

VERBALE del 30/04/2019

In data 30/04/2019 si è riunito il CoCIV, Comitato di Controllo interno e di Valutazione composto dalla dott.ssa Emilia Gazzoni, dal dott. Gaetano Tufariello e dalla Dr.ssa Annalisa Doria, (quest'ultima assente), 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 delle Marche per l'anno 2018. Si rileva che la relazione è frutto del lavoro congiunto del Comitato, svolto anche nella seduta del 15/04/2019, alla quale erano presenti tutti e tre i componenti.

La relazione in allegato costituisce parte integrante del documento ed è stata elaborata dal CoCIV, in qualità di OIV, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14 co 4 lettera a) e lettera-g) del D.lgs 150/2009, delle delibere CIVIT nn 4/2012, 6/2013 e 23/2013 e viste le Linee guida n.1 e 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance – della Presidenza del Consiglio dei Ministri che, sebbene rivolte ai Ministeri, offrono indicazioni utili a tutte le altre pubbliche Amministrazioni.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, il CoCIV della Regione Marche, avvalendosi del supporto tecnico delle strutture dell'Assemblea Legislativa delle Marche, ha esaminato la documentazione prodotta e verificato ulteriori elementi nel corso di un incontro intercorso il 15 aprile 2019 con il Segretario Generale Dott. Massimo Misiti, che ha provveduto a rimettere successivamente le informazioni richieste.

La presente relazione è inviata al Presidente dell'Assemblea Legislativa delle Marche, è redatta in formato aperto e sarà pubblicata sui sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Tutto ciò premesso il Comitato approva a maggioranza la relazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto

Dott.ssa Emilia Gazzoni

Dott. Gaetano Tufariello

**RELAZIONE DEL COCIV 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 (ART. 14, COMMA 4, LETTERA A) E LETTERA G) DEL
DLGS 150/2009) – ANNO 2018**

La presente relazione annuale è redatta dal Comitato di Controllo Interno e di Valutazione (COCIV), con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi del dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. 150/2009 al fine di monitorare il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni.

Sulla base delle disposizioni vigenti, l'OIV è chiamato ad effettuare:

- a) le valutazioni sull'avvio del ciclo della performance in corso, a cui si è dato inizio con l'adozione del Piano della performance;
- b) la redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009) con riferimento al ciclo della performance precedente;
- c) le valutazioni sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali del personale avvenuta durante il ciclo della performance in corso;
- d) il monitoraggio della performance organizzativa, ovvero verifica dell'andamento della performance dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati;
- e) la validazione della Relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance precedente;
- f) le valutazioni sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale con riferimento al ciclo della performance precedente;
- g) la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

Il comma 1 dell'articolo 3 della L.R. 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni) dispone che, allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, il Comitato di Controllo Interno e di Valutazione di cui all'articolo 18 della L.R. 15 ottobre 2001, n. 20 (Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione) svolge le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009. Il comma 2 dello stesso articolo 3 stabilisce, inoltre, che il Comitato dura in carica per un triennio ed esercita le funzioni di controllo strategico delle attività poste in essere dalla Regione, di supporto nel processo di valutazione del segretario generale e dei dirigenti, di definizione delle linee guida e dei criteri per il processo di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti, di verifica della correttezza metodologica del processo di valutazione.

Il comma 8 dell'articolo 13 della L.R. 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale) prevede che l'Ufficio di presidenza può avvalersi del Comitato di cui all'articolo 3 della L.R. n. 22/2010.

L'Ufficio di presidenza, con deliberazione n. 543 del 31/7/2017, ha deciso di avvalersi dal 1/8/2017 al 31/7/2020 del COCIV costituito dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 668 del 20/6/2017 e n. 830 del 17/7/2017.

Il COCIV, con funzioni di OIV, nel corso dell'anno 2018 ha svolto le proprie attività così come previste dal D.lgs. 150/2009 e dalla L.R. 22/2010 e ss.mm.ii., in particolare con riferimento a:

- validazione della relazione sulla performance per l'anno 2017;
- relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni dell'Assemblea legislativa delle Marche per l'anno 2018;
- monitoraggio sessioni di reporting ed osservazioni al Piano della Performance 2018 dell'Assemblea legislativa regionale;
- parere sulle modifiche al sistema di valutazione dell'Assemblea legislativa regionale;
- valutazioni sul Programma triennale di attività e di gestione anni 2019-2021 e indicazioni sul Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2019.

