

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente: Dott.ssa Genoveffa Tadonio

Componente: Avv. Francesco Stabile

Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania - Anno 2021 -

*effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Regione Campania ai
sensi dell'art.41 del d.lgs. 97/2016*

Documento approvato col verbale n. 11 della seduta dell'O.I.V. del 23-28/07/2021

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021	4
3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021	5
4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 – CONCLUSIONI	8

Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania - ANNO 2021 -

1. PREMESSA

L'articolo 41 del D.lgs. 97/2016 ha modificato l'articolo 1 della Legge 190/2012, disponendo che: «*L'Organismo indipendente di valutazione **verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ... L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.***».

In coerenza con le previsioni legislative, il testo corrente dell'articolo 4 – lett. k del vigente Regolamento n. 12 “*Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania*”, prevede che l'O.I.V. effettui: «*la verifica della coerenza tra gli obiettivi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli del Piano della performance e la valutazione dell'adeguatezza dei relativi indicatori, di cui al combinato disposto degli artt.44 del d.Lgs. n.33/2013 e 1, comma 8 bis, L. n.190/2012*».

Il documento in esame, quale sintesi delle potenzialità e delle criticità collegate ai due documenti da confrontare, va nella direzione indicata dal legislatore che, negli ultimi anni, ha imposto alle amministrazioni pubbliche di implementare i propri sistemi di pianificazione – organizzazione e programmazione, adeguandoli alle esigenze dell'Ente e superando la logica dell'adozione di atti standardizzati. Le due tematiche impattano sensibilmente sulla organizzazione dell'Ente: è avvertita, pertanto, la necessità, di coniugare il rispetto delle norme e la semplificazione del processo, in maniera tale che i due strumenti di programmazione assumano un ruolo centrale nella gestione ordinaria delle attività delle singole strutture regionali e non rappresentino un aggravio adempimentale. In continuità con il modus operandi seguito dall'Organismo nel passato, anche il presente documento ha lo scopo di supportare l'Amministrazione nel processo di crescita, analizzando gli atti e formulando proposte e raccomandazioni ritenute utili per un maggior efficientamento dell'organizzazione regionale.

Il documento tiene conto della recente conclusione del Ciclo della Performance anno 2020 che ha confermato alcune criticità emerse, riferibili alla qualità degli obiettivi.

Il ciclo 2021, a differenza del passato, porta in sé una novità rappresentata dalla preventiva analisi effettuata dall'Organismo degli obiettivi dei dirigenti di SPL anno 2021¹ – già oggetto di specifica comunicazione. L'OIV rinnova, anche in questa sede, l'auspicio che le indicazioni fornite siano recepite negli atti dell'Amministrazione, ivi compreso il monitoraggio degli obiettivi individuali nel senso indicato dall'Organismo stesso.

I due documenti programmatici oggetto della presente analisi, pur avendo finalità diverse, presentano dei tratti in comune:

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), mappa i rischi *potenziali* presenti nell'organizzazione regionale ed individua le misure organizzative atte a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi. Per prevenire i fenomeni di bad administration l'Ente deve dotarsi, in un'ottica dinamica, degli strumenti idonei per garantire i valori tutelati dal legislatore ed in particolare etica, integrità ed accountability;
- il Piano della Performance (PP), assegna alle strutture dirigenziali di vertice (SPL – strutture di primo livello) e non di vertice (SSL strutture di secondo livello), gli obiettivi annuali, sulla base delle regole dettate dal regolamento dell'Ente (SMiVaP). Gli obiettivi assegnati, frutto di

¹ Il riferimento è alla nota prot. n. 308580 del 9/06/2021

una sana negoziazione tra l'Organo politico (*rectius* le strategie politiche) ed i Dirigenti (*rectius* le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili), sono (o meglio dovrebbero essere) funzionali al raggiungimento di una maggiore efficienza complessiva delle attività poste in essere. La qualità degli obiettivi, la loro coerenza con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, il carattere di sfida degli stessi, la loro coerenza interna, il loro inquadramento nell'intero processo del Ciclo della Performance, sono temi sempre attuali e da monitorare.

