



Consiglio Regionale della Campania

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED

INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2024

INDICE

PREMESSA

1. Performance Organizzativa.
 - 1.2 Performance individuale.
 - 1.3 Processo di attuazione del ciclo della performance.
 - 1.4 Infrastruttura di supporto, sistemi informativi, informatici a supporto e contabilità analitica
2. Attuazione del programma Triennale per la trasparenza e l'integrità ed il rispetto degli obblighi di Pubblicazione.
3. Definizione e gestione standard di qualità, controllo di regolarità amministrativa e regolarità contabile, presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, coinvolgimento stakeholder, grado di soddisfazione degli utenti
4. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

PREMESSA

Il presente documento è redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania, ai sensi dell'art. 14, Co. 4, lett. a), del D.lgs. n. 150 del 2009 e tiene conto del monitoraggio effettuato durante l'anno per la verifica anche dell'avanzamento delle attività legate al ciclo della performance 2024.

Riassume sinteticamente la coerente applicazione, da parte dell'Amministrazione, degli strumenti e delle misure previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e dell'attuazione del PIAO 2024/2026 aggiornato ed approvato con delibera UdP n.207 del 31 gennaio 2024, in uno al PTPCT - triennio 2024/2026, poi modificato con delibera n.208 del 19 marzo 2024, documenti regolarmente pubblicati sul sito Amministrazione trasparente, cui si rimanda.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente alla data odierna, è stato aggiornato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 227 del 21 maggio 2024, in applicazione dell'art.7, co.1 del D.lgs.150/2009; su tale SMIVAP l'OIV ha espresso il prescritto parere favorevole, preventivo e vincolante, con verbale n. 7 del 16.05.2024.

Si fa osservare che nell'esercizio 2025 è in corso la procedura per l'aggiornamento dello SMiVap; la stessa è stata sottoposta all'OIV in data 28 marzo 2025 per il relativo parere preventivo e vincolante. L'OIV ha espresso il proprio parere favorevole con verbale n.6 del 29 marzo 2025.

Nel PIAO 2024/2026, approvato con la deliberazione UdP n.207/2024, poi modificato con delibera UdP n. 208/2024, alla sezione "2.1 Collegamento tra Valore Pubblico ed Obiettivi Strategici" l'Amministrazione ha ripreso gli obiettivi strategici triennali approvati con delibera UdP n. 79 del 7 aprile 2022 e che qui si riportano:

- a) Valorizzazione del ruolo del Consiglio e, in particolare, degli organismi e delle consultazioni consiliari in considerazione delle loro precipue attività di collegamento tra l'Ente e il territorio, sia quali portatori di istanze collettive, sia quali garanti della effettività della tutela degli interessi della collettività;
- b) Assicurare la continuità di funzionamento degli uffici di supporto agli organi del Consiglio;
- c) Migliorare la produzione normativa del Consiglio:

1. Adozione delle procedure necessarie alla istituzione e al funzionamento di un ufficio legislativo di chiaro supporto alle attività dei consiglieri e strumento idoneo al più efficiente conseguimento degli obiettivi;

2. Potenziamento del raccordo tra il Consiglio regionale e la Giunta.

d) Promozione della transizione digitale:

1. Potenziamento ed ottimizzazione delle piattaforme informatiche esistenti e loro integrazione;
2. Adattamento delle dotazioni informatiche alle nuove modalità di lavoro

e) Incremento dell'efficienza organizzativa e della trasparenza

1. revisione dinamica del regolamento interno;
2. adozione delle procedure necessarie alla riorganizzazione degli uffici e all'adozione del regolamento di contabilità;
3. verifica e riallineamento della consistenza patrimoniale dell'ente;
4. revisione straordinaria dei residui per l'esatta determinazione dell'avanzo di amministrazione, anche alla luce degli accantonamenti necessari per il riequilibrio del bilancio consiliare;
5. verifica del sistema di valutazione della performance ed eventuali modifiche ed integrazioni;
6. predisposizione di regolamento per la pubblicazione di decreti e determine dirigenziali nel rispetto della vigente normativa nazionale e regionale.

Successivamente, con l'aggiornamento del PIAO 2024/2026, l'Amministrazione del Consiglio Regionale ha individuato gli obiettivi specifici ed operativi, di cui alla determina dirigenziale del Segretario Generale n.272 del 29 febbraio 2024, poi integrata dalla determina dirigenziale del Segretario Generale n. 310 del 19 marzo 2024.

1) Performance Organizzativa

La Performance organizzativa, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione adottato dal Consiglio Regionale, è collegata al raggiungimento degli Obiettivi operativi di Struttura collegati alle Linee Operative di attività (LOA), assegnate con atto amministrativo del Segretario Generale.