1 IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 4 della L.R. 22/2010, il Programma annuale e triennale di attività e di gestione, di cui all'articolo 14 della L.R. 14/2003, e il Piano dettagliato degli obiettivi, adottato annualmente dal Segretario generale previo parere dell'Ufficio di presidenza, rappresentano il "Piano della performance" di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del D.lgs.150/2009. La Relazione sui risultati conseguiti nell'anno precedente, presentata dal Segretario Generale all'Ufficio di Presidenza entro il 31 marzo di ogni anno, rappresenta la "Relazione sulla performance" di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 4 della L.R. 22/2010 il Programma annuale e triennale e la Relazione sui risultati conseguiti dal Segretario Generale sono rispettivamente allegati al Bilancio di Previsione Annuale ed al Bilancio Consuntivo dell'Assemblea.

1.1 Programmazione – Rendicontazione - Valutazione

Con deliberazione n.67 del 22/12/2017 l'Assemblea legislativa ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2018/2020 del Consiglio, contenente il Programma annuale e triennale di attività e di gestione 2018/2020.

Tale Programma contiene l'indicazione delle iniziative che devono essere intraprese nel triennio 2018/2020 ed individua gli obiettivi, le direttive, i criteri ai quali le relative strutture devono attenersi.

Gli obiettivi generali delle strutture del Consiglio, individuati nel Programma annuale e triennale di attività e di gestione 2018/2020, sono stati poi specificati con il Piano dettagliato degli obiettivi predisposto dal Segretario generale.

Il Segretario Generale, al fine di garantire una ponderazione degli obiettivi in modo che i dirigenti abbiano lo stesso carico di responsabilità nel raggiungimento della performance organizzativa, ha organizzato momenti di confronto e partecipazione.

L'Ufficio di presidenza, con determinazione n. 720 del 26/3/2018, ha espresso parere favorevole sul piano in questione, che è stato inviato poi ai dirigenti con nota prot. 1859 del 26/03/18.

L'attuazione degli obiettivi è stata assicurata, nell'ambito del nuovo assetto organizzativo definito con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 619/2018, dalla Segreteria Generale e dai tre Servizi: "Segreteria dell'Assemblea e delle commissioni permanenti", "Risorse umane, finanziarie e strumentali" e "Supporto agli organismi regionali di garanzia".

Per ogni obiettivo sono stati definiti l'indicatore e il target. Ciascun obiettivo, poi, è stato corredato da un indice numerico, che ne individua il peso nell'ambito di un valore complessivo pari 100.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assume rilevanza ai fini della valutazione dei dirigenti. Secondo quanto stabilito dalla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 1322/2014, infatti, il grado di raggiungimento degli obiettivi, definito come rendimento, costituisce, insieme al comportamento, il parametro per la valutazione. Il peso del rendimento è pari al 70%; quello del comportamento è pari al 30%. La valutazione è condizione per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Sulla base di tali obiettivi i dirigenti hanno poi assegnato gli obiettivi operativi ai responsabili delle Posizioni di alta professionalità, delle Posizioni organizzative e ai dipendenti del Consiglio, attraverso la consegna delle schede per la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti e per la valutazione delle Posizioni organizzative e di alta professionalità.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assume rilevanza ai fini della valutazione delle Posizioni organizzative e di alta professionalità. Infatti la valutazione si basa su tre parametri: quello relativo all'attività svolta, con un punteggio massimo di 30 punti; quello relativo agli obiettivi assegnati e ai risultati conseguiti con un punteggio massimo di 40 punti e infine il terzo relativo ai comportamenti organizzativi e produttivi, con un punteggio massimo di 30 punti.

Con la suddetta deliberazione, n. 1322/2014, è stato stabilito che il Piano dettagliato degli obiettivi può essere variato nel corso dell'anno in relazione alle mutate esigenze e situazioni che dovessero presentarsi. A tal fine è stata introdotta "la sessione intermedia", da tenersi entro il 30 settembre di ogni anno, che consente il monitoraggio in esercizio del grado di raggiungimento degli obiettivi e l'eventuale revisione degli stessi. Oltre alla predetta sessione intermedia, su richiesta dei dirigenti e del Segretario generale possono svolgersi, in corso d'anno, altre sessioni di verifica e adeguamento del Piano dettagliato degli obiettivi.

