

VERBALE del 23/04/2026

In data 23/04/2026, presso la sede dell'OIV al palazzo Li Madou della Regione Marche e tramite collegamento telematico, si è riunito l'Organismo per l'approvazione della Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dell'Assemblea legislativa regionale per l'anno 2025.

La relazione in allegato costituisce parte integrante del documento ed è stata elaborata dall'OIV, con il supporto istruttorio della struttura tecnica permanente e sentiti i funzionari dell'Assemblea che, in particolare, hanno illustrato gli interventi salienti di miglioramento del ciclo della performance.

La relazione, fatta in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14 c.4 lettera a) e g) del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., tiene conto delle Delibere CIVIT 4/2012, 6/2013 e 23/2013 e delle linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 2/2017 e n. 4 e 5/2019.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, l'OIV della Regione Marche ha esaminato la documentazione predisposta dalla STP, in collaborazione con i responsabili dell'Assemblea Legislativa delle Marche.

Tutto ciò premesso l'OIV approva all'unanimità la relazione in oggetto.

La presente relazione è inviata all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, è redatta in formato aperto e sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, approvato e sottoscritto

Prof. Stefano Marasca
Dott.ssa Loreta D'Arenzo
Dott. Mauro Giustozzi

RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA' DEL CONSIGLIO REGIONALE (ARTICOLO 14, COMMA 4, LETTERA A) DEL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009) - ANNO 2025

Introduzione

La presente relazione annuale è redatta dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) ai sensi dell'articolo 14 comma 4 lettera a) del d.lgs. 150/2009 al fine di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, attuato presso il Consiglio regionale delle Marche.

Le linee guida di riferimento per la redazione del presente documento sono dettate dalla delibera CIVIT n. 23/2013, nonché dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance n. 1 di giugno 2017, sul "Piano della performance - Ministeri" e n. 2 del dicembre 2017 "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei Ministeri", unitamente alla recente Direttiva contenente *“nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”* del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023, le quali offrono indicazioni utili ed applicabili anche alle altre Pubbliche Amministrazioni, fra le quali l'Amministrazione regionale.

Gli ambiti sui quali di seguito si focalizza l'attenzione, sulla base delle indicazioni fornite dalla citata delibera CIVIT n. 23/2013, sono i seguenti:

- A) Performance organizzativa
- B) Performance individuale
- C) Processo di attuazione del ciclo della performance
- D) Infrastruttura di supporto
- E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F) Definizione e gestione degli standard di qualità
- G) Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- H) Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

Il periodo preso a riferimento è quello del ciclo della Performance e Trasparenza dell'anno 2025.

Per la redazione della presente relazione ci si è avvalsi del supporto della Segreteria generale del Consiglio regionale delle Marche.

Ai sensi dell'art. 13 comma 4 della L.R. 14/2003, il Consiglio regionale può avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta regionale.

L'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, da ultimo con deliberazione n. 50 del 22/12/2025, ha deciso di mantenere in essere fino al 31/12/2026 l'avvalimento dell'OIV, costituito dalla Giunta regionale, con deliberazione n. 1240 del 07/08/2023.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 518 del 28/01/2025 è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale, a conclusione dell'azione di riforma iniziata negli scorsi anni, riforma resasi necessaria a seguito dell'introduzione del PIAO e delle modifiche alla LR 14/2003.

Il nuovo sistema collega indirizzi strategici, obiettivi operativi e meccanismi di monitoraggio e valutazione, in coerenza con la normativa vigente e con le finalità di miglioramento continuo della performance. Esso si articola in:

Programmazione, che prevede tre livelli strettamente integrati: i *Piani di azione* che definiscono i principi guida dell'attività amministrativa, orientati alla semplificazione, alla completa digitalizzazione, alla trasparenza ed anticorruzione, alla valorizzazione del personale, alla piena accessibilità dei cittadini ai servizi e alla parità di genere; gli *Obiettivi strategici*, definiti su base triennale, che devono essere rilevanti, misurabili, orientati al miglioramento dei servizi, temporalmente definiti e coerenti con risorse e standard di riferimento; gli *Obiettivi operativi*, di durata annuale, che traducono gli indirizzi strategici in azioni concrete. Sono assegnati ai dirigenti, misurati tramite indicatori e target, con una chiara individuazione di responsabilità e strutture coinvolte.

Assegnazione: il Segretario generale e i dirigenti assegnano gli obiettivi ai dipendenti mediante la consegna della scheda di valutazione individuale, nella quale sono indicati gli obiettivi, i comportamenti professionali ed organizzativi e le competenze professionali. Al personale che non ricopre incarichi di Elevata Qualificazione sono inoltre consegnate le schede semestrali di "performance organizzativa", nelle quali vengono definiti gli obiettivi operativi per gruppi di attività, con indicatori e target, al fine di premiare l'apporto di ciascun dipendente al gruppo di lavoro.