Il Piao contiene le indicazioni relative alla performance organizzativa, agli obiettivi strategici, agli obiettivi operativi specifici, individuali e/o di gruppo da assegnare al personale, alle attività lavorative potenzialmente svolgibili in modalità agile, ai capitoli di bilancio afferenti a ciascuna sotto LOA, agli obblighi e alle modalità di pubblicazione previsti dal programma della trasparenza, alle aree di rischio ed alle relative misure anti-corruttive, nonché ai fabbisogni formativi identificati.

Gli indicatori di primaria importanza, ai fini della loro misurazione, sono stati individuati per la loro concretezza, misurabilità e confrontabilità, in quanto gli stessi sono riscontrabili rispettivamente con provvedimento deliberativo e determina dirigenziale oltre che calibrati tenendo conto anche delle caratterizzazioni del Consiglio Regionale della Campania.

A tale riguardo, l'Oiv anche nel corso dell'anno 2024, ha potuto constatare come si sia confermato il miglioramento avutosi già nel 2023, pur continuando a porre attenzione alla determinazione degli indicatori e

dei target, seguendo il principio della loro *rilevanza e pertinenza rispetto all'elemento cui si riferiscono, affinché possano essere considerati coerenti con gli obiettivi pregressi, accurati e quanto più possibile "oggettivi", dotati di temporalità e rilevati con cadenza periodica, fruibili e, quindi, pubblicati nel rispetto della norma e comprensibili".*

Il processo prevede fasi di monitoraggio intermedie effettuate dall'OIV e per il tramite della struttura tecnica, pervenendo all'acquisizione dei dati caricati nelle schede LOA e sottopone gli esiti del monitoraggio agli Organi di vertice al fine di garantire eventuali e dovuti interventi correttivi.

L'approvazione delle schede LOA anno 2024, di cui alla sezione della Performance del Piao 2024/2026, è stata demandata al Segretario Generale. Al riguardo il Segretario Generale a seguito dell'approvazione del PIAO entro il mese di febbraio assegna con proprio atto, a tutti i dirigenti, gli obiettivi operativi delle strutture di appartenenza attraverso il consolidato strumento delle schede LOA; nei successivi 15 giorni, sono assegnati, a cura del Segretario Generale, gli obiettivi individuali, determinando il relativo peso, ai dirigenti mediante apposita scheda di cui in Allegato. Per il 2024, la formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti avviene entro 15 giorni dall'esecutività della delibera dell'UdP che approva il presente aggiornamento.

Ogni dirigente assegna al personale afferente alla propria struttura, con atto scritto, nei successivi 15 giorni, gli obiettivi da raggiungere. Per il 2024, la formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi individuali è già realizzata nelle forme in uso.

Le Loa concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici definiti dall'Ufficio di Presidenza sopra indicati e volti a realizzare un assetto razionale per un'amministrazione semplice e veloce, la professionalità delle risorse umane, un'amministrazione ad alta tecnologia, responsabile ed attenta ai costi.

Il ciclo della performance prevede, una fase di monitoraggio da parte dell'OIV, che affianca quello della dirigenza, al fine di verificare lo stato di avanzamento della performance in tutte le sue articolazioni.

I dati relativi alle LOA, in continuità con gli anni precedenti, sono stati inseriti nel supporto informatico dedicato, denominato "Performance 2024" che rappresenta il solo metodo previsto dal sistema di valutazione per permettere di monitorare costantemente l'avanzamento delle attività avendo il caricamento dei dati valore di certificazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua nelle schede di valutazione l'Area A, che valuta la performance organizzativa; la stessa è collegata alla realizzazione degli obiettivi operativi di struttura relativi alle Linee Operative di attività (LOA) con l'attribuzione di punteggi fino a 10- 25 -30 - 40.

1.2 Performance individuale e comportamenti organizzativi

Il Sistema adottato dal Consiglio prevede che la Performance Individuale venga misurata valutando sia l'apporto del singolo dipendente al conseguimento degli obiettivi della struttura che la professionalità e

l'impegno profuso nello svolgimento della propria attività lavorativa.

I dirigenti governano la performance della loro struttura attraverso lo strumento consolidato delle schede LOA che riportano anche l'indicazione degli obiettivi previsti per l'unità dirigenziale da loro diretta e assegnati con specifico atto, ai propri dipendenti.

Agli obiettivi assegnati ai dirigenti si aggiunge l'obiettivo del rispetto dei tempi medi di pagamento di cui all'art.4 del D.L. del 24/02/2023, n.13 che, per i dirigenti non apicali incide sulla performance individuale con un peso non inferiore al 30 %.

A tale proposito si rappresenta che nel 2024 il Consiglio Regionale ha rispettato ampiamente l'obbligo normativo, avendo raggiunto un tempo medio di pagamento di 11 gg, rispetto al termine massimo di 30 gg., come da attestazione del 08.01.2025 - prot. n. 256/2025, trