

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI
INTERNI
ANNO 2023**

Consiglio Regionale della Calabria

04 dicembre 2024

L'OIV

Componente	Presidente	Il componente
Dott. Daniele Rocca	Dott. Angelo Maria Savazzi	Dott.ssa Roberta Cardamone
F.to Dott. Daniele Rocca	F.to Dott. Angelo Maria Savazzi	F.to Dott.ssa Roberta Cardamone

Sommario

Premessa	3
1 Finalità	3
2 Attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione	3
3 Aspetti esaminati	4
4 Criticità e azioni di miglioramento	12

Premessa

1. La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché, dell'art. 8, comma b, lettera b), della Legge Regionale n. 4 del 2012 *“Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale”*, sulla base delle linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente agli enti territoriali, possono *“comunque essere un parametro di riferimento”* per gli stessi.
2. Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, emanate in attuazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e del dPR 105/2016 che attribuiscono al medesimo dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*.
3. La relazione si riferisce al ciclo della *performance* dell'anno 2023 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2024.

1 Finalità

La relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra nell'ambito dei compiti di monitoraggio previsti dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché dall'art. 8, comma b, lettera b), della Legge Regionale n. 3 del 2012 *“Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale”* ed è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità, laddove presenti.

L'azione di monitoraggio è funzionale ad un *“graduale processo di miglioramento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità”*.

La relazione riferisce *“sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell'anno precedente”* e fornisce le *“principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti”* utilizzabili per l'adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture dell'Ente.

2 Attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione

Per l'elaborazione della presente Relazione l'Organismo indipendente di Valutazione ha proceduto nei termini seguenti:

- 1) esame preventivo delle indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione pubblica¹ contenute nei documenti indicati in premessa;

¹ A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di *performance* sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009. Con il d.lgs. 74/2017 sono state ulteriormente precisati e rafforzati i compiti di promozione, indirizzo e coordinamento del Dipartimento della Funzione pubblica; Diverse disposizioni del d.lgs. 150/2009 affidano al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di impartire indirizzi alle amministrazioni pubbliche; in particolare:

- l'art. 3, comma 2, stabilisce che la misurazione e valutazione della *performance* debba avvenire secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;
- l'art. 7, comma 2-bis, stabilisce che l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* debba avvenire *“in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica”*;
- l'art. 8, comma 1-bis, affida al Dipartimento della funzione pubblica la predisposizione di appositi modelli per la valutazione della *performance* organizzativa;

- 2) esame dei seguenti documenti riguardanti il ciclo valutativo e gli obblighi di trasparenza:
 - a) Sottosezione "Performance" del PIAO 2023, adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 17 marzo 2023;
 - b) Relazione sulla Performance 2022, approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 38 del 1° agosto 2023;
 - c) attestazione degli obblighi di Trasparenza 2023 e 2024;
- 3) elaborazione della relazione finale.

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Organismo Indipendente di Valutazione e della documentazione agli atti si è ritenuto di non procedere ad audizioni.

Per la elaborazione della presente relazione sono stati considerati anche gli eventi intervenuti nel corso del 2024 ed utili ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione del ciclo di gestione della *performance*. In particolare, si è tenuto conto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 30 del 27 marzo 2024 e modificato con le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 40 del 14 giugno 2024 e n. 58 del 31 luglio 2024 e della Relazione sulla *performance* 2023, approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 63 dell'8 agosto 2024.

3 Aspetti esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dalle informazioni in possesso dell'Organismo di valutazione.

Verifiche	
Esito	Note e suggerimenti
Tempestività approvazione Piano	
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 17 marzo 2023 e modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 51 del 23 ottobre 2023. Nel 2024 la tempistica di approvazione è pressoché simile (il PIAO è stato adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 30 del 27 marzo 2024 e modificato con le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 40 del 14 giugno 2024 e n. 58 del 31 luglio 2024).	Sia nel 2023 che nel 2024 il PIAO è stato approvato in ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Pur essendo stati approvati al di fuori dei termini previsti dall'ordinamento vigente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 1-ter, del D.Lgs. 150/2009, si deve ritenere rispettato il principio della predeterminazione degli obiettivi; si rientra, infatti, nel periodo entro il quale si può considerare legittimamente e correttamente avviato il ciclo della performance non trattandosi di una criticità esiziale ²
Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	
L'Ente ha aggiornato il SViMaP con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 20.03.2024. L'aggiornamento ha adeguato il Sistema di Valutazione alle recenti modifiche normativi apportate dal D.L. 80/2021 e ha recepito quanto previsto dall'articolo 4-bis D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 sul rispetto dei tempi di	L'Organismo ha fornito opportune indicazioni operative per una piena e corretta applicazione della disciplina nel 2023 e nel 2024 e ha fornito indicazioni metodologiche per l'aggiornamento del SMiVaP. Il PIAO 2024 è coerente con il nuovo Sistema di misurazione e valutazione.