Il 2021 rappresenta il quinto anno di applicazione, in Regione Campania, delle previsioni di cui alla "riforma Brunetta" in materia di valutazione del personale (d.lgs. 150/2009). Il sistema, nel suo complesso, è cresciuto e pur evidenziando risultati positivi, frutto di un approccio sempre più maturo alle tematiche inerenti alla performance ed all'anticorruzione, necessita di una semplificazione, attuabile anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi integrati con la finalità di:

- ottimizzare i tempi di predisposizione dei documenti e di rendicontazione dei risultati, anche attraverso l'utilizzo di adeguati sistemi informativi;
- garantire una efficace formazione del personale interessato per garantire un approccio maturo e consapevole;
- sensibilizzare l'organo politico ad utilizzare lo strumento del Ciclo della Performance quale leva per tradurre le strategie politiche in obiettivi annuali, individuali e di struttura;
- rendere coerenti gli obiettivi assegnati con le risorse disponibili e con la nuova organizzazione che l'emergenza epidemiologica ha imposto.

2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione della Giunta regionale della Campania per il periodo 2021/2023 è stato approvato con DGR n. 112 del 23 marzo 2021. Il PTPCT, anche se ha valenza triennale, deve essere adottato ogni anno; esso riveste una valenza programmatica e prevede il pieno coinvolgimento dell'Organo politico che l'approva; esso è stato, inoltre, preceduto dall'emanazione degli indirizzi strategici da parte del Presidente della Giunta Regionale (cfr. nota prot. 2021-2503/U.D.C.P./UFFICIO06 del 09/02/2021 U) con la quale sono stati esplicitati, in linea con gli indirizzi forniti con il Documento di Economia e Finanza regionale, gli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione ed in particolare:

- Prosecuzione delle attività di integrazione tra il sistema dell'anticorruzione e trasparenza e il sistema del ciclo della performance.
- Avvio delle attività di informatizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- Potenziamento del processo di elaborazione e articolazione di misure di prevenzione del rischio corruttivo.
- Potenziamento dell'accessibilità e della fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il PTPCT 2021, pertanto, nell'ottica di dare attuazione alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza – in maniera sostanziale e non meramente formale – ha individuato e declinato le misure ritenute più attinenti al contesto organizzativo regionale.

È utile ricordare che l'Anac – nell'ambito del suo generale potere di indirizzo – ha raccomandato agli Enti di tener conto di diverse problematiche che, in massima parte, sono state sviluppate nel PTPCT e/o in altri documenti dell'Ente. Ci si riferisce, ad esempio, alla consultazione pubblica, alla integrazione con i codici di comportamento, alla metodologia di scelta del RPCT, Dirigente interno all'Ente e supportato da una struttura con autonomia funzionale. In un'ottica di graduale perfezionamento degli strumenti utilizzati, infatti, l'Ente deve tendere al recepimento – laddove applicabili – di tutte le raccomandazioni Anac che, pur non essendo prescrittive, rappresentano un indirizzo autorevole.

Nel rinviare per un maggior dettaglio di analisi al paragrafo 3.2 della Nota di verifica del RPCT - anno 2020 (approvata dall'Organismo in data 19 aprile 2021), è utile ribadire in questa sede che l'amministrazione prosegue nell'attività avviata ed in particolare:

- In tema di trasparenza, provveda a superare le criticità emerse (ed in taluni casi ancora presenti) con le attestazioni degli obblighi di pubblicazione degli anni 2017 e successivi. Le segnalazioni rappresentano, infatti, una potenziale limitazione all'utilizzo dei dati da parte dei cittadini. Per la stessa finalità è necessario, altresì, individuare sempre in maniera puntuale i soggetti tenuti alla pubblicazione del dato, evitando generalizzazioni in alcuni casi ancora presenti. Sarà cura del RPCT assicurare, anche attraverso la proposta di specifici obiettivi trasversali, la tutela degli interessi pubblici riconducibile ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità dell'agire dell'Ente.
- In tema di anticorruzione, invece, provveda all'attività di mappatura dei processi, volta a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità dei soggetti, prevedendo misure specifiche atte ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi. Il tentativo di affinare le tecniche per la mappatura dei processi è sintomo di un approccio alla tematica più maturo che ha, di fatto, superato il costante rinvio delle misure da realizzare al successivo anno, rispetto a quello di riferimento, registrato negli anni precedenti.

