RELAZIONE ANNUALE
ANNO 2024

SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A), DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009 E S.M.I.)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA REGIONE ABRUZZO

PRESIDENTE ING. LISA ZANARDO
COMPONENTE DOTT. FABIO ZUCCARINI
COMPONENTE DOTT. PIERPAOLO CINQUE

Sommario

Premessa 3

1. Monitoraggio del sistema di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale 4

1.1 Performance organizzativa *8*

1.2 Performance individuale *9*

2. Utilizzo dei premi 11

3. Trasparenza e integrità 12

4. Sistema dei controlli interni 18

5. Pari opportunità 24

6. Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Benessere organizzativo 26

7. Grado di condivisione del sistema di valutazione 30

8. Proposte di miglioramento 31

Premessa

L'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* e s.m.i., attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) le funzioni di monitoraggio, verifica e validazione connesse alla *Performance organizzativa ed individuale* dell'Ente. Tali funzioni includono: garantire la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento all'utilizzo del sistema premiale; promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e la condivisione del sistema di valutazione.
L' O.I.V., in attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 2, lett. a), del citato Decreto è altresì tenuto a misurare e valutare le prestazioni di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché a formulare una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice.
Oltre all'adempimento dell'obbligo normativo, ulteriore finalità è pure quella di evidenziare le criticità e i punti di forza del Sistema attuale al fine di presentare proposte di miglioramento, in coerenza con l'ulteriore ed implicita "ratio" di natura organizzativa del documento.
La "*Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni"*, elaborata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera *a*, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha la finalità di monitorare e rendicontare in merito lo stato e il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nonché di fornire indicazioni e proposte di miglioramento ai vertici amministrativi, come specificato anche nella legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 (*Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali*) e s.m.i. L'OIV, sempre in relazione al citato Decreto, ha il compito di comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e dell'amministrazione.
L'Organismo attualmente in carica è stato individuato e nominato con la D.G.R. n. 98 del 25.02.2022, contrattualizzato in data 28.02.2022 per effetto della stipula del Disciplinare di incarico OIV di cui alla D.G.R. n. 681 del 22.10.2020 e prorogato con DGR n. 147 del 07.03.2025 senza soluzione di continuità sino al 31 dicembre 2027 ai sensi del Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202 – cosiddetto "Milleproroghe" – convertito con legge 21 febbraio 2025 n. 15.

La presente relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- monitoraggio del sistema di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei premi;
- trasparenza e integrità;
- sistema dei controlli interni;
- pari opportunità;
- benessere organizzativo;
- grado di condivisione del sistema di valutazione;
- proposte di miglioramento.

Costituiscono parte integrante e sostanziale della presente relazione:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati della Giunta regionale, già adeguato al D.Lgs. n. 74/2017 di modifica del D.Lgs. n. 150/2009 con D.G.R. n. 113 del 22.02.2018 e, da ultimo, aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022;
- il verbale della riunione dell'OIV del 15.11.2024 con le valutazioni sulle richieste di modifica degli obiettivi 2024 – Fase di ripianificazione;
- il verbale della riunione dell'OIV del 25.10.2024 e le relative proposte di introduzione di modifiche metodologiche all'attuale Sistema di Valutazione dei Risultati regionale.

L'OIV da atto, inoltre, che con le DD.GG.RR. n. 766 e 768 del 01.12.2020 sono stati approvati i nuovi Disciplinari relativi alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'OIV, rispettivamente, della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo e che con le DD.GG.RR. n. 621/2020, n. 741/2021 e n. 83/2023 è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance ed il funzionamento dell'OIV negli Enti Strumentali, finalizzata a favorire la necessaria omogeneizzazione e l'allineamento alle procedure regionali.

1. Monitoraggio del Sistema di valutazione della *performance organizzativa ed individuale*

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, di cui alla D.G.R. n. 816 del 03.12.2012 e s.m.i, da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022, risulta coerente con i principi e le disposizioni enunciati nel più volte richiamato D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e nella L.R. 6/2011 e s.m.i.
L'OIV in carica è attualmente impegnato nelle attività di chiusura del ciclo della performance anno 2024 e nella connessa valutazione del personale dirigenziale (Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo/Dirigenti), nonché nei compiti relativi alla valutazione delle prestazioni degli Enti Strumentali regionali. Contestualmente sta ottemperando agli adempimenti in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e degli obblighi connessi come sanciti dall'ANAC, secondo quanto stabilito con Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024.

Con riferimento al ciclo *performance* anno 2024, l'OIV sta attualmente procedendo alla presa in carico della documentazione e alla calendarizzazione dei colloqui con i Direttori, al fine di pervenire alla definizione della proposta definitiva di valutazione dei Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo e dei Dirigenti regionali, come disposto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione dei risultati.

Come già anticipato, l'attuale Sistema di valutazione è stato aggiornato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 605 del 18 Ottobre 2022, recante: "*Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati della Giunta della Giunta Regionale - aggiornato al D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e al D.L. 9 giugno 2021 n. 80, art. 6"*.

Nel merito del documento, assume rilievo la formulazione per cui "*a seguito del D.Lgs. 74/2017 che ha novellato il D.Lgs. 150/2009 con l'introduzione del comma 1 bis dell'art. 8, le valutazioni della performance organizzativa vanno predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. Pertanto, sino all'emanazione dei modelli di cui sopra da parte della funzione pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16 comma 2 II periodo dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 e s.i.m., non si procede alla modellizzazione ed alla elaborazione da parte dell'OIV della scheda di sintesi di cui sopra e la performance organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso,*

coinciderà con la quota parte della performance individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati".

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e smi, la funzione di misurazione e valutazione è svolta, infatti, oltre che dall'O.I.V. e dai Dirigenti, anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione (comma 2, lettera c), attraverso la partecipazione alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dagli artt. 8 e 19 bis del medesimo D.Lgs. 150/2009 e smi. L'implementazione di quest'ultima condizione sarà possibile quando il Sistema di Valutazione attualmente in vigore verrà aggiornato all'esito dei modelli di performance organizzativa da definirsi da parte della Funzione Pubblica, ai sensi del citato art. 8.

L'attuale OIV, nella riunione del 25 ottobre 2024 ha ritenuto utile suggerire ulteriori aggiornamenti del Sistema di valutazione nello specifico:
per rispondere alle sfide di un contesto lavorativo sempre più dinamico e complesso, si è convenuto a seguito di approfondimenti di adottare un nuovo approccio alla valutazione delle performance di dirigenti e direttori. Questo nuovo sistema, incentrato sulla misurazione delle capacità di valorizzare le diversità e di rispettare le scadenze, rappresenta un passo avanti significativo verso una gestione del personale più efficiente e orientata al futuro. Valorizzando le differenze individuali e promuovendo la puntualità, creando un ambiente di lavoro più stimolante e produttivo, in grado di favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Inoltre, questi nuovi criteri permetteranno di individuare e premiare i Direttori, i Direttori e le E.Q. che generano un impatto positivo sui risultati del team. In questo modo, si potranno valorizzare le competenze e le capacità dei nostri leader, dimostrare le competenze necessarie per guidare i propri team con efficacia ed equità e promuovere una cultura orientata al raggiungimento degli obiettivi.
Le proposte di modifica sopra riepilogate saranno recepite con relativo aggiornamento del Sistema di Misurazione da adottare con delibera di Giunta regionale relativamente: alle necessarie modifiche da apportare al medesimo Sistema in attuazione a quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota del 28.11.2023 recante "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della Performance individuale"*; alla circolare n. 1 e smi emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato *"Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative"* finalizzata a fornire le prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni; alla Direttiva del 16 gennaio 2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo in merito alla *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*.
Il P.I.A.O, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, rappresenta il documento unico di programmazione triennale e governance, da aggiornare annualmente e assorbe, dal 30 giugno 2022, molti degli atti di pianificazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Esso costituisce, dunque, una concreta semplificazione della burocrazia a beneficio delle amministrazioni e, al contempo, un passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nello specifico il P.I.A.O. ha assimilato:

- il piano della performance
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- il piano dei fabbisogni di personale

- il piano per il lavoro agile
- il piano dei fabbisogni formativi
- il piano delle azioni positive
- il piano triennale per la transizione digitale

E' stata inoltre inserita nel PIAO la programmazione triennale acquisti di beni e servizi in considerazione del fatto che la stessa è considerata parte integrante della programmazione regionale delle attività da svolgersi nel triennio.