- l'art. 10, comma 1, lettera a) prescrive che la definizione del Piano della *performance* deve realizzare secondo gli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica.

Nel corso del 2017 il DFP ha emanato due linee guida ("*Linee guida per il piano della performance*" del mese di Giugno 2017 e "*Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance*" del mese di Dicembre 2017) alle quali ha fatto seguire le "*Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti*" nel mese di Novembre 2019 e "*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*" nel mese di Dicembre 2019.

² A supporto di quanto riportato nella relazione si richiama la Sentenza 16 dicembre 2016 n. 48 della Corte dei Conti, Sez. Giur., Regione Basilicata

<p>pagamento. Nel 2023 l'azione dell'Ente è stata coerente con quanto previsto dal Regolamento precedente approvato nel 2021.</p>	
<p>Presenza dei tre livelli di misurazione della performance e coerenza tra loro (art. 3, comma 2 del D.Lgs. 150/2009)</p>	
<p>Nel 2023 nell'ambito del PIAO manca il riferimento alla Performance di Ente. Nel documento vengono presentate le linee strategiche dell'Amministrazione e collegamento tra tali linee e gli obiettivi assegnati alle varie strutture. Tale collegamento secondo l'Ente assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come finalità <i>"il mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando una forte connessione tra le performance e la creazione di valore pubblico"</i>.</p> <p>La Relazione sulla Performance 2023 non ha previsto la misurazione della performance di Ente.</p> <p>Gli indicatori sono in prevalenza dicotomici e non prevedono un raffronto con quanto fatto dall'Ente nelle annualità precedenti. Si segnala la frammentazione degli obiettivi in una pluralità di azioni e indicatori di risultato. L'eccessiva parcellizzazione delle azioni e dei risultati rischia di rendere l'obiettivo poco sfidante e polverizza la misurazione.</p>	<p>Sebbene non fossero previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance le modalità attraverso le quali l'Amministrazione debba misurare la Performance di Ente, si ricorda che l'art. 3 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che <i>"ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti"</i>. In relazione alla Performance di Ente nel suo complesso, si suggerisce di utilizzare per la misurazione e valutazione degli obiettivi generali opportuni indicatori di outcome/impatto, in grado di rappresentare l'esito finale dell'azione amministrativa e il miglioramento del benessere sociale, economico e ambientale della comunità amministrata, tenendo conto della peculiarità dell'Ente. Gli indicatori di impatto rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce sulla collettività anche attraverso un confronto temporale dei dati.</p> <p>Nel 2024 non è stato inserito un riferimento esplicito alla Performance di Ente ma sono previsti obiettivi strategici misurati attraverso indicatori di impatto. Il Valore pubblico è determinato dall'esito della misurazione degli obiettivi strategici attraverso la media aritmetica del grado di attuazione degli obiettivi specifici di struttura collegati agli obiettivi generali.</p> <p>L'utilizzo degli indicatori di impatto è, tuttavia, imprescindibile in seguito all'introduzione del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (art. 6 del D.L. 80); sarebbe opportuno prevedere specifici indicatori di impatto/outcome che presentino target e un valore iniziale e che possano essere utilizzati per un confronto con le annualità precedenti o con i risultati di altre amministrazioni simili.</p> <p>Gli obiettivi gestionali sono correlati agli obiettivi di valore pubblico (obiettivi generali).</p>
<p>Monitoraggio Infrannuale</p>	
<p>Il monitoraggio intermedio è stato effettuato sia nel 2023 che nel 2024 e in entrambi i casi sono stati rimodulati gli obiettivi. Le rimodulazioni sono state approvate con Delibera dell'Ufficio di Presidenza, pubblicati in Amministrazione trasparente</p> <p>Non risulta pubblicato un autonomo rapporto di monitoraggio.</p>	<p>In questa sede è utile segnalare come i rapporti infra-annuali di avanzamento degli obiettivi devono essere resi pubblici e ciò sia perché è esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 (<i>"Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance"</i>) e sia perché è una condizione per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano. È opportuno che nei monitoraggi intermedi vengano coinvolte tutte le articolazioni organizzative di primo livello sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi.</p>
<p>Performance individuale</p>	