In entrambi i casi è necessario, comunque, tendere ad un'attuazione della normativa sostanziale e non meramente formale, attraverso l'individuazione delle misure ritenute più attinenti al contesto organizzativo regionale e preconstituendo condizioni di lavoro che scoraggino i comportamenti corruttivi. In tale prospettiva, come già segnalato anche nel parere al Codice di Comportamento, fondamentale risulta essere il dovere di collaborazione con il RPCT – in capo a tutti i dipendenti – che si esplica in modo particolare nel fornire risposta – tempestiva – alle richieste del RPCT.

Il costante affinamento e la progressiva specializzazione del PTPCT dell'Ente è misurabile attraverso il continuo incremento, negli anni, dei processi analizzati che sono passati dai 188 del PTPCT del 2019, ai 244 del PTPCT 2020, per diventare 279 nel PTPCT corrente, con un incremento rispetto al 2019 del 48% circa.

Tra gli indirizzi strategici dettati dal Presidente, particolare rilevanza assume quello dell'informatizzazione nella gestione del PTPCT. Come segnalato nel PTPCT, infatti, nel corso del 2021 si darà avvio all'utilizzo sperimentale dell'applicativo GZOOM-Anticorruzione. Il tema della disponibilità di strumenti informativi integrati è stato sottolineato più volte dall'OIV, nel corso degli anni e rappresenta – ormai – una priorità per l'Ente.

È necessario, in sintesi, dare piena attuazione alla specifica Linea d'azione n. 86 del Defr "Rafforzamento della capacità amministrativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione", che prevede il **"Potenziamento dello strumento del Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza attraverso un miglioramento della mappatura dei processi grazie ad un più corretto censimento delle attività svolte dagli uffici regionali ed un affinamento delle misure specifiche di prevenzione della corruzione"**.

3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021

Il quinto Piano della Performance della Regione Campania, redatto in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 150/2009, è stato approvato con DGR n. 78 del 2 marzo 2021. Come segnalato in occasione della recente validazione della Relazione sulla Performance anno 2020, il graduale processo di crescita dell'intero sistema e l'utilizzo di un sistema informativo, pur migliorando la gestione, registra ancora delle criticità. La complessità organizzativa dell'Ente, la variabilità delle strutture ordinamentali, l'approccio difensivo in taluni casi registrato, attenuano gli effetti positivi che il percorso avviato nel 2017 ha comunque registrato. La visuale complessiva dei diversi processi gestiti dall'Organismo che incidono sul Ciclo della Performance hanno spinto l'OIV, con il parere reso sull'aggiornamento 2021 del Sistema di Misurazione e Valutazione (DGR n. 28 del 26/01/2021) a prescrivere diversi interventi finalizzati:

- integrazione del Piano della Performance con altri strumenti di programmazione; in particolare, è stato modificato l'art. 2 potenziando proprio l'integrazione con il PTPCT;
- qualità degli obiettivi ed indicatori; sono stati integrati diversi articoli dello SMiVaP, precisando che essi devono essere specifici, innovativi, rilevanti rispetto al ruolo rivestito e successivi alla loro assegnazione;
- per assicurare tempestività al processo di rendicontazione sono stati anticipati i termini inizialmente fissati al 31 marzo per la misurazione in capo alle strutture, anticipandoli al 28 febbraio;
- è stata prevista la trasmissione di tutti gli obiettivi dirigenziali all'OIV, nel tentativo di assicurare un'analisi preventiva degli stessi.

Il Piano della Performance, quale strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti, comprende:

- gli obiettivi strategici annuali di competenza delle Strutture di Primo Livello;
- gli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello.

