



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

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

Anno 2018



I. Premesse

1. Sui compiti dell'OIV

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

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

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

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

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

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

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



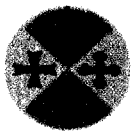
sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale; formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione; promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione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

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

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

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

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



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

Con il documento odierno, pertanto, si presta specifica attenzione alla Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, quale principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV.

Con l'odierna relazione l'OIV intende dar conto delle complesse funzioni di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance svolte - in maniera sistematica, costante e continuativa, durante tutto il ciclo pluriennale di gestione della performance, avendo riguardo al ciclo già chiuso del 2018 ed a quello ancora in corso 2019, con la finalità di sostenere il miglioramento continuo dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, della dinamica dei processi e della misurabilità dei risultati in termini di congruità rispetto ai fabbisogni e qualità percepita dei servizi erogati propri dell'amministrazione del Consiglio Regionale della Calabria.

Secondo tale ottica è **opportuno richiamare integralmente i contenuti della precedente relazione sul funzionamento datata a maggio del 2018 e relativa al ciclo 2017**, in quanto già quel documento esprimeva il ruolo e la funzione proattiva del redigente OIV rispetto alle funzioni di cambiamento ed innovazione già avviate sul piano organizzativo e gestionale da parte dell'Ente.

Già la relazione sul funzionamento relativa al ciclo 2017, maturata nel medesimo ambiente di lavoro e contesto logico temporale di avvio del ciclo 2018, rilevava le cospicue potenzialità dell'organizzazione, evidenziandone e criticità, altresì 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. Il ciclo 2018 è stato caratterizzato dal recepimento delle indicazioni dell'OIV e dal consolidamento di quei risultati relativi al ciclo precedente sui quali l'organizzazione nella



sua interezza ha fatto massa critica e dallo slancio, da un lato verso obiettivi ancora più sfidanti, dall'altro verso un equilibrio organizzativo in cui, secondo i più recenti orientamenti normativi, la gestione per obiettivi si compenetra nella gestione ordinaria con ciò esprimendo target di miglioramento continuo.

Per quanto attiene i profili relativi alla funzione di monitoraggio e misurazione ed agli strumenti di trasparenza ed intellegibilità dell'andamento della gestione, del ciclo di performance e dello scostamento tra obiettivi e risultati, il 2018 è stato caratterizzato dall'adozione ed entrata in vigore di un **Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance** (approvato su proposta e parere dell'OIV con deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 6/2018 del 9 gennaio 2018).

Esso - quale risultato di una intensa attività di "progettazione", adattabilità e condivisione tra gli Uffici, gli Organi di Vertice e l'OIV - ha tenuto conto delle criticità, osservazioni e proposte maturate nel corso delle attività e documentate nelle carte di lavoro, negli audit, dei verbali dell'OIV e della relazione sul funzionamento della performance per l'anno 2017 ai quali si rinvia. L'anno in corso è dunque la sede nella quale si consuntiva il 2018 ed al contempo si osserva l'avvio del ciclo 2019, entrambe le fasi integralmente ricadenti sotto l'egida del Nuovo Sistema.

Le attività di monitoraggio non hanno evidenziato significative criticità sicché si è ritenuto di mantenere il Nuovo Sistema anche per il 2019 senza modifiche. La fase di monitoraggio dei risultati ottenuti per il 2019 potrà eventualmente essere la base per la successiva proposta di modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 7, Dlg.s 150/2009 così come modificato dal dlgs. 74/2017 (norma quest'ultima direttamente applicabile al sistema regionale).

Nei termini della continuità e congruenza della gestione, giova altresì segnalare che quantunque il nuovo sistema sia andato a regime nella sua interezza dal 1 gennaio 2019 per quanto attiene la misurazione e valutazione del ciclo 2018, gli Uffici, su indicazione



dell'OIV e nella prospettiva dell'imminente innovazione, ne avevano già anticipato i principi generali e metodiche operative sin dal 2018 nella sede di rendicontazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale del ciclo degli obiettivi 2017.

Per come tracciato in atti nelle carte di lavoro dell'OIV, le attività di controllo e monitoraggio sono state intensificate nel corso del 2018 con cadenza inframensile, 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 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 ed attraverso l'introduzione del nuovo manuale operativo del sistema di misurazione e dello strumento del **Rapporto di Auto Valutazione dei Dirigenti**.

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

1.3. sulle fonti normative in relazione al contesto di riferimento

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



L'art. 14, comma 4, lett. c), del citato D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. e le successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2013 della Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Ci.VIT) hanno delineato il quadro del sistema di monitoraggio nell'ambito del ciclo di gestione della *performance* ed il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Medio tempore, il Consiglio regionale della Calabria, con la legge regionale 3 febbraio 2012, n. 4, ha disposto "*Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale*"; ha adeguato l'ordinamento del Consiglio regionale alle disposizioni del citato D.Lgs. 150/2009 prevedendo l'adozione progressiva di un sistema di misurazione e valutazione della performance. In attuazione della suindicata disciplina, l'Ente si è dotato del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" del Consiglio regionale della Calabria al fine di adottare un sistema di gestione del Ciclo della performance in attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate D.lgs. n. 150/2009 e L.R. n. 4/2012." (approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 113 del 28 dicembre 2012).

Per quanto attiene **le linee di indirizzo operative, la deliberazione n 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex Ci.VIT)** ha assunto le linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009), specificando che tali indicazioni, sebbene non obbligatorie per gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 (tra le quali ultime rientrano anche i Consigli Regionali), possono comunque essere un **parametro di riferimento**. Successivamente, *<<al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, ((8, 9,)) 10, 12, 13 e*



14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri>> a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 114/2014 del decreto legge n. 90/2014 (art. 19, comma 9, D.L. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014).

1.4. Il ruolo proattivo delle funzioni dell'OIV

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

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

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



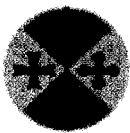
Anche per il ciclo 2018 la funzione di monitoraggio della performance ha avuto la duplice valenza di refertare il livello di conseguimento degli obiettivi e di costituire un fattore dinamico della crescita e dell'innovazione organizzazione, pur a legislazione regionale invariata.

La maggiore attenzione al ciclo della performance ed alla congruenza ed attendibilità del sistema di misurazione ha assecondando l'esigenza di supportare proattivamente il cambiamento culturale di sistema, il potenziamento della cultura dell'organizzazione attraverso i valori dell'integrità, della trasparenza e del senso dell'appartenenza e della responsabilità sociale attraverso la rendicontazione. Il feed dell'amministrazione è stato più che positivo sul piano della qualità dei risultati, secondo un trend già intrapreso nei cicli precedenti, in coerenza con i fabbisogni e la programmazione strategica per obiettivi generali ed operativi

La funzione di monitoraggio dell'OIV 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.

Il redigente Organismo indipendente di Valutazione OIV nell'ambito di tale funzione di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance l'OIV ha operato interpolando le attività, anche sul piano operativo, con riferimento a più periodi gestionali dei diversi ambiti temporali di esame (2014 e 2015 a consuntivo, 2016, 2017, 2018 e 2019 per la parte corrente e per la parte di programmazione previsione).

Nell'ambito delle attività di monitoraggio del ciclo della performance corrente e di misurazione dei livelli di raggiungimento della performance organizzativa, l'OIV ha



sollecitato ed incontrato la collaborazione della Direzione Generale e degli Uffici dirigenziali, disponibili ad assecondare il cambiamento continuo ed a programmare ed implementare azioni e misure di innovazione

Tale funzione proattiva si è resa opportuna al fine di ancorare il ciclo della performance ad un sistema di gestione idoneo a recepire la visione strategica ed il fabbisogno specifico del Consiglio Regionale secondo il mutato panorama normativo nazionale (D.lgs. 97/2016 di modifica al Decreto Trasparenza D.lgs. 33/2013 ed alla Legge Severino L. n. 190/2012, nonché del d.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, le nuove linee guida dell'ANAC in materia di trasparenza ed accesso e gli aggiornamenti al PNA), al quale si è reso coerente pur nella salvaguardia delle proprie specificità ed ambiti di autonomia. Già con la relazione sul funzionamento del sistema di monitoraggio per l'anno 2016, l'OIV dava atto dell'orientamento verso un metodo operativo dinamico di intertemporalità delle funzioni e delle attività di tra le attività di validazione, monitoraggio, report, verifica e valutazione, riferite al periodo 2018 e quelle di valutazione a consuntivo e sanatoria dei periodi gestionali precedenti, secondo la ratio costante della programmazione di azioni di miglioramento da implementarsi con misure specifiche e buone prassi metodologiche-operative, per quanto tecnicamente e giuridicamente compatibile, in funzione correttiva fin nella gestione corrente. In tal senso, l'OIV, sin dall'atto del suo insediamento, ha supportato la propria evidenza sulla base della metodologia di analisi di contesto interno ed esterno, quale strumento di pianificazione strategica presupposto alla formulazione di proposte migliorative alle quali si è pervenuti (analogamente alla metodologia a matrice cd. di analisi SWOT) attraverso la ponderazione dei cd. punti di forza (Strengths), punti di debolezza (Weaknesses), opportunità (Opportunities) e minacce (Threats) degli elementi e situazioni caratterizzanti l'organizzazione e le risorse dedicate al raggiungimento degli obiettivi.

2.



