

**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 4/2012 e n. 23/2013**

Anno 2017



I. Premesse

1. Il presente documento si inserisce nell'ambito delle complesse funzioni di monitoraggio svolte dallo scrivente OIV - dall'atto dell'insediamento sino ad oggi - in maniera sistematica, costante e continuativa, durante tutto il ciclo pluriennale di gestione della performance anche al fine 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.

Per come tracciato in atti nelle carte di lavoro dell'OIV, le attività di controllo e monitoraggio sono state intensificate nel corso del 2017, nell'ottica della collaborazione istituzionale e dell'integrazione sistemica delle funzioni, al fine di accompagnare l'avvio del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance maggiormente orientato alla trasparente rendicontazione dei risultati in termini di trasparenza, misurabilità ed efficacia dell'azione amministrativa attraverso l'implementazione di nuovi indicatori di processo e di risultato/prodotto.

Si richiamano in premessa all'odierno documento le relazioni sul funzionamento relative al periodo 2015 e retro ed al ciclo 2016, in quanto esse sono maturate nel medesimo contesto logico temporale e costituiscono il presupposto operativo dell'ambiente di lavoro del ciclo 2017: nel rilevare le cospicue potenzialità dell'organizzazione, evidenziavano le criticità, suggerendo l'implementazione di azioni sostanziali e di processo nel sistema di misurazione della performance idonee ad ottimizzare i risultati in termini di qualità, di congruità e misurabilità.

2. Più precisamente le relazioni dei cicli precedenti hanno consentito di utilizzare i risultati del Sistema di misurazione e valutazione di gestione della performance che pone sotto osservazione lo stato di avanzamento delle attività ed i relativi esiti, per favorire, ai vari livelli, la conoscenza delle dinamiche in atto, consentendo, sulla base delle risultanze riscontrate, di disporre di parametri di riferimento utili e di apportare anche gli eventuali correttivi necessari.

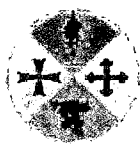


Il processo di rilevazione dei risultati è infatti funzionale a soddisfare le esigenze di controllo delle performance organizzativa ed individuali da parte degli Uffici deputati al loro perseguimento, secondo un percorso ascendente. Tale “esperienza” ha consentito un portato conoscitivo a supporto della direzione generale e del vertice politico-amministrativo, costituendo un fattore di rilievo per aggiornare la programmazione triennale del Piano della performance. Le risultanze dei monitoraggi hanno costituito la base dei report rivolte ai vari organi istituzionali interessati

3. Le predette funzioni sottese al controllo e alla misurazione della performance, inoltre, sono state orientate all’integrazione sistemica con le altre funzioni di controllo e con quelle di trasparenza e prevenzione della corruzione secondo un approccio graduato nei diversi cicli, progressivo e costante, orientato al risk assessment.

Nella loro dinamica tali attività hanno dovuto tener conto di un contesto esterno, in continua evoluzione, inciso da 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; si è trattato di riforme che, com’è noto, hanno notevole impatto sulla “gestione” che ha dovuto contemperare, pertanto, le imprescindibili esigenze di “innovazione a costo zero”, di razionalizzazione della spesa, di aggiornamento e formazione del personale.

Giova evidenziare che la funzione di monitoraggio della performance ha avuto non solo una valenza di refertazione ma ha costituito un fattore dinamico della crescita dell’organizzazione in quanto è stata esercitata a legislazione regionale invariata: tenendo conto del complesso e differenziato panorama nazionale, tale funzione 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 positivo sul piano della qualità dei



risultati conseguiti in linea di prossimità con i bisogni e la programmazione delle linee strategiche e degli obiettivi correlati alla mission tipica del Consiglio Regionale.

4. La funzione di monitoraggio ha sostenuto dinamicamente dunque 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.

A fronte di tali condivisi valori fondamentali, si è reso necessario rilevare le criticità del sistema di misurazione della performance in uso rispetto alle esigenze di "crescita", "qualità" e "rendicontazione" emergenti nel nuovo contesto ed alla luce del modificato panorama normativo di riferimento concorrendo alla proposta del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Con deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 6/2018 del 9 gennaio 2018 è stato conseguentemente approvato il *nuovo* sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale del Consiglio Regionale a valere per il 2018. Il *nuovo sistema*, ormai a regime, è stato il risultato di un costante confronto con gli Uffici e le diverse funzioni del Consiglio regionale nell'ambito delle attività di monitoraggio svolte dall'OIV rispetto all'andamento del ciclo della performance.