Prima di procedere ad una analisi più approfondita, si ritiene opportuno precisare che nella presentazione del Piano è specificato che lo stesso è stato declinato nel rispetto degli indirizzi strategici emanati dal Presidente della Regione Campania (cfr.. nota prot. 1608 del 27 gennaio 2021). Esso si articola in cinque paragrafi:

- Par. 1 - Presentazione
- Par. 2 - Analisi di contesto
- Par. 3 - SMiVaP
- Par. 4 - Caratteristiche Generali del Piano
- Par. 5 - Performance per il triennio 2021 – 2023

Nel primo paragrafo è evidenziato come il Piano rappresenti un ulteriore passo in avanti nella direzione dell'integrazione degli strumenti di programmazione dell'Ente. Il Piano della Performance, pertanto, è lo strumento nel quale vengono esplosi gli obiettivi del PTPCT, del DEFRC e degli altri strumenti di programmazione dell'Ente e rappresenta il mezzo attraverso il quale supportare i processi decisionali dell'Amministrazione, in un'ottica di coerenza tra obiettivi e risorse impegnate.

L'analisi del contesto esterno, tema trattato nel secondo paragrafo, mette in evidenza un indebolimento dell'economia campana nel corso del 2020 a causa dell'emergenza sanitaria (fonte Rapporto Svimez sulle economie regionali). Fa seguito, a rappresentazione del contesto interno, la descrizione dell'evoluzione dell'ordinamento amministrativo della Regione Campania, sino all'attuale declinazione delle strutture ordinamentali (il cui numero è pari a 265), con l'indicazione di dettaglio di tutte le strutture che concorrono all'attuazione delle politiche dell'Ente.

Il terzo paragrafo fornisce, invece, informazioni di carattere generale sul nuovo SMiVaP e sulle innovazioni introdotte con la citata DGR n. 28 del 26/01/2021, tenendo conto delle raccomandazioni ed osservazioni formulate dall'OIV (di cui si dirà appresso), oltre che delle criticità applicative emerse nel corso del 2020 in sede di applicazione del Sistema.

Alle caratteristiche generali del Piano della Performance è dedicato il quarto paragrafo, in cui è posta in evidenza l'ulteriore accelerazione nella direzione dell'integrazione degli strumenti di programmazione. In particolare, ai fini del collegamento con gli strumenti di programmazione finanziaria, gli obiettivi strategici definiti nel DEFRC 2021-23 sono stati tradotti in Obiettivi Strategici Triennali, nell'ambito dei quali le Strutture di Primo Livello (SPL) individuano gli Obiettivi Strategici Annuali e gli Obiettivi Operativi, collegati alla linea di azione del DEFRC da attuare. Il processo sarà poi completato con l'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti nei quali confluiranno le linee d'azione DEFRC, non recepite nel Piano della Performance. Il collegamento con il PTPCT, come già accennato, trova attuazione nella previsione, in ottica di semplificazione, di un solo Obiettivo Strategico Annuale trasversale teso a garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione, declinato in successivi Obiettivi Operativi.

Nel paragrafo in esame è precisato, inoltre, che sarà assicurata l'integrazione con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 (approvato con Delibera di GR n. 39/2021).

Infine, come precedentemente segnalato, è stato ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale afferenti alle risorse comunitarie ed alla corretta gestione contabile.

L'ultimo paragrafo – il n. 5 – è dedicato al Piano della Performance per il triennio 2021-23 che, tenuto conto anche delle raccomandazioni dell'OIV espresse in diversi documenti, si caratterizza per una forte contrazione del numero degli Obiettivi trasversali. A tal fine si prende atto, infatti, che nel corso del 2019, allo scopo di semplificare e condividere i sub processi che compongono l'intero ciclo della Performance della Regione Campania, il Direttore per le Risorse Umane ha costituito uno specifico gruppo di lavoro che ha condiviso la necessità, più volte segnalata anche dal precedente OIV, di ridurre il numero di obiettivi / azioni, soprattutto di quelli di natura trasversale. Il Piano approvato risente di tale indirizzo e tende a coniugare efficacia e semplificazione dell'intero ciclo della Performance.