Misurazione e monitoraggio: ogni semestre ciascun dirigente verifica l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in base all'indicatore e al target previsti e ripartisce il budget tra i dipendenti interessati in relazione al loro grado di partecipazione. Anche in questo nuovo sistema di misurazione è indicata, entro il 30 settembre di ogni anno, la fase di reporting, nella quale ciascun dirigente, in una seduta del comitato di direzione convocata appositamente, può richiedere la modifica degli obiettivi, fornendo idonea motivazione.

Valutazioni e rendicontazione dei risultati: entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento ciascun dirigente valuta il personale a lui assegnato e presenta al Segretario generale la relazione sulla propria attività, nella quale sono indicati i risultati degli obiettivi raggiunti, sia relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità che a specifici obiettivi assegnati, nonché dei comportamenti professionali e organizzativi.

A. Performance organizzativa

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 520 del 28/01/2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione per il periodo 2025/2027.

Nell'anno 2025, in applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, per ogni obiettivo strategico ed operativo è stata individuata la struttura consiliare cui è assegnato, si è dato conto della relativa attività, dell'indicatore di risultato nonché del target. In particolare, gli indicatori sono stati espressi in termini di risultato (output) misurabile con modalità concrete e chiare entro il 31 dicembre 2025.

Sulla base degli obiettivi assegnati ciascun dirigente ha, quindi, assegnato gli obiettivi operativi ai responsabili degli incarichi di Elevata qualificazione e ai dipendenti, attraverso la consegna delle relative schede per la valutazione della performance.

La fase del monitoraggio intermedio, da tenersi entro il 30 settembre di ogni anno, si è conclusa il 24 settembre 2025. Le revisioni proposte dai singoli dirigenti al Piano annuale degli obiettivi per l'anno 2025 sono state motivate dai mutamenti del contesto e da sopravvenute esigenze organizzative, anche connesse al cambio di legislatura. Gli esiti della sessione di reporting sono stati trasmessi all'OIV con nota prot. n. 7002 del 29/09/2025. Successivamente, l'OIV, con nota prot. n. 8039 del 13/11/2025 (trasmessa dalla Responsabile della Struttura Tecnica Permanente e recante le osservazioni messe a verbale nella riunione del 31/10/2025), ha formulato alcune osservazioni di carattere metodologico, evidenziando l'opportunità che le modifiche agli obiettivi siano definite, presentate e approvate prima della scadenza dei target, al fine di evitare che obiettivi non raggiunti vengano ridefiniti in modo da risultare successivamente perseguibili. In riscontro a tali rilievi, le strutture del Consiglio regionale hanno attuato le conseguenti verifiche

di conformità per gli obiettivi interessati.

L'esito della valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2025 da parte dei dirigenti responsabili si è avuto, come sempre, entro il mese di gennaio dell'anno in corso.

B. Performance individuale

La performance individuale del personale non dirigente prevede la valutazione, su base annuale, dei seguenti ambiti correlati a:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (peso attribuito 20 punti);
- b) qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (10 punti);
- c) competenze dimostrate relativamente alle attività di specifica competenza (40 punti);
- d) comportamenti professionali e organizzativi (30 punti).

Per ogni dipendente è redatta una scheda ricognitiva delle prestazioni e dei comportamenti individuali attesi, con attribuzione del relativo peso in funzione del ruolo svolto.

La scala di valutazione è determinata da 0 a 100 punti.

Le risorse disponibili vengono erogate in modo proporzionale al punteggio attribuito solo per valutazioni superiori a 50 punti. Al di sotto dei 50 punti non viene corrisposto alcun compenso. I resti che si determinano in esito a valutazioni inferiori a 100 sono ridistribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto, esclusivamente tra i dipendenti con valutazione superiore a 80 punti.

Ai valutati come eccellenza (99 e 100), il nuovo sistema garantisce una maggiorazione del premio non inferiore al 30% della quota media pro-capite distribuita.

Per il 2025 la premialità del comparto risulta differenziata.

Si evidenzia che per il 2025 non sono state attivate procedure di conciliazione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario generale e dei dirigenti (dei servizi/aree e non strutturali) è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità a cui è attribuito il peso prevalente della valutazione complessiva (60 punti);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e quelli derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità (20 punti);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, nonché alle capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione di giudizi (20 punti).

La valutazione complessiva, effettuata sulla base delle schede contenenti gli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti, è la risultante della somma tra la valutazione del rendimento e quella del comportamento, per un valore massimo pari a 100 punti.

Il processo di valutazione 2025 della dirigenza è in corso; esso si concluderà con la validazione da parte dell'OIV della "Relazione annuale sulla performance del Consiglio regionale delle Marche - anno 2025".

