e valutazione della performance vigente assegna all'OIV, tra l'altro, per ciascun periodo gestionale di riferimento alla performance, il compito di monitorarne l'andamento e di proporre all'Ufficio di Presidenza la valutazione dei dirigenti apicali ovvero del Segretario/Direttore Generale, riservando all'Ufficio di Presidenza, dunque, sulla base della suddetta proposta, di disporre la relativa valutazione anche ai fini delle premialità e delle voci della indennità di risultato ai sensi della disciplina normativa e contrattuale vigente; compete al Segretario/Direttore Generale la valutazione della performance individuale dei Dirigenti, sentiti i Dirigenti delle Aree funzionali; compete ai dirigenti valutare la performance individuale del personale assegnato.



4. Conclusioni -

Conclusivamente si conferma, anche per il periodo in esame, l'orientamento costante dell'organizzazione amministrativa:

- al progressivo e graduale miglioramento della performance organizzativa attraverso azioni sistemiche e mirate;
- alla razionalizzazione organizzativa e gestionale,
- alla integrazione dei sistemi di gestione;
- alla flessibilità gestionale e massima collaborazione;
- alla conformità al sistema delle norme di contesto;
- alla tendenza di volontaria adesione a quelle norme convenzionali di matrice UNI ISO 31000 e 37001 ai fini della eventuale sottomettibilità a schema mediante certificazione ed in ogni caso in quanto utili ed idonee a supportare il necessario cambiamento verso la cultura dell'etica delle responsabilità del management pubblico e della prevenzione del rischio che lo scrivente OIV promuove.

Si rileva altresì che gli strumenti di monitoraggio e verifica dei risultati dell'attuale SMVP hanno contribuito a facilitare il processo di misurazione e valutazione ed a contestualizzare gli obiettivi generali nell'ambito della gestione complessiva e della distribuzione delle funzioni e dei carichi di lavoro. Per tale ultimo aspetto si raccomanda di continuare ad operare sulle azioni di consolidamento oltre che sul potenziamento dell'organizzazione.

L'OIV non può che auspicare uno sforzo di tutta l'organizzazione per riportare la performance del Consiglio regionale a quel livello di eccellenza che l'aveva contraddistinta negli anni precedenti e, pertanto, sollecita una verifica organizzativa e gestionale che possa individuare un percorso per un miglioramento complessivo dei processi e dei risultati.



L'emergenza sanitaria da covid 19 in atto – che ha determinato il passaggio di default alle modalità di lavoro agile per tutti gli Enti pubblici ed un cambiamento epocale in tutte le relazioni sociali e lavorative - ha messo in evidenza l'improcrastinabile necessità di potenziare i livelli di informatizzazione conseguiti, attraverso l'ingegnerizzazione e digitalizzazione di tutti i processi di gestione e controllo e la conservazione dei dati in cloud secondo il sistema di DigitPa. Si auspica che l'Amministrazione concentri la massima attenzione affinché il Know how maturato nell'emergenza con lo smart working sia il punto di partenza su cui adeguare ed ottimizzare l'impianto organizzativo, razionalizzare i processi e garantire continuità e miglioramento dei servizi in ogni contesto operativo, nel rispetto delle specifiche prerogative dell'Ente.

Reggio Calabria 21 settembre 2021

Presidente OIV

f.to Prof. Domenico Marino

Componente OIV

f.to dott. Francesco Diano

Componente OIV

f.to dott.ssa Alessandra Magro