Ormai, da qualche anno, il Piano della Performance della Regione Campania prevede degli obiettivi trasversali in materie di particolare rilievo (trasparenza e anticorruzione, corretta gestione contabile ed in materia di gestione dei fondi comunitari). Il Piano, infatti, si caratterizza per la presenza di obiettivi "obbligatori" per tutte le strutture nelle materie sopra indicate, che si affiancano agli altri obiettivi "ordinari", la cui individuazione è lasciata alla negoziazione dirigenti-organo politico, tenuto conto delle previsioni del DEFR. La previsione di obiettivi di natura trasversale, attraverso i quali l'Amministrazione persegue le proprie strategie con il concorso di tutte le Strutture nelle seguenti tematiche, sono riferiti a:

- Corretta gestione contabile, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività regionale.
- Trasparenza e anticorruzione, per una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- Gestione delle risorse comunitarie, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte in sede nazionale ed europea sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa, con impatto sui risultati.

In particolare, in questa sede assume particolare rilievo la declinazione degli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione. L'art. 11 del vigente SMiVaP, infatti, assegna un delicato compito, tra gli altri al RPCT, in tema di definizione di specifici obiettivi nelle materie de quibus. Il successivo art. 14 assegna allo stesso RPCT compiti anche in materia di misurazione dei risultati. La ratio della proposta è da individuare nella esigenza di corroborare e supportare in maniera proattiva l'azione del RPCT nel corso del 2020. In continuità rispetto al passato, pertanto, il RPCT ha proposto gli obiettivi trasversali di seguito indicati.

TAB n. 1 A- Obiettivi trasversali in materia di anticorruzione - SPL

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL			
Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione		Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT /Riscontri richiesti dal RPCT	100%
		Numero complessivo di Misure specifiche di prevenzione del rischio proposte dalla SPL per i processi afferenti alla SPL e alle SSL in essa incardinate / Numero di SSL incardinate nella SPL	30%
		Livello di adeguatezza e tempestività del monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT	100%

TAB n. 1 B - Obiettivi trasversali in materia di anticorruzione - SSL

Obiettivi Operativi per le SSL				
Descrizione	Peso	Azione	Indicatore	Target
Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di anticorruzione, trasparenza e accesso	6	Evasione nei tempi prescritti dalla legge delle istanze di accesso civico	N° di istanze evase dalla SSL entro i termini di legge / N° istanze ricevute dalla SSL nell'anno	100%
		Riscontro adeguato alle SPL di appartenenza sulle attività svolte e gli obblighi previsti in materia di anticorruzione e trasparenza	N° di riscontri tempestivamente forniti alla SPL di appartenenza / N° di riscontri dovuti o richiesti dalla SPL di appartenenza	100%
Garantire l'attuazione degli interventi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	6	Attuazione di una o più Misure di prevenzione della corruzione, ivi inclusa la Misura della Trasparenza	Indicatori relativi alle Misure individuate.	100%
		Verifica della coerenza tra le tipologie ex art. 35 D.Lgs. 33/2013, i processi mappati nel PTPCT e quelli eventualmente mappati per il controllo di gestione.	Produzione di un report finalizzato alla armonizzazione tra le tipologie di procedimento ex art. 35 D.lgs. 33/2013, i processi mappati nel PTPCT e quelli eventualmente mappati per il controllo di gestione.	on/off

La conferma di specifici obiettivi di struttura presenti nel Piano della Performance 2021 assegnano un peso alla capacità delle SPL (ma anche SSL) di fornire riscontri adeguati e tempestivi al RPCT. La più volte richiamata correlazione tra i due strumenti di programmazione (Piano della Performance e PTPCT) rappresenta un valido tentativo per assicurare la piena collaborazione al RPCT. La scelta fatta dall'Amministrazione va, ancora una volta, nella direzione di dare certezza, nei tempi e nei contenuti, all'intero processo riguardante il ciclo dell'anticorruzione. Più volte, nel passato, il RPCT ha segnalato difficoltà nell'acquisire le informazioni utili per la predisposizione degli atti di competenza, attesi i ritardi e/o gli inadempimenti di alcune strutture.