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Con riferimento all'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, l'OIV ha verificato che le attività sono gestite dalla Segreteria generale del Consiglio regionale che assolve anche alle funzioni della Struttura Tecnica Permanente.

D. Infrastruttura di supporto

In considerazione del peculiare contesto organizzativo proprio del Dipartimento del Consiglio regionale delle Marche, la gestione della performance non è al momento supportata da sistemi informativi ed informatici.

Il controllo di gestione ed il controllo strategico sono svolti dal Segretario generale in stretta sinergia con l'Ufficio di presidenza per assicurare il funzionamento del ciclo della performance.

E. Adempimenti sulla Trasparenza e sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'aggiornamento della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e di organizzazione relativo agli anni 2025-2027 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 520 del 28/01/2025.

Si prende atto che per tale aggiornamento si è tenuto conto delle relazioni che i dirigenti delle strutture consiliari hanno presentato al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), oltre che delle riflessioni effettuate dallo stesso Responsabile in occasione della redazione della relazione annuale elaborata a gennaio 2025 (su anno 2024) ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n.190/2012, in base alla scheda standard preparata dall'ANAC, regolarmente pubblicata sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" alla Sottosezione "Altri contenuti" > "Prevenzione della corruzione."

Il RPCT del Consiglio regionale svolge una costante azione di monitoraggio sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche attraverso verifiche a campione delle informazioni pubblicate sul sito web istituzionale.

Nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" sono stati individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni); in particolare nell'allegato 1 al PIAO ("Elenco degli obblighi di pubblicazione") sono stati indicati i soggetti responsabili del trattamento, della pubblicazione e della rimozione dei dati per ciascun obbligo di pubblicazione.

Particolare attenzione è stata riservata al coinvolgimento degli stakeholders, interni ed esterni, nell'elaborazione della suddetta Sottosezione e nel suo monitoraggio. In particolare, come risulta dal PIAO (v. paragrafo 2.3.3), la stessa è stata adottata in via preliminare dall'Ufficio di presidenza il 14 gennaio 2025 (determinazione n. 1308) e sottoposta alla consultazione pubblica dal 15 gennaio al 25 gennaio 2025. È stata inviata, inoltre, al Comitato regionale dei consumatori e degli utenti, all'OIV, alle rappresentanze sindacali del Consiglio, al RPCT e al Segretario generale della Giunta regionale per la presentazione di proposte e osservazioni da valutare in sede di stesura definitiva. Non sono pervenuti suggerimenti ed osservazioni.

A gennaio 2026 è stata puntualmente adottata e pubblicata dal RPCT la relazione di competenza compilando la "scheda per la predisposizione entro il 31 gennaio 2025 della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" predisposta dall'ANAC, relativa all'anno 2025: dalla lettura della sezione n. 4 di detta scheda dedicata specificatamente alla *Trasparenza* risulta la piena conformità della gestione della Trasparenza da parte della struttura del Consiglio regionale alle vigenti norme di legge e disposizioni dell'ANAC.

Conferma pienamente dette risultanze sulla gestione della Trasparenza anche la relazione predisposta dall'OIV a luglio 2024, sulla base della griglia predisposta dall'ANAC: griglia e

documento di attestazione degli obblighi di pubblicazione dell'Assemblea legislativa delle Marche (rilevazione 31/07/2025), leggibili in Amministrazione Trasparente, Sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" > "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'unica struttura del Consiglio regionale investita della funzione di definire standard di qualità dei servizi esterni erogati all'utenza è il Servizio Supporto agli Organismi regionali di garanzia (Co.re.com. Marche, Garante regionale dei diritti della persona, Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna), che al suo interno ha anche la Biblioteca del Consiglio regionale.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il piano degli obiettivi relativi all'annualità 2025 mette in evidenza un approccio attento nel definire obiettivi significativi e sfidanti rispetto alla mission istituzionale, seppur adattati alla specificità dell'Amministrazione. In particolare, gli obiettivi operativi risultano misurati attraverso indicatori e target chiari e tangibili.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le attività di monitoraggio dell'OIV hanno richiesto un lavoro sinergico con le strutture del Consiglio regionale che si è confermato nell'anno 2025, anche attraverso l'attività svolta da remoto di analisi dei documenti inviati dalla Segreteria generale.

L'OIV prende atto del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Assemblea legislativa regionale, apprezzandone i risultati conseguiti. Si evidenzia tuttavia la necessità che il Consiglio regionale si doti quanto prima di un sistema informativo ed informatico a supporto del ciclo della performance e del controllo strategico.

Si rileva che le schede di cui agli allegati della delibera CIVIT n.23/2013, a supporto della presente relazione, sono conservate agli atti presso la Segreteria tecnica permanente della Regione Marche.