<p>Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale, si evidenzia che il Sistema di misurazione e valutazione in vigore nel 2023 non prevedeva espressamente l'assegnazione di obiettivi individuali e ciò è stato oggetto di specifica segnalazione da parte dell'OIV. L'Ente ha provveduto con la revisione del Sistema a sanare questa criticità. Il PIAO 2024 contiene gli obiettivi individuali dei Dirigenti. Nel 2023 la valutazione individuale si sviluppa su due piani: l'area del risultato e l'area delle competenze e dei comportamenti. Le due aree assumono un peso diverso in relazione alla categoria dei dipendenti. La prima area è legata ai risultati di performance organizzativa ed incide maggiormente sui dirigenti. Non sono, quindi, formalmente presenti obiettivi individuali dei responsabili dei Servizi.</p> <p>Il Sistema però richiama l'art. 9 del Dlgs 150/2009, che prevede al comma 1, lettera b), che la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti/responsabili di posizione organizzativa sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali. La norma risulta poi richiamata dall'art. 6 della L.R. n. 4/2012.</p> <p>Nel corso del 2023 è stato chiuso il ciclo valutativo 2022 e nel corso del 2024 è stato chiuso il ciclo valutativo 2023.</p> <p>Da una verifica effettuata sul portale Amministrazione Trasparente dell'Ente risultano regolarmente pubblicati i dati relativi alla distribuzione dei premi al personale fino al 2022.</p>	<p>Preliminarmente l'OIV apprezza le azioni dell'Ente che prima con la revisione dello SVIMAP e poi con il PIAO 2024 ha posto in essere i necessari adeguamenti.</p> <p>L'OIV evidenzia alcuni aspetti metodologicamente rilevanti in relazione all'assegnazione degli obiettivi individuali:</p> <ol style="list-style-type: none"> l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione della sottosezione <i>Performance</i> del PIAO che deve avvenire entro il 31 gennaio, come previsto dal paragrafo 2.5 del SMiVaP; ciò rappresenta una condizione di ordinario funzionamento del ciclo valutativo; l'assegnazione degli obiettivi al personale è una condizione essenziale per il regolare avvio del ciclo valutativo e la loro assenza (o il ritardo) inficia l'attivazione dei meccanismi di valutazione e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull'applicazione degli istituti premiali; è opportuno prevedere un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi e comunque incontri di gruppo all'interno di ciascuna unità organizzativa per la condivisione degli obiettivi; è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale. <p>L'organismo auspica interventi orientati a favorire l'uniformità del processo, una stabile azione di supporto ai titolari del potere valutativo, la necessaria identificazione dei compiti e delle responsabilità dei settori preposti al ciclo di gestione della <i>Performance</i> e alla valutazione del personale.</p>
Processo di attuazione del ciclo della <i>Performance</i>	
<p>Il PIAO 2023 e il PIAO 2024 sono stati approvati e pubblicati nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente.</p> <p>Per quanto riguarda la chiusura dei cicli valutativi, al momento non vi sono annualità pendenti e ciò costituisce un punto di forza.</p>	<p>Sono sicuramente da apprezzare gli sforzi dell'ente per mantenere una gestione ordinata del ciclo della <i>Performance</i>. Permane un ritardo tecnicamente accettabile nell'approvazione del PIAO; ciò consente l'attivazione di idonee iniziative di miglioramento e l'utilizzo fisiologico della leva incentivante.</p> <p>Si invita l'Amministrazione a proseguire sulla strada intrapresa. L'OIV si rende disponibile, in spirito collaborativo, a supportare il processo.</p>
Infrastrutture di supporto:	
1. Sistemi informatici	
<p>Si prende atto che l'Ente fa uso di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi e degli obiettivi individuali.</p> <p>Ciò incide in modo significativo sulla riutilizzabilità dei dati presenti nel sistema informativo contabile dell'Ente ai fini della costruzione degli indicatori e sulla stabilità e tracciabilità dei dati afferenti tutto il ciclo valutativo.</p>	<p>L'OIV apprezza che l'Ente abbia in dotazione un sistema informatico, poiché ciò consente di avere una tracciabilità certa di tutto il processo e degli esiti delle valutazioni.</p> <p>La tracciabilità del processo è, peraltro, funzionale a semplificare il riutilizzo degli esiti delle valutazioni per le diversità cui sono connesse: conferimento di incarichi di responsabilità, progressioni economiche e progressioni di carriera.</p> <p>Nel 2023 sono state segnalate alcune criticità del sistema informativo di supporto, rispetto alle quali</p>