Esso ha tenuto conto delle criticità, osservazioni e proposte maturate nel corso delle attività e documentate nelle carte di lavoro, nel corso degli audit, dei verbali dell'OIV e della relazione sul funzionamento della performance per l'anno 2016 ai quali si rinvia integralmente. L'anno in corso è dunque la sede nella quale si consuntiva il 2017 ed al contempo si osserva l'implementazione per il 2018 (a consuntivo nel 2019) del *nuovo sistema*.



6. La fase di monitoraggio dei risultati ottenuti potrà essere la base per la successiva proposta di modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance che dovrà avvenire su cadenza annuale ai sensi dell'art. 7, Dlgs. 150/2009 così come modificato dal dlgs. 74/2017 (norma quest'ultima direttamente applicabile al sistema regionale)

....

II. Fonti normative e contesto di riferimento

1. 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).

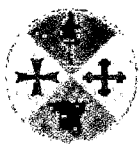
III. Per quanto attiene le linee di indirizzo operative, la deliberazione n. 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Ci.VIT) ha assunto le linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza 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). **Il ruolo proattivo delle funzioni dell'OIV nel contesto interno di riferimento**

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).



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 riferibili ai diversi ambiti temporali di esame (2014 e 2015 a consuntivo, 2016 e 2017 corrente, 2018 di 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 trattando le criticità rilevate a consuntivo sui periodi gestionali precedenti (ciclo 2016 e 2014/2015 per promuovere il miglioramento della performance nel ciclo in corso 2017, ovvero), strumenti di innovazione da implementare a regime nel ciclo pluriennale 2017/2018.

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 alla luce del 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 che *“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 qualitativi 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 nonchè 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)»

7. IV. 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

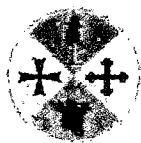


delle amministrazioni pubbliche”; D.P.R. 09/05/2016, n. 105 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”, in Gazz. Uff. 17 giugno 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. 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 del nuovo 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. 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 performance³. 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 ordinario 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 lo scorso 05 maggio 2018 a far data dal quale l'OIV ha avviato la formulazione della proposta di valutazione del Segretario generale/Direttore generale dell'Ente.

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. 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 regionali⁴. Per quanto attiene il contesto di riferimento e sul piano cronologico e logico temporale, si osserva

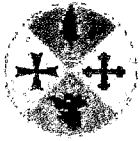


che, nell'ambito delle funzioni predette, l'OIV ha proceduto alla necessaria disamina della documentazione finale relativa al ciclo della performance 2017, in sede istruttoria e nell'ambito degli audit del Segretario Generale/Direttore Generale e dei Dirigenti di Settore per come tracciato alle carte 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 2017 – 2019 (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 03 del 23 febbraio 2017 di approvazione degli obiettivi del Consiglio Regionale della Calabria). 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 2017 (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 490 del 18 settembre 2017 recante modifiche ed integrazioni al Piano della Performance del Consiglio Regionale della Calabria per il triennio 2017/2019 – obiettivi operativi 2017).

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 (in particolare verbali dell'OIV n. 2/017; n. 11/2017 e n. 12/2017; n. 16/2017; n. 3/2018; n. 4/2018 e n. 5/2018, per come tracciato alle carte di lavoro custodite presso l'Ufficio settore Supporto al Controllo Strategico)

Nell'ambito delle attività istruttorie e di seduta dell'OIV del 5 e del 12 marzo 2018 (verbali n. 6/2018 e n. 7/2018) è stata definita la valutazione della performance organizzativa 2017, successivamente trasmessa all'Ufficio del Segretario Generale /Direttore Generale ed ai Dirigenti dei Settori per le ulteriori fasi della valutazione del ciclo della performance. Con nota del 2 maggio 2018 prot. n. 20297 è stata trasmessa la Relazione del SG / DG sulle



attività svolte nell'anno 2017, la cui disamina e verifica sono state fasi necessarie e prodromiche alla audizione del Segretario Generale/Direzione generale (verbale n. 10 del 05/05/2018) che hanno consentito il contraddittorio sul piano sostanziale del corretto funzionamento del sistema di misurazione e per la proposta di valutazione della Direzione Generale.