2.1. Compiti dell'OIV e le fasi delle attività rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio Regionale della Calabria l. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) svolge, in modo indipendente, alcune importanti funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance, in quanto assolve a specifici compiti in materia di misurazione e valutazione della performance, nonché in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Nell'inquadramento generale e secondo la più recente disciplina che ne ha rafforzato i compiti (Legge 7 agosto 2015, n. 124" Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"; D.P.R. 09/05/2016, n. 105 "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni", in Gazz. Uff. 17 giugno 2016, n. 140; DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 74 Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.), l'OIV supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

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

In linea generale, anche a seguito della citata *riforma*, l'OIV è dunque responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal



Dipartimento della funzione pubblica in quanto compatibili al contesto organizzativo di riferimento. All'uopo, l'OIV supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

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

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

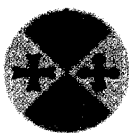
2.2. L'odierno OIV sta assolvendo a tali compiti, in conformità a quanto sopra indicato, tenendo conto degli elementi di contesto esterno (ad es: le riforme legislative in atto e le linee guida dell'ANAC) ed interno (ad es: i processi di riorganizzazione del sistema amministrativo del consiglio regionale avviati nel 2015 e perfezionati a decorrere dal 2016), dello stato dell'arte del sistema di valutazione e misurazione della performance in essere, delle criticità rilevate e della necessità di promuovere l'aggiornamento di tale sistema.

Segnatamente, la finalità perseguita con la proposta 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 performance.³ All'uopo, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance secondo le indicazioni dell'ANAC. Nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio Regionale le attività di monitoraggio dell'OIV sul ciclo della performance relativa al periodo in corso sono declinate con periodicità semestrale. Secondo le indicazioni dell'ANAC, entro il 30 aprile di ogni anno, in genere, gli OIV relazionano sul funzionamento del sistema di valutazione della performance.

A tale proposito si osserva che tale indicazione temporale di tipo ordinatorio è stata necessariamente adattata nel contesto regionale al sistema di misurazione e valutazione vigente, sicché la presentazione della odierna relazione si è resa tecnicamente possibile non prima della data odierna di rilascio ovvero solo in esito alla definizione del processo di monitoraggio, audit e valutazione della performance organizzativa ed individuale conclusi



ad aprile 2019 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. È previsto, altresì, che le medesime siano assumibili a “parametro di riferimento” anche per tutti gli altri gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, tra le quali si ricomprendono anche gli organi legislativi regionali.

2.3. Per quanto attiene il contesto di riferimento e sul piano cronologico e logico temporale, si osserva che, nell'ambito delle funzioni predette, l'OIV ha proceduto alla necessaria disamina della documentazione finale relativa al ciclo della performance 2018, 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 2018 – 2020

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 2018

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

E' 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.

Definite le superiori fasi l'OI ha formulato la proposta di valutazione del SG / DG sulle attività svolte nell'anno 2018

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

In sede di valutazione della performance individuale del Segretario Generale si è rilevato, innanzitutto, il pieno conseguimento degli obiettivi di performance e sul piano organizzativo, la circostanza che il detto Ufficio avesse completato la valutazione individuale dei Dirigenti 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 2018 si sia perfezionato.



L'intero ciclo di gestione si è caratterizzato in termini di “responsività” e “trasparenza” dei quali si è dettagliato con la *relazione sulla performance* che, redatta a cura del Consiglio Regionale, è approvata da tale Ente, è stata già validata dall'OIV.

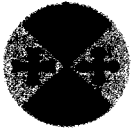
Contemporaneamente l'OIV ha perfezionato la redazione dell'odierno documento già in progress nella fase di valutazione della performance organizzativa e della proposta di valutazione del SG/DG.

3. La relazione sul funzionamento del sistema di misurazione in occasione della valutazione della performance organizzativa del Consiglio Regionale della Calabria nella seduta del 22 marzo 2019

Già in sede di valutazione della performance organizzativa l'OIV ha espresso attraverso apposita relazione il cui documento che si richiama di seguito alcune considerazioni sul funzionamento del sistema di misurazione con finalità ricognitiva ed esplicativa del processo di monitoraggio e valutazione condotto sul ciclo della performance 2018 in base al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale del Consiglio Regionale approvato con Deliberazione U.P. 9 gennaio 2018 n. 6, a valere sul ciclo 2018 in valutazione nel 2019.

La fase logico temporale in cui si collocava la citata relazione è pertanto quella disciplinata dal Capitolo IV del cit. Sistema. Il processo di competenza dell'OIV è stato condotto, dunque, attenendosi ai principi, alle regole generali e specifiche richiamate e definite dal predetto Sistema, con l'ausilio delle schede e dei modelli/format allegati allo stesso, ed avendo riguardo ai dati e riscontri sull'attuazione del piano della performance relativo all'anno precedente 2018, forniti entro il 31 gennaio 2019 da ciascun Dirigente, utilizzando lo strumento del RAV e la modulistica riferita alle schede degli obiettivi specifici intersettoriali e settoriali (capitolo V, par. 4.2. del cit. Sistema).

Essendo stato il ciclo 2018 il primo periodo valutato nel quale i Dirigenti hanno utilizzato lo strumento del RAV ai fini dell'autovalutazione, per garantire trasparenza alla procedura,



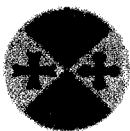
completezza di esame della documentazione trasmessa e secondo una buona prassi di assistenza tecnica già sperimentata per i cicli precedenti, sono state programmate alcune sessioni/ incontri di audizione dell'OIV con ciascun dirigente, con lo scopo di illustrare con maggiore dettaglio la documentazione collazionata e trasmessa ai fini della valutazione della performance e verificare eventuali criticità sanabili con integrazioni documentali, lì dove possibile. Sono stati sentiti tutti i dirigenti ed integrata la documentazione mancante nel corso del ciclo di audizione, ove ne è stata rilevata una carenza sanabile in contraddittorio. In base al Sistema non sono state rilevate criticità sostanziali rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi attestati (secondo la gradazione di "non raggiunto", raggiunto, parzialmente raggiunto), descritti, rendicontati e documentati anche mediante il riferimento tracciato all'output prodotto.

Si è reso necessario, in taluni casi (in considerazione che tale prima scadenza del 31 gennaio 2019 ha costituito il primo periodo di applicazione del RAV) integrare, in contraddittorio con i dirigenti lo strumento di rendicontazione uniformandone il contenuto, nei paragrafi e contenuti descrittivi. Ciò anche al fine di consentire, attraverso la completezza del processo di rendicontazione e l'uniformità di procedure, una maggiore trasparenza ed aderenza della fase di valutazione, secondo principi di correttezza e perequazione.

Attenendosi alle previsioni del Sistema, utilizzando dati, riscontri e report contenuti nel RAV elaborato dai dirigenti, l'OIV - entro la data prevista del 15 marzo - ha misurato il grado di attuazione degli obiettivi per ogni struttura di livello dirigenziale (cap. IV, par. 4.3).

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

Gli indicatori possono essere di tre tipi:



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

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

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

L'indicatore di efficacia è inteso come il rapporto tra prodotti (output) e risultati (outcome).>> (cap. IV par. 4.3.)

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

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

La valutazione effettuata dall'OIV è stata riportata nelle schede di valutazione degli obiettivi specifici 2018 (approvati con deliberazione dell'U.P n.12 del 6 febbraio 2018. e modificati e integrati con delibera U.P n. 43 del 31 luglio 2018).

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

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

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

- il grado di attuazione complessivo degli obiettivi assegnati alla struttura;



• alcuni parametri collegati alla prestazione organizzativa della struttura (vedasi corrispondente scheda allegata al sistema)>>> (cap. IV par. n. 4.4)

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

Ciascuna delle schede reca in calce uno spazio riservato ad eventuali note, suggerimenti ed osservazioni per le quali si rimanda all'appunto che segue.

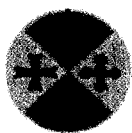
Per tutti gli obiettivi specifici, intersettoriali e settoriali, è stata riscontrata la congruità rispetto a ciascuno degli obiettivi generali di riferimento, a cui risultano collegati nelle schede obiettivo e che di seguito si declinano:

- 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.
- Incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane
- Attivare politiche di razionalizzazione della spesa e dell'impiego delle risorse finanziarie
- Potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, sviluppando progetti di innovazione digitale che consentano la graduale eliminazione del cartaceo.

Il tema dell'innovazione gestionale, di processo e di risultato, ha dunque avuto un ruolo significativo nell'intero ciclo 2018.

Il RAV, per la parte compilativa ed in quanto strumento di rendicontazione delle attività complessive afferenti a ciascuna responsabilità ha stimolato una maggiore consapevolezza negli elementi caratterizzanti la gestione (attraverso la mappatura dei processi, l'esame delle risorse assegnate, l'esame dell'output, la swot analysis, le proposte di miglioramento etc...).

Esso inoltre, per la fase di controllo e verifica, ha consentito di contestualizzare le attività e

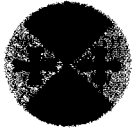


le azioni connesse al raggiungimento degli obiettivi specifici nell'ambito della complessa organizzazione lavorativa dell'Ente e del piano ordinario di lavoro di ciascuna area e funzione di responsabilità, con ciò dando evidenza alla tensione proattiva costante di conciliare le attività strategiche nell'ambito delle funzioni istituzionali ordinarie e dunque la funzione incentivante di innovazione e potenziamento, miglioramento e crescita con quella di mantenimento, pur con le criticità segnalate da ciascuno.

In termini generali, anche attraverso il RAV, è emerso l'impegno della Direzione generale specie nell'azione di coordinamento degli obiettivi intersettoriali (nn.3,4,5,6,7,) e di supervisione di quelli settoriali, delle strutture e dell'organizzazione nel suo complesso, di gestire o meglio di far muovere la "macchina amministrativa" integrando le diverse fasi della gestione, dalla programmazione all'esecuzione ed al controllo applicando metodiche di risk management (UNI ISO 31000:2010 per come richiamate dal Piano Nazionale Anticorruzione).

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

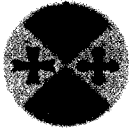
Anche in adesione alle osservazioni e proposte dell'OIV a cui spetta il compito di monitorare e promuovere un sistema integrato di prevenzione della corruzione con il ciclo della performance, la direzione strategica dell'Ente ha implementato un iter documentato di buone prassi e procedure orientate verso un sistema gestionale qualificabile sotto schema UNI ISO 37001:2016 anti bribery system management.



Coerentemente alle raccomandazioni formulate dall'OIV nel ciclo pluriennale e nelle valutazioni degli anni precedenti, per il ciclo 2018 è emersa una significativa attenzione della Direzione generale nel coordinare le strutture e di ciascuna funzione di responsabilità nell'area di riferimento verso le azioni di cd. aggiustamento o, più tecnicamente, verso l'assessment di sistema; ciò consente, attraverso la prevenzione e la gestione del rischio, di conseguire il miglioramento della qualità di processo (nelle diverse fasi e diversi livelli) e di output (più aderente ai fabbisogni rilevati ed al contesto esterno o per customer satisfaction degli stakeholders ove possibile).

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

L'attenzione per le diverse fasi e per le risorse impiegate e la sensibilità con cui i responsabili hanno interagito ha contribuito a potenziare, in termini di innovazione gestionale, l'integrazione del sistema della performance con il sistema della trasparenza e della prevenzione della corruzione adottato con il PTPC del Consiglio Regionale della Calabria. Ciò ha avuto una conseguente positiva ricaduta nell'ambito del sistema interni di controllo sulle fasi di gestione della spesa per la razionalizzazione delle risorse finanziarie. Può darsi atto, infine, del significativo impegno di orientare l'organizzazione verso una più stringente integrazione di sistema anche attraverso maggiori livelli di informatizzazione e digitalizzazione, che consentiranno di efficientare i processi gestionali interni, migliorare le fasi di controllo e monitoraggio, la rendicontazione dei risultati e la valutazione di questi ultimi in termini generali di coerenza e congruità rispetto agli interessi pubblici in gioco ed ai fabbisogni rilevati all'inizio del ciclo, nonché per l'ottimizzazione di impiego delle risorse e per il potenziamento dei risultati esitabili.



1) **Obiettivo specifico intersettoriale (Area Assistenza Commissioni; Area relazioni esterne, comunicazione legislativa; Settore I Commissione, Settore II Commissione, Settore III Commissione, Settore IV Commissione, Settore Legale, Settore Legislativo, Settore Segreteria Assemblea ed Affari Generali)**) *“Aggiornamento del vademecum del Consigliere regionale che collazioni la normativa regionale riferita alle funzioni e allo status dello stesso nonché le disposizioni del Regolamento interno del Consiglio regionale”*”

In termini generali, considerata la corposità e significatività dell’output ed il numero dei settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell’odierno documento che qui si richiamano integralmente evidenziando il pregevole impegno di perseguire l’obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo.

In termini di integrazione delle funzioni gestionali, inoltre oltre il RAV dell’area assistenza Commissioni ha dato positiva evidenza al seguente dato:

Si è deciso, inoltre, di procedere ad una connessione tra il presente obiettivo e l’obiettivo n. 7 di competenza del Segretariato Generale e dell’Ufficio di Gabinetto (“Potenziamento della gestione informatizzata dei processi inerenti alle attività di raccordo tra le strutture di diretta collaborazione degli organi politici e dei relativi flussi documentali”) per la realizzazione della parte relativa alla modulistica, fruendo, in quest’ultimo caso, dei risultati derivanti dalla realizzazione dell’obiettivo n. 4.

Anche il risultato è in sé apprezzabile per il collegamento all’obiettivo strategico di *“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”*. Esso contribuisce ad elevare i livelli di trasparenza e di etica delle responsabilità rispetto alla funzione svolta ed allo status del consigliere regionale, nonché a sostenere l’implementazione di buone prassi nelle relazioni istituzionali, contribuendo ad una migliore comprensione e fruibilità del quadro normativo di riferimento anche da parte dei cittadini. La metodologia di analisi sistematica e differenziata delle diverse fonti in relazione ai diversi organi dell’Ente lo rendono particolarmente utile anche sul piano del potenziamento dei livelli di condivisione di cultura istituzionale per una azione integrata di governo dell’Ente. Così come per le analoghe esperienze del ciclo precedente, si osserva e suggerisce il potenziamento dei risultati



attraverso l'aggiornamento e l'attualizzazione di tale strumento, da pubblicarsi in apposita raccolta del Consiglio Regionale.

2) **Obiettivo specifico intersettoriale (Area Assistenza Commissioni; Area relazioni esterne, comunicazione legislativa; Settore Legislativo; Settore I Commissione, Settore II Commissione, Settore III Commissione, Settore IV Commissione, Settore Relazioni Esterne, Settore Legale, .** *“Elaborazione di una proposta organica di azioni e/o interventi in materia di politiche giovanili regionali”*.

In termini generali, considerata la corposità e significatività dell'output ed il numero dei settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell'odierno documento che qui si richiamano integralmente evidenziando il pregevole impegno di perseguire l'obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo. Il Rav dell'Area Commissioni ha evidenziato quanto segue



L'obiettivo intersettoriale n. 2, che dà attuazione a specifiche esigenze dettate dall'organo politico di indirizzo, si proponeva di individuare nuovi modelli di governance e strumenti normativi e/o di politica regionale che puntino alla valorizzazione dei giovani, nel rispetto delle disposizioni europee, nazionali e regionali in materia di politiche giovanili.

In fase attuativa, inizialmente si è proceduto a reperire, suddividendo le varie unità organizzative partecipanti all'obiettivo in gruppi di lavoro, il materiale normativo prodotto dalle altre regioni.

Dopo un'attenta ed approfondita analisi di tali normative, ci si è resi conto della difficoltà a perseguire l'obiettivo proposto in fase iniziale, in quanto il quadro delle varie regioni si presentava abbastanza frastagliato. Infatti, è stato rilevato che alcune regioni, nella materia di interesse, hanno raggiunto un livello avanzato investendo in svariati ambiti: partecipazione dei giovani alla vita politica, riserva di alloggi, incentivi nel settore dell'edilizia e per la valorizzazione delle terre agricole incolte, educazione stradale, attività agrituristiche, altre, invece, hanno ristretto il quadro di intervento di tali politiche a contributi e alla creazione di organismi giovanili, quali ad esempio Consulte ed Osservatori vari, da inserire in ambito istituzionale.

Sulla scorta delle indicazioni pervenute durante le riunioni tra i gruppi di lavoro e quelle operative, indette dal Dirigente dell'Area Commissioni, con la partecipazione delle strutture interessate, in fase di monitoraggio semestrale si è deciso di procedere diversamente, stabilendo di procedere ad una riclassificazione basata sull'analisi di sei ambiti di intervento specifici in materia di politiche giovanili:

- Artigianato/antichi mestieri;
- Giovani e turismo;
- Giovani e cultura;
- Giovani e agricoltura;
- Giovani start-up e New Economy;
- Giovani e mobilità, con riferimento ai programmi europei di Erasmus Plus nei settori dell'istruzione, della formazione e dello sport.

Pertanto, durante il secondo semestre i nuovi gruppi di lavoro, suddivisi secondo gli ambiti di cui sopra, hanno rivisto il materiale già reperito, che si riferiva per lo più a leggi regionali, ampliando però la ricerca, lo studio e l'analisi anche a provvedimenti diversi, quali ad esempio delibere, piani, decreti, bandi di attuazione. I risultati di tale lavoro sono poi stati riordinati e rielaborati in quadri sinottici (regionali, nazionali ed europei) nei quali per ogni ambito si è proceduto alla individuazione di azioni e/o interventi in materia di politiche giovanili.

(...)



Il risultato in termini di output per come descritto e documentato è significativo ed apprezzabile in termini di innovatività e per quanto attiene la plurima valenza del prodotto finale, nonché per il contributo ricostruttivo sul piano ontologico e della ricognizione sistematica delle fonti per aree di interesse

Sul piano del processo l'obiettivo ha richiesto un attento coordinamento delle risorse umane impiegate ai fini della qualità professionale e della attendibilità del contributo di ricerca e studio consolidato nei documenti finali.

Le proposte finali dell'obiettivo (nuovi modelli di governance e strumenti normativi e/o di politica regionale di valorizzazione dei giovani in conformità alla normativa europea, nazionale e regionale in materia di politiche giovanili regionali) sono un valido strumento operativo che potrà supportare l'azione del Consiglio Regionale della Calabria nell'area di intervento con concreta e misurabile ricaduta sul territorio.