Anche l'O.I.V., in diverse occasioni, ha rimarcato la necessità che il RPCT eserciti il proprio ruolo di vigilanza e di controllo in modo completo e, in tale ottica, è stato richiamato anche il dovere di collaborazione in capo a tutti i dipendenti, che si esplica in modo particolare nel fornire risposta – tempestiva – alle richieste del RPCT. Il dovere di collaborazione è stato, altresì, rafforzato anche nel recente aggiornamento del codice di comportamento regionale.

4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 – CONCLUSIONI

Lo SMiVaP dell'Ente assegna particolare rilevanza alla prevenzione della corruzione, sia per la misurazione dei risultati organizzativi, che per quelli individuali. Infatti, come segnalato, tra gli obiettivi strategici trasversali presenti nel Piano della Performance, particolare rilievo assumono quelli in materia di Trasparenza e Anticorruzione, attesa la necessità di assicurare una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione. Inoltre, l'art. 7 del regolamento prevede che un obiettivo individuale dei dirigenti dovrà essere

obbligatoriamente riferito al tema della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con particolare riferimento a specifici output e/o alla previsione di strumenti di semplificazione e/o di organizzazione interna del lavoro ai fini dell'espletamento delle attività in questione. Il progressivo consolidamento del percorso di crescita avviato nel 2017 ha, pertanto, consentito di valorizzare il tema della trasparenza nel Ciclo della Performance:

- nei comportamenti organizzativi dei dirigenti (inizialmente questo aspetto rappresentava l'unico elemento di integrazione dei due Piani);
- nella previsione di obiettivi di struttura trasversali, declinati e misurati su indicazione del RPCT;
- nella obbligatoria previsione di specifici obiettivi individuali.

Pertanto, gli effetti sulla performance - individuale e di struttura - della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza sono evidenti e ben calibrati e rispondono alle raccomandazioni Anac sul tema. È necessario, però, che l'Amministrazione prosegua nelle attività per raggiungere due ulteriori obiettivi:

- a) individuazione di obiettivi coerenti con le attività della struttura. La recente validazione della Relazione sulla Performance anno 2020 ha, infatti, evidenziato, anche con riferimento al tema in esame, la presenza di numerosi obiettivi *non valutabili*. La scarsa attenzione posta nella fase di attribuzione degli stessi (o anche in quella del loro monitoraggio) denota un approccio adempimentale. La maturità raggiunta del sistema, infatti, può (o meglio deve) garantire la presenza di obiettivi specifici, calati nella realtà della struttura ed utili per garantire le finalità previste dalla norma in tema di buona amministrazione e finalizzati a raggiungere i target del PTCPT;
- b) va rafforzato, costantemente, il dovere di collaborazione da parte di tutti i dipendenti e, in particolar modo, dei dirigenti nei confronti del RPCT. La previsione di obiettivi di struttura, come illustrato nel paragrafo precedente, collegati alla tempestività ed esaustività delle risposte fornite al RPCT denota uno sforzo ancora in atto di garantire il corretto sviluppo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione. Anche il nuovo codice di comportamento dell'Ente è intervenuto – su richiesta dell'OIV – sul tema, rafforzando tale principio. L'OIV ritiene che obiettivi siffatti garantiscono una crescita culturale degli attori – dirigenti ed organo politico. La strada intrapresa, infatti, potrà essere superata allorquando l'attuale **obbligo di collaborazione sarà percepito come dovere** da parte di tutti gli interessati.