Con deliberazione n. 72 del 31.01.2024 la Giunta Regionale ha, dunque, adottato il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 annualità 2024* e gli ulteriori Allegati che, alla sottosezione 2.2, contiene le misure relative alla Performance.

Anche in considerazione delle numerose revisioni di assetto organizzativo intervenute nel corso dell'annualità 2024, gli allegati della Sottosezione di Programmazione 2.2 del Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024 - 2026 - Annualità 2024 contenenti le schede degli obiettivi assegnati ai Dipartimenti/Servizi con i relativi indicatori di misurazione, sono stati modificati con successive deliberazioni di Giunta regionale (DGR n. 754 del 26.11.2024 , D.G.R. 822 del 11.12.2024 , D.G.R. 893 del 23.12.2024 e D.G.R. 922 DEL 30.12.2024) in virtù di quanto previsto dal paragrafo 5.4 del vigente Sistema di Valutazione. Tale paragrafo stabilisce che, qualora, nell'ambito del monitoraggio e della verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi, i Direttori/Dirigenti, per sopravvenute situazioni eccezionali, impreviste ed esogene, dovessero ritenere necessario rivedere o ripianificare i relativi obiettivi/indicatori, gli stessi avanzeranno tempestive richieste sottoposte alla verifica da parte dell'OIV il quale può chiedere chiarimenti in proposito.

In merito, nella riunione del 15.11.2024 l'OIV ha preso in esame le richieste di modifica degli Obiettivi 2024 ed a seguito delle dovute valutazioni ha espresso parere favorevole validando le stesse.

L'OIV dà atto, infine, delle proprie costanti verifiche sul P.I.A.O., sia in fase di monitoraggio che di rendicontazione, sempre in un'ottica integrata, al fine di garantire il raccordo con la programmazione economico-finanziaria e con la gestione delle risorse umane. L'OIV, alla luce delle novità già introdotte dalla normativa di riferimento e da quelle in corso di definizione, monitora costantemente l'integrazione e la non sovrapposizione, nonché la semplificazione dei Piani che la nuova normativa intende riassorbire nel P.I.A.O. (in sostanza Performance, Programmazione dei fabbisogni di personale, Piano di formazione, Piano del lavoro agile, Piano di azioni positive, Piano Trasparenza/Anticorruzione), eventualmente suggerendo la reingegnerizzazione dei relativi processi coinvolti e le modalità di interazione tra le diverse strutture organizzative.

In merito alle recenti revisioni organizzative, l'OIV auspica una stabilità organizzativa di medio periodo, anche in relazione all'assegnazione certa delle risorse umane indispensabili alle singole strutture.

Un'organizzazione stabile potrebbe contribuire a:

1. un costante ed efficace monitoraggio del rispetto degli obblighi di rendicontazione e trasparenza;
2. la possibilità di identificare degli indicatori di output e di impatto a livello dipartimentale, utilizzabili anche ai fini del controllo di gestione, e garantire la loro comparabilità in serie storica;
3. la possibilità di riallineare e mantenere riallineate le scadenze degli incarichi dirigenziali;
4. una riduzione dell'entropia, con conseguente miglioramento del clima organizzativo.

1.1 Performance organizzativa

Con riferimento alla performance organizzativa, come stabilito dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i., e come dettagliato nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, gli ambiti di misurazione e valutazione sono i seguenti:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
b) l'attuazione dei piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
h) il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

Come già accennato, la D.G.R. n. 113 del 22.02.2018 ha disposto che "*a seguito del D.Lgs. 74/2017 che ha novellato il D.Lgs. 150/2009 con l'introduzione del comma 1 bis dell'art. 8, le valutazioni della performance organizzativa vanno predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati*". Pertanto, sino all'emanazione dei modelli di cui sopra da parte di Funzione Pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16, comma 2, secondo periodo, dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, la *performance* organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso, coincide con la quota parte della *performance* individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In sostanza la valutazione avviene sulle competenze organizzative e gestionali del valutato (particolarmente significanti della *performance* individuale) e sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (significanti della *performance* organizzativa); la dimensione della *performance* organizzativa è ancor più pregnante, laddove vi sono obiettivi trasversali a più strutture. Nella prossima revisione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'Ente l'OIV propone di inserire una specifica componente dedicata alla performance organizzativa, distintamente articolata rispetto alla performance individuale, con particolare riferimento alla misurazione e valutazione degli obiettivi trasversali dell'Amministrazione.

1.2 Performance individuale

Con riferimento alla *performance* individuale, come stabilito dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e dettagliato negli Allegati n. 2.1, 2.2, 2.3 del vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, gli ambiti di misurazione e valutazione sono:

a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di dirette responsabilità;
b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) la qualità del contributo assicurato dalla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento all'ambito del sistema di misurazione e valutazione sia della *performance* organizzativa sia di quella individuale, l'OIV conferma l'adeguatezza del vigente Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento".
Il punto di arrivo del processo di aggiornamento dei SMVP dovrà essere l'adozione di sistemi di misurazione e di valutazione a 360 gradi, che prevedano l'utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione sopra indicate.
Qualsiasi SMVP deve essere improntato alla massima considerazione dei dipendenti pubblici, che costituiscono l'elemento centrale delle amministrazioni pubbliche. E' pertanto adottare un approccio che ponga i dipendenti al centro della strategia organizzativa: ogni istituzione, sia pubblica che privata, misura il proprio successo in funzione della capacità di valorizzare il proprio capitale umano.
In questo contesto evolutivo, la dirigenza pubblica assume un ruolo cruciale nel processo di trasformazione che coinvolge le amministrazioni, sia centrali che territoriali. Al dirigente compete, infatti, non solo la responsabilità del presidio tecnico delle attività afferenti al proprio ambito funzionale, ma soprattutto il compito fondamentale di valorizzare il capitale umano assegnato alla struttura di competenza.
Tale valorizzazione implica molteplici dimensioni operative: la conoscenza approfondita dei collaboratori, l'individuazione dei rispettivi profili di competenza, l'identificazione dei relativi punti di forza e di debolezza; comporta, altresì, la capacità di stimarne il potenziale, assegnare obiettivi adeguati e valutare con equità ed obiettività la performance individuale. In sintesi, significa guidare le persone nel percorso di cambiamento organizzativo con elevato senso di responsabilità, in un contesto idoneo ad innescare meccanismi virtuosi fondati su un principio cardine: il merito.
La direttiva, pone particolare attenzione sulla *leadership* come capacità fondamentale da considerare nella valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, ritenendo necessario che ciascuna amministrazione preveda, nell'ambito del proprio SMVP, che tutto il personale di livello dirigenziale venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare efficacemente la propria funzione di "leadership", fornendo precise indicazioni volte a massimizzare l'efficacia della valutazione di tale caratteristica.
Alla luce di quanto sopra riportato, l'OIV auspica un progressivo adeguamento del SMVP regionale.

2. Utilizzo dei premi

In questa sezione si fornisce evidenza della verifica sulla correttezza e l'adeguatezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e smi, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Alla data di redazione della presente relazione, si precisa che sono in fase di completamento il ciclo della performance relativo all'anno 2024 e la connessa valutazione del personale dirigenziale, dei titolari di Elevata Qualificazione e del personale del comparto.