	<p>L'Amministrazione ha avviato alcune riflessioni. A tal proposito l'OIV prende atto che è ancora in corso di valutazione la sostituzione completa del software per il 2025.</p>
2. Contabilità Analitica	
<p>L'OIV prende atto che non risulta sia presente ed utilizzato un sistema di contabilità analitica; un sistema di questo tipo consentirebbe di usufruire di indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni. Si prende atto che pur in presenza di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle <i>performance</i> i dati riportati nel Piano e nella Relazione sulla <i>performance</i> sono elaborati manualmente; sarebbe auspicabile per il futuro l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici ed operativi, prevedendo uno scambio informativo automatizzato. Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della <i>performance</i>, garantendo, tra l'altro, un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.</p>	<p>L'OIV suggerisce di avviare idonee iniziative funzionali alla interoperabilità tra i sistemi informativi, che consentano di tracciare i flussi informativi del ciclo di gestione della performance. Si prende atto che l'Amministrazione ritiene che il contesto organizzativo e le peculiarità dell'Ente non consentano di prevedere l'attivazione di sistemi di contabilità analitica a supporto della misurazione e valutazione della performance.</p>
3. Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	
<p>Non risulta un livello di integrazione informatica tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria.</p>	<p>L'OIV prende atto di quanto rappresentato nel 2023, in sede di audizione, circa l'assenza di correlazione degli obiettivi ai centri di spesa in quanto i capitoli non sono assegnati ai dirigenti. Inoltre, la natura derivata del bilancio non renderebbe utile il monitoraggio dello stato di salute finanziaria.</p> <p>Si prende altresì atto che l'obsolescenza del software di contabilità non rende al momento praticabile l'interoperabilità con il sistema informatico di gestione della contabilità finanziaria.</p> <p>L'interazione della programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo di gestione della performance rappresenta un ambito notevolmente rafforzato dalla riforma del D.Lgs. n. 150/2009, ad opera del D.Lgs. n. 74/2017. L'integrazione dei processi non può, comunque, essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione.</p>
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	
<p>La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" è centralizzata con la pubblicazione dei documenti trasmessi dai competenti settori dell'Ente. La struttura della sezione è in linea con il d.lgs. 33/2013.</p>	<p>In data 15.07.2023 l'Organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 30.06.2023 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 203/2023. L'08.12.2023 è stato effettuato un nuovo monitoraggio, con il quale non sono state rilevate criticità. Le attestazioni sono pubblicate in Amministrazione trasparente.</p>

	<p>In data 05.07.2024 l'organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 31.05.2024 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 213/2024.</p> <p>Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato alcune criticità; tali criticità sono state prontamente sanate, come rilevato in sede di monitoraggio effettuato in data odierna con la trasmissione all'ANAC dell'attestazione aggiornata.</p> <p>È opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività e attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti.</p> <p>Inoltre, è opportuno prevedere una modalità di captazione del grado di soddisfazione degli utenti del sito istituzionale dell'Ente, quando operativamente interagiscono, al fine di acquisire elementi utili per il miglioramento.</p>
Definizione e gestione degli standard di qualità	
<p>Le Carte dei Servizi sono state oggetto nel 2023 di uno specifico obiettivo di performance. Le stesse sono state aggiornate e pubblicate.</p> <p>L'Ente ha definito gli standard di qualità per alcuni dei servizi.</p> <p>Non risulta che siano state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i>; l'Amministrazione ha attestato che non risulta un fenomeno applicabile all'amministrazione (cfr. Amministrazione trasparente).</p>	<p>È il caso di rammentare che la pubblicazione della carta dei servizi e gli standard di qualità è esplicitamente prevista dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013, il quale dispone che le <i>"pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"</i>; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, <i>"ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili"</i>.</p> <p>Tali esigenze sono collegate anche alla necessità di attuare alcune norme di principio previste dal d.lgs. 150/2009 connesse alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi.</p>
Prescrizioni normative rilevanti	
<p>Diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori e/o in generale degli enti, occorre dare concreta attuazione alle stesse ma anche stabilire le modalità di verifica del loro rispetto.</p> <p>Ciò posto, il vigente Sistema di disciplina della <i>performance</i> e della premialità ha introdotto, nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi, uno specifico elemento che impone ai valutatori di considerare la violazione delle</p>	<p>In questa sede l'OIV segnala l'opportunità di assicurare – pur nel contemperamento con l'autonomia valutativa e la connessa soggettività legata al giudizio individuale – un coordinamento in ordine all'omogenea applicazione delle metodologie di valutazione del personale; detto coordinamento può essere realizzato, in base alla ripartizione delle competenze degli attori istituzionali, sia a mezzo di atti di indirizzo politico-amministrativo sia a mezzo di atti di coordinamento burocratico; detta attività, a parere di questo Organismo, può favorire anche una positiva comparazione tra le singole unità organizzative, comparazione altrimenti di difficile attuazione.</p>