L'OIV ritiene necessario sottolineare, altresì, che un ulteriore sforzo dell'amministrazione deve essere rivolto alla semplificazione dei processi, in maniera tale che gli stessi possano realmente rappresentare uno strumento gestionale utile e non un appesantimento adempimentale. In tale ottica, come segnalato anche nel recente rapporto di validazione della relazione sulla performance 2020, sono auspicabili scelte metodologiche che evitino la duplicazione di obiettivi trasversali. La delicata tematica dell'anticorruzione, infatti, investe nel suo complesso l'intera struttura di primo livello. L'attuale previsione di molteplici e diversi obiettivi assegnati alle singole SPL e alle SSL correlate, se da un lato assicura una correlazione tra responsabilità dirigenziale e risultati raggiunti, dall'altro depotenzia il ruolo di coordinamento della stessa SPL. Le responsabilità in materia di anticorruzione, in considerazione dell'organizzazione dell'Ente, sono essenzialmente in capo al dirigente della SPL, coadiuvato dai dirigenti delle diverse SSL di cui la SPL si compone. Per coniugare semplificazione ed incisività dell'azione amministrativa si suggerisce di individuare (il riferimento è evidentemente a tutti gli obiettivi trasversali presenti nel Piano della performance) solo obiettivi in capo alle SPL. Il risultato raggiunto da queste strutture, quale sintesi delle attività di tutte le unità dirigenziali assegnate alla stessa, potrà essere assegnato alle SSL prevedendo un peso predeterminato per ciascuno degli obiettivi trasversali. Il risultato della SPL, in altre parole, si calerebbe anche alle SSL. Il vantaggio di tale soluzione, oltre alla evidente semplificazione legata alla riduzione nel numero degli obiettivi con tutte le complessità che ciò determina, esalta il ruolo di sintesi della SPL e garantisce la creazione di uno spirito di squadra, essendo tutte le strutture coinvolte ed interessate al pieno

raggiungimento dei risultati – di gruppo – assegnati alla SPL. Del resto, la specificità della SSL potrà – comunque – essere garantita nell'ambito del sub processo degli obiettivi individuali. Più volte l'OIV ha, infatti, sottolineato l'opportunità di semplificazione del Piano della Performance, anche in un'ottica di maggiore fruibilità del documento per gli stakeholders. La riduzione degli obiettivi (unita ad un miglioramento qualitativo degli stessi) deve, pertanto, rappresentare un elemento caratterizzante dei futuri cicli.

L'OIV, inoltre, effettuata l'analisi – sintetica – dei due documenti approvati dall'Ente, formula in un'ottica propositiva, le seguenti ulteriori raccomandazioni (alcune delle quali già oggetto di segnalazioni nel passato), in quanto ritenute necessarie per il progressivo perfezionamento del sistema dalla performance e dell'anticorruzione (e non solo). Ci si riferisce, in particolare, alla necessità di rendere disponibile un sistema informativo integrato. Per assicurare la necessaria complementarietà e la coerenza dei diversi strumenti di programmazione dell'Ente, nonché per superare l'autoreferenzialità del sistema, va superata l'attuale infrastruttura che non garantisce l'integrazione tra ambiti differenti e parimenti qualificanti l'attività dell'ente. Oltre al ciclo della performance e dell'anticorruzione, infatti, quello relativo al bilancio, alla gestione dei fondi comunitari, al controllo di gestione, vanno gestiti con strumenti tra loro interconnessi. La recente istituzione di uno specifico ufficio speciale (Ufficio Speciale per la Crescita e la transizione digitale) e la volontà del legislatore di digitalizzare la pubblica amministrazione (cfr. da ultimo il dl 77/2021) potrebbero accelerare un intervento in tale direzione.

Il tema dell'integrazione dei diversi strumenti di programmazione dell'Ente va, ancora una volta, sottolineato. L'art. 10 dello SMiVaP, in particolare, evidenzia il ruolo del Piano della Performance, quale strumento di attuazione degli indirizzi strategici dell'Ente. È necessario, pertanto, garantire un forte collegamento tra DEFR e Ciclo della Performance nel suo complesso. In realtà il primo documento non sempre esprime le strategie dell'Ente, atteso il dettaglio di rappresentazione ancora presente. Le strategie del DEFR vanno poi tradotte in obiettivi – di struttura e/o individuali – in maniera tale da dare sostanza puntuale ai *desiderata* dell'organo politico. Va, in tale ottica, assicurata una regia condivisa nella stesura dei documenti programmatici (Defr, documenti contabili, Programmazione dei fondi comunitari, Piano della Performance, PTPCT), proprio per garantire una più diretta ed immediata interconnessione tra gli stessi.