Nella tabella di seguito riportata sono, rappresentati i dati analitici relativi all'anno 2023:

Categoria Professionale	Fasce di valutazione					
	0	da 15 a 40	da 41 a 60	da 61 a 80	da 81 a 100	Totale dipendenti
A	0	0	0	0	20	**20**
B1	0	0	0	1	144	**145**
B3	0	0	0	0	175	**175**
C	0	0	0	1	413	**414**
D1	0	0	0	1	165	**166**
D3	0	0	0	0	19	**19**
Posizioni Organizzative	0	0	0	1	289	**290**
Dirigenti	0	0	0	0	65	**65**
TOTALI	**0**	**0**	**0**	**4**	**1290**	**1294**

L'analisi dei dati esposti nella tabella evidenzia una limitata differenziazione delle valutazioni, con una significativa concentrazione dei punteggi nella fascia alta (81-100). L'OIV, pur prendendo atto di tale fenomeno, riconosce che il Sistema di Valutazione adottato prevede una graduazione della retribuzione di risultato conforme alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 al D.Lgs. n. 150/2009, con l'assegnazione di riconoscimenti economici proporzionati ai punteggi conseguiti. Tuttavia, alla luce dell'analisi comparativa con i dati degli anni precedenti, l'OIV ribadisce la necessità di implementare una maggiore differenziazione delle valutazioni e delle performance individuali nella distribuzione dei premi, in coerenza con i principi di selettività e merito previsti dalla normativa vigente. A tal fine propone di considerare, nell'ambito dell'aggiornamento del prossimo sistema di misurazione e valutazione delle performance, una più efficace articolazione dei punteggi, finalizzata a garantire una maggiore equità e significatività del processo valutativo.
L'OIV rileva, inoltre, che l'intero processo si è svolto nel rispetto dei principi di trasparenza previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 33/2013 e smi, con la pubblicazione tempestiva dei dati relativi all'ammontare complessivo dei premi e alla loro distribuzione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.
Si evidenzia, infine, che l'amministrazione ha dato attuazione al principio di correlazione tra incentivazione della performance e rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 8-bis della L. n. 190/2012 e smi.

3. Trasparenza e integrità

L'OIV, tra i suoi compiti ha quello di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, che ha svolto accertando, pertanto, la presenza sul sito web istituzionale dell'Ente dell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", verificandone la puntuale alimentazione e la presenza dei documenti richiesti dalla normativa con particolare riferimento ai Sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché ai dati relativi ai curricula e alle retribuzioni.
Per l'anno 2024, l'Amministrazione ha regolarmente predisposto il P.I.A.O. 2024-2026, annualità 2024, includendo la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Il documento mantiene la struttura fondamentale del previgente PTPCT, con aggiornamenti derivanti dalla consultazione pubblica svoltasi nel periodo dal

17.11.2023 al 27.11.2023 nota RPCT – CAP prot. n. 0467168 del 17.11.2023) e dalle risultanze dell'attività di monitoraggio.
Le novità maggiormente significative apportate allo Schema di Piano, hanno riguardato:

- I Processi Trasversali e quelli Specifici di cui all'Allegato A e all'Allegato A bis, che sono stati aggiornati in conseguenza del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, con salvezza di nuove disposizioni ANAC), nonché dei processi specifici relativi agli interventi PNRR, prevedendo (in aggiunta a quanto precedentemente censito), anche i processi riguardanti a: 1) processo relativo ad Avvisi e bandi; 2) processo relativo ad affidamento a soggetto sub-attuatore; 3) processo relativo ad affidamento di lavori, servizi, forniture; tutti se e come in capo alle strutture regionali;
- La Misura Generale sulla Rotazione Ordinaria: che deve tener conto dei termini di cui alla D.G.R. n. 47 del 31/01/2023 ed alla D.G.R. n. 447 del 31/07/2023 (9 anni per gli incarichi di Direttore o Dirigente; 12 anni per gli incarichi di Elevata Qualificazione); in Allegato B sono state inoltre meglio precisate le modalità di attuazione della Misura e le relative Strutture coinvolte;
- La parte Generale è stata aggiornata, in particolare, con le novità normative in materia di Contratti Pubblici e di Whistleblowing.

In sede di prima predisposizione, per l'annualità 2023, l'Amministrazione aveva optato per la costituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale composto dal personale designato dalle diverse Strutture coinvolte per materia e finalizzato a favorire, quanto più possibile, la massima integrazione tra i diversi strumenti di programmazione e pianificazione sfuggendo una mera sommatoria di piani.
La predisposizione del P.I.A.O. 2024 – 2026 - annualità 2024 della Regione Abruzzo è stata avviata con la nota n. 08247/24 del 09/01/2024 del Dipartimento Risorse ove, attualmente, sono transitate tutte le competenze in materia di Performance, nota con la quale è stata demandata alle diverse Strutture competenti per la materia, la predisposizione delle richiamate Sezioni e sottosezioni, comprensive dei relativi allegati.
Nelle predette Sottosezioni sono state, inoltre, definite, ex art.1, co.9, della Legge n. 190/2012, le modalità per il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e la verifica dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.
Per le operazioni di Monitoraggio, è stata predisposta dal Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione la Check List "Allegato A – Abis – B", da utilizzare per fornire tutte le informazioni e i dati relativi allo stato di attuazione delle Misure Generali (comuni a tutte le strutture regionali) e delle Misure Specifiche (riferite sia ai Processi Trasversali, ossia comuni a tutte le strutture regionali, sia ai Processi Specifici, ossia peculiari di ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo).
Per facilitare la compilazione della Check List per il monitoraggio, sono stati implementati dei menu a tendina che consentono di selezionare una opzione tra quelle possibili per il caso specifico. In caso di mancata o parziale attuazione della misura, è possibile fornire ulteriori elementi compilando l'apposito campo "note". Negli altri casi il campo "note" può essere utilizzato per fornire dettagli su quanto attuato o eventuali informazioni aggiuntive.
In caso di mancata valorizzazione delle celle, il monitoraggio ha esito negativo per la relativa misura/adempimento/obbligo.
Per le operazioni di Monitoraggio è stata inoltre predisposta la Check List "Allegato E" recante il Monitoraggio dei Tempi Procedimentali ai fini della comunicazione al RPCT.
L'Allegato E è funzionale all'adempimento di cui all'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 per il quale le amministrazioni provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie e rendono consultabili nel sito web istituzionale i risultati del monitoraggio.
Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono comunicati all'OIV ai fini della valutazione della performance di Direttori e Dirigenti (art. 1 co. 8-bis della Legge 06/11/2012, n.190, e art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013).

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi per i quali è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.
In merito, si ritiene congruo mantenere di norma un'unica sessione di monitoraggio da svolgere entro l'anno di riferimento del P.I.A.O., anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del successivo Piano e tararne i contenuti e la conseguente adeguatezza delle misure di prevenzione. Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'OIV con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT. Attesa la complessa articolazione della struttura regionale e del PIAO, al fine di snellimento amministrativo, sono in fase di studio talune modalità di presentazione del monitoraggio all'OIV, in forma semplificata, anche al fine di rispettare le tempistiche collegate al procedimento della performance.
Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai data base in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contradditorio, da comunicare alle strutture regionali.
Per l'annualità 2023, il monitoraggio annuale del PIAO è stato trasmesso all'OIV con nota prot. n. 0129196/24 del 26/03/2024 (successivamente integrata con nota prot. n 0190986/24 del 09/05/2024), comprensivo dei monitoraggi di II livello in materia di prevenzione della corruzione che hanno riguardato, per l'anno di riferimento, l'attuazione delle Misure Generali MG/8 "ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO - PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS", lettera a), e MG/10 "PATTI DI INTEGRITÀ" previste nell'Allegato B alle Sottosezioni 2.4 e 4.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. Oggetto delle verifiche sono stati gli atti inerenti le procedure di scelta del contraente adottati nel periodo dal 15/11/2022 al 15/11/2023. Data la numerosità degli atti, il monitoraggio di secondo livello è stato effettuato attraverso un campionamento delle procedure da sottoporre a verifica.
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 è pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, all'interno della Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione "Prevenzione della Corruzione", ove sono consultabili anche le indicazioni operative per il monitoraggio annuale degli adempimenti nonché le principali Circolari del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. I format di monitoraggio pervenuti hanno consentito al RPCT di svolgere le proprie analisi circa l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e l'adempimento degli obblighi di trasparenza, anche verificando l'avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e la corretta attuazione dell'accesso civico nelle due forme previste dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.
Per l'anno 2024 sono state confermate le modalità di pubblicazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato attraverso l'applicativo che ne consente la gestione e ne cura contestualmente la pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente. Dette modalità erano state illustrate con circolare n. 368622 del 8.9.2023 (le nuove modalità consentono dal 2023 la gestione degli accessi civici e generalizzati su apposito applicativo che ne cura contestualmente la pubblicazione sul sito di Amministrazione Trasparente; pertanto ogni struttura procederà autonomamente all'inserimento delle istanze sull'applicativo ogni volta che avranno nella loro disponibilità le informazioni necessarie). Nella consueta attività di monitoraggio svolta dal RPCT, quando sono state rilevate anomalie sul registro si provvede a contattare la struttura coinvolta nell'accesso civico al fine di fornire un utile supporto; inoltre con circolare prot. n. 0274330/24 del 02/07/2024 è stato dato un impulso alle strutture regionali per l'aggiornamento del registro rammentando, ove necessario, l'inserimento delle istanze di accesso civico pervenute nel primo semestre del 2024.
Le informazioni necessarie per poter effettuare l'aggiornamento del registro degli accessi civici sono riportate nell'allegato D al presente PIAO.
La Relazione anno 2023 del RPCT, pubblicata in Amministrazione Trasparente ed alla cui lettura si rimanda, evidenzia che in nessuna area di rischio si sono verificati eventi corruttivi. Dalla stessa relazione, sulla base delle informazioni fornite dalla struttura regionale competente in materia di procedimenti disciplinari incardinata presso il Servizio Personale del Dipartimento Risorse, si evidenzia quanto segue, anche dalle risultanze comunicate dagli Uffici deputati:

