



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Marche – Giunta Regionale - Anno 2020 ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs.vo n.150/2009

Con la presente relazione l'OIV unico della Regione Marche riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, così come previsto dall'art.14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009.

La redazione della presente relazione è stata supportata dalla Struttura Tecnica Permanente, di cui all'art. 14 comma 9 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

In premessa si ricorda che l'OIV è stato istituito con L.R. n.22/2010, che all'art. 3, comma 1, ha previsto: "Allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, il comitato di controllo interno e valutazione (Cociv), di cui dell'articolo 18 della L.R. 20/2001, svolge le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009". L'OIV/COCIV attualmente in carica è unico sia per la Giunta Regionale, che per le Agenzie (ARS, ARPAM e ASSAM), gli Enti Dipendenti (ERDIS, ERAP), nonché l'Assemblea Legislativa della Regione Marche; ad esso è attribuita inoltre la valutazione degli Enti del Servizio Sanitario Regionale. L'Organo attualmente in carica è stato nominato per la prima volta con DGR n.830 del 17/07/2017 e Delibera Assemblea Legislativa n.543 del 31/07/2017, e rinnovato per un ulteriore triennio con DGR n. 866 del 06 luglio 2020 e Delibera Assemblea Legislativa n.1 del 17/11/2020.

La presente relazione si riferisce alla Giunta e mira in particolare ad evidenziare criticità e punti di forza del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità, nell'ottica di garantire un percorso di sviluppo e miglioramento continuo, nonché di monitorare la coerenza con il dettato normativo (in particolare riforma Madia, Decreto 74/2017) e con quanto previsto dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica–Ufficio per la valutazione della performance.

Ciclo della performance, assegnazione e monitoraggio degli obiettivi anno 2020

Come noto l'anno 2020 è stato contrassegnato, fin dai primi mesi, dall'evento pandemico Covid 19. Con Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 è stato dichiarato "Lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili".

Ciò nonostante la Regione Marche ha proceduto a garantire il processo di assegnazione e di ri-definizione degli obiettivi, alla luce della pandemia, e l'attività di monitoraggio intermedio,



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

con la sessione di reporting infrannuale. Sempre in tale ottica si rileva che, alla data di stesura della presente relazione, è in corso la valutazione finale dei risultati raggiunti nell'anno 2020.

Riguardo all'avvio ed allo svolgimento del Ciclo della performance 2020 si riporta in particolare quanto descritto nel Piano della Performance 2020-2022, approvato dalla Giunta Regionale con Delibera n.844 del 06/07/2020: "Il Piano 2020 deve confrontarsi con il contesto in cui l'Amministrazione si è trovata ad operare in conseguenza della grave crisi causata dalla pandemia mondiale di Covid 19, che ha inevitabilmente condizionato la sua approvazione sia con riferimento alla tempistica, che dal punto di vista sostanziale delle misure inserite. Il Segretario Generale, a partire dal mese di gennaio, aveva avviato il processo di costruzione del Piano della performance 2020-2022 con la rilevazione delle proposte di obiettivi per l'anno, elaborate da parte delle strutture della Giunta regionale, sulla base delle priorità comunque definite dalla governance e con i vincoli definiti dalle risorse finanziarie e umane a disposizione. La Giunta regionale, al fine di poter programmare al meglio le proprie azioni e dare continuità a quelle che, avendo carattere pluriennale, erano già state intraprese in passato, aveva ritenuto necessario definire con certezza i risultati acquisiti e prioritario predisporre immediatamente il documento di Relazione sulla performance 2019, anticipandone l'approvazione (avvenuta con DGR n. 269 del 2 marzo 2020) rispetto alla definizione del Piano della performance 2020-2022. Nel frattempo, già a partire dal 30 gennaio 2020, il Consiglio dei Ministri aveva dichiarato con propria delibera, lo stato di emergenza nazionale in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili. Ai fini della definizione del Piano della performance, ogni Struttura ha dovuto verificare, sulla base delle nuove priorità, la validità degli obiettivi inizialmente previsti, aggiornandoli eventualmente negli indicatori e nei target ed integrando le proposte con tutte le misure utili ad affrontare l'emergenza Covid 19, comprese quelle definite in conseguenza dello stanziamento di fondi approvato dal Consiglio con propria L.R. n.13/20 e dalla più recente manovra economico-finanziaria, legiferata a fine maggio, di circa 210 milioni di euro. In generale il Piano individua obiettivi rappresentativi di attività che vengono formalmente monitorate a partire da giugno, ma che affondano le loro radici nel primo semestre dell'anno, momento in cui hanno trovato un sostanziale avvio".

