



Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA’ DEI CONTROLLI
INTERNI
ANNO 2025**

Consiglio Regionale della Calabria

23 giugno 2026

L’OIV

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

Sommario

Premessa	3
1 Attività svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione	3
2 Aspetti esaminati	4
3 Criticità e azioni di miglioramento	11

Premessa

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. n. 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.

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*.

La relazione si riferisce al ciclo della *performance* dell'anno 2025 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2026.

1 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;
- 2) esame dei seguenti documenti riguardanti il ciclo valutativo e gli obblighi di trasparenza:
 - a) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 13 maggio 2025 e della Relazione sulla performance 2024, approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 58 del 31 luglio 2025;
 - b) attestazione degli obblighi di Trasparenza 2025;
- 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.

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;
- 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.

Per la elaborazione della presente relazione sono stati considerati anche gli eventi intervenuti nel corso del 2026 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) del Consiglio regionale della Calabria triennio 2026–2028, approvato con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 45 del 29 aprile 2026.

2 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) 2025-2027 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 13 maggio 2025 mentre nel 2026 il 29 aprile.	Sia nel 2025 che nel 2026 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>	
Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 20.03.2024, l'Ente ha provveduto ad aggiornare il Sistema di Valutazione per la Misurazione e la Performance (SViMaP). L'aggiornamento ha adeguato il Sistema alle modifiche normative introdotte dal D.L. 80/2021 e ha recepito le disposizioni dell'articolo 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, in materia di rispetto dei tempi di pagamento. Nel 2025, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha concordato sul mantenimento del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), in considerazione del fatto che il sistema non aveva ancora concluso il suo primo ciclo.	L'Organismo ha fornito indicazioni operative per garantire una piena e corretta applicazione della disciplina nel sia nel 2025 che nel 2026. I PIAO 2025 e 2026 risultano coerenti con il Sistema di misurazione e valutazione.
Presenza dei tre livelli di misurazione della performance e coerenza tra loro (art. 3, comma 2 del D.Lgs. 150/2009)	
Nei Piani Integrati di Attuazione e Orientamento (PIAO) relativi agli anni 2025 e 2026 sono delineati i diversi livelli di misurazione. La misurazione della Performance di Ente è equiparata al Valore Pubblico prodotto per entrambe le annualità.	Rispetto alla misurazione del Valore Pubblico prodotto attraverso indicatori di impatto, sarebbe opportuno prevedere specifici indicatori 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. Si apprezza la scelta di collegare gli obiettivi organizzativi (gestionali) agli obiettivi di valore pubblico (obiettivi generali), sarebbe però preferibile misurare i risultati attraverso uno o due
Sia per il 2025 che per il 2026, si evidenzia la frammentazione degli obiettivi intersettoriali, settoriali e individuali in una pluralità di azioni e indicatori di	

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

risultato. Tale frammentazione rischia di rendere gli obiettivi poco sfidanti e di rendere la misurazione dispersiva. Inoltre, gli indicatori sono prevalentemente dicotomici e non prevedono un raffronto con la performance delle annualità precedenti.	indicatori di risultato evitando di polverizzare l'azione gestionale in una pluralità di fasi e indicatori che spesso coincidono.
Monitoraggio Infrannuale	
Nel 2025, l'Organismo di Valutazione ha preso atto del monitoraggio semestrale (cfr. verbale n. 8 del 6 agosto 2025) e dell'assenza di richieste di rimodulazione. Il report di Monitoraggio non è stato pubblicato.	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. Le indicazioni dell'OIV in merito alla verifica semestrale sono state integralmente recepite, come comprovato dalla reportistica elaborata nelle diverse annualità. Si raccomanda, pertanto, di mantenere la continuità del percorso intrapreso e di pubblicare i report di monitoraggio intermedio.
Performance individuale	
I PIAO approvati nel 2025 e 2026 contengono gli obiettivi individuali dei Dirigenti. Nel corso del 2025 è stato chiuso il ciclo valutativo 2024, durante il quale, per la prima volta, i dirigenti sono stati valutati anche sugli obiettivi individuali. Nel 2026 è in corso di chiusura il Ciclo Valutativo 2025. Da una verifica effettuata sul portale Amministrazione Trasparente dell'Ente risulta che i dati relativi alla distribuzione dei premi al personale fino al 2024 sono regolarmente pubblicati.	Nelle annualità 2025 e 2026, in coerenza con quanto previsto dalle norme e dal SMiVaP, sono stati previsti specifici obiettivi individuali per i dirigenti anche in materia di tempi di pagamento e formazione individuale. L'OIV evidenzia alcuni aspetti metodologicamente rilevanti in relazione all'assegnazione degli obiettivi individuali: a) 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; b) 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; c) 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; d) 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.