Si osserva e suggerisce di non disperdere i risultati e di coordinarli anche mediante pubblicazione in apposita raccolta del Consiglio Regionale e, per il futuro, di monitorarne gli sviluppi

3) Obiettivo specifico intersettoriale (Direzione-Segretariato Generale); area gestione; settore bilancio e ragioneria; settore provveditorato, economato e contratti, settore tecnico
“Proposte di miglioramento del piano di riqualificazione della spesa approvato dal Consiglio regionale)”

In termini generali, considerata la significatività dell'output rispetto all'impiego strategico delle risorse ed alla rendicontazione trasparente della spesa, oltre che per il numero dei settori interessati (aree sensibili nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione dell'Ente), valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell'odierno documento che qui si richiamano integralmente. Si evidenzia il pregevole impegno di perseguire l'obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo, oltre che per l'attenzione all'output come strumento di razionalizzazione dei cicli successivi

Dal Rav dell'area gestione si evince in particolare che:



- **Obiettivo specifico intersettoriale n. 3** “Proposte di miglioramento del piano di riqualificazione della spesa approvato dal Consiglio regionale”, collegato all’obiettivo generale *Attivare politiche di razionalizzazione della spesa e dell’impiego delle risorse finanziarie*. L’obiettivo è stato raggiunto senza oneri a carico del bilancio del Consiglio regionale.

Le fasi di realizzazione dello stesso prevedevano:

- l’elaborazione di ipotesi di misure migliorative da inserire nei futuri piani di riqualificazione della spesa del Consiglio regionale, prendendo come punto di riferimento i pregressi risultati conseguiti dai piani approvati negli esercizi precedenti;
- l’elaborazione di un report contenente i risultati dei vari piani di riqualificazione della spesa da comunicare all’esterno;
- l’elaborazione di misure migliorative da inserire nei futuri piani di riqualificazione e razionalizzazione della spesa.

Nella prima fase di attuazione dell’obiettivo sono stati analizzati i pregressi risultati di miglioramento conseguiti dai piani di riqualificazione della spesa approvati negli esercizi precedenti, al fine dell’elaborazione di ipotesi di ulteriori misure migliorative da inserire nei futuri piani di riqualificazione della spesa del Consiglio regionale.

Nello specifico, nel primo semestre 2018 sono stati esaminati gli obiettivi di risparmio previsti nei Piani di riqualificazione 2016-2018, 2017-2019 e 2018-2020, approvati rispettivamente con le deliberazioni dell’Ufficio di Presidenza n. 7 del 31 marzo 2016, n. 25 del 10 aprile 2017 e n. 13 del 28 marzo 2018. Successivamente sono stati esaminati i risultati conseguiti nell’attuazione del piano 2016-2018, esercizio 2016, e del piano 2017-2019, esercizio 2017, anche alla luce della certificazione dei risparmi resa dal Collegio dei Revisori dei Conti, rispettivamente con i verbali n.158 del 26 maggio 2017 e n. 202 del 30 maggio 2018.

Tale analisi è stata effettuata sui capitoli di bilancio, distinguendo le spese comprimibili da quelle obbligatorie e non comprimibili, confrontando:

- le somme impegnate nell’esercizio precedente rispetto ai Piani di riqualificazione della spesa (target);
- gli obiettivi annuali prefissati;
- le somme che sono state effettivamente spese negli anni di riferimento (risultati ottenuti).

Per quanto riguarda il Piano di riqualificazione della spesa 2018-2020 tale analisi è stata effettuata alla data del 31 maggio 2018.

- È stato realizzato un report contenente il confronto dei risultati ottenuti dai piani di razionalizzazione approvati dal Consiglio regionale negli anni 2016-2017-2018, da utilizzare per l’eventuale diffusione all’esterno.
- L’ultima fase dell’obiettivo è stata assegnata e completata dal personale dei Settori Tecnico e Provveditorato.
- Tutte le fasi dell’obiettivo sono state completate al 100%.

Il risultato è significativo ed apprezzabile per quanto attiene il prodotto finale e sul piano del processo interno in quanto - rispetto alle sue finalità – oltre a rispondere a principi generali di trasparenza e razionalizzazione, di efficientamento della spesa, supporta il sistema di risk management per una *compliance* gestionale secondo lo schema UNI ISO 31000:2010 e UNI ISO 37001:2016 per la funzione di prevenzione della corruzione. Come per le esperienze apprezzate nel ciclo precedente, si osserva e suggerisce di consolidare la best practies in quanto componente



fondamentale della fase di risk assessment ed elemento fondamentale per una futura certificazione dei livelli di qualità della gestione secondo la sopra richiamata normativa internazionale.

4) **Obiettivo specifico intersettoriale (Direzione-Segretariato Generale); area gestione; settore bilancio e ragioneria; settore risorse umane,)** *“Proposte di attivazione di nuovi istituti contrattuali di incentivazione al personale del comparto da finanziare con risorse del fondo per la contrattazione decentrata di parte variabile alla luce del nuovo CCNL comparto Funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018”*

In termini generali, considerata la significatività dell’output e dei settori interessati (aree sensibili nell’ambito del Piano di prevenzione della corruzione dell’Ente), valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell’odierno documento che qui si richiamano integralmente.

Si evidenzia il pregevole impegno di perseguire l’obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo, oltre che per l’attenzione all’output come strumento di razionalizzazione dei cicli successivi nella funzione di gestione del personale

Dal Rav dell’area gestione si evince in particolare che:

- **Obiettivo specifico intersettoriale n. 4** *“Proposte di attivazione di nuovi istituti contrattuali di incentivazione al personale del comparto da finanziare con risorse del fondo per la contrattazione decentrata di parte variabile”, collegato all’obiettivo generale *Incrementare l’efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale attraverso l’adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane.**

Ci si è proposti di effettuare uno studio degli istituti contrattuali legati al sistema premiante per il personale del comparto e finanziati con risorse del Fondo di parte variabile. Tale studio è stato preordinato ad individuare gli eventuali strumenti contrattuali e finanziari disponibili in base alla normativa vigente anche alla luce delle intervenute modifiche normative e dell’approvato CCNL funzioni locali 2016-2018.



È stato elaborato un quadro sinottico sugli istituti contrattuali legati al sistema premiante per il personale del comparto e finanziati con risorse del Fondo di parte variabile, mediante un'attività di studio, ricerca ed analisi degli istituti stessi, anche alla luce delle recenti innovazioni intervenute a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL per il comparto funzioni locali 2016-2018.

Sono state analizzate le voci di alimentazione del Fondo di parte variabile dopo l'approvazione del CCNL 2016-2018, evidenziando quali fossero soggette a tetto e quali meno e l'applicabilità delle stesse al Consiglio regionale.

Sono state analizzate le ipotesi di progettualità (ad esempio miglioramento di servizi esistenti, attivazione di nuovi servizi, attivazione di strumenti premiali per gruppi di lavoro) al fine dell'attivazione di nuovi istituti incentivanti e di indennità previsti dal nuovo CCNL funzioni locali. Si è proceduto, infine, all'elaborazione di un report finale.

Le fasi dell'obiettivo previste sono state completate al 100%.

Il risultato è apprezzabile avendo particolare riguardo alla circostanza che la gestione del personale e le misure premianti sono elementi strategici dell'organizzazione e che la disciplina è stata recentemente innovata dal nuovo CCNL per il comparto funzioni locali 2006 – 2008.

Si osserva e suggerisce, per il futuro, di consolidare il risultato conseguito e la prassi operativa che consente di perseguire l'enhancement dell'organizzazione, attraverso l'innovazione della gestione e l'impiego ottimale delle risorse, la promozione delle risorse umane e la salvaguardia dei lavoratori per il benessere complessivo dell'Ente.

5) Obiettivo specifico intersettoriale (Direzione-Segretariato Generale) (area relazioni esterne, comunicazione e legislativa, settore relazioni esterne “*Potenziamento dell'attività di supporto tecnico-amministrativo all'attuazione del Piano di comunicazione del Consiglio regionale*”

In termini generali, considerata l'importanza dell'output ed i settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell'odierno documento che qui si richiamano integralmente.

Si evidenzia il pregevole impegno di perseguire l'obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo misurabili sul piano delle relazioni con l'utenza ed il contesto e strettamente correlabili al miglioramento della Trasparenza come misura di prevenzione della



corruzione e di rendicontazione trasparente dei risultati, oltre che come strumento di crescita e di elevazione culturale dei rapporti tra pubblica amministrazione e cittadini

A tale proposito le note in calce alla scheda dell'obiettivo evidenzia che

NOTE (osservazioni, fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

L'obiettivo specifico intersettoriale in oggetto si è reso necessario per consentire all'Ente di individuare le azioni di miglioramento del Piano di Comunicazione esterna, approvato con delibera dell'UP n.37 del 22 settembre 2016, costruendo un sistema informativo, a supporto delle decisioni future, costituito da dati ed informazioni dirette ad apprezzare il raggiungimento degli obiettivi di comunicazione previsti e la loro valorizzazione ai fini della costruzione di un'immagine complessiva dell'Ente. Ciò, anche, definendo buone pratiche amministrative che assicurino la corretta gestione di procedimenti complessi, alla luce del quadro ordinamentale in materia di servizi.

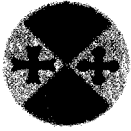
Lo scopo ultimo perseguito è quello di costruire un sistema quali quantitativo di supporto del Piano di comunicazione, capace di alimentare il flusso di informazioni strategiche, economiche e finanziarie, necessarie sia nella presentazione dei risultati al pubblico sia agli organi decisionali.

Il risultato è significativo ed apprezzabile per quanto attiene il prodotto finale

Sul piano del processo l'obiettivo ha richiesto un attento coordinamento delle risorse umane impiegate ai fini della qualità professionale e della attendibilità del contributo di ciascuno altresì sottoposto all'apprezzamento degli utenti.