- sono pervenute n. 2 segnalazioni per svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati;

- sono pervenute n. 5 segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento, di cui accertate n. 0;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti (penalmente rilevanti e non);
- sono stati avviati n. 4 procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento;
- non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.

Rispetto alla Relazione anno 2022 si evidenzia un aumento delle segnalazioni per svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati (da 1 a 2), una diminuzione delle segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento (da 10 a 5) e una diminuzione dei procedimenti disciplinari avviati per violazione del Codice di Comportamento (da 8 a 4).
Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'OIV con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT. Attesa la complessa articolazione della struttura regionale e del PIAO, al fine di snellimento amministrativo, sono in fase di studio talune modalità di presentazione del monitoraggio all'OIV, in forma semplificata, anche al fine di rispettare le tempistiche collegate al procedimento della performance.
Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai data base in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contradditorio, da comunicare alle strutture regionali.
Per l'annualità 2023, il monitoraggio annuale del PIAO è stato trasmesso all'OIV con nota prot. n. 0129196/24 del 26/03/2024 (successivamente integrata con nota prot. n 0190986/24 del 09/05/2024), comprensivo dei monitoraggi di II livello in materia di prevenzione della corruzione che hanno riguardato, per l'anno di riferimento, l'attuazione delle Misure Generali MG/8 "ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO - PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS", lettera a), e MG/10 "PATTI DI INTEGRITÀ" previste nell'Allegato B alle Sottosezioni 2.4 e 4.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. Oggetto delle verifiche sono stati gli atti inerenti le procedure di scelta del contraente adottati nel periodo dal 15/11/2022 al 15/11/2023. Data la numerosità degli atti, il monitoraggio di secondo livello è stato effettuato attraverso un campionamento delle procedure da sottoporre a verifica.
Con nota CAP prot. n. 0479931/23 del 27/11/2023 è stata comunicata ai Direttori ed ai Dirigenti dei Servizi Autonomi la data, l'ora e il luogo della sessione di estrazione degli atti da sottoporre a controllo, per consentire, ove ritenuto, di assistere alle operazioni di estrazione. Si è quindi proceduto al sorteggio, mediante un sito per la generazione di numeri casuali, ed alla redazione del verbale di estrazione, al quale è stata altresì allegata la scheda per le verifiche di II livello. Tale scheda è stata predisposta mutuando, per quanto possibile, la scheda di verifica di cui alla D.G.R. n. 29 del 31/01/2023 inerente i controlli di regolarità amministrativa. Il verbale è stato acquisito al protocollo regionale n. 0493661/23 del 06/12/2023.
Con nota CAP prot. n. 0493738/23 del 06/12/2023 è stato comunicato alle strutture regionali interessate, l'esito dell'estrazione con l'elenco delle procedure contenente le seguenti informazioni: Struttura proponente; Data di inserimento; Oggetto; CIG. Sono stati esaminati gli atti selezionati come presenti in "Amministrazione Trasparente > Bandi di gara e contratti > Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare", e sono state effettuate le richieste, via mail, di ulteriore documentazione, presupposta e/o connessa, ritenuta utile per una più compiuta verifica degli atti. Con nota CAP n. 21212 del 18.1.2024 è stato comunicato alle strutture regionali interessate che sarebbe stato avviato il monitoraggio di II livello in relazione agli adempimenti di cui all'art. 14 comma 1 ter del D.Lgs. n. 33/2013.
All'esito del monitoraggio del PIAO 2023, sono emerse criticità non considerevoli ma ricorrenti circa la presenza di dati personali non necessari sui curricula di direttori, dirigenti, posizioni organizzative pubblicati in AT/Personale. Effettuata puntuale verifica sui curricula pubblicati, quest'area di attenzione è stata segnalata ai diretti interessati.

I complessivi esiti del Monitoraggio, anche in base alle risultanze delle verifiche di II livello, sono stati trasmessi all'OIV con nota prot. n. 0129196/24 del 26/03/2024.
Il RPCT nel corso dell'anno 2024 ha inviato le seguenti note circolari rinvenibili anche in Amministrazione Trasparente/Prevenzione della corruzione/Circolari e direttive del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

- Circolare prot. n. 0164401/24 del 19/04/2024 recante "Obblighi di Trasparenza in materia di Contratti Pubblici in AT/Bandi di Gara e Contratti – comunicazioni";
- Circolare prot. n. 0273469/24 del 02.07.2024 - seguito a nota CAP prot. n. 0164401/24 del 19/04/2024 recante "seguito a nota CAP prot. n. 0164401/24 del 19/04/2024 recante "Obblighi di Trasparenza in materia di Contratti Pubblici in AT/Bandi di Gara e Contratti – comunicazioni"
- Circolare prot. n. 370218 del 23/09/2024 - PIAO 2024/2026 - Rischi corruttivi e trasparenza - Monitoraggio 2024 recante "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 di cui alla D.G.R. n. 72 del 31/01/2024 – Sottosezioni 2.4 e 4.2 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – Monitoraggio 2024 (dati dal 15/11/2023 al 15/11/2024)".

Tra le principali azioni di controllo svolte nell'anno 2024 per la verifica della corretta attuazione degli obblighi di trasparenza si evidenzia l'adeguamento delle varie sezioni di Amministrazione Trasparente alle novelle normative e alle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione.
Alla luce della complessità delle novità introdotte in pochi mesi, sia dal legislatore che dall'ANAC, si è ritenuto prudenzialmente di allegare al presente PIAO un "doppio" prospetto All. C sugli obblighi della Trasparenza, con riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti", con prosecuzione parallela di due modalità operative di inserimento in A.T. di informazioni: una riferita ai contenuti del D.Lgs. 36/2023 (sulla falsariga di quanto sinora operato con riferimento all' allegato 9 al PNA 2022 che consente, allo stato, la pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 10 della Del. ANAC 261/2023), ed una con lo stralcio a regime dal 1° gennaio 2024, ai sensi della Del. ANAC n. 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo allegato): ciò per garantire comunque la pubblicazione dei dati e delle informazioni,
Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in una delicata fase di passaggio e di transito da un vecchio ad un nuovo sistema di pubblicazione, fase connessa altresì a novità anche dal punto di vista tecnologico, oltre che normativo, e con salvezza di ulteriori specifiche ANAC che dovessero intervenire. Con circolari CAP (rif. ad es. Nota n.0007458 del 9.1.2024), sono state fornite indicazioni operative.
Al fine di semplificare gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 23 del D.lgs. 33/2013 riferito alla pubblicazione degli elenchi aggiornati semestralmente dei provvedimenti amministrativi di dirigenti e degli organi di indirizzo politico con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, - accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, in collaborazione con il Servizio Informatica e Statistica sono state automatizzate le procedure di pubblicazione che consentono automaticamente la pubblicazione degli elenchi dei Provvedimenti adottati dell'organo di indirizzo politico e dei Provvedimenti adottati dai Dirigenti quando sono categorizzati in una delle categorie dell'art. 23 all'atto dell'inserimento dei provvedimenti nei rispettivi sistemi (con piena operatività dal 2023 per i provvedimenti i Provvedimenti dell'Organo di indirizzo politico e dal 1 gennaio 2024 per i provvedimenti dei Dirigenti come da comunicazione CAP prot. n. 0037365/24 del 30/01/2024.