<p>disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale.</p> <p>In ogni caso, sarebbe opportuno che l'Ente, ogni qualvolta il legislatore introduca nuove tipologie di norme che stabiliscono la rilevanza ai fini della valutazione individuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definisca i criteri generali della rilevanza degli inadempimenti; - si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle). <p>Per converso, i valutatori, nell'espletamento della valutazione individuale (per legge strettamente connaturata al ruolo dirigenziale) non possono esimersi dal considerare tali aspetti, in applicazione della disciplina interna sopra richiamata.</p>	
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	
<p>Allo stato attuale risultano completati tutti i cicli valutativi degli anni precedenti</p>	<p>Si sottolinea che l'utilizzo dei risultati della misurazione degli obiettivi, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento, da evidenziare chiaramente sia nel piano che nella relazione; ancora di più, affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi interni, esso deve tendenzialmente chiudersi nei tempi prescritti dalla normativa, in modo che i risultati conseguiti possano svolgere un'azione di effettivo stimolo, nella logica risultati/premi. In altre parole, se si vuole utilizzare il sistema come leva di orientamento gli obiettivi, oltre ad essere formalmente assegnati in tempi certi (e la tempestività dell'approvazione del PIAO contribuisce sicuramente a ciò), devono essere misurati tempestivamente, sia in corso d'anno, per ri-orientare l'azione dei collaboratori, sia a conclusione del ciclo valutativo.</p> <p>Inoltre le sperimentazioni effettuate e gli obiettivi raggiunti devono trovare applicazione negli anni successivi e non essere limitati all'annualità di riferimento degli obiettivi.</p>
Controlli di regolarità amministrativa e regolarità contabile	
<p>L'OIV prende atto di quanto emerso dalle interlocuzioni avute negli anni precedenti con il Direttore generale. In particolare, i controlli di regolarità amministrativa si sviluppano in via preventiva attraverso un duplice intervento di verifica che interviene prima dell'efficacia dell'atto.</p> <p>Sono previste verifiche successive trimestrali a campione (mediante sorteggio) da parte dei Revisori dei conti, i cui esiti sono riportati nei rispettivi verbali.</p>	<p>L'OIV chiede alla struttura di supporto di attivarsi formalmente con i Revisori dei conti per l'acquisizione dei verbali che riportano gli esiti dei controlli successivi a campione di regolarità amministrativa (effettuati sulla base dell'art. 2 del D.Lgs. n. 286/1999).</p>
Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ex art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023	
<p>Nel 2024 è stato rivisto il SVIMAP ed è stato previsto nel sistema l'assegnazione degli obiettivi individuali in</p>	