Pur con le criticità del periodo di transizione verso il nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance a regime sul ciclo 2019, le attività di valutazione e misurazione hanno segnato, tracciato e documentato un trend positivo. . E' 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 del ciclo 2016. ,

In sede di valutazione della performance individuale del del Segretario Generale si è rilevato, innanzitutto, il pieno conseguimento degli obiettivi di performance e sul piano organizzativo, la circostanza che il detto Ufficio avesse completato la valutazione individuale dei Dirigenti e delel AP con elementi di differenziazione e di valutazione quali-quantitativi in base ai criteri del sistema di valutazione medesimo: partendo da una valutazione positiva dei risultati conseguiti da ciascuno, si è assicurata una adeguata differenziazione per fasce di riferimento e di merito, attribuendo particolare rilievo alle capacità organizzative, manageriali e di concorrere alla piena realizzazione delle “regole del gioco”, espresse dai valutati nell'anno di riferimento.

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 2017 si sia perfezionato.

L'intero ciclo di gestione si è caratterizzato in termini di “responsività” e “trasparenza” dei quali si dettaglierà con la *relazione sulla performance* che, redatta a cura del Consiglio Regionale, è approvata da tale Ente, sarà sottoposta infine, per la fase di validazione, all'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.

5. 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.

6. L'attenersi a tali regole e metodiche, nel rispetto delle prescrizioni sostanziali e delle scadenze temporali - sin dalla fase di monitoraggio, audit, report e valutazione della performance del ciclo della performance 2017 – ha contribuito a rafforzare la cultura dell'organizzazione rispetto ai nuovi obiettivi 2018, sostenendo l'implementazione di buone pratiche per il miglioramento continuo secondo il principio del learn by doing.

Ciò è quanto è emerso sia in fase di misurazione della performance organizzativa sia in fase di proposta di valutazione della DG/SG. Giova soffermarsi sulla circostanza che 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 la una gestione efficace, economica ed efficiente dell'Ente; oltre a fungere da organo di raccordo con gli organi politico-istituzionali, 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.

La relazione finale del Segretario Generale sulle attività svolte nell'anno 2017 ed il documento di valutazione individuale dei dirigenti e delle alte professionalità con i relativi allegati si appalesano congrui rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della Performance (deliberazione U.P. n. 113/2012); in quanto “parte integrante e sostanziale del



processo di valutazione della performance, tali documenti - riscontrati in sede di audizione - sono finalizzati 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 2017 al 31 dicembre 2017.

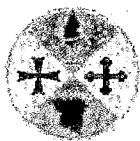
Per il 2017, nella funzione il medesimo Ufficio ha dato attuazione agli indirizzi e ai programmi dettati dagli organi di indirizzo politico, coordinando l'intera struttura amministrativa del Consiglio regionale, svolgendo contestualmente l'incarico di Segretario/Direttore generale e le funzioni dirigenziali relative all'Area Istituzionale, all'Area Assistenza Commissioni, all'Area Gestione ed all'Area Relazioni Esterne Comunicazione e Legislativa.

A tale complessa attività si sono aggiunti i compiti di responsabilità, coordinamento e controllo nei settori ad interim del Settore Bilancio e Ragioneria, del Settore IA Commissione e del Settore IVA Commissione nonché il Settore Relazioni Esterne. Le funzioni primarie del Segretario Generale/Direttore Generale afferenti all'attuazione dei programmi definiti dall'Ufficio di Presidenza, sono state orientate al conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi declinati nelle diverse aree e misurabili secondo criteri qualitativi e quantitativi.

La concomitante funzione di Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della corruzione che ne hanno qualificano l'operato attraverso comportamenti organizzativi e competenze manageriali eticamente orientati in termini di capacità di programmazione, di risk assessment 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 più che 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.