Si osserva altresì che la matrice di rischio dello Schema Uni Iso 37001:2016 riserva particolare attenzione, oltre che alle fasi gestionali e di monitoraggio anche a quelle di informazione/comunicazione, considerate tutte assieme come nevralgiche per il miglioramento della gestione e per la funzione di prevenzione e gestione del rischio

Si osserva e suggerisce: - di tracciare gli esiti mediante la pubblicazione in apposita raccolta/sezione informativa del Consiglio Regionale; - di potenziare l'azione anche nei cicli successivi in quanto componente strategica della comunicazione istituzionale e del rapporto pubblica amministrazione - stakeholders.



6) Obiettivo specifico intersettoriale (Direzione-Segretariato Generale / CO.RE.COM.; Settore informatico e flussi informativi)

“Potenziamento degli strumenti a supporto della gestione documentale per il superamento delle funzionalità minime del sistema di protocollo informatico e la progressiva introduzione del complesso di attività per la digitalizzazione dei procedimenti”

In termini generali, considerata la significatività dell’output, l’obbligatorietà degli adempimenti in CAD e la rilevanza dei settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell’odierno documento che qui si richiamano integralmente.

A tale proposito la scheda obiettivo riporta che:

NOTE (osservazioni, fattori che possono influenzare il raggiungimento dell’obiettivo)

L’obiettivo intersettoriale n. 6 si inserisce nel più ampio contesto di riordino dell’intero sistema e ambisce a reingegnerizzare la gestione documentale del Co.re.Com. Calabria.

Coerentemente con l’enunciata finalità e il relativo diagramma temporale approvato dall’Ufficio di Presidenza in sede di approvazione del Piano della performance 2018-2020 – anno 2018, le attività sono state svolte in linea e nel rispetto delle previsioni.

La scelta della struttura amministrativa interessata è legata alla mole di documentazione di competenza della stessa.

Infatti, con riferimento all’anno 2017, su un totale di 54294 registrazioni di protocollo, 16562 sono state effettuate dal Co.re.Com. con una percentuale pari al 30,5%, quasi 1/3 delle registrazioni totali dell’Amministrazione “Consiglio regionale della Calabria” (si veda l’allegata “relazione finale”).

Si evidenzia il pregevole impegno di perseguire l’obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo, oltre che per l’attenzione all’output come strumento di razionalizzazione dei processi e di comunicazione con i cittadini /utenti.

Come per analoga esperienza del ciclo di gestione precedente ed in continuità e rafforzamento dei risultati dello stesso, si evidenzia l’importanza dell’output per il collegamento all’obiettivo strategico di “Potenziare la gestione informatizzata dei processi interni ed incrementare il livello di digitalizzazione dei flussi documentali, sviluppando progetti di innovazione digitale che consentano anche la graduale eliminazione del cartaceo”, in quanto attività ineludibili delle fasi di digitalizzazione in atto ed altresì costituenti misure di trasparenza e prevenzione della corruzione; è altresì apprezzabile per quanto attiene il prodotto finale e per il processo che ha richiesto una



significativa attività di coordinamento ai fini dell'integrazione sistemica degli uffici interessati e dei processi interni.

Si osserva la necessità che tali risultati siano tracciati, consolidati nella prassi e documentati ai fini della certificazione delle buone pratiche secondo UNI ISO 37001:2016 o norma equipollente

7) obiettivo specifico intersettoriale (Direzione-Segretariato Generale /Ufficio di Gabinetto) *“Potenziamento della gestione informatizzata dei processi inerenti alle attività di raccordo tra le strutture di diretta collaborazione degli organi politici e dei relativi flussi documentali”*

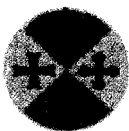
In termini generali, considerata la corposità e significatività dell'output ed i settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell'odierno documento che qui si richiamano integralmente evidenziando il pregevole impegno di perseguire l'obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo.

Il risultato è significativo in quanto correlato all'obiettivo strategico di “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. L'utilità dell'output è in re ipsa in considerazione che la mappatura e descrizione dei flussi documentali ed informatici è confluita nella predisposizione della modulistica di supporto operativo.

L'obiettivo integra le finalità degli obblighi di digitalizzazione (transizione digitale) con quelli di trasparenza, prevenzione della corruzione e razionalizzazione dei processi ed è suscettibile nell'ambito della documentata tracciabilità delle azioni sotto schema UNI ISO 37001:2016

Si osserva e suggerisce, per il futuro, ove possibile, di consolidare la prassi operativa e di potenziare la gestione informatizzata dei processi di back office

8) obiettivo specifico intersettoriale (Area Istituzionale, Settore informatico e flussi informativi, Strutture speciali (Segretariato Generale, Ufficio di Gabinetto, Presidenti Gruppi



Consiliari) “Potenziamento della gestione informatizzata dei processi interni e incremento del livello di digitalizzazione dei flussi documentali attraverso la realizzazione di un sistema informativo per la gestione dei finanziamenti ai Gruppi consiliari, l’inserimento dei dati e la diffusione della banca nazionale dati dei Rendiconti dei Gruppi consiliari”

In termini generali, considerata la corposità e significatività dell’output ed il numero dei settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell’odierno documento che qui si richiamano integralmente evidenziando il pregevole impegno di perseguire l’obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo.

Il risultato è significativo in quanto correlato all’obiettivo strategico di “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.

Oltre ad aver effettuato una ricognizione della normativa di riferimento, l’obiettivo ha consentito di ottenere i risultati che la scheda descrittiva riporta per come segue:

| DESCRIZIONE DELL’OBIETTIVO |
|--|
| <p>L’obiettivo consiste nella realizzazione di un applicativo web per la gestione dei finanziamenti ai Gruppi consiliari del Consiglio regionale della Calabria. Le principali funzionalità che si prevede di implementare sono riportate di seguito:</p> <ul style="list-style-type: none">- gestione (inserimento/visualizzazione/modifica/eliminazione) dei dati relativi ai movimenti contabili di Ingresso/uscita;- ricerca di movimenti sulla base di un insieme di metadati associati agli stessi movimenti;- generazione di rendiconti che riportino la situazione in tempo reale dei vari Gruppi consiliari per un dato esercizio contabile;- esportazione dei dati relativi ai movimenti e ai rendiconti;- possibilità di allegare documenti informatici (es. fatture, scontrini fiscali, etc.) ai movimenti e ai rendiconti;- gestione di appositi profili di autorizzazione che consentano al referente di un generico Gruppo consiliare di accedere in lettura e/o scrittura ai dati relativi allo stesso Gruppo e alla Corte dei Conti, di accedere in lettura ai dati di tutti i Gruppi consiliari. <p>La realizzazione di un tale sistema consente, da un lato, di supportare i Gruppi consiliari, le unità organizzative del Consiglio regionale e la Corte di Conti nella gestione del procedimento di rendicontazione attraverso l’utilizzo di una procedura completamente informatizzata e, dall’altro, di poter dematerializzare lo stesso procedimento, attraverso la possibilità di immettere nel sistema documenti informatici.</p> |

L’utilità dell’output è in re ipsa in considerazione che la mappatura e descrizione dei flussi informatici di gestione dei finanziamenti è confluita nella articolazione di un sistema di



autorizzazioni e deleghe funzionali alla trasparenza ed al controllo delle spese e nella stesura di un manuale utente utile a supportare la buona prassi amministrativa.

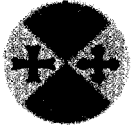
L'obiettivo integra le finalità degli obblighi di digitalizzazione (transizione digitale), di tracciabilità finanziaria con quelli di trasparenza, prevenzione della corruzione e razionalizzazione dei processi ed è suscettibile nell'ambito della documentata tracciabilità delle azioni sotto schema UNI ISO 37001:2016

Si osserva e suggerisce, per il futuro, ove possibile, di consolidare la prassi operativa e di potenziare la gestione informatizzata dei processi di back office

9) obiettivo specifico intersettoriale (Area Istituzionale, Settore informatico e flussi informativi, *“Potenziamento della gestione informatizzata dei processi interni e incremento del livello di digitalizzazione dei flussi documentali attraverso la definizione di una metodologia di catalogazione e classificazione degli atti del BURC telematico”*)

In termini generali, considerata la corposità e significatività dell'output ed i settori interessati, valgono le osservazioni formulate nelle premesse dell'odierno documento che qui si richiamano integralmente evidenziando il pregevole impegno di perseguire l'obiettivo attraverso elementi di innovazione gestionale e di processo, facilitatori del rapporto con l'utenza e gli stakeholder.

Il risultato è significativo in quanto correlato all'obiettivo strategico di “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”. È altresì significativo poiché soddisfa gli adempimenti obbligatori sulla pubblicità legale, innovando sul processo di informazione/comunicazione in termini di semplificazione di accesso alle informazioni e di razionalizzazione dei costi dei processi di informazione, avvicinando la pubblica amministrazione ai cittadini senza oneri aggiuntivi. Accentua l'aspetto di rendicontazione sociale delle attività amministrative e degli atti e provvedimenti sottoposti a pubblicità. Si osserva e raccomanda di consolidare il risultato nei cicli successivi rafforzando, ove possibile, gli strumenti digitali di interazione.