Inoltre, sempre nell'ottica della descrizione del percorso, si riporta, dalla DGR 844/2020 di approvazione del Piano della performance 2020-2022, quanto segue: "Il Piano, grazie alla consulenza esterna della dott.ssa Stefania Baldassari, è stato realizzato mediante un'attività di mediazione e confronto tra le istanze avanzate dalla governance e le proposte pervenute dai dirigenti delle strutture apicali della Giunta regionale sulla base dell'insieme delle risorse finanziarie, umane ed organizzative a disposizione e tenuto conto, ovviamente, del vincolo costituito dall'emergenza a seguito del diffondersi della pandemia da Covid 19, che ha inciso in primo luogo sui tempi di definizione del documento e soprattutto, sotto un aspetto sostanziale, per la necessità di ritardare tempi e modi di esecuzione delle attività già previste (con necessità di aggiornamento di indicatori e target già definiti in gennaio 2020), nonché per l'esigenza d'integrare obiettivi ed attività già avviate a inizio anno con tutte le misure di



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

contrasto al Covid 19, di sostegno al sistema produttivo regionale e di rilancio dei settori entrati in crisi”.

Si segnalano infine altri due aspetti caratterizzanti l’anno 2020:

- la riorganizzazione del lavoro e delle attività in modalità smart working, definite secondo quanto richiesto dall’articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”). Come emerge dal POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), inserito come specifica sezione nel Piano della Performance 2021-2023, approvato con DGR 96 del 01/02/2021, i dipendenti in Smart working nella Regione Marche al 31.12.2020 risultano pari all’87,85% del totale n. 1831 (di cui n. 198 tempi determinati) su n. 2084 (di cui n. 198 tempi determinati). Tale indicatore è significativo per comprendere il grande cambiamento avvenuto nell’organizzazione durante il 2020.
- Le elezioni politiche regionali, svolte in data 20/21 settembre 2020, hanno portato al rinnovo del Consiglio Regionale, al quale ha fatto seguito la nomina della nuova Giunta Regionale. A tal proposito è importante evidenziare la riorganizzazione che ne è conseguita e che è ad oggi in corso, in particolare presso la Giunta, e che dovrebbe portare entro il 2021 ad un riassetto della struttura.

Dal mese di settembre è iniziata la fase di reporting infrannuale, con l’invio e l’esame da parte di tutte le Strutture, con il supporto del COCIV e della Struttura Tecnica Permanente, dello stato di perseguimento degli obiettivi e delle eventuali azioni correttive. Tutti i Dirigenti delle Strutture della Giunta hanno completato e trasmesso, entro il mese di ottobre, alla P.F. Performance e Sistema Statistico i verbali delle sessioni di reporting, con le note sugli andamenti in corso rispetto ai target prefissati. La STP ha fornito al COCIV le relative schede ed una breve sintesi del lavoro istruttorio svolto.

Nell’anno dell’emergenza pandemica l’attenzione dell’Amministrazione si è concentrata principalmente sulle misure sanitarie di lotta al virus e di sostegno e rilancio dell’economia marchigiana. Questi obiettivi Covid, rispetto al totale, hanno avuto un peso pari al 70%.

Riguardo l’anno in corso si rileva l’avvio del ciclo della performance, con l’approvazione del Piano della performance 2021 – 2023, deliberato con DGR n.96 del 01/02/2021, comprensivo di una specifica sezione dedicata al Piano POLA.

Infine, sempre in relazione all’anno 2020, si segnala che si erano conclusi i lavori di valutazione degli obiettivi 2019. Per quanto riguarda le osservazioni e le aree di miglioramento evidenziate dall’OIV si fa rinvio al documento di validazione della Relazione sulla performance 2019, adottata con DGR n. 269 del 2 marzo 2020.