L'attuazione di tali processi ha assolto ai principi generali di trasparenza e razionalizzazione e le attività sono state orientate ad innovare radicando buone prassi per un



sistema *risk management oriented*. La compliance gestionale è stata caratterizzata dalla razionalizzazione dell'articolazione delle funzioni per aree, dalla prodromica mappatura dei procedimenti, dall'assegnazione delle responsabilità e dalla segregazione delle funzioni. Ciò ha posto le basi per l'articolazione di un sistema organizzativo plausibile con lo schema UNI ISO 31000:2010 e UNI ISO 37001:2016 per la funzione di prevenzione della corruzione oltre che conforme alle più recenti riforme (dlgs. 150/2009).

Oltre ai contenuti specifici dei singoli obiettivi finali rendicontati a consuntivo nei risultati raggiunti, si è rilevato che le attività funzionali al raggiungimento degli stessi appaiono essere state orientate a mettere a sistema la cultura dell'integrità e della trasparenza implementando best practices di processo, componenti fondamentali della fase di risk assessment per un livello ulteriore di certificazione della qualità della gestione secondo la sopra richiamata normativa internazionale, che richiederà un impegno costante sul pluriennale, potrà auspicabilmente rafforzarsi nel periodo in corso 2018 e nei cicli successivi, nell'ambito del nuovo sistema della performance e delle modifiche che risulterà necessario apportare ai diversi cicli.

A tal fine il Consiglio Regionale ha assicurato tra gli obiettivi strategici prioritari quelli di formazione specialistica e dedicata del personale attraverso piani di formazione generale e specifica indirizzati al personale nell'anno 2017, finalizzati al radicamento ed al trasferimento di competenze e culminati significativamente nella giornata della Trasparenza del 28 dicembre 2017.

Anche l'OIV del Consiglio Regionale ha sostenuto tale processo formativo: in collaborazione con l'OIV della Giunta Regionale, infatti, ha curato nel corso del 2017 la realizzazione di alcune sezioni pubbliche di informazione/formazione e di aggiornamento specialistico destinate a tutto il personale dipendente e dedicate alla riforma della performance, alla trasparenza, digitalizzazione e nuovo regolamento sulla protezione dei dati personali per gli aspetti di integrazione.



Non da ultimo, per come si è già anticipato, alla luce delle profonde novità normative in tema di trasparenza e performance (decreti attuativi della Riforma Madia) l'Ufficio del SG/DG ha coadiuvato per tutto il 2017 il complesso processo di proposta del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio Regionale della Calabria approvato dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 6 del 09/01/2018.7. Dall'esame condotto per l'anno 2017 è pertanto emersa - pur a legislazione regionale invariata e grazie al progressivo rafforzamento della cultura dell'organizzazione ed alla implementazione di buone prassi nei termini anzidetti che hanno consentito di adattare in sede applicativa il sistema di misurazione della performance vigente - la coerenza esterna e l'obiettivo congruenza dei dati esaminati con le fasi di avanzamento della performance e rispetto ai risultati di ottimizzazione dei servizi e l'integrazione con le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

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 (PNA 2013 ed aggiornamento 2015, PNA 2015, PNA 2016), 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.

Nell'ambito delle linee strategiche, gli obiettivi di performance - ai quali hanno responsabilmente concorso tutte le strutture burocratiche consiliari nelle diverse articolazioni, sono stati declinati in obiettivi strategici e di "articolazione organizzativa" o operativi (art. 5, comma 3, L.R. n. 4/2012) - per i quali la valutazione della performance organizzativa è stata positiva.

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 2017 al 31 dicembre 2017.

Le attività di monitoraggio e reporting hanno qualificato il contributo qualitativo e quantitativo assicurato dal Segretario Generale per il conseguimento degli obiettivi strategici sovra riportati, ma anche delle ulteriori attività, tra le quali quelle di Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della corruzione che ne hanno qualificano 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

V. 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 gli aggiornamenti al PNA 2015, del PNA 2016 e del 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).