<p>materia di riduzione dei tempi di pagamento ai dirigenti con un peso pari almeno al 30%. IL PIAO 2024 è conforme a quanto previsto dallo SVIMAP. Nel 2023, invece non è stato previsto alcun obiettivo in materia.</p>	
Presenza di obiettivi di digitalizzazione e semplificazione	
<p>Sia nel PIAO 2023 che 2024 sono presenti obiettivi di digitalizzazione e obiettivi che mirano a semplificare la gestione amministrativa</p>	<p>Si suggerisce per il futuro di prevedere un apposito paragrafo nel quale evidenziare le azioni di digitalizzazione e semplificazione anche attraverso delle tabelle sintetiche (titolo obiettivo, unità organizzativa, indicatore, target, ambito).</p>
Presenza di obiettivi di inclusione, accessibilità e promozione delle pari opportunità	
<p>L'esame dei Piano 2023 evidenzia la presenza di obiettivi riconducibili all'ambito delle pari opportunità. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità è uno degli elementi di valutazione presenti nelle schede di valutazione della performance organizzativa.</p> <p>Si prende atto della specifica sezione del PIAO riguardante il piano delle azioni positive, nella quale sono individuate azioni con le relative tempistiche riconducibili all'ambito delle pari opportunità.</p> <p>Anche nel 2024 sono presenti obiettivi volti alla promozione delle pari opportunità.</p> <p>È stato previsto sia nel 2023 che nel 2024 un obiettivo di Valore Pubblico volto a promuovere l'accessibilità fisica e digitale misurato attraverso la realizzazione di obiettivi specifici.</p> <p>Si tratta di obiettivi legati all'accessibilità digitale mentre non ci sono obiettivi di performance in materia di accessibilità fisica sia per il 2023 che per il 2024. Il PIAO contiene uno specifico paragrafo nel quale vengono indicate le azioni dell'Ente in materia.</p>	<p>Con nota del 17.10.2024 l'OIV ha fornito indicazioni metodologiche per l'attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. 222/2023, relativamente ai seguenti due aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ la definizione degli obiettivi di performance e la relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali al fine di realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; ○ il coinvolgimento delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore, maggiormente significative a livello nazionale e territoriale, nelle attività di cui al punto precedente e per la consultazione preventiva, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, nell'ambito del processo di elaborazione della sottosezione Performance del PIAO nonché della Relazione sulla performance. <p>Il d.lgs n. 222/2023 impone alle amministrazioni pubbliche di organizzarsi per consentire la piena accessibilità alle persone con disabilità, facendo leva sulla programmazione.</p> <p>Si ricorda che tutte le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L. 80/2021, introdotto dal d.lgs 222/2023, devono individuare un dipendente al quale affidare il compito di proporre <i>“le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”</i>, e la definizione dei correlati obiettivi di performance.</p> <p>La pianificazione di obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità non ha solo valore formale ma deve avere un riflesso sulla</p>

	<p>valutazione della performance individuale ed organizzativa.</p> <p>Si suggerisce di implementare tale ambito, coerentemente a quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera f) del D.L. 80/2021.</p>
Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	
<p>Risulta effettuata la giornata della trasparenza nel corso del 2023 e del 2024.</p> <p>Non si ravvisano altre forme specifiche di coinvolgimento degli stakeholder.</p>	<p>Le giornate sulla trasparenza, come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, devono essere il momento di presentazione del PIAO e della Relazione sulla performance agli interlocutori esterni. Si suggerisce di organizzare le predette giornate con una maggiore apertura verso l'esterno.</p>
Grado di soddisfazione degli utenti	
<p>È stato previsto uno specifico obiettivo per l'attivazione di questionari su alcuni specifici servizi, coordinati dal Segretario generale.</p> <p>Si ricordano alcune disposizioni rilevanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'art. 7 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, <i>"dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis"</i>. La modifica apportata all'art. 7 dà rilievo all'intervento dei cittadini o di altri utenti finali quale attori del sistema di misurazione e valutazione per cui diventa imprescindibile attivare i necessari presidi organizzativi, informativi e informatici in grado di captare il grado di soddisfazione nel momento in cui l'interazione con le strutture amministrative dell'Ente si realizza. ● L'art.19-bis, comma 1, prevede che <i>"I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo"</i>; lo stesso articolo 19-bis, comma 2, stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e). 	<p>Si suggerisce per il futuro di attivare meccanismi strutturati di captazione del giudizio dei cittadini, espressamente previsto dal DLgs. 150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le <i>"Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti"</i> nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della performance, in attuazione dei suddetti articoli. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi.</p> <p>All'OIV è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance. Su questi specifici aspetti è opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.</p>

4 Criticità e azioni di miglioramento

Di seguito vengono sintetizzate alcune criticità desumibili da quanto finora rilevato.