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Performance individuale

Come previsto dalla DGR n.1232/2012 la valutazione complessiva dei Dirigenti è avvenuta in base agli obiettivi ed alle competenze, prevedendo in particolare una ponderazione del 60% per il raggiungimento degli obiettivi e del 40% nell'area delle competenze. Il sistema contempla cinque tipi di competenze: competenza manageriale, organizzativa, tecnico-professionale, relazionale, capacità di valutazione dei propri collaboratori, (anche attraverso la differenziazione nelle valutazioni).

Nel 2020 gli obiettivi sono stati attribuiti a tutti i Dirigenti di Servizio e di P.F. (n.13 Dirigenti di struttura apicale e n. 56 Dirigenti di P.F., considerando anche gli avvicendamenti infra-annuali). La Giunta regionale, con deliberazione n. 844/2020, ha definito, su proposta del Segretario Generale e previo parere del Comitato di Direzione, per ciascuna struttura dirigenziale gli obiettivi da raggiungere misurati dai relativi indicatori e target; allo stesso tempo sono stati definiti i pesi associati a ciascun obiettivo. Come sopra richiamato ad oggi è stato avviato il processo di valutazione dei risultati per l'anno 2020, attraverso l'istruttoria delle sessioni di consuntivo predisposte ed inviate alla PF Performance e sistema statistico da parte dei dirigenti delle strutture apicali.

Per quanto riguarda il comparto il sistema di valutazione si basa su una "quota A", che dipende dallo svolgimento di una serie di attività assegnate (pesatura 50%), e dalla valutazione di capacità possedute (pesatura 50%), alla quale è attribuito un peso complessivo del 54%, e su una "quota B", legata ad obiettivi di gruppo, con pesatura pari al rimanente 46%. Il processo di valutazione del comparto alla data odierna risulta concluso. Dai dati trasmessi dalla struttura competente emerge che il personale valutato nell'ambito della Giunta Regionale nel 2020 è stato pari a n.1.831 unità, relative a tutti i dipendenti valutabili ai fini della produttività.

Relativamente alla distribuzione per classi di punteggio finale il punteggio varia secondo un range che va da 0 a 120 punti, suddivisi nelle sei classi "Eccellenza assoluta, eccellente, buono, discreto, sufficiente e insufficiente" (DGR 1232/12). Per la classe insufficiente non è prevista remunerazione. Con riferimento alle classi di valutazione emerge che nel 2020 circa il 98,5% dei dipendenti del comparto ha ottenuto, per la quota A, una valutazione eccellente o superiore (n. 1.941 in valore assoluto); n. 41 dipendenti si sono collocati nella classe fino alla sufficienza e nessuno è risultato insufficiente.

L'OIV rileva una scarsa differenziazione nelle valutazioni, ed invita i soggetti preposti a superare tale criticità.

Si prende atto che, con la mensilità di aprile è stata liquidata la quota A della produttività, che si aggiunge alla quota B, completando la distribuzione dell'intero budget disponibile per il 2020, pari a 4,250 milioni di euro.



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Riguardo alle procedure di conciliazione si prende atto che nel corso del 2020 non sono state avanzate richieste d'intervento.

Si rileva che, ad oggi, non si è ancora proceduto all'aggiornamento in base alla vigente normativa del Sistema di Valutazione della Giunta Regionale, riguardante sia la dirigenza che il comparto, e che su tale necessità l'OIV si è espresso in diverse occasioni, fornendo indicazioni di approfondimento e raccomandando di procedere celermente.

Struttura Tecnica Permanente:

Con decreto del Segretario Generale n.26 del 11/10/2017 si è provveduto a formalizzare la Struttura Tecnica Permanente, peraltro già operante presso la Giunta regionale, e poi ad aggiornarne la composizione con il decreto n.46 del 20/12/2019.

La Struttura è deputata a svolgere i compiti e le attività da espletare presso la Giunta, nonché le funzioni di supporto degli Enti ed Agenzie. Essa si dedica altresì alle attività riconducibili al controllo di gestione ed al controllo strategico: non vi è personale assegnato in maniera esclusiva, prevalente e continua, a supporto dell'OIV. Si evidenzia a tal proposito che è opportuno ri-considerare tale criticità, alla luce dei molteplici compiti attribuiti al COCIV/OIV Unico della Regione Marche, come in premessa indicati.