	L'organismo auspica interventi orientati a favorire l'uniformità del processo e una stabile azione di supporto ai titolari del potere valutativo.
Processo di attuazione del ciclo della <i>Performance</i>	
Il PIAO 2025 e il PIAO 2026 sono stati approvati e pubblicati nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente. Per quanto riguarda la chiusura dei cicli valutativi, al momento non vi sono annualità pendenti (il ciclo 2025 è in fase di chiusura) e ciò costituisce un punto di forza.	Sono sicuramente da apprezzare gli sforzi dell'ente per una gestione ordinata e ordinaria del ciclo della <i>Performance</i> ; ciò consente l'attivazione di idonee iniziative di miglioramento e l'utilizzo fisiologico della leva incentivante. Permane un ritardo tecnicamente accettabile nell'approvazione del PIAO. Si invita l'Amministrazione a proseguire sulla strada intrapresa.
Infrastrutture di supporto:	
1. Sistemi informatici	
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. Ciò incide positivamente sulla riutilizzabilità dei dati presenti nel sistema informativo e sulla stabilità e tracciabilità dei dati afferenti tutto il ciclo valutativo.	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. 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. Si suggerisce di riconsiderare gli aggiornamenti del SMIVAP e di adeguare il sistema informatico alle novità previste da tali aggiornamenti.
2. Contabilità Analitica	
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.	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. Si suggerisce di avviare percorsi di misurazione "analitica" che abbiano nei processi amministrativi (o singoli segmenti e/o fasi) l'unità elementare di rilevazione con l'utilizzo di specifici indicatori chiave; queste rilevazioni di natura analitica possono rappresentare un patrimonio informativo da utilizzare per la definizione degli obiettivi di valore pubblico e di performance.
3. Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	
Nel 2025 e nel 2026 le schede degli obiettivi riportano le indicazioni delle risorse economiche necessarie alla realizzazione (ad es. Missione, Programma, Capitolo, etc)	L'OIV prende atto che a partire dal 2025 si registra un miglioramento rispetto alle annualità precedenti. L'interazione tra la programmazione finanziaria e di bilancio e 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, tuttavia, essere intesa come una semplice trasposizione di

	contenuti da un documento all'altro, ma dovrebbe essere considerata come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione e programmazione.
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	
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.	In data 15.07.2025 l'organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 31.05.2025 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 195/2025. Il 23.12.2025 è stato effettuato un nuovo monitoraggio, con il quale non sono state rilevate criticità. Le attestazioni sono pubblicate in Amministrazione trasparente. 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. Si evidenzia inoltre l'accoglimento dei suggerimenti dell'OIV, in particolare per quanto riguarda la previsione di un sistema di rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti per ogni pagina del portale istituzionale. In fondo a ciascuna pagina, infatti, è presente un modulo che consente di valutarla, esprimere un giudizio, indicare se si è trovato quanto cercato e fornire eventuali suggerimenti di miglioramento. Si tratta di un elemento fondamentale, ulteriormente migliorabile, che permette di monitorare l'interazione dei cittadini con gli strumenti digitali e di acquisire dati utili per ottimizzare i servizi offerti.
Definizione e gestione degli standard di qualità	
Le Carte dei Servizi sono aggiornate e pubblicate. L'Ente ha definito gli standard di qualità per alcuni dei servizi. 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).	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>. 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.
Prescrizioni normative rilevanti	
Diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della	In questa sede l'OIV segnala l'opportunità di assicurare – pur nel contemperamento con l'autonomia valutativa e la

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. 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 disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale. 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: - 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). 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.	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.
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	
Allo stato attuale risultano completati tutti i cicli valutativi degli anni precedenti. Le valutazioni relative al 2025 sono in corso di formalizzazione.	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. Inoltre, le sperimentazioni effettuate e gli obiettivi raggiunti devono trovare applicazione negli anni successivi e non essere limitati all'annualità di riferimento degli obiettivi; in questo senso l'OIV richiama l'attenzione sulla necessità che i processi di miglioramento conseguenti al raggiungimento di un obiettivo si consolidino e non