La sessione di reporting si è svolta in data 11/09/2018. I dirigenti, dopo aver effettuato il monitoraggio degli obiettivi programmati per la dirigenza per l'anno 2018, hanno rilevato un grado di perseguimento degli obiettivi in linea con quanto previsto nel Piano dettagliato degli obiettivi. Nessun dirigente ha proposto modifiche a tale Piano.

Successivamente il Segretario Generale, con nota prot. 5639 del 25/9/2018, ha comunicato al COCIV gli esiti della sessione di reporting, trasmettendo, in allegato alla nota, le schede dalle quali si può rilevare un grado di attuazione degli obiettivi in linea con la programmazione.

Il COCIV, nella seduta del 5/10/18, dopo aver proceduto all'esame di tale nota, richiama nuovamente l'attenzione su una più attenta e puntuale definizione degli obiettivi, che siano significativi e sfidanti rispetto alla strategia definita, come già espresso nell'incontro tenutosi con l'Ufficio di presidenza dell'11/09/2018.

Programma triennale di attività e di gestione anni 2019-2021 e indicazioni sul Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2019

In data 28/11/2018 il Segretario Generale del Consiglio regionale ha inviato al COCIV il programma triennale di attività e di gestione per gli anni 2019-2021, che ha poi illustrato nell'incontro del 30/11/2018. In tale occasione il COCIV ha sottolineato nuovamente la necessità che gli obiettivi operativi vengano misurati attraverso indicatori e target più chiari e tangibili, ponendo particolare attenzione alla definizione di obiettivi attinenti alle dimensioni dell'outcome e dell'output, e che vengano evidenziati i miglioramenti attesi in raccordo con le attività già svolte negli anni precedenti, ovvero da completare. Ciò consentirà anche agli stakeholder di poter meglio analizzare e valutare la performance del Consiglio regionale.

1.2 Sistema di valutazione del personale

Il corretto svolgimento dell'attività di valutazione è influenzato sia dalle modalità con cui sono stati selezionati ed assegnati gli obiettivi che dall'adeguatezza degli indicatori prescelti.

La differenziazione delle valutazioni costituisce una condizione di efficacia di tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance oltre che un obbligo esplicitamente sancito dal D.lgs. 150/2009 a carico di tutti i valutatori; le valutazioni, riflettendo le diversità dei livelli di performance realizzati, necessariamente devono risultare differenziate.

Al fine di assicurare la differenziazione occorre, in primo luogo, garantire la presenza dei presupposti necessari per la corretta applicazione del sistema. In particolare:

- gli elementi di riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale (risultati e comportamenti) devono essere chiari, costruiti secondo le modalità descritte in precedenza, comunicati in modo efficace e nei tempi previsti;
- il processo deve essere gestito correttamente da parte dei valutatori, soprattutto nelle fasi di definizione degli obiettivi e di monitoraggio.

E' importante prevedere momenti di confronto fra valutatori durante i quali gli stessi possono confrontarsi sulla omogeneità metodologica e sull'obiettivo di differenziazione delle valutazioni.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale del personale non dirigente applicato per l'anno 2018 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 1428 del 29/7/2014.

Il Sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti del Consiglio regionale applicato per l'anno 2018 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 1322 del 17/4/2014. Entrambi i sistemi sono stati modificati con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 742 del 19/12/2018.

1.2.1 Metodologia, misurazione e valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa del personale avviene nel contesto degli obiettivi assegnati alla struttura con il piano dettagliato degli obiettivi ed è mirata a premiare il grado di partecipazione di ciascun dipendente nel gruppo che collabora alla realizzazione degli obiettivi operativi che il dirigente individua ed assegna annualmente.

Il dirigente di ciascuna struttura assembleare entro il 31 marzo di ogni anno procede, attraverso la consegna delle schede, all'assegnazione degli obiettivi operativi, tenendo conto in particolare di quelli assegnati alla propria struttura con il piano dettagliato degli obiettivi.

