

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(ai sensi dell'art. 42 della L.R. 18/2016 Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia)

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2019 -

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a), del d.lgs. 150/2009, dall'art. 42, comma 3, lett. a), della L.R. 18/2016 nonché dai regolamenti consiliari, con la presente si trasmette di seguito la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di performance 2019.

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del d.lgs. 150/2009 nonché dagli artt. 38, 39 e 40 della LR 18/2016, si sviluppa come segue:

- Documento di Pianificazione strategica;
- Bilancio di Previsione;
- Piano della Prestazione;
- Relazione sulla Prestazione.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale del Consiglio regionale.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2019 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Il Consiglio regionale ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed

individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCRL e dal CCDI.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- impiego consapevole delle leve valutative per il coinvolgimento del personale;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici.

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- presenza in alcuni casi – ma da estendere – dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di *Customer Satisfaction*.

Si segnala che, a partire dal ciclo della performance 2019, è stato introdotto un sistema di valutazione specifico degli output prodotti dalle strutture da parte del "cliente interno", cioè del Dirigente destinatario del prodotto (documento/atto/studio/relazione ecc.). La valutazione, di carattere eminentemente qualitativo, si basa su una griglia di osservazione multi-dimensionale che consente al valutatore di poter apprezzare sotto diversi punti di vista le caratteristiche dell'oggetto da misurare. La sperimentazione di questa modalità nel corso del 2019 ha dato un esito, a giudizio dell'OIV, parzialmente soddisfacente in quanto, benchè il metodo adottato abbia evidenziato positivamente la capacità di ben rappresentare il quadro della situazione in termini valutativi, esso non è stato impiegato da tutti i Dirigenti interessati in maniera omogenea.

E', allo stato attuale, in atto una riflessione in merito alla possibilità di avere maggiore autonomia nella gestione del processo di valutazione del personale di comparto del Consiglio Regionale rispetto al CCDI dell'Amministrazione regionale, armonizzando il sistema a quello dei Dirigenti del Consiglio.

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2019, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 nonché dalla delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un *format* di supporto sulla base di quanto previsto dalla delibera ANAC 213/2020. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto

dall'autorità competente. L'OIV, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del Piano della Prestazione con quanto indicato nel PTCPT.

Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

c) Integrità dei controlli interni

Il Consiglio regionale ha predisposto nel corso del 2019 una proposta di disciplina per i controlli interni in ambito consiliare. Tale proposta potrà trovare applicazione a partire dall'anno 2021.

L'organismo indipendente di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente.

Distinti saluti.

Trieste, 15 settembre 2020

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
CONSIGLIO REGIONALE FRIULI-VENEZIA GIULIA

Dott. Bruno Susio
(Presidente)
f.to

Dott.ssa Lisa Garzitto
(Componente)
f.to

Dott. Leonardo Cioccolani
(Componente)
f.to