La complessa organizzazione regionale, che consta di oltre trenta SPL, pone in evidenza la tematica relativa alla standardizzazione delle procedure per limitare distorsioni nell'applicazione delle regole previste, sia in tema di PTPCT che in quello del ciclo della Performance. Tale risultato potrà essere raggiunto potenziando il ruolo sia del RPCT che dell'ufficio competente in materia di Performance. Le due strutture, infatti, sono chiamate, per quanto di competenza, a governare il processo di cambiamento in atto, da realizzarsi nei vari momenti che caratterizzano i due cicli ed in particolare quello relativo alla verifica dei risultati raggiunti (anche in corso d'anno) da tutti gli attori, al fine di avere un feedback costante e tempestivo sui risultati conseguiti e per attivare, anche in corso d'opera, i meccanismi necessari al raggiungimento finale degli obiettivi programmati. Fondamentale importanza è rivestita anche dal gruppo di controller, sia in tema di Performance che di anticorruzione e trasparenza. Attualmente il loro operato non è coordinato dalle citate strutture, dipendendo direttamente dai responsabili degli uffici di appartenenza. Il loro ruolo, soprattutto in materia di performance, nel corso del 2021, è stato valorizzato, in considerazione della rettifica apportata allo SMiVaP (cfr. art. 9 c.4). I dirigenti coordinatori, infatti, *svolgono la loro funzione nell'ottica di garantire il rispetto dei tempi nelle diverse fasi del Ciclo della Performance, la coerenza metodologica della rendicontazione degli obiettivi strategici ed operativi, riferendo eventualmente e tempestivamente al Responsabile della Struttura di Primo Livello*. L'attivazione di percorsi formativi specifici, anche attraverso giornate di confronto e di autoformazione, potrebbero aiutare a raggiungere l'obiettivo di maggiore uniformità applicativa delle regole, con evidente beneficio anche rispetto alla tempestività dei processi. Il coordinamento del RPCT e dell'ufficio competente in materia di Performance, con l'ausilio del gruppo dei controller, deve, altresì, tendere ad una razionalizzazione delle richieste di dati alle strutture in

materia di anticorruzione, trasparenza, performance, privacy, DEFR e controllo di gestione. L'auspicio è quello di provare a predisporre dei format di richieste dati unici, da somministrare periodicamente, che includano le differenti richieste nelle citate materie, razionalizzandone i tempi. Siffatta organizzazione potrebbe favorire un approccio sostanziale alle tematiche da parte delle strutture, evitando la burocratizzazione degli strumenti e superando l'approccio adempimentale, ancora latente.

In tale ottica, per entrambi i processi, si sottolinea -ancora una volta- l'importanza del rispetto dei tempi previsti, ordinatori o perentori che siano. La tempestiva conclusione delle singole fasi dei due cicli (approvazione dei piani, loro monitoraggio, rendicontazione finale) assume, infatti, una notevole importanza per l'efficacia dei cicli stessi. È chiaro (in tale ottica ed attesa la maturità raggiunta dall'Amministrazione dal 2017 ad oggi) che la tempestiva conclusione di tutte le fasi del ciclo della Performance e dell'Anticorruzione consente non solo una corretta programmazione annuale delle attività ma anche di applicare i risultati registrati, soprattutto se negativi, nei cicli immediatamente successivi. I benefici di un processo tempestivo, in termini di efficacia dello stesso, sono evidenti.

L'OIV segnala, infine, la necessità di rafforzare le procedure di partecipazione dei cittadini e degli stakeholders, sia nella fase di predisposizione dei documenti che in quella successiva della rendicontazione. Va data attuazione, nel ciclo della performance, alle previsioni di cui all'art. 19 bis del d.lgs. 150/2009, formalizzando il previsto *percorso graduale finalizzato all'adozione di strumenti e modelli di valutazione partecipativa* indicato nell'art. 6 comma 3 dello SMiVaP. Il potenziamento del confronto con i cittadini, in un'ottica di maggiore trasparenza e accountability dell'amministrazione, è di primaria importanza e va assicurato, gradualmente, anche attraverso la previsione di specifici obiettivi da assegnare alle strutture interessate.

firmato

Presidente dell'O.I.V.: Prof. Riccardo Realfonzo
Componente: Dott.ssa Genoveffa Tadonio
Componente: Avv. Francesco Stabile