Obiettivi Specifici

CORECOM

- 1) **Obiettivo specifico settoriale** *Valorizzazione del patrimonio culturale delle minoranze linguistiche calabresi (Arbëreshë, Grecanica ed Occitana) nell'ambito dei mass media (emittenza televisiva locale, sede regionale RAI e altri mass media)*

Il RAV della Struttura premette che

Nel corso di questo anno, oltre ad essere impegnati nel raggiungimento degli obiettivi (specifici ed intersettoriali) assegnati a questo Settore, in seguito all'entrata in funzione della piattaforma "ConciliaWeb", avvenuta il 23 luglio 2018, si è fatto fronte a radicali cambiamenti che, in particolare, hanno riguardato gli Uffici che si occupano della risoluzione delle controversie tra operatori di comunicazioni elettroniche e utenti.

L'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, infatti, ha ritenuto non più rinviabile un sistema centralizzato di gestione, sia per fronteggiare l'elevatissimo numero di ricorsi in questa materia sia - allo stesso tempo -, per essere in linea con il sistema di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

La nuova piattaforma telematica di gestione di queste procedure ha cambiato radicalmente i rapporti con l'utenza. In sintesi, il nuovo Regolamento, approvato con la Delibera n. 203/18/CONS - stabilisce che l'utente che ricorre al Co.Re.Com., deve, innanzitutto, effettuare l'accesso alla piattaforma con le proprie credenziali, accedendo all'indirizzo web: <https://conciliaweb.agcom>. La relativa istanza deve essere compilata utilizzando gli appositi "Web form". Perciò non è più possibile inviare istanze ai Co.Re.Com. tramite PEC, telefax, posta raccomandata o consegnante a mano, e gli utenti/operatori potranno accedere ai fascicoli informatici da remoto, in un unico spazio virtuale gestito dall'AgCom.

È meritevole di apprezzamento la capacità di integrare le attività strategiche finalizzate agli obiettivi con le iniziative che hanno comunque qualificato la gestione, pur nella mole di lavoro che contraddistingue il settore.

Il risultato è significativo ed apprezzabile per quanto attiene il prodotto finale e per quanto attiene le fasi/il processo e per il contributo ricostruttivo, sul piano ontologico e valoriale, delle attività di individuazione dei portatori di interesse (associazioni e soggetti rappresentativi della minoranza linguistica presente sul territorio), di ricognizione delle fonti normative di riferimento e di promozione del ruolo istituzionale del Consiglio Regionale.

La scheda obiettivo sintetizza che:



NOTE (eventuali osservazioni, fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

L'obiettivo sopra descritto è stato realizzato dal personale assegnato e, successivamente, validato dall'Organo di Vertice, come risulta dalla nota del 27 dicembre 2018, prot. n. 50604. L'obiettivo *de quo*, si prefiggeva, *in primis*, il censimento di tutte le minoranze linguistiche presenti sul territorio, il censimento delle emittenti radiofoniche e televisive locali e degli altri media, impegnati nella valorizzazione di questo patrimonio culturale, l'individuazione delle Associazioni e/o Comitati regionali, compresi gli Assessorati alla cultura della Regione (città Metropolitana, Istituzioni ed Enti Locali a tutela delle minoranze linguistiche). *In secundis*, l'analisi della normativa nazionale e regionale e, per ultimo, l'elaborazione di una proposta di legge finalizzata alla valorizzazione ed al finanziamento di programmi per le minoranze linguistiche. Oltre a ciò, è stato previsto anche il coinvolgimento del Consiglio Regionale sia per l'esame della proposta di legge sia per l'eventuale stipula di convenzioni e/o accordi con le emittenti radiofoniche e televisive locali e con la sede regionale RAI e/o altri media, per assicurare finanziamenti a coloro che intendono tutelare le minoranze linguistiche. E' stato previsto, infine, che il Comitato presenti agli organi di stampa, alle Istituzioni e ad altri soggetti coinvolti i risultati raggiunti.

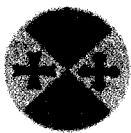
si osserva e suggerisce di consolidare i risultati raggiunti anche attraverso la pubblicazione in apposita raccolta del Consiglio Regionale.

Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

1) *“Analisi della normativa statale e delle Linee guida ANAC in materia di pubblicità della situazione patrimoniale dei Consiglieri regionali, degli Assessori non Consiglieri, dei Sottosegretari e dei soggetti indicati nell'articolo 15 della legge 5 luglio 1982, n. 441, finalizzata all'adeguamento della disciplina regionale applicabile e della relativa modulistica da implementare.”*

Il risultato è apprezzabile in quanto offre un contributo originale e concorre, per le attribuzioni dell'area di competenza, all'obiettivo strategico di “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”.

Esso interviene in una materia sensibile e si occupa di dipanare anche mediante apposita modulistica operativa, dubbi interpretativi, riducendo il rischio di errori ed incompletezze ed uniformando i livelli di attuazione degli adempimenti obbligatori. È strettamente correlabile alla funzione di trasparenza e di rendicontazione sociale, nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione ed è catalogabile nell'ambito delle attività sottomettabili a schema UNI Iso 37001:2016. Si raccomanda di consolidare le prassi anche mediante apposita pubblicazione in area dedicata del



Sito amministrazione trasparente e di rafforzare l'impegno assunto anche negli anni successivi seguendo gli aggiornamenti necessari.

2) *“Attivazione di un procedimento ricognitivo e conseguente elaborazione di un prospetto riepilogativo descrittivo, funzionale alla valutazione, da parte dell'Organo deliberante, di eventuali provvedimenti di revoca delle deliberazioni di concessione di contributi”*”

Il risultato è apprezzabile in quanto offre un contributo originale all'obiettivo strategico di “Attivare politiche di razionalizzazione della spesa e dell'impiego delle risorse finanziarie” ed al contempo supporta le funzioni di autotutela amministrativa, di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Nel descrivere le buone prassi per il corretto esercizio dell'autotutela, l'Ufficio si occupa di assicurare la partecipazione procedimentale, integrando l'istituto del soccorso istruttorio con evidente finalità deflattiva di contenzioso e di razionalizzazione dei processi senza maggior aggravio per i destinatari. Si tratta di una misura che ha impatto immediato in termini di customer satisfaction e di rendicontazione trasparente dei risultati.

Si raccomanda di mantenere ed aggiornare la procedura, altresì monitorandone gli esiti.

3) *“Ricognizione, inventariazione, catalogazione e gestione del patrimonio librario assegnato al Settore Segreteria Ufficio di Presidenza, attraverso la creazione di un data base.”*

Il risultato è apprezzabile in quanto originale, di impatto nelle relazioni con l'utenza ed idoneo ad incidere in termini di utilità e customer satisfaction anche mediante indici di misurabilità nel prosieguo

Aa tal proposito la scheda obiettivo descrive tra l'altro che:



A seguito del riordino e della razionalizzazione degli spazi, è stata effettuata una ricognizione della consistenza del patrimonio librario, una catalogazione dei libri secondo i criteri: alfabetico, per autore/editore e topografico ed, infine, è stata creato e popolato il database.

Come già evidenziato in sede di report semestrale la situazione di partenza in cui si trovava il deposito dei libri assegnati al Settore era piuttosto critica, in quanto i volumi di che trattasi si trovavano allocati in tre diverse sale, non si conosceva il numero preciso di copie in possesso, oltre al fatto che erano presenti, erroneamente, libri catalogati ed assegnati al Polo Culturale del Consiglio regionale, che si è provveduto tempestivamente a consegnare.

Successivamente si è realizzato un database, che rappresenta un archivio moderno e funzionale. Tale strumento è stato realizzato grazie all'utilizzo di risorse già presenti all'interno del Settore, senza, quindi, incidere sul bilancio dell'Ente.

Il database così come creato, consente la ricerca per AUTORE, EDITORE, TITOLO DEL LIBRO, oltre a contenere un elenco complessivo delle opere presenti (stampabile) e permette, inoltre, la

produzione di report mirati in pochissimi click. (ALL. n. 1). Caratteristica da evidenziare è la scalabilità del prodotto, ovvero la possibilità di implementarlo, qualora lo si ritenesse utile, con nuove funzionalità. Un'attenzione particolare è stata posta in materia di sicurezza dei dati. Il database, attraverso una procedura automatizzata, viene salvato due volte al giorno. Grazie a questa funzionalità è sempre possibile recuperare una copia ragionevolmente aggiornata dei dati evitando così notevoli perdite di tempo in caso di "collasso" del sistema. L'operazione di recupero è infatti particolarmente rapida (circa due minuti).

.... Ed ancora

Ad obiettivo concluso e pienamente raggiunto è possibile, a seguito della ricognizione effettuata sul patrimonio librario esistente, quantificare esattamente il numero di copie per ciascuna opera e grazie al database realizzato, denominato "Patrimonio Librario", è possibile recuperare/consultare velocemente quelli esistenti, nonché aggiornarlo con l'inserimento di nuove opere.

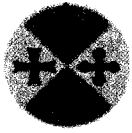
Occorre evidenziare che il gruppo di lavoro ha operato in un clima di assoluta collaborazione, dimostrando disponibilità e costante impegno, apportando ciascuno il proprio contributo quali/quantitativo all'obiettivo *de quo* e relazionando in merito al Dirigente.

Appare utile, in ultimo, evidenziare che nel corso dell'anno 2018 il Settore ha evaso tempestivamente tutte le richieste di libri pervenute dalla Presidenza.

Si osserva e suggerisce di tracciare il risultato anche mediante apposita pubblicazione in apposita area del sito della tipologia i servizio e del numero di accessi (ad es: mediante contatore... etc..)