Nell'ambito dell'attività di raccordo con l'O.I.V. (art.1 co.8 bis L. 190/2012 e art. 44 Dlgs. 33/2013 e art.14, co. 4, lettera g D.lgs n. 150/2009) si segnalano:

- Relazione all'OIV ai fini della valutazione della performance individuale dei Dirigenti per l'annualità 2023 (nota CAP prot. n. 0129196/24 del 26/03/2024 successivamente integrata con nota prot. n.

0190986/24 del 09/05/2024.) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione contenuti nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025 per l'anno 2023;

- Supporto all'OIV ai fini dell'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.lgs. n.150/2009, art. 14, co. 4, lettera g), per l'anno 20223 di cui alla Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024, recante: "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità".

Le sottosezioni di Amministrazione Trasparente interessate dalla verifica sono state:

1) Consulenti e collaboratori (art. 15)
2) Performance (art. 10, co. 8, e art. 20)
3) Enti controllati (art. 22)
4) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
5) Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
6) Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)
7) Servizi erogati (art. 32)
8) Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)
9) Pianificazione e governo del territorio (art. 39)

Detta attività ha comportato una serie di interlocuzioni con le strutture regionali, avviata con nota CAP prot. n. 186653_del 07/05/2024 con la con la quale sono state comunicate le sottosezioni di Amministrazione Trasparente oggetto di rilevazione affinché le strutture potessero verificare l'adeguatezza dei dati pubblicati e provvedere ad adeguarli ove necessario. Contestualmente l'Ufficio ha provveduto con il supporto del Servizio Informatica e statistica ad organizzare le informazioni contenute nelle suddette sezioni di AT in linea con lo schema trasmesso da ANAC. Successivamente sono state verificate le pubblicazioni in AT e in collaborazione con l'Ufficio di supporto all'OIV è stata proposta una griglia di valutazione all'OIV. Si ricorda che dall'anno 2023 l'ANAC ha modificate le modalità di rilevazione e attestazione, infatti gli OIV hanno utilizzano un'apposita applicazione web resa disponibile sul sito dell'Autorità. Tramite l'utilizzo dell'applicativo e mediante specifica scheda – è stato possibile documentare la verifica, effettuata nella sezione «Amministrazione trasparente» della Regione, non solo sulla pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, ma anche sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento, formato. L'attestazione degli OIV ha certificato 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, quest'ultima, completa della Scheda delle verifiche di rilevazione al 31 maggio 2024 e della ricevuta di ANAC di acquisizione attestazione Regione Abruzzo, è stata pubblicata in data 28/06/2024 nella sezione AT/Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe/Attestazione dell'OIV / Anno 2024.
Trasmissione delle tabelle di monitoraggio relative allo stato di attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione, nonché degli Obblighi di pubblicazione di cui al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 – Sottosezioni 2.4 e 4.2 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (approvato con D.G.R. n. 78 del 17/02/2023) al Servizio Innovazione, Gare e Contratti – DPB004 e all'OIV con nota prot. n. 0129196/23 del 26/03/2024.

4. Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni nelle amministrazioni pubbliche ha conosciuto un'evoluzione significativa negli ultimi decenni, rispondendo alla necessità di garantire legittimità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. La prima disciplina organica è stata introdotta dal D.Lgs. n. 286/1999 *"Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59"*, che, all'art.1, comma 1, definisce in forma unitaria le diverse azioni di controllo: - controllo di regolarità amministrativa e contabile, per garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa; - controllo di gestione, per verificare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e ottimizzare il rapporto costi-risultati; - valutazione della dirigenza, per apprezzare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale; - valutazione e controllo strategico, per valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nell'attuazione di piani, programmi e indirizzi politici.
Il D.Lgs n.286/99 ha dettato, dunque, i principi generali per la progettazione d'insieme dei controlli interni applicabili alle Regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa.
La Regione Abruzzo ha previsto e disciplinato, per la prima volta, i propri controlli interni con la L.R. 14.09.1999, n.77 *"Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo"* e con i successivi atti di organizzazione relativi alla costituzione ed alla disciplina delle funzioni delle strutture competenti in materia di controlli interni. E' stata così formalizzata la costituzione delle strutture deputate a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile) nonché a verificarne l'efficacia, l'efficienza e l'economicità (controllo di gestione), a valutare le prestazioni del personale dirigenziale (valutazione della Dirigenza) ed a valutare l'adeguatezza delle scelte fatte per l'attuazione di piani e programmi, mettendo a confronto i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi inizialmente fissati (controllo strategico).
Lo Statuto regionale, inoltre, all'art. 66, rubricato *"I Controlli Interni",* dispone: "1. La Regione, nell'ambito della propria autonomia, istituisce con legge il sistema dei controlli interni; definisce le misure idonee a consentire l'analisi ed il controllo dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative; individua la corretta quantificazione delle conseguenze finanziarie delle norme di entrata e di spesa, anche ai fini del coordinamento della finanza pubblica. 2. Il Consiglio regionale organizza con regolamento i controlli interni sulla sua amministrazione"; e all'art. 85, rubricato *"Il funzionamento dei controlli"* dispone: *"La Regione istituisce, con legge, il Collegio dei revisori dei conti, nominato mediante estrazione a sorte, quale organo di vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione dell'ente".*
Questo impianto è stato successivamente integrato dal D.Lgs. n. 150/2009 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, che ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale, evidenziando il collegamento tra controlli, valutazione e sistema premiale. Un ulteriore sviluppo si è avuto con il D.L. n. 174/2012 (convertito con L. n. 213/2012), che ha rafforzato i controlli interni degli enti territoriali, prevedendo anche la redazione di una relazione annuale dei Presidenti delle Regioni sull'efficacia del sistema dei controlli. L'assetto attuale del sistema dei controlli interni è stato ridefinito con la riorganizzazione dell'apparato amministrativo che ha visto l'istituzione del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione (D.G.R. n. 56/2020 e D.G.R. n. 153/2020), cui sono state attribuite competenze in materia di controlli di regolarità amministrativa in fase successiva. Per aggiornare e definire puntualmente i criteri e le modalità di svolgimento dei controlli di regolarità amministrativa, il Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione ha predisposto un apposito Disciplinare, adottato con D.G.R. n. 58/2021. In attuazione dell'art. 5 del predetto Disciplinare, sono stati approvati i Piani annuali dei controlli successivi di regolarità amministrativa: - per l'anno 2021 con D.G.R. n. 301/2021 - per l'anno 2022 con D.G.R. n. 77/2022 - per l'anno 2023 con D.G.R. n. 29/2023 - per l'anno 2024 con D.G.R. n. 5/2024. Questi Piani definiscono l'ambito dei controlli, il periodo di