Infrastruttura di supporto

Il modello di controllo di gestione, introdotto con DGR n. 889/2006, si basa su un sistema "a rete", che prevede la presenza di personale afferente ad un Servizio centrale, posto in staff al Segretario Generale, ed una rete di referenti collocati presso ciascuna struttura. A supporto dello stesso è impiegato il software gestionale SiMoVE², ove vengono inseriti gli obiettivi e registrati i dati per il monitoraggio e la rendicontazione degli stessi.

Si evidenzia che nel 2020 l'OIV ha predisposto la proposta di "Linee guida per il controllo di gestione delle Agenzie e degli Enti dipendenti della Regione Marche", poi adottata dalla Giunta regionale con propria DGR n.843 del 06/07/2020. Tali linee guida definiscono una serie di indicazioni comuni in termini di metodi, strumenti e ciclo della performance, che gli Enti sono chiamati ad applicare. Tale percorso è stato avviato con una serie di primi incontri.

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

La Giunta regionale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza 2020-2022 con propria Delibera n. 43 del 27/01/2020, ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza 2021-2022 con Delibera n. 364 del 29/03/2021. L'inserimento delle informazioni nel sito di "Amministrazione trasparente" è



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

generalmente manuale, solo in alcuni casi è prevista l'estrazione dei dati attraverso una procedura automatizzata. Ogni dirigente di struttura è responsabile del ciclo di raccolta, invio e, ove previsto dal RPCT, della pubblicazione dei dati di propria competenza. La supervisione è affidata al RPC e al responsabile della Trasparenza, che in Regione Marche coincidono, nonché al suo staff.

La Regione Marche dispone di un sistema completo di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" e di meccanismi di ascolto delle esigenze degli stakeholders che, peraltro, sono a disposizione anche nelle apposite sottosezioni del sito di amministrazione trasparente.

L'attività di comunicazione istituzionale con gli utenti esterni è stata complicata dalla situazione generale di pandemia, e nel 2020 non è stata svolta la consueta Giornata della Trasparenza.

Crescita dell'Amministrazione in termini di digitalizzazione e trasparenza - Raccordo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Nell'ambito del percorso di crescita dell'Amministrazione verso la digitalizzazione e la trasparenza, si segnala che a partire dall'anno 2016 ed a tutto il 2020 sono stati introdotti obiettivi inerenti trasversali a tutte le strutture. L'esperienza è giudicata positiva, alla luce dei risultati già ottenuti sia di graduale digitalizzazione che di trasparenza.

Anche per il 2020 è stato garantito il raccordo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, assegnando ai dirigenti obiettivi che, contribuendo a migliorare i processi interni ed i relativi output nell'ottica del soddisfacimento dei bisogni degli utenti e dell'innalzamento della qualità dei servizi, risultano così funzionali all'attuazione della strategia di riduzione del rischio corruttivo definita dal PTPCT 2020-2022.

Al fine di garantire il coinvolgimento degli stakeholder e dei cittadini nella valutazione dei servizi forniti dall'Amministrazione, in attuazione del Decreto 74/2017 e della Linea Guida n.4, novembre 2019, del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono proseguiti nel corso del 2020 i lavori per lo sviluppo e la messa a punto definitiva del sistema informativo della Carta dei servizi. Dopo l'aggiornamento di tutte quelle pubblicate, è stata garantita la possibilità di consultazione dinamica nella pagina istituzionale di Amministrazione trasparente.

In particolare si prende atto che l'aggiornamento delle Carte è stato realizzato nel corso del 2020 come un vero e proprio processo di rilevazione dati, attraverso un form di data entry che ha popolato il sistema informativo; successivamente, attraverso lo stesso sistema, sono state coinvolte tutte le strutture regionali aventi processi/procedimenti configurabili come servizi erogati a valenza esterna, con il supporto dei referenti statistici e dei referenti del controllo di gestione che nel ruolo di "facilitatori" hanno costituito un collegamento capillare con le strutture.