VI. Indicazioni sul metodo di lavoro dell'OIV per l'anno 2017

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 2017, per come sin qui specificato in premessa e 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 2017 e le carte di lavoro che sottendono alla presente relazione hanno dunque tenuto conto dell'osservanza degli obblighi derivanti



dalla disciplina previgente per ciascuno dei periodi esaminati, altresì rilevando - nell'ottica del miglioramento continuo e con attenzione alla valutazione del periodo gestionale corrente 2017 e per la programmazione del ciclo 2018 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.

A seguito della adozione del PNA 2016 (Delibera n. 831 del 3 agosto 2016) da parte della (nuova) ANAC (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. 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, anche per quanto riguarda il ciclo 2017, il Consiglio Regionale ha adottato l'aggiornamento al PTPC, compreso il programma per la trasparenza.

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.



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, l'OIV, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verifica che il PTPC sia coerente 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 predispone 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.

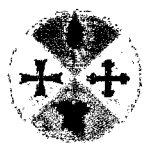
Il PNA 2016 ha riservato, infine, le ulteriori indicazioni sull'attività degli OIV in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ad atti di regolamentazione da valutarsi congiuntamente al Dipartimento della funzione pubblica.

VII. Lo stato dell'arte (anno 2018/)

Già con i citati documenti di relazione sul funzionamento della performance 2015 e 2016 alle quali 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.

Nei precedenti documenti di relazione sul funzionamento l'OIV ha riferito sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

La finalità è stata 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 2017, 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 la vigenza di un sistema di misurazione adeguato, esso, 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.) successivamente definito per il ciclo 2018 tenendo conto del mutato quadro normativo e delle quelle che saranno le indicazioni della Funzione Pubblica.

Secondo i criteri del precedente sistema di misurazione in uso e le metodiche ANAC (Ex Civit), per quanto riguarda il 2017, si è proceduto all'approfondito esame e verifica della documentazione inerente la performance 2017 custodita presso gli Uffici ed in particolare presso il Settore Supporto al controllo Strategico, nonché al rigoroso riscontro di quanto documentato dai dirigenti responsabili con relazioni e schede di sintesi ed aggregazione dei dati mediante una cospicua attività istruttoria da parte dello scrivente OIV e con attività di audit in contraddittorio con i dirigenti.

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 2017 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, riparametrato mediante criteri di valutazione di differenziazione.

L'OIV ha tenuto conto, inoltre, nelle proprie attività di esame delle modifiche organizzative e di struttura e di assegnazione degli incarichi dirigenziali e degli interim.

VIII. (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.

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).

Gli obiettivi strategici dell'Ente, approvati dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 71 del 17 dicembre 2015 - riferiti all'arco temporale triennale 2016-2018- che costituiscono elemento imprescindibile per l'Amministrazione, al fine di sviluppare in modo coerente la pianificazione strategica sono i seguenti:

INDIRIZZO STRATEGICO: "Incremento del livello di efficacia e di efficienza volto ad un generale accrescimento della qualità delle attività realizzate".

OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2016 - 2018

1 Attivare politiche di razionalizzazione della spesa e dell'impiego delle 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.

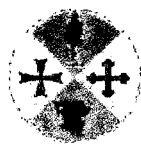
4 Potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, sviluppando progetti di innovazione digitale, che consentano anche la graduale eliminazione del "cartaceo".

Sulla base degli obiettivi strategici sopra delineati sono stati individuati, nel Piano della performance, gli obiettivi intersettoriali ed operativi per l'anno 2017.

L'Ente, in attuazione di quanto previsto dalle norme citate, ha garantito la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, individuando adempimenti connessi agli obiettivi di trasparenza definiti all'interno del PTPC.

OBIETTIVI 2017 IN MATERIA DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA:

- Revisione e aggiornamento della declaratoria delle funzioni delle strutture amministrative del Consiglio regionale della Calabria (analisi procedimenti, fabbisogni di personale, profili).
- Redazione di un vademecum sulla tipologia di contratti di collaborazione che la pubblica amministrazione è legittimata a stipulare alla luce delle recenti modifiche normative, in particolare dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015.
- Sperimentazione di nuovi modelli organizzativi nella gestione in materia di risoluzione delle controversie, al fine di assicurare l'attuazione delle disposizioni previste quali misure preventive dalla normativa anticorruzione e trasparenza.