adozione degli atti da verificare, le modalità di campionamento, l'entità del campione, la griglia di valutazione, la scheda di verifica e le tempistiche della procedura di controllo. La Regione esercita anche il controllo sulla valutazione delle prestazioni (*performance organizzativa e individuale*) e il controllo strategico, finalizzati a valutare l'adeguatezza delle scelte operate nell'attuazione di piani, programmi e altri strumenti di indirizzo politico, con lo scopo di individuare eventuali ostacoli al conseguimento degli obiettivi prefissati e delle relative responsabilità per la mancata o parziale attuazione.
Questi controlli si concludono con la "Relazione sulle Prestazioni", prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 9 della L.R. n. 6/2011, che illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti, il grado di conseguimento degli obiettivi, le risorse impiegate e le eventuali misure correttive necessarie. La Relazione, adottata dalla Conferenza dei Direttori, validata dall'OIV e approvata dall'organo politico, assolve alla duplice funzione di valutare la performance dell'Ente e fornire elementi per l'avvio del ciclo di performance successivo. Essa integra inoltre gli adempimenti in tema di controllo strategico (ex D.Lgs. n. 286/1999, art. 6), verificando l'attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico (Documento di Economia e Finanza Regionale, Programma di Governo, sezione Performance del P.I.A.O.).
La predetta Relazione contiene inoltre un report finanziario predisposto dalla struttura regionale deputata al controllo di gestione, che evidenzia gli scostamenti rispetto ai dati preventivati e le relative motivazioni, al fine di supportare le Strutture interessate nella definizione di azioni correttive e strutturato nel modo seguente: - Analisi finanziaria delle entrate - Analisi finanziaria della spesa - Analisi finanziaria dei flussi di cassa - Analisi della gestione del debito - Analisi della struttura organizzativa della Regione. Nel report informativo sono altresì rappresentati i dati della gestione finanziaria dei diversi Dipartimenti regionali, quali centri di responsabilità amministrativa dell'Ente.
Le attività riferite al controllo ispettivo - contabile sono, invece, attualmente svolte dall'ufficio dedicato, attualmente incardinato nel Servizio Società Partecipate ed Enti Strumentali.
La Relazione sulle Prestazioni per l'anno 2023 è stata approvata con D.G.R. n. 369 del 25.06.2024 e pubblicata sul sito istituzionale nelle sezioni di "Amministrazione Trasparente" unitamente al relativo documento di validazione dell'OIV. La Relazione relativa all'annualità 2024 sarà completata a conclusione delle attività di verifica attualmente in corso.
I controlli interni risultano ad oggi integrati anche dalle tipologie di controllo contemplate nelle Linee guida deliberate dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti per la redazione della relazione annuale dei Presidenti delle Regioni di cui all'art. 1, comma 6, del D. L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213.
Il percorso di autonomia degli enti territoriali trova una correlazione con lo sviluppo dei sistemi di controllo interno, ridisegnati a livello normativo (d.lgs. n. 286/1999) in funzione di un'Amministrazione più orientata verso il cittadino e concepita come un servizio.
In tale cornice ordinamentale si inserisce la relazione annuale dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, prevista dall'art. 1, comma 6, del citato D.L. n. 174/2012, posta in capo all'organo di vertice dell'Ente territoriale in quanto il corretto funzionamento dei controlli interni rappresenta un indispensabile supporto per le scelte decisionali e programmatiche. La verifica dell'effettiva concretizzazione degli obiettivi è resa possibile dalla presenza di un sistema integrato di controlli, in grado di monitorare le attività, di supportare le decisioni politiche nonché di fornire, in tempo utile, le informazioni necessarie per l'eventuale correzione di rotta dell'azione amministrativa. Un sistema integrato dei controlli interni rappresenta anche un presidio di legalità perché consente di correggere le disfunzioni foriere di cattiva gestione e, nei casi più gravi, di danno erariale e concreta un indispensabile strumento per conformare l'azione amministrativa ai principi di efficacia, efficienza ed economicità. A tal riguardo, la disciplina in esame si correla con quella contenuta nell'art. 3 della legge n. 20/1994, secondo la quale la Corte dei Conti, nell'esercizio del controllo successivo sulla gestione del bilancio e del patrimonio delle amministrazioni pubbliche, verifica il "funzionamento dei controlli interni dell'amministrazione".

5. Pari opportunità

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG) organismo che unifica e sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.
Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 4 novembre 2010 n.183)", contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
La successiva Direttiva n. 2 del 26.6.2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ribadisce la necessità che la scelta dei componenti avvenga mediante procedura comparativa trasparente, valorizzando requisiti di competenza ed esperienza e garantendo la partecipazione di tutto il personale dell'amministrazione interessato.
Con l'istituzione del CUG, il legislatore ha dunque inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo, da un lato, a rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.
In tale previsione, il CUG contribuisce dunque all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.
Il CUG fornisce parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.
La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del C.U.G, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18.5.2021.
All'esito del trasferimento delle competenze "Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale" e "Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive" dal Servizio Personale al Servizio organizzazione, disposto dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all'integrazione del CUG dell'Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.
Con successivi provvedimenti del Servizio Organizzazione, da ultimo contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. DPB010/165 del 5.12.2024, si è proceduto alle ulteriori modifiche/integrazioni della composizione del Comitato di volta in volta necessarie.

Le modalità di funzionamento del CUG sono previste dal regolamento approvato con deliberazione n. 1 del 17.04.2012, successivamente modificato e integrato con deliberazione n. 1 del 05.10.2017 ed adeguato con deliberazione n. 4 del 17.12.2019.

Il Comitato ha avanzato proposte per l'inserimento del tema delle pari opportunità negli ambiti strategici e gestionali dei documenti di programmazione e dagli ambiti di valutazione della *performance* ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.
Nel periodo compreso tra il 1° e il 30 giugno 2023, è stato somministrato, in forma anonima e mediante apposito collegamento sulla Intranet dell'Amministrazione, il Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo a tutto il personale della Giunta Regionale, appartenente sia alla qualifica dirigenziale che al comparto, con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Il modello di questionario era stato approvato con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19 aprile 2023, a seguito delle interlocuzioni preliminari con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la Consigliera di Parità Regionale. L'indagine ha rappresentato un importante strumento di analisi dello stato di benessere interno, finalizzato a far emergere criticità e punti di forza delle strutture organizzative e a individuare eventuali azioni correttive volte a migliorare le condizioni lavorative, nella consapevolezza che efficienza ed efficacia dei processi amministrativi sono strettamente connesse al benessere psicofisico del personale, in un contesto di convivenza professionale equilibrata e costruttiva. I dati raccolti sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica del Dipartimento Risorse, i cui risultati sintetici sono stati riportati nel Piano delle Azioni Positive 2024. A questa prima fase è seguito un processo di approfondimento e analisi dettagliata dei dati, condotto dallo stesso Servizio, con produzione di tabelle, grafici e aggregazioni tematiche, al fine di ampliare le modalità di lettura e comprensione delle risultanze. La versione completa dei dati elaborati, suddivisa per sezioni del questionario e strutturata per una lettura multidimensionale, è stata trasmessa al CUG con nota prot. n. DPB010/520439/23 del 28 dicembre 2023 e successivamente illustrata nel corso di un apposito incontro tenutosi il 19 aprile 2024, nel quale il Comitato ha espresso vivo apprezzamento per l'ampiezza e la versatilità dei dati raccolti e per la qualità dell'elaborazione effettuata. A completamento di tale percorso, si richiamano i percorsi formativi indicati nell'Obiettivo 2 del Piano, in particolare quelli dedicati a "La comunicazione gentile" e "Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico", finalizzati a promuovere una cultura lavorativa orientata al benessere e alla qualità relazionale, in stretta connessione con gli esiti dell'indagine svolta.

Nell'annualità 2024, con DGR n.72 del 31.01.2024 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026 di cui all'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., all'esito delle interlocuzioni con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.
Il Piano Triennale delle Azioni Positive è lo strumento programmatico attraverso cui l'Amministrazione regionale dà attuazione concreta ai principi di pari opportunità, non discriminazione e valorizzazione delle differenze, sanciti dalla Costituzione, dai Trattati internazionali, dai Trattati dell'Unione Europea e, in particolare, dalla Direttiva 2000/43/CE della Commissione Europea, che ha introdotto un approccio integrato alla parità di genere, richiedendo l'adozione di misure specifiche in ogni programma e politica pubblica.
A livello nazionale, la normativa ha dato riconoscimento formale allo strumento delle azioni positive, finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono il pieno raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini nei contesti lavorativi pubblici.

Il Piano si propone, pertanto, di:

- riequilibrare situazioni di disparità tra lavoratrici e lavoratori all'interno dell'Amministrazione;
- promuovere l'uguaglianza sostanziale sul lavoro;
- diffondere la cultura delle pari opportunità;
- sostenere politiche di conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- favorire condizioni di benessere organizzativo;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia, fisica, morale e psicologica.

Costruito sulla base delle esigenze specifiche dell'Amministrazione regionale, tenuto conto della composizione del personale e della platea dei destinatari dei servizi erogati, il Piano introduce azioni positive calibrate sul contesto organizzativo. Esso mira a individuare e colmare i gap esistenti, valorizzare le diversità individuali e promuovere le condizioni per una piena espressione del potenziale umano e professionale di ciascun dipendente.