	rappresentino condizioni temporanee e di tipo adempimentale.
Controlli di regolarità amministrativa e regolarità contabile	
L'OIV prende atto di quanto emerso dalle interlocuzioni avute negli anni precedenti con il Direttore generale pro tempore. 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. Sono previste verifiche successive trimestrali a campione (mediante sorteggio) da parte dei Revisori dei conti, i cui esiti sono riportati nei rispettivi verbali.	L'OIV chiede, ancora una volta, 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).
Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, ex art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023	
Nel 2025, sono stati previsti due obiettivi: 1. "Riduzione tempi di pagamento delle fatture passive", di competenza del direttore generale e del dirigente del Settore Bilancio e Ragioneria; 2. "Riduzione tempi di adozione degli atti di liquidazione delle fatture passive", di competenza del Segretario generale nonché dei dirigenti di Area e di Settore, responsabili del monitoraggio dei tempi di adozione degli atti di liquidazione delle fatture, ai fini del tempestivo pagamento delle stesse da parte del Settore Bilancio e Ragioneria. Nel 2026 sono stati riproposti gli stessi obiettivi.	
Presenza di obiettivi di digitalizzazione e semplificazione	
Sia nel PIAO 2025 che 2026 sono presenti obiettivi di digitalizzazione e obiettivi che mirano a semplificare la gestione amministrativa. È presente anche un obiettivo di valore Pubblico. Nel 2026 c'è anche un Progetto obiettivo legato alla digitalizzazione che si pone in continuità con le azioni portate avanti nelle annualità precedenti.	Nel 2026 è stato colto il suggerimento di prevedere un apposito paragrafo nel quale evidenziare le azioni di digitalizzazione e semplificazione.
Presenza di obiettivi di inclusione, accessibilità e promozione delle pari opportunità	
Gli esami dei PIAO 2025 e 2025 evidenziano la presenza di obiettivi volti alla promozione delle pari opportunità e all'inclusione. Nel 2026 è presente un obiettivo legato al Dlgs 222/2023 e viene data evidenza del coinvolgimento degli stakeholder nella predisposizione del PIAO in merito a tale ambito. È stato previsto sia nel 2025 che nel 2026 un obiettivo di Valore Pubblico volto a promuovere l'accessibilità fisica e digitale misurato attraverso la realizzazione di obiettivi specifici. Nel 2025 è stato nominato il "Disability Manager" accogliendo le indicazioni dell'OIV che ha portato a inserire un obiettivo in materia di accessibilità fisica oltre che digitale. Il PIAO contiene uno specifico paragrafo nel quale vengono indicate le azioni dell'Ente in materia.	----

Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	
Anche nel 2025 è stata organizzata la giornata della trasparenza. È stato previsto il coinvolgimento degli stakeholder per la predisposizione degli obiettivi in materia di inclusione e accessibilità. Sono stati previsti anche obiettivi che prevedono il coinvolgimento degli stakeholder.	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.
Grado di soddisfazione degli utenti	
Sia nel 2025 che nel 2026 l'Ente dichiara che il grado di soddisfazione dell'utenza viene rilevato attraverso le indagini di customer satisfaction, ovvero indagini sul benessere organizzativo e strumenti di rilevazione quali questionari, somministrati all'utenza, funzionali alla valutazione delle pagine del sito istituzionale. Si ricordano alcune disposizioni rilevanti: ▪ l'art. 7 D.Lgs. 150/2009 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 citata disposizione 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, D.Lgs. 150/2009 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, al comma 2, stabilisce 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).	Si suggerisce per il futuro di attivare meccanismi strutturati di captazione del giudizio dei cittadini, espressamente previsto dal D.Lgs. 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 <i>performance</i>, in attuazione dei suddetti articoli. Le linee Guida sono improntate al principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi. All'OIV è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della <i>performance</i> organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure 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 <i>performance</i>. Su questi specifici aspetti è opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.

3 Criticità e azioni di miglioramento

Di seguito viene fornita una sintesi di 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; l'OIV pur consapevole delle peculiarità dell'Ente invita l'Amministrazione a privilegiare indicatori di impatto/outcome 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.
- È necessario evitare che la misurazione degli obiettivi avvenga attraverso molteplici indicatori e fasi, in quanto ciò rende difficoltosa la valutazione della realizzazione dei risultati, frammentandoli.
- 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). A tal proposito si suggerisce l'utilizzo quale unità elementare di rilevazione i processi amministrativi adeguatamente e preventivamente mappati.
- 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.

- 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.

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;
- infine, si rileva un livello di compliance ottimale rispetto agli obblighi di trasparenza.

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, al Segretario Generale e al Direttore generale e deve essere tempestivamente 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 2025– Consiglio Regionale della Calabria