- Potenziamento del livello di digitalizzazione attraverso la predisposizione del fascicolo elettronico di documentazione per i componenti dell'Ufficio di Presidenza con l'utilizzazione di una apposita applicazione web.
- Redazione bozza di regolamento interno sulle diverse tipologie di accesso. Studio comparato in merito alle scelte operative, in materia di accesso, effettuate da altre PP.AA. Aggiornamento di dossier sugli enti strumentali della Regione Calabria.
- Implementazione delle linee guida per l'accesso ai servizi del Consiglio regionale della Calabria e del ruolo del Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza ed elaborazione di modulistica, trattamento e conservazione dei dati.
- Potenziamento dei supporti conoscitivi informatizzati attraverso una efficace classificazione, indicizzazione, pubblicazione e consultazione degli atti del BURC telematico sul sito web istituzionale.

L'OIV ha valutato:

- l'effettivo grado di attuazione di obiettivi, piani, programmi fissati dall'organo di direzione politica, nonché la capacità di impatto dell'azione dell'Amministrazione sui soggetti destinatari della stessa;

- il grado di soddisfazione dei bisogni e degli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa;

- il conseguimento, attraverso la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi, di un miglioramento qualitativo dell'organizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso, nonché delle competenze professionali delle risorse umane coinvolte;

- la capacità di innovazione e sperimentazione;

- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'OIV ha utilizzato, altresì, quale parametro distinto di valutazione della performance organizzativa dell'Ente, il grado di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della



corruzione e della trasparenza, con riferimento alla realizzazione delle misure previste per l'anno oggetto di misurazione.

Nella seduta del 12 marzo 2018, l'OIV ha provveduto, oltre che alla misurazione del conseguimento degli obiettivi relativi all'anno 2017, alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente, utilizzando dati, riscontri e report forniti dai dirigenti. Il punteggio assegnato alla performance organizzativa di ogni struttura di livello dirigenziale è stato determinato da due fattori:

- il grado di attuazione complessivo degli obiettivi assegnati alla struttura;
- alcuni parametri collegati alla prestazione organizzativa della struttura (precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità, innovatività).

La misurazione e la valutazione della performance nel periodo di riferimento è stata finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa, oltre alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In linea generale, gli obiettivi 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 2017; ha dunque misurato il raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2017, 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.

In sede di valutazione della performance organizzativa l'OIV ha proceduto, anche per il ciclo 2017, 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

Tenendo conto della dinamica soggettiva del sistema di misurazione della performance e dei diversi ruoli, l'OIV in data 5 maggio 2018 ha altresì provveduto ad elaborare la proposta di valutazione del Segretario/Direttore Generale in relazione alla performance organizzativa ed al livello di raggiungimento dei risultati gestionali garantiti, nonché al grado di attuazione del Piano della performance 2017-2019

IX. (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. La criticità dell'attuale processo di attuazione del ciclo della performance è che esso ad oggi non dispone di un adeguato sistema di informatizzazione e di ingegnerizzazione dei processi in un unico *cruscotto direzionale* che si auspica possa implementarsi a breve

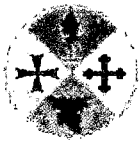
X. (C) *Gli adempimenti inerenti alla trasparenza ed all'anticorruzione.*

Lo stato dell'arte attestato dalla citata relazione del Segretario Generale/Direttore Generale, 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".

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

L'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 14, comma 4, lettera g), del D.lgs. n. 150/2009 e della delibera n. 148/2014 (*"Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 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 e pubblicata sul sito entro il 30 aprile 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 2016 sono state nella quasi totalmente recepite.

XII. 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 e l'individuazione di obiettivi specifici.

XIII (D) gli elementi caratterizzanti il monitoraggio ed il sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2017. Osservazioni, criticità, rilievi ed indicazioni conclusive

I contenuti del presente paragrafo sono stati sostanzialmente anticipati nelle premesse dell'odierno documento.