Un ulteriore obiettivo è quello di favorire l'equilibrio tra sfera lavorativa e familiare, attraverso una più equa organizzazione del lavoro e la promozione di buone pratiche che riconoscano la differenza di genere non come vincolo, ma come risorsa strategica per l'Amministrazione.
Il Piano invita a ripensare l'organizzazione del lavoro in una prospettiva consapevole delle diversità, rispettosa delle individualità e capace di superare l'apparente neutralità di regole uguali per tutti, favorendo l'equilibrio tra il "lato maschile e femminile" dell'Amministrazione, non solo in termini quantitativi ma anche culturali e comportamentali.
Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) svolge un ruolo centrale nel monitoraggio dell'attuazione del Piano, verificando l'efficacia delle azioni intraprese e la coerenza delle scelte organizzative e degli incarichi conferiti con gli obiettivi programmati. Il CUG promuove inoltre soluzioni correttive in presenza di ostacoli al conseguimento dell'uguaglianza sostanziale e alla piena valorizzazione delle differenze.
La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, al paragrafo 3.1, ha recentemente ribadito la centralità del CUG quale organismo obbligatorio per tutte le amministrazioni di cui al D.Lgs. 165/2001, sottolineando l'importanza della sua piena operatività all'interno di una rete interfunzionale che coinvolge soggetti strategici quali:

- il Responsabile per i processi di inserimento delle persone con disabilità;
- la Consigliera di Parità;
- l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione);
- il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione);
- la/il Consigliera/e di fiducia, ove nominata/o.

Tale sinergia operativa rafforza la capacità del Piano di incidere in modo trasversale sulle politiche organizzative, garantendo l'adozione di un approccio integrato e consapevole nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sostenibile.

La stessa Direttiva evidenzia in maniera articolata le attività e le azioni di competenza del CUG volte a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne: divulgazione di materiale informativo all'interno delle Amministrazioni per sensibilizzare il personale sui fenomeni di violenza; pubblicazione sul sito Internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, per la richiesta di aiuto in sicurezza; attivazione di iniziative formative per i dipendenti, di azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulle situazioni di violenza/molestie, di adozione di Codici etici.

L'attività dell'Organismo è disciplinata dal Regolamento del 17.4.2012, integrato il 9.9.2013 ed aggiornato il 5.10.2017.

6. Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Benessere organizzativo

L'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, in particolare delle donne.

L'obiettivo del Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno della stessa struttura.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, l'obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

Con DGR n. 418 del 9.7.2021 è stato disposto il passaggio delle competenze "Supporto al CUG della Giunta Regionale" e "Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive" dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Occupazionale e Comunicazione Interna.

Da ultimo, a seguito delle modifiche normative *medio tempore* intervenute, in sede di approvazione del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, conv. dalla Legge n. 113 del 6.8.2021 e s.m.i., con D.G.R. n. 72 del 31.01.2024 è stato approvato, tra gli ulteriori allegati al P.I.AO. 2024 – 2026 annualità 2024, il Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2024 – 2026, i cui obiettivi sono orientati all'approvazione di documenti quali il Bilancio di genere, il Codice Etico e la "Carta del tempo del lavoro manageriale" e che mira ad improntare la formazione con sulla cultura delle pari opportunità e ad attuare Indagini sul benessere organizzativo.
Per il completamento delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere, il Piano prevede la definizione, da parte del Dipartimento Risorse, "di un gruppo di lavoro con le professionalità interne alle strutture regionali che saranno coinvolte durante la raccolta dei dati", attraverso il quale raccogliere i dati utili, con particolare riferimento a quelli attinenti a: la composizione del personale dipendente, la distribuzione del salario accessorio e degli strumenti di welfare per genere, le Voci di entrata / spesa , la programmazione degli interventi regionali, azioni poste in essere per la rimozione delle barriere architettoniche per personale diversamente abile.
Il Piano triennale 2024–2026, adottato in continuità con le azioni precedentemente avviate dalla Giunta Regionale e dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), persegue l'obiettivo di consolidare e mettere a regime strumenti e politiche volti a promuovere una reale parità di genere, il benessere organizzativo e un approccio inclusivo alla gestione delle risorse umane. Il Piano è stato aggiornato e rimodulato tenendo conto delle

effettive possibilità di attuazione e della necessità di rafforzare gli interventi già in essere e contempla i seguenti obiettivi:

1. Implementazione e rimodulazione delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere, attraverso l'elaborazione di un questionario per la catalogazione degli interventi svolti o programmati da ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo, in un'ottica di utilizzo delle risorse secondo una cultura di genere: Predisposizione e somministrazione di un questionario a tutte le strutture della Giunta Regionale per rilevare e classificare gli interventi, le iniziative e le risorse che incidono sulla parità di genere, in vista della redazione del Bilancio di genere nel triennio 2024–2026;

2. Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità: Programmazione e realizzazione di eventi e giornate formative sui temi delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni e della comunicazione gentile, destinati a tutto il personale della Giunta, con particolare attenzione ai ruoli a contatto con l'utenza;

3. Elaborazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo in raccordo con il CUG: Elaborazione e approfondimento dei dati raccolti tramite l'indagine sul benessere organizzativo (giugno 2023), in raccordo con il CUG, con l'obiettivo di predisporre azioni correttive e migliorative in ambito organizzativo;

4. Completamento dell'iter di istituzione della/del Consigliera/e di fiducia: Completamento del percorso amministrativo per l'individuazione e la contrattualizzazione della/del Consigliera/e di fiducia, figura prevista dal Codice Etico, con funzioni di ascolto, assistenza, monitoraggio e conciliazione in caso di discriminazioni e molestie. L'attivazione è subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie e avverrà entro il 2024;
5. Approvazione della "Carta del tempo del lavoro manageriale": Definizione e approvazione, in forma partecipata, di un documento volto a promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro per i ruoli manageriali, attraverso buone pratiche organizzative e sensibilizzazione alla cultura di genere, in linea con le Linee guida interministeriali del 2022.

Al fine di analizzare quantitativamente e qualitativamente lo stato di attuazione del lavoro agile da parte della Giunta Regionale d'Abruzzo, in continuità con quello già realizzato con riferimento all'anno 2023, è stato attivato il monitoraggio annuale dei dati afferenti al lavoro agile.
In particolare, con nota prot. n. DPB010/492799/24 del 18.12.2024, i Dipartimenti e i Servizi Autonomi sono stati invitati a compilare e trasmettere, in modo unitario per il tramite dei rispettivi referenti, il file "Questionario sull'attuazione del lavoro agile nella Giunta Regionale d'Abruzzo" con i dati relativi all'annualità 2024. I dati raccolti potranno essere utilizzati per eventuali rilevazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre che per la compilazione annuale sul portale Nazionale CUG del format come previsto dalla Direttiva 2/2029 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".
Per quanto concerne l'implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità, si richiama la D.G.R. n. 72 del 31.01.2024, recante "Art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113. Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo Triennio 2024 - 2026 - Annualità 2024". con cui è stato approvato, tra l'altro, il Programma Triennale delle Attività Formative per i dipendenti della Giunta Regionale della Regione Abruzzo – annualità 2024 – 2027, dove sono definite le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell'arco temporale considerato.

7. Grado di condivisione del sistema di valutazione

La Regione Abruzzo ha recepito i principi del D.Lgs. n. 150/2009 e smi attraverso la Legge Regionale 8 aprile 2011, n. 6 e smi. Tale normativa stabilisce che l'Amministrazione misura e valuta:

- Le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso
- L'efficacia e l'efficienza delle unità organizzative
- La performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti
- I risultati conseguiti dagli Enti strumentali regionali

Il sistema deve garantire la massima trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione, in conformità con l'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e con le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017, n. 2/2017 e n. 5/2019.

L'OIV assicura la massima diffusione e conoscenza dei contenuti e delle modalità operative contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attraverso:

- La verifica della pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;
- La discussione dei contenuti nelle riunioni della Conferenza dei Direttori;
- Gli incontri periodici con i singoli Direttori di Dipartimento;
- La formazione specifica per dirigenti e titolari di posizioni organizzative;

La pubblicazione sul sito istituzionale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), che ha assorbito il precedente Piano della Performance ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, costituisce notifica formale a tutte le strutture regionali coinvolte e garantisce la conoscibilità degli obiettivi e degli indicatori a tutti i portatori di interesse.