Descrizione punti di forza e proposte di miglioramento nel sistema di valutazione, trasparenza e integrità

L'OIV, in seguito alle verifiche effettuate in occasione della presente relazione, nonché allo svolgimento dei compiti propri svolti durante l'intero anno, ha individuato nel sistema di valutazione e controllo della Regione Marche una serie di punti di forza ed una serie di proposte di miglioramento, che si elencano in sintesi:

Punti di forza

- Investimento e miglior collegamento fra il sistema di controllo strategico, con orizzonte pluriennale, e di controllo di gestione annuale, anche alla luce dei nuovi strumenti introdotti dall'armonizzazione contabile. Nel corso 2020 in particolare si è proceduto con il progetto inerente il Controllo Strategico, che sta proseguendo nel 2021.
- Miglior attribuzione degli obiettivi ai Dirigenti di struttura, (obiettivi di I livello), superando in gran parte la prassi di assegnare come obiettivo di I livello la media di quelli di II livello.
- Ulteriore efficientamento nel processo di raccolta, gestione, e pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza.

Proposte di miglioramento:

- Come già segnalato in precedenza, occorre riformare il sistema di valutazione individuale del personale dirigente e non dirigente. Tale sistema va tempestivamente aggiornato, anche in ottica delle novità introdotte dalla riforma Madia (Decreto 74/2017), e le indicazioni definite con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare la n.5 del 2019.
- Assegnazione ai Dirigenti di struttura di obiettivi di outcome, significativi nel misurare l'impatto delle azioni intraprese in termini di soddisfacimento del bisogno del cittadino.
- Maggior attenzione in fase di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti, sia di I che di II livello, in termini di omogeneità fra gli obiettivi, intesa sia come numerosità che soprattutto come grado d'impegno richiesto e livello di difficoltà/rischio legato a ciascun obiettivo. Come criticità attuale si evidenzia infatti, specialmente in alcuni casi, una disparità fra dirigenti che hanno obiettivi stretti (difficili da raggiungere), ed altri che hanno obiettivi più larghi (più facili da raggiungere). Alcuni obiettivi, specialmente di II livello (P.F.), rimangono inoltre poco sfidanti, troppo vicini all'attività ordinaria del Servizio.
- Esplicitazione, nella definizione dell'obiettivo e del valore target, della situazione di partenza, con l'indicazione della baseline, anche al fine di poter meglio valutare il grado di difficoltà e d'impegno legato al perseguimento dell'obiettivo (connesso fra l'altro al punto precedente).
- Potenziamento dello staff a disposizione del RPCT. Questo OIV ha infatti preso atto, su segnalazione del Servizio stesso, dell'impegno particolarmente gravoso al quale è



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

sottoposto l'organico rimasto, (dimezzato rispetto a quanto previsto nel decreto di costituzione).

Alla luce di quanto espresso sopra, l'OIV esprime in sintesi un giudizio positivo sul percorso intrapreso sul sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Marche, apprezzandone i miglioramenti effettuati, fornendo allo stesso tempo all'Amministrazione una serie di osservazioni e di raccomandazioni, nell'ottica di proseguire nel miglioramento nonché nell'attualizzazione del sistema rispetto ai notevoli cambiamenti in corso, normativi e non, fra i quali quelli connessi al lavoro agile, alla digitalizzazione, nonché alla riorganizzazione dell'Amministrazione in seguito al cambio di vertice.

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

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto le proprie attività di verifica principalmente attraverso le seguenti modalità:

- partecipazione tramite video-conferenze, data la pandemia COVID 19, alle sedute collegiali, le quali hanno avuto cadenza mediamente quindicinale e sono state svolte alla presenza e con il supporto della STP. Inoltre, a seconda degli adempimenti da attuare, è avvenuto l'incontro con i Dirigenti ed i Referenti di volta in volta competenti.
- Attività svolta presso il proprio domicilio professionale, di analisi dei documenti inviati dalla Segreteria, dagli altri componenti della STP, nonché dai Dirigenti Regionali e stesura di relazioni.
- Partecipazione a riunioni e incontri via Skype, laddove richiesto e ritenuto opportuno.