L'OIV svolge, secondo le modalità ed i tempi indicati nei paragrafi precedenti, un ruolo "guida" di presidio del processo, operando in stretta sinergia con gli altri Uffici e con gli altri Soggetti della performance, anche attraverso una mirata attività di supporto metodologico e formativo. In particolare, viene sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna



del sistema degli obiettivi per verificarne la conformità alle priorità politiche, nonché sulla coerenza interna all'articolazione degli obiettivi stessi (strategici/operativi/).

L'iter di formazione degli obiettivi scaturenti dalla pianificazione strategica non è stato, per il 2017, supportato dall'utilizzo del sistema informativo automatizzato; ciò ha reso più complesso il controllo di coerenza che l'OIV istituzionalmente svolge per riscontrare anche il rispetto dei parametri e dei criteri disposti dalle linee guida in materia.

L'OIV, 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 2017 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 è risultata aggregata per aree secondo i seguenti gruppi e schemi: area assistenza alle commissioni; area gestionale; area relazioni esterne; bilancio e ragioneria; corecom; segretariato generale; settore risorse umane; settore 4^a commissione; settore 3^a commissione, settore 2^a commissione; settore I^a commissione; settore informatico e flussi documentali; settore legale; settore legislativo; settore provveditorato economato e contratti; settore relazioni esterne; settore segreteria Ufficio di Presidenza; settore segreteria assemblea; settore supporto al controllo strategico; settore tecnico.

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



con particolare evidenza al profilo della capacità innovativa e della idoneità a descrivere procedure al fine di radicare buone prassi. Ciò ha consentito di rilevare un significativo miglioramento dei livelli di qualità dei risultati conseguiti, sia sul piano organizzativo che di prodotto finale, fatte salve alcune criticità già segnalate per quanto riguarda la carenza di un sistema gestionale informatico integrato

In quanto di specifico rilievo al presente documento, occorre rilevare che, sempre per quanto in atti, il Settore Strategico nel corso del 2017 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 insieme ai funzionari incaricati espressamente della Alta Professionalità ed ai referenti dell'Ufficio del RTPC, alla proposta del nuovo sistema di misurazione e valutazione performance nelle numerose sessioni di lavoro. Le sinergie maturate nel corso di tutto il 2016 e consolidate per il 2017 hanno supportato un clima collaborativo positivo e rafforzato il senso del lavoro di squadra instillato nel gruppo di lavoro. 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, assicurando, sul piano pratico, l'attuazione del sistema di misurazione attraverso indicatori e criteri di valutazione coerenti ed attendibili. Si rinvia a tal proposito alla disamina già articolata nella relazione sul funzionamento dell'anno 2016 ai paragrafi XII eseguenti

In conclusione, l'Organismo indipendente di Valutazione esprime **un giudizio ampiamente positivo sui risultati raggiunti rispetto all'implementazione del ciclo della performance all'interno dell'Ente per la gestione strategica 2017**

Nell'ottica di un processo di miglioramento continuo l'OIV invita, altresì, l'amministrazione a prestare attenzione ad alcune indicazioni esplicitate nella odierna relazione con la finalità di ponte rispetto al nuovo 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 2017, 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 definizione degli obiettivi in linea con il nuovo sistema di misurazione ;
- l'attenzione all'implementazione nel processo di misurazione dei nuovi sistemi di indicatori.
- l'ingegnerizzazione del sistema di misurazione attraverso lo sviluppo di un sistema informatico automatico e la creazione di un cruscotto direzionale di interrelazione, interpolazione ed aggregazione dei dati della performance organizzativa ed individuale.
- l'attenzione verso la necessità che il sistema gestionale integri i temi della tutela del trattamento dei dati personali secondo il nuovo regolamento comunitario Reg Ue



269/2016 che ha individuato la nuova figura del DPO ed ha profondamente innovato gli aspetti di tutela della privacy, gli obblighi sugli Enti tenuti all'attuazione del complesso sistema di garanzie per gli interessati titolari dei dati personali, gli aspetti gestionali uniformati al risk assessment. Reggio Calabria, 1 giugno 2018

Presidente OIV

Prof. Domenico Marino

Componenti OIV

Avv. Concettina Siciliano

dott. Francesco Diano