Particolarmente significativi sono i progressi compiuti dall'Amministrazione nell'ambito della condivisione del Sistema di Valutazione con gli Enti strumentali regionali, processo avviato con la D.G.R. n. 199/2016 e progressivamente affinato attraverso:

- D.G.R. n. 621 del 14.10.2020 e D.G.R. n. 741 del 19.11.2021 con cui è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance ed il funzionamento dell'OIV negli Enti Strumentali;

- D.G.R. n. 605 del 18.10.2022 e D.G.R. n. 83 del 21.02.2023 – Aggiornamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Allo stato attuale sarebbe auspicabile la concreta e progressiva informatizzazione del ciclo della performance e dei relativi documenti e procedure, come definiti dal Sistema di valutazione, al fine di rendere più agevole e rapido sia il processo di definizione degli obiettivi da inserire nel PIAO sia la valutazione del raggiungimento degli stessi al termine dell'annualità di riferimento.

8. Proposte di miglioramento

L'Organismo:

- Dà atto del miglioramento del monitoraggio in tema di sviluppo della performance e di prevenzione della corruzione, anche mediante il controllo delle azioni in tal senso operate dalle direzioni,

raccomandandone il costante mantenimento in conformità con il Piano Nazionale Anticorruzione 2023-2025 (delibera ANAC n. 7/2024);

- Riconosce i progressi intrapresi dall'Amministrazione in merito alla differenziazione nei pesi economici delle posizioni dirigenziali e degli incaricati di posizione organizzativa, come definito dalle DD.GG.RR. n. 194 del 10.04.2020 e s.m.i. e n. 210 del 23.04.2019, in attuazione dell'art. 17 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;

- dà atto del riallineamento nella tempestività nel riaccertamento dei residui rispetto agli esercizi precedenti;

- raccomanda di rafforzare la differenziazione nelle valutazioni, a tutti i livelli, promuovendo meccanismi premiali meritocratici;

- segnala che è necessario terminare l'informatizzazione del processo del ciclo delle Performance;

- suggerisce la promozione di incontri di coordinamento con gli enti strumentali regionali, al fine di allineare le prassi e le modalità operative in materia di programmazione, controllo di gestione e ciclo della performance.
- suggerisce un imminente aggiornamento del Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance inserendo la distinzione tra Performance Organizzativa e Performance Individuale e recependo gli aggiornamenti relativi alle ultime Direttive sul rispetto dei tempi di pagamento e sulla formazione.

Da ultimo, in tema di controlli interni, l'OIV, raccomanda di migliorare ulteriormente l'integrazione dei controlli medesimi e le modalità di monitoraggio e rendicontazione unitaria degli esiti, anche ai fini della ottimale identificazione delle eventuali misure correttive.
Nel corso dell'anno e in concomitanza con la conclusione del ciclo della performance 2024 si provvederà, secondo quanto previsto dal DM 30 giugno 2022, ad effettuare il monitoraggio triennale del PIAO, a cura dell'OIV, per il triennio 2022-2024.

Enti strumentali regionali Regione Abruzzo

Anno 2024

Con la presente Relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Abruzzo - Giunta Regionale (nominato con DGR 98 del 25 febbraio 2022 e prorogato con DGR 147 del 07 marzo 2025), istituito come OIV della Regione Abruzzo e degli enti strumentali (L.R. 8 aprile 2011 n.6, art. 10), illustra il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con particolare riferimento all'attività svolta nell'anno 2024.

Performance organizzativa

Nel 2024 è stata data applicazione alla normativa sul PIAO, Piano Integrato di attività ed organizzazione, di cui al D.L. 80/2021. La normativa specifica due diverse modalità di definizione del documento, in forma estesa per gli enti con oltre 50 dipendenti e in forma sintetica per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Da una verifica sui siti degli Enti Strumentali i PIAO 2024-2026 risultano pubblicati per:

- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Chieti e Pescara - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 31/01/2024
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Teramo - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 31/01/2024
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di L'Aquila- approvazione con Decreto presidenziale n. 1 del 30/01/2024 e ratificato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28/02/2024
- ✓ Agenzia Regionale dell'Abruzzo per la Committenza (AreaCom) - approvazione con Delibera direttoriale n. 6 del 31/01/2024 e aggiornato con Delibera direttoriale n. 35 del 24/09/2024
- ✓ Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo (ASR Abruzzo) - approvazione con Delibera n. 7 del 30.01.2024
- ✓ Agenzia Regionale di Protezione Civile (APC) - Determinazione Direttoriale n. 13/APC del 31.01.2024
- ✓ Ufficio Speciale Ricostruzione Sisma 2016 – Abruzzo - approvazione con Decreto Direttoriale n. 167 del 29 gennaio 2024.
- ✓ Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale (ex ARTA) – approvazione con Delibera n. 23 del 30/03/2024.

Nei PIAO pubblicati, fra gli obiettivi di valore pubblico e di performance, è possibile individuare degli obiettivi riconducibili alla performance organizzativa degli Enti.

Performance individuale
Sempre con riferimento ai PIAO 2024-2027 pubblicati sui siti degli Enti, la definizione di obiettivi operativi (a partire dagli obiettivi strategici) può essere, in qualche modo, assimilabile alla definizione della performance individuale.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Per la definizione di indirizzi ed obiettivi strategici gli Enti Strumentali regionali utilizzano la metodologia di cui al Sistema di misurazione e valutazione dei risultati della Regione Abruzzo: il vigente Sistema di Valutazione Regionale, ai sensi della L.R. 6/2011 art. 5 comma 1, si applica infatti anche agli Enti Strumentali.

Non vi è evidenza di fasi di monitoraggio strutturate nel corso del 2024.

L'OIV ha concluso il ciclo performance 2023 per tutti gli Enti strumentali e il ciclo performance 2024 per l'ente ASR Abruzzo; l'OIV è in attesa della documentazione afferente al ciclo performance 2024 da parte degli altri Enti.

Infrastruttura di supporto

L'attività ad oggi non è gestita tramite sistemi informatizzati, ma con una gestione documentale tradizionale.

È in corso in Regione un'attività di definizione del nuovo sistema informatizzato per la gestione degli obiettivi e del ciclo della performance (fasi, monitoraggio, schede di valutazione), che potrebbe eventualmente essere esteso agli Enti Strumentali.

Presso ciascun Ente Strumentale vi è un referente interno che, nell'ambito delle Sue diverse attività, si occupa anche degli adempimenti relativi al ciclo della performance.

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

Nel 2024 è stata effettuata dall'OIV l'attestazione della trasparenza, secondo le Direttive ANAC (Delibera ANAC N.213 del 23 aprile 2024), per tutti gli Enti Strumentali.

Non si rileva la presenza di un sistema informatizzato, per la gestione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

La gestione documentale è tradizionale, e le verifiche vengono effettuate attraverso la consultazione delle pubblicazioni sul sito web dell'ente.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Nella Relazione sulle prestazioni 2024 si segnalano varie iniziative di coinvolgimento degli stakeholders, in particolare da parte degli Enti Strumentali con attività prevalente indirizzata al pubblico, quali gli Enti per il Diritto allo Studio.

Non vi è cenno specifico alla definizione e gestione degli standard di qualità.

Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Le risultanze del sistema di misurazione e valutazione e del ciclo della performance annuale vengono utilizzate ai fini dell'erogazione dei corrispettivi, o premi di risultato, anno per anno, per dirigenti e dipendenti degli Enti strumentali.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Per il 2024 non risultano agli atti report di monitoraggio periodico degli obiettivi.

E' stato tuttavia effettuato un incontro collegiale, seminario formativo-informativo, fra strutture regionali ed Enti Strumentali, nel mese di novembre 2024, presso la sede del Consiglio Regionale (L'Aquila), promosso dall'OIV che ha evidenziato punti di attenzione, proposte di sviluppo della programmazione strategica e operativa, da indirizzare ed attuare nei prossimi cicli della performance.

Zanardo Lisa
24.04.2025 13:05:17
GMT+02:00