Settore Segreteria Assemblea ed Affari generali

1) Obiettivo settoriale specifico “*Rapporto sull’attuazione della normativa regionale in materia di nomine di competenza del Consiglio regionale*”



Il risultato è apprezzabile per la correlazione all'obiettivo strategico di "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 (Punto 3 Obiettivi Generali per il triennio 2018 – 2020); altresì attraverso la ricognizione ragionata della funzione legislativa anche in funzione di proposta di manutenzione normativa, consente nello specifico il monitoraggio sulle nomine in termini di responsabilità ed utilità collettiva rispetto alla funzione preposta.

Settore Legale

“Obiettivo settoriale specifico *“Resoconto periodico di approfondimento in ordine alle questioni oggetto di consulenza legale o di istruttoria del contenzioso.”*

Il risultato è particolarmente significativo sia sul piano del prodotto finale che costituisce anche un manuale di procedure sia sul piano del processo di ricognizione e ricostruzione delle fonti normative nonché in considerazione degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinari in materia.

Assolve all'obiettivo generale di incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane. È correlabile alla funzione strategica di prevenzione della corruzione e di trasparenza in quanto, secondo i principi di risk assessment, può essere uno strumento deflattivo di contenzioso. Ausilia le funzioni istituzionali attraverso l'aggiornamento e l'informazione. Per tale profilo è sussumibile nell'ambito delle misure tipiche dello schema Uni ISO 37001:2016 per la funzione della Comunicazione/informazione.

Si raccomanda di consolidare il risultato in prassi.

Area funzionale 1 - istituzionale

1) Obiettivo specifico settoriale *“Prosecuzione dell'attività di potenziamento dell'immagine della “Commissione regionale per l'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna” della Calabria, al fine di accrescere la formazione, la qualità e l'efficacia degli atti di sua competenza”*



I risultati dell'obiettivo sono apprezzabili sul piano delle misure di integrazione della performance con le azioni e misure di pari opportunità che contribuiscono al miglioramento dell'organizzazione, della qualità dei servizi erogati anche attraverso il rafforzamento dei livelli di trasparenza e di comunicazione istituzionale, così incidendo positivamente sull'evoluzione del contesto di riferimento rispetto alle politiche ed alle azioni positive.

L'obiettivo è apprezzabile anche per quanto riguarda l'output che consiste in un utile strumento di informazione e divulgazione, facilmente accessibile dall'utenza e dai cittadini mediante accesso al sito nell'apposita sezione

Come per il precedente ciclo, prendendo atto dei risultati di quello corrente, si osserva e si suggerisce, per il futuro, di consolidare in prassi operative il metodo di lavoro, anche mediante apposito manuale di procedure, consentendo il periodico aggiornamento degli esiti della ricerca nelle materie di interesse specifico per la "Commissione per l'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna della Regione Calabria", ai fini della utile integrazione interistituzionale con l'attività degli altri enti ed autorità altresì preposte alla promozione ed al controllo delle misure di pari opportunità in ambito territoriale, regionale e nazionale. Si suggerisce altresì di consolidare gli esiti delle attività sin qui sviluppate mediante pubblicazione nelle raccolte del Consiglio Regionale.

2) Adozione del Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari del Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza della Regione Calabria.

Il risultato dell'obiettivo è particolarmente apprezzabile nell'ambito delle politiche di prevenzione finalizzate alla tutela e promozione del benessere dei minori e della comunità di riferimento. Esso



è inoltre apprezzabile in riferimento al tempestivo adeguamento dei processi rispetto al regolamento comunitario GDPR 2016:679.

Anche nell'obiettivo in esame si è manifestata una spiccata attenzione per i profili di adempimento normativo, di aderenza ai fabbisogni segnalati in fase di programmazione e di rendicontazione trasparente delle azioni poste in campo. Si suggerisce di consolidare e potenziare gli esiti delle attività sin qui sviluppate, radicando le metodologie proposte mediante pubblicazione nelle raccolte del Consiglio Regionale, attività di comunicazione istituzionale, diffusione buone pratiche e animazione da integrarsi nella rete degli stakeholders interessati.

Settore di Supporto al Controllo Strategico

1) Proposta di aggiornamento del Codice di comportamento

L'obiettivo è particolarmente apprezzabile per quanto sul piano della correlazione all'obiettivo generale di "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".

Inoltre esso è strettamente connesso agli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione così costituendo una attività significativa, documentata, nell'ambito dei presupposti dello schema UNI ISO 37001:2016 ed ai fini della certificazione

Costituisce obiettivo strategico in quanto assolve agli obblighi di trasparenza e costituisce specifica misura di prevenzione della corruzione.



Data l'importanza dell'adempimento si suggerisce – per il futuro, in sede di attuazione - di darne adeguata informazione ed attivare la funzione di monitoraggio sul funzionamento del sistema di regole a cui il Codice è preposto, anche mediante la somministrazione di questionari anonimi finalizzati a verificare, per l'utenza di riferimento, il livello di conoscenza e diffusione

Schede info-grafiche aggregative di dati censiti nel ciclo di gestione della performance del Consiglio regionale della Calabria (anno 2017) Come per il ciclo precedente, si osserva che le attività correlate al risultato finale sono apprezzabili sul piano degli esiti. Esse inoltre consentono l'integrazione tra le misure di controllo interno con quelle di prevenzione della corruzione e trasparenza ed ausiliano una metodologia di lavoro finalizzata a potenziare i livelli di intellegibilità dei dati utili alla ricognizione, all'esame, alla verifica e monitoraggio della *performance* dei settori e delle aree, attraverso una semplificazione di analisi, aggregazione ed interpolazione dei dati censiti e l'elaborazione di indicatori appropriati.

Tale processo di supporto alle attività di controllo strategico si appalesa particolarmente utile oltre che per la consuntivazione dei dati storici delle performance - dai quali si derivano criticità e proposte di miglioramento - anche alla gestione corrente (per l'andamento delle fasi rispetto alle risorse assegnate ed alle variazioni *in itinere*). Ciò diventa essenziale in mancanza di un software gestionale di ingegnerizzazione complessiva dei processi interni di monitoraggio e valutazione della performance. Si osserva e si suggerisce che la metodologia delle schede infografiche, avendo essa riguardo alla fase del controllo nell'ambito della matrice di rischio sotto schema UNI ISO 37001:2016, già migliorata nell'anno in corso, sia consolidata nella prassi operativa per il futuro, adeguatamente diffusa e sistematizzata in sede di implementazione del software gestionale, anche



attraverso linee guida/manuale di procedura che supportino il sistema di valutazione della performance in forza delle caratteristiche predette ed alla luce dell'esperienza e buona prassi sin qui maturata anche a seguito del passaggio dal precedente sistema di misurazione al Nuovo SMVP attualmente vigente.

Settore Informatico e Flussi Informativi

Obiettivo settoriale specifico

1) *“Potenziamento della gestione informatizzata dei processi interni e incremento del livello di digitalizzazione dei flussi documentali attraverso la realizzazione di un sistema per la rilevazione della soddisfazione degli utenti del sito web istituzionale”*”

Il risultato è particolarmente apprezzabile sul piano delle misure di semplificazione, trasparenza e digitalizzazione totale dei processi ed in termini di rendicontazione dei risultati e misurabilità di customer satisfaction nei rapporti pubblica amministrazione – cittadino.

L'obiettivo è correlabile alla funzione fondamentale della trasparenza e contribuisce ad avvicinare l'amministrazione ai cittadini aumentando i livelli di controllo diffuso di questi ultimi sulla prima

Si raccomanda, così come per il precedente ciclo che - oltre ai livelli di digitalizzazione obbligatori in base alla disciplina vigente - le attività e la metodica sperimentata nell'obiettivo *de quo* possa consolidarsi in prassi e preludere a fasi più ampie di ingegnerizzazione ed integrazione sistemica dei processi amministrativi/informatici, differenziati per ambiti e livelli.



Settore risorse umane

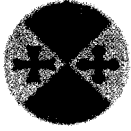
1) *“Disciplinare controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione (autocertificazione) e sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà”*

In un'area sensibile e per la quale il PNA suggerisce l'individuazione di misure specifiche di prevenzione della corruzione, il risultato è particolarmente apprezzabile sul piano della disciplina regolatoria delle fattispecie, in quanto finalizzato al riordino della casistica mediante un disciplinare di riferimento attraverso il quale assicurare l'implementazione di buone prassi e di elementi dissuasori di eventuali violazioni

Esso assolve, nel prodotto e nel processo, alla funzione di misura specifica di prevenzione della corruzione e trasparenza in un'ottica di miglioramento della compliance per l'area della gestione delle risorse umane ed in una ottica di risk management secondo gli Schemi UNI ISO 31000:2010 e 37001:2016 ed ai fini di una certificazione dei livelli di compliance gestionale. Si osserva e suggerisce la pubblicazione in apposita raccolta del Consiglio regionale; considerati i delicati profili di responsabilità contabile correlati alla gestione, si osserva e suggerisce il costante monitoraggio delle attività e di eventuali criticità secondo lo schema di prevenzione del rischio.

Settore provveditorato, economato e contratti

1) *“Razionalizzazione e riordino dei locali Ex emeroteca, deposito al piano -2 n° 4, e depositi al piano -1 n° 43 e 46 adibiti a deposito*



il risultato è apprezzabile in quanto è conforme all'obiettivo generale "Incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane" ed assolve tempestivamente all'obbligo normativo di trasparenza dei bilanci e di razionalizzazione delle risorse impiegate nella gestione nel corrispondente valore economico.