Con riferimento al PIAO e alle sottosezioni *Valore Pubblico*, *Performance*, *Rischi Corruttiva e Trasparenza*:

Valore Pubblico e Performance

- Il PIAO deve contenere gli obiettivi strategici misurati attraverso indicatori di impatto con la previsione di target specifici; è necessario proseguire in modo deciso sulla strada dell'utilizzo di indicatori per la misurazione della performance di ente, che consentano una comparazione temporale e siano in grado di misurare l'esito finale delle politiche pubbliche in termini di miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale del territorio e della comunità amministrata, come richiesto dalla sottosezione "*Valore pubblico*" del PIAO.
- La sottosezione "*Performance*" del PIAO deve essere completata con una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, relativamente agli obiettivi di *performance* organizzativa/settore, tale da consentire la comprensione del grado di copertura degli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009;
- il Ciclo della *performance* deve diventare uno strumento di supporto ai processi decisionali, di miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di comunicazione all'esterno delle priorità e dei risultati attesi. Per pervenire a questi risultati deve essere ben compresa l'utilità della leva valutativa, sia per il monitoraggio delle priorità politiche e sia per definire gli assetti organizzativi e di gestione delle risorse umane.
- È opportuno che gli obiettivi di performance non siano ancorati al mero adempimento, ma siano in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare, in assenza dei quali i singoli adempimenti perdono di significatività. La caratteristica precipua degli obiettivi di performance deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.
- Occorre attivare i necessari presidi di misurazione degli obiettivi, evitando che a consuntivo la stessa debba basarsi sulla mera dichiarazione delle strutture interessate.
- Il supporto alla misurazione degli obiettivi di performance organizzativa non può più essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "*efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del D.Lgs. n. 150/2009).
- È necessario attivare le opportune iniziative affinché il sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle performance includa:
 - a. la tracciabilità delle modifiche apportate alle schede dei singoli obiettivi nell'ambito del processo di elaborazione del Piano della performance;
 - b. la gestione delle prescrizioni, almeno a livello di settore, dai quali specifiche disposizioni di legge o atti di indirizzo fanno discendere la rilevanza ai fini della valutazione individuale;
 - c. la gestione integrale e integrata del processo di valutazione individuale e delle procedure di conciliazione, nonché sulla determinazione dei premi individuali o delle retribuzioni di risultato.
- È opportuno proseguire con le iniziative per diffondere agli stakeholder interni ed esterni i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance, peraltro previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013. A tal proposito si suggerisce una maggiore apertura all'esterno delle giornate della trasparenza.
- Nella prospettiva della predisposizione del PIAO 2025 è opportuno rafforzare i necessari presidi organizzativi e metodologici, finalizzati al coordinamento unitario del processo di elaborazione ed al coinvolgimento delle

competenti strutture interne per pervenire ad una gestione integrata delle diverse sezioni del PIAO, consolidando il processo già avviato con il PIAO 2023 e 2024.

- L'OIV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico, da effettuare annualmente, vengano trasmesse al Comitato Unico di Garanzia³ e diano luogo alla elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere.
- Occorre agire sul fronte della motivazione della scelta dei risultati correlati ai singoli obiettivi, per di consentire di valutare il rispetto dei requisiti tipici degli obiettivi di performance, previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, tra i quali quello di tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi. A tale fine relativamente ai fenomeni che si ripetono nel tempo è opportuno prevedere che i misuratori forniscano il valore iniziale.
- Si ricorda che tutte le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L. 80/2021, introdotto dal d.lgs 222/2023, devono individuare un dipendente al quale affidare il compito di proporre *“le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”*, e la definizione dei correlati obiettivi di performance.

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- si prende atto della tempestiva collaborazione fornita dagli uffici preposti nel trasmettere le informazioni e i dati necessari per la compilazione in tempo utile della griglia nell'ambito delle verifiche e delle attestazioni dell'Organismo di valutazione;
- si fa presente che in data odierna l'OIV ha proceduto al monitoraggio degli obblighi di trasparenza del Consiglio regionale e della società Portanova; le relative attestazioni, già trasmesse all'ANAC, vengono inviate alle Amministrazioni per la pubblicazione in Amministrazione trasparente

Le azioni di presidio del sistema verranno svolte anche tenendo conto di quanto riportato nella presente relazione.

La presente Relazione viene trasmessa al Presidente del Consiglio Regionale e al Segretario Generale e deve essere immediatamente pubblicata in *Amministrazione trasparente*, sottosezione *“Controlli e rilievi sull'amministrazione”*, sottosezione di secondo livello *“Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”*.

³ Il Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 ha, in queste materie, compiti propositivi e di verifica
Relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni anno 2023 – Consiglio Regionale della Calabria