Gli obiettivi operativi devono avere carattere innovativo e comunque, anche ove siano a valenza pluriennale, devono realizzare l'incremento della quantità o della qualità dei servizi offerti, ovvero l'ottimizzazione dell'uso delle risorse; essi devono naturalmente collegarsi con quelli indicati nel piano dettagliato degli obiettivi.

Il dirigente ripartisce il budget assegnato alla struttura tra i diversi obiettivi operativi, attribuendo un peso a ciascuno di essi sulla base della loro rilevanza e del numero del personale coinvolto, individuando l'indicatore sulla base del quale verrà verificato l'effettivo conseguimento e il target, stabilendo in particolare il termine di realizzazione. Gli obiettivi possono avere carattere annuale o semestrale, con verifica del loro effettivo raggiungimento e del grado di apporto di ciascun dipendente entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno. In corrispondenza di tali valutazioni e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, viene disposta l'erogazione della corrispondente quota del budget assegnato. Il budget di ciascun obiettivo viene dunque ripartito tra i dipendenti interessati sulla base dell'apporto alla realizzazione dell'obiettivo riconosciuto dal dirigente a ciascuno di essi, a seguito della valutazione, senza alcun riferimento alla categoria di appartenenza.

Con decreto n. 86/SRUFS del 27/3/18, sulla base dell'esito delle valutazioni espresse dai dirigenti responsabili delle relative strutture, è stata disposta la liquidazione della performance organizzativa relativa agli obiettivi realizzati da luglio a dicembre 2017.

1.2.2 Metodologia, misurazione e valutazione della performance individuale

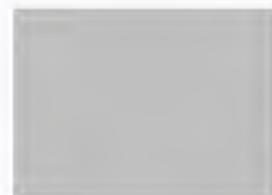
Il sistema di valutazione della Performance individuale prevede la valutazione, su base annuale, dei seguenti elementi:

- le attività professionali;
- i comportamenti produttivi;
- i comportamenti organizzativi.

Per ogni dipendente è redatta e distribuita entro il 31 marzo di ciascun anno una scheda ricognitiva delle prestazioni e dei comportamenti individuali attesi, con attribuzione del relativo peso in funzione del ruolo svolto da ciascun dipendente. La scala di valutazione va da 0 a 100 punti e la risorsa disponibile viene erogata in modo proporzionale al punteggio attribuito, solo per valori superiori a 50 punti, al di sotto dei quali 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 ad 80 punti.

Sono identificate le seguenti fasce di merito:

- fino a 50 punti insufficiente



- da 51 a 65 punti sufficiente
- da 66 a 80 punti discreto
- da 81 a 90 punti buono
- da 91 a 99 punti eccellente
- 100 punti eccellenza assoluta

La valutazione della performance individuale e la liquidazione dei relativi compensi sono effettuate, rispettivamente, entro il mese di gennaio ed entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

La performance individuale del dipendente non può comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nell'anno inferiore a 60 giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie.

Con decreto n. 86/SRUFS del 27/3/18, sulla base dell'esito delle valutazioni espresse dai dirigenti responsabili delle relative strutture, è stata disposta la liquidazione della performance individuale per l'anno 2017. Si rileva che è stata effettuata una differenziazione nelle valutazioni dei 88 dipendenti secondo la seguente ripartizione:

- fino a 50 punti insufficiente, 1 dipendente pari al 1%
- da 51 a 65 punti sufficiente, 3 dipendenti pari al 3%
- da 66 a 80 punti discreto, 6 dipendenti pari al 7%
- da 81 a 90 punti buono, 29 dipendenti pari al 33%
- da 91 a 99 punti eccellente, 47 dipendenti pari al 43%
- 100 punti eccellenza assoluta, 2 dipendente pari al 2%.

1.2.3 Sistema di valutazione delle Posizioni di Alta professionalità ed organizzative

Il sistema di valutazione delle Posizioni di Alta professionalità ed organizzative prevede una valutazione annuale sulla base di tre parametri: il primo relativo all'attività professionale svolta, con un punteggio massimo di 30 punti; il secondo relativo agli obiettivi assegnati ed ai risultati conseguiti, con un punteggio massimo di 40 punti; il terzo relativo ai comportamenti produttivi ed organizzativi, con un punteggio massimo di 30 punti. Nell'ambito della relativa scheda il dirigente procede alla pesatura degli elementi di ciascun parametro, individuando per la parte relativa agli obiettivi, anche gli indicatori ed il target.

La retribuzione di risultato è erogata in base al punteggio acquisito secondo le seguenti fasce:

- fino a 50 punti nessun compenso
- da 51 a 70 punti 60% dell'indennità di risultato max attribuibile
- da 71 a 90 punti 80% dell'indennità di risultato max attribuibile
- da 91 a 100 punti 100% dell'indennità di risultato max attribuibile

La valutazione delle prestazioni, dei risultati conseguiti e dei comportamenti dei titolari delle Posizioni di Alta professionalità ed organizzative, e la liquidazione dei relativi compensi, sono effettuate, rispettivamente, entro il mese di gennaio ed entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

La performance dei titolari delle Posizioni organizzative non può comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nell'anno inferiore a 60 giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie.



A seguito del nuovo atto di organizzazione (deliberazione Ufficio di presidenza n. 619 del 23/1/2018), con decreto del segretario generale n. 68/SGCR del 5/3/2018 sono state rinnovate le Posizioni organizzative e di alta professionalità, nonché le relative retribuzioni di posizione e di risultato.

Nell'ambito del piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2018 assegnati ai dirigenti (indicati al punto 1.1), alle Posizioni di Alte professionalità ed organizzative sono stati attribuiti gli obiettivi attuativi in base della sfera di competenza di ciascuna posizione.

Con decreto n. 86/SRUFS del 27/3/2018, sulla base dell'esito delle valutazioni espresse dai dirigenti responsabili delle relative strutture è stata disposta la liquidazione delle retribuzioni di risultato per l'anno 2017. Si rileva che è stata effettuata una differenziazione nelle valutazioni dei 21 responsabili con una valutazione che va da 91 a 99 punti, con una media di 96 punti.

1.2.4 Gli incontri di calibrazione

Un ulteriore momento di condivisione metodologica, oltre quello realizzato in fase di programmazione, è stato effettuato nella fase finale di valutazione della performance al fine di ponderare le valutazioni finali all'interno dell'amministrazione, prevenire possibili effetti distorsivi nel processo di valutazione e favorire altresì una differenziazione dei giudizi. In questo modo i dirigenti si sono confrontati sugli approcci valutativi, hanno potuto condividere la metodologia, hanno analizzato la programmazione e i risultati ottenuti.

Dall'incontro è emerso:

- che non sono state rilevate criticità in merito ai comportamenti organizzativi e produttivi tenuti dai dipendenti di ciascuna struttura;
- che non si sono verificati casi in cui la performance individuale non può essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, in quanto tutti i dipendenti hanno una presenza in servizio nell'anno superiore a 60 giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, incluse le ferie;
- che nessun dipendente, in base alle valutazioni predisposte da ciascun dirigente, rientra nella fascia di merito insufficiente;
- che tutte le Posizioni organizzative e di alta professionalità hanno raggiunto gli obiettivi assegnati;
- il numero dei dipendenti, per ciascuna struttura, che potevano rientrare nella fascia di merito dell'eccellenza assoluta (tenendo conto della maggiorazione del 30% da attribuire a coloro che hanno acquisito le valutazioni tra 99 e 100 come previsto nel contratto decentrato integrativo 2018 del personale non dirigente del Consiglio sottoscritto in data 21/12/2018).

1.3 Sistema di valutazione del personale dirigente

La valutazione dei dirigenti si basa su due parametri fondamentali:

a) il raggiungimento degli obiettivi dell'ente esplicitati nei documenti di programmazione e pianificazione e sul livello di efficienza ed efficacia dell'azione degli uffici nella gestione ordinaria (valutazione del rendimento);

b) le performances comportamentali del dirigente nell'ottenimento dei risultati prefissati, cioè quell'insieme di capacità, esperienze e conoscenze che definiscono gli atteggiamenti ed i comportamenti direzionali del valutato (valutazione del comportamento).

Il peso attribuito dal presente Sistema a ciascuno dei parametri di cui alle lettere a) e b) espresso in valore percentuale è il seguente:

- rendimento = 70%
- comportamento = 30%

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.

La graduazione dei valori della valutazione complessiva è la seguente:

- fino a 50 performance insufficiente
- da 51 70 performance parzialmente in linea con le attese
- da 71 90 performance in linea con le attese
- da 91 100 performance più che in linea con le attese

La misura dell'indennità di risultato da corrispondere in relazione all'esito della valutazione è la seguente:

- da 1 a 50 punti: nessun compenso
- da 51 a 70 punti: 60% del compenso
- da 71 a 90 punti: 80% del compenso
- da 90 a 100 punti: 100% del compenso

Con il nuovo atto di organizzazione delle strutture consiliari (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 619 del 23/1/2018) sono state ridefinite nell'allegato n. 3 le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni dirigenziali nell'ambito del Consiglio regionale.

Entro il 31/1/2018 tutti i dirigenti hanno presentato le relazioni sui risultati conseguiti nell'anno 2017, sulla base delle quali il Segretario generale ha effettuato la proposta di valutazione dei dirigenti delle Aree e delle Posizioni di funzione. Il Segretario generale ha inoltre predisposto la propria relazione sui risultati conseguiti.

Il Segretario generale ha predisposto la Relazione sui risultati conseguiti dalle strutture del Consiglio regionale per l'anno 2017 da allegare al rendiconto dell'esercizio finanziario 2017, che rappresenta la relazione sulla performance ai sensi del comma 4 dell'articolo 4 della L.R. 22/2010. Tale rendiconto è stato approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 73 del 12/6/2018.

Nell'anno 2018 la valutazione delle prestazioni dei dirigenti relativa all'anno 2017 è stata discussa dall'Ufficio di presidenza nelle sedute del 2/7/18, del 24/7/18, del 25/7/18 e dell'11/9/18.

Nella seduta n. 141 dell'11/09/2018 l'Ufficio di presidenza ha incontrato la Presidente del COCIV Anna Lisa Doria e il componente Gaetano Tufariello.

Il COCIV nell'evidenziare che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti dal Segretario generale e dai dirigenti ha nuovamente segnalato:

- che la relazione sulla performance, allegata al rendiconto del Consiglio regionale, deve essere maggiormente dettagliata mettendo in particolare in rilievo il valore aggiunto dall'attività svolta in correlazione agli obiettivi assegnati ai dirigenti;
- di procedere alla definizione di una nuova metodologia di valutazione che preveda un adeguato monitoraggio e una maggiore differenziazione nella valutazione dei dirigenti.

- rileva come possibili azioni di miglioramento la definizione di obiettivi maggiormente significativi e sfidanti rispetto alla mission istituzionale ed evidenzia altresì l'opportunità di procedere, nella rappresentazione del ciclo della performance, secondo un approccio maggiormente compliant rispetto ai contenuti ed agli schemi previsti dalle Delibere CIVIT/ANAC, seppur adattandoli alla specifica Amministrazione di riferimento.

Per quanto concerne invece la valutazione dei comportamenti, il COCIV fa presente che la stessa non è di competenza del COCIV e pertanto è rimessa all'Ufficio di presidenza tenendo presente quanto previsto dai commi 4, 5 e 6 dell'articolo 13 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14.

La valutazione delle prestazioni dei dirigenti relativa all'anno 2017 è stata poi approvata nella seduta dell'Ufficio di presidenza n. 142 del 18/9/18.

Il COCIV ha riscontrato che l'intero processo si è svolto in modo conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e che i risultati e i comportamenti attesi sono coerenti con gli obiettivi organizzativi.

2 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO

Il ciclo di gestione della performance è, anche dal punto di vista normativo e procedurale, strettamente connesso a quello della programmazione economico-finanziaria e di bilancio: si ricorda infatti che ai sensi del comma 3 dell'articolo 4 della L.R. 22/2010, il Programma annuale e triennale di attività e di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi, adottato annualmente dal Segretario generale previo parere dell'Ufficio di presidenza, rappresentano il "Piano della performance" di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs.150/2009; mentre la Relazione sui risultati conseguiti nell'anno precedente, presentata dal Segretario generale all'Ufficio di presidenza, rappresenta la "Relazione sulla performance" di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 4 della L.R. 22/2010 il Programma annuale e triennale e la Relazione sui risultati conseguiti del Segretario generale sono rispettivamente allegati al bilancio di previsione annuale e al bilancio consuntivo dell'Assemblea.

Pertanto le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, volti a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e del bilancio, consentono di realizzare una stretta integrazione tra il ciclo della performance ed il ciclo del bilancio.

3 PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) relativo agli anni 2018-2020 è stato approvato, secondo le tempistiche previste, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 627 del 29/1/2018. Per tale aggiornamento si è tenuto conto delle relazioni che i dirigenti delle strutture assembleari hanno presentato al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) entro il

15/11/2017, oltre che delle riflessioni effettuate dallo stesso Responsabile in occasione della redazione della relazione annuale elaborata sulla scheda standard preparata dall'ANAC, regolarmente pubblicata sul sito web istituzionale "Amministrazione trasparente".

L'Ufficio di presidenza, con determinazione n. 635 del 20 dicembre 2017, ha approvato lo schema del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, proposto dal RPCT e ha autorizzato l'avvio della procedura aperta di consultazione pubblica. Lo schema del Piano, pertanto, è stato pubblicato sul sito web istituzionale del Consiglio, nella sezione Primo piano, dal 27 dicembre 2017 al 15 gennaio 2018, al fine di promuovere il più ampio coinvolgimento e la massima partecipazione di tutti i soggetti interessati, cittadini e associazioni, ed acquisire proposte, suggerimenti e osservazioni, da valutare prima dell'adozione definitiva da parte dell'Ufficio di presidenza. Il medesimo Piano, insieme ai suoi allegati, con nota prot. 8455 del 29 dicembre 2017, è stato inviato ai componenti del Comitato regionale dei consumatori ed utenti (CRCU), ai componenti del Comitato di controllo interno e di valutazione, al Segretario della Giunta regionale e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta regionale.

L'RPCT del Consiglio 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 sezione Trasparenza del PTPC sono stati individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013; in particolare nell'allegato B al PTPCT sono stati indicati i soggetti responsabili del trattamento e della pubblicazione dei dati per ciascun obbligo di pubblicazione. Molte strutture provvedono direttamente all'inserimento dei dati nelle relative sezioni di competenza; in altri casi i responsabili del trattamento e pubblicazione dei dati inviano i dati da pubblicare all'ufficio informatica preposto alla loro pubblicazione. L'inserimento delle informazioni nel sito Amministrazione trasparente è generalmente manuale; in alcuni casi è prevista l'estrazione dei dati attraverso una procedura automatizzata (ad esempio per le sezioni "Bandi di gara e contratti" e "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici").

La verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione elencati nell'allegato 2 della delibera ANAC n. 141/2018 (griglia di rilevazione al 31/3/2018), è stato effettuato dal COCIV che ha prodotto il previsto attestato, dal quale risulta che l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente e che nella sezione Trasparenza del PTPCT sono stati individuati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. E' stata inoltre attestata la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 2 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione.

L'attestato ed i suoi allegati sono stati pubblicati sul sito "Amministrazione trasparente" nell'apposita sezione.

Nel Programma annuale e triennale di attività e gestione 2018-2020 è stato individuato come obiettivo generale l'aumento della trasparenza e dell'accessibilità ai dati, ai documenti e ai servizi del Consiglio al fine di promuovere l'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività consiliare: dai processi di elaborazione delle politiche all'utilizzo delle risorse. Tale obiettivo è stato declinato nel Piano dettagliato degli obiettivi

per il 2018, tramite l'assegnazione alla segreteria generale dell'obiettivo "incremento della trasparenza e dell'accessibilità delle informazioni, all'interno e all'esterno" e l'assegnazione a tutte le altre strutture dell'obiettivo comune "attuazione delle misure di competenza indicate nel PTPCT".

Particolare attenzione viene riservata al coinvolgimento degli stakeholders, interni ed esterni, nell'elaborazione del PTPCT e nel suo monitoraggio. Si rileva, infatti, che è stata svolta, in collaborazione con la Giunta regionale, la Giornata della Trasparenza che si è tenuta il 6/7/2018.

4 OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il COCIV esprime un giudizio positivo sul sistema complessivo della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità del Consiglio regionale apprezzandone i miglioramenti in itinere. Allo stesso tempo evidenzia una serie di criticità fornendo le osservazioni e raccomandazioni secondo quanto specificato nei singoli paragrafi sopra descritti.