Contribuisce alla funzione generale di compliance ed integrità dell'organizzazione e della gestione dell'Ente secondo lo schema UNI ISO 31000 e 37001:2016 consentendo la tracciabilità documentata dell'impiego delle risorse al fine di diffondere la cultura della best practice, per come disciplinata, si osserva e suggerisce l'opportunità di monitorare il risultato ed aggiornarlo.

2) *“Razionalizzazione e riordino dei vari magazzini economali.”*

Il risultato è apprezzabile per il contenuto regolatorio e di razionalizzazione di alcuni aspetti della gestione relativi alla gestione dei magazzini economali. L'obiettivo contribuisce a quello generale di *“Incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane.”* e dunque a quello di compliance ed integrità dell'organizzazione e della gestione dell'Ente secondo lo schema UNI ISO 31000 e 37001:2016, anche ai fini di facilitarne il controllo. Si osserva e suggerisce, in sede applicativa, di mantenere ed aggiornare il risultato, rafforzare la funzione di controllo

Settore tecnico

1) *“Riorganizzazione degli uffici allocati nei corpi B1 e B2 in relazione alla nuova struttura organizzativa del Consiglio regionale approvata con Delibera U.P. n. 71 del 24 novembre 2017”.*



Il risultato è apprezzabile in quanto conforme all'obiettivo generale di *incrementare l'efficienza della struttura consiliare e la produttività del personale, attraverso l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane* ed assicura il benessere organizzativo nel suo complesso, ausiliando i processi di riorganizzazione interni

2) *“Ricognizione e rimodulazione degli spazi esistenti adibiti a parcheggio e studio di fattibilità tecnica ed economica per la realizzazione di un parcheggio esterno con pensiline fotovoltaiche nell'area nord-est di proprietà del Consiglio”*

Il risultato è apprezzabile sia sul piano dell'analisi di contesto interno con riferimento ai profili specifici di esame, sia sul piano delle valutazioni di sostenibilità finalizzate a razionalizzare le esigenze di gestione con quelle di riduzione dell'impatto e di tutela ambientale.

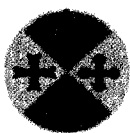
Si raccomandano gli aspetti di informazione dell'iniziativa

Xxxx

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

Successivamente alla valutazione della performance organizzativa, in base al Nuovo Sistema di Misurazione, sono state perfezionate anche le ulteriori fasi di valutazione da parte dei dirigenti del personale non dirigente; di valutazione individuale dei dirigenti da parte del Direttore Generale; di proposta di valutazione da parte dell'OIV del DG/SG.

In sede di valutazione del DG/SG, l'OIV ha osservato che la documentazione prodotta descrive il contributo qualitativo e quantitativo assicurato dal Segretario Generale per il conseguimento degli obiettivi generali ed operativi, ma anche delle ulteriori attività che ne qualificano l'operato al fine di valutarne i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali sia in termini di



capacità di programmazione, di risk 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. Oltre a rispondere a principi generali di trasparenza e razionalizzazione, nel corso del 2018 le attività sono state orientate a consolidare i risultati di gestione 2017 e a conseguire altri prestigiosi risultati incidendo sui processi mediante il radicamento di buone prassi;

Rafforzando la metodica già sviluppata nell'anno precedente, nel ciclo 2018 l'intera organizzazione è stata orientata dalla Direzione Generale a supportare il sistema di risk management attraverso la prodromica mappatura dei procedimenti, l'assegnazione delle responsabilità e la segregazione delle funzioni, per conseguire una compliance gestionale secondo un sistema organizzativo plausibile con lo schema UNI ISO 31000:2010 e UNI ISO 37001:2016 per la funzione di prevenzione della corruzione;

Ben oltre i contenuti specifici dei singoli obiettivi finali, a consuntivo si è rilevato, anche per il ciclo 2018, 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;

A tal fine l'Ufficio del SG/DG ha altresì assicurato la realizzazione dei piani di formazione generale e specifica indirizzati al personale nell'anno 2018, finalizzati al radicamento ed al trasferimento di competenze e culminati significativamente nella giornata della Trasparenza del 4 dicembre 2018;



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

5. Conclusioni -

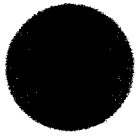
Circa l'assenza di significative criticità nel merito del funzionamento del sistema, si osserva che dalle attività di monitoraggio e valutazione del ciclo della performance condotte dall'OIV deliberante e tracciate nelle carte di lavoro è emerso:

- che il procedimento di validazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa si è completato nelle fasi tracciate in atti, con la valutazione della performance organizzativa di competenza dell'OIV e con la valutazione della performance individuale di competenza del DG/SG e dei Dirigenti;
- che le attività di gestione inerenti la performance organizzativa ed individuale riferibile agli obiettivi generali ed operativi assegnati a ciascun dirigente apicale e di settore sono risultate proseguite ed esitate positivamente per come documentato dagli stessi nei RAV, nelle schede e nella documentazione di output, trasmessi al settore Controllo strategico nei tempi ed alle modalità del sistema di misurazione vigente;



- che i suindicati documentati esiti sono stati altresì verificati nel corso delle attività di audit sopraindicate con ciascuno dei dirigenti come da verbali in atti;
- che le relazioni e gli allegati esaminati dall'OIV in istruttoria e nel corso degli audit con i responsabili, esprimono in maniera esaustiva le caratteristiche della gestione ed i risultati ottenuti secondo la metodologia tipica (LR n. 4/2012), riferendo all'OIV del raggiungimento degli obiettivi a consuntivo dei medesimi;
- che, pertanto, l'odierno OIV, ha validato gli obiettivi operativi deliberati dall'Ufficio di Presidenza, monitorato le fasi di attuazione e valutato i risultati sulla base dei dati acquisiti e riscontrati, per conformità e corrispondenza secondo il sistema di misurazione vigente pur tenendo conto delle criticità eventualmente riscontrate;
- che dall'esame condotto è emersa, pertanto, l'obiettiva congruenza dei dati esaminati e la loro corrispondenza con le fasi di avanzamento della performance rispetto all'ottimizzazione dei servizi ed alla trasparenza ed alle misure di prevenzione della corruzione caratteristiche queste ultime misure altresì avvalorate nel corso delle predette audizioni con il Segretario Generale e con i dirigenti;
- che il processo di competenza dell'OIV è stato condotto, dunque, attenendosi ai principi, alle regole generali e specifiche richiamate e definite dal predetto Sistema, con l'ausilio delle schede e dei modelli/format allegati allo stesso, ed avendo riguardo ai dati e riscontri sull'attuazione del piano della performance relativo all'anno precedente 2018, forniti entro il 31 gennaio 2019 da ciascun Dirigente, utilizzando lo strumento del RAV e la modulistica riferita alle schede degli obiettivi specifici intersettoriali e settoriali (capitolo V, par. 4.2. del cit. Sistema).

che, conclusivamente per quanto è emerso in atti, per l'anno 2018 il Consiglio Regionale della Calabria ha orientato l'organizzazione secondo la logica del risultato, la cultura della valutazione



legando l'attribuzione dei benefici economici e di carriera al risultato ed al merito, in attuazione dei principi innovatori introdotti dal D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. e recepiti dal Consiglio regionale della Calabria con la L.R. n.4/2012, nonché di quelli fondamentali di trasparenza e di prevenzione della corruzione, tenendo conto delle indicazioni e proposte di miglioramento formulate dall'OIV finalizzate alla maggiore premialità, differenziazione e selettività del sistema di valutazione della performance ed all'integrazione dei sistemi di gestione già nella prassi operativa;

che gli obiettivi di performance, ai quali hanno concorso tutte le strutture burocratiche consiliari nelle diverse articolazioni, sono stati declinati in obiettivi generali 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,

Indicazioni: Conclusivamente si è rilevato un progressivo miglioramento della performance organizzativa ed individuale per gli aspetti di integrazione e coordinamento delle fasi e per l'attenzione alla innovazione e qualità gestionale e di risultato, significativa espressione di una maggiore consapevolezza ed elevazione culturale dell'organizzazione orientata all'etica delle responsabilità ed al management della prevenzione del rischio.

Gli strumenti di monitoraggio e verifica dei risultati dell'attuale SMVP, per quanto in fase di prima applicazione e pur con le eventuali criticità correlate a tale prima fase di sperimentazione, hanno contribuito a facilitare il processo di misurazione e valutazione ed a contestualizzare gli obiettivi generali nell'ambito della gestione complessiva e della distribuzione delle funzioni e dei carichi di lavoro.



Per tale ultimo aspetto si raccomanda di utilizzare tali evidenze e dati, sia per la futura programmazione che per quanto possibile in relazione alle caratteristiche proprie di ciascuna area e funzione, per il miglioramento dell'organizzazione lavorativa in termini di flessibilità ed efficientamento anche attraverso l'ottimale distribuzione dei carichi di lavoro.

Si raccomanda di proseguire nella informatizzazione dei processi e nella creazione di un sistema informatico di cruscotto direzionale e di supporto alla funzione di controllo strategico.

Si raccomanda di curare la rendicontazione degli obiettivi in termini di misurabilità dei livelli di qualità percepita e customer satisfaction

Si raccomanda infine proseguire nelle attività di compliance di sistema rafforzando gli elementi di processo di caratterizzazione della gestione idonei a qualificare l'Ente anche sotto schema UniSo 37001:2016 secondo le indicazioni dell'ANAC

Reggio Calabria 30 giugno 2019

Presidente OIV

f.to Prof. Domenico Marino

Componenti OIV

f.to Avv. Concettina Siciliano

f.to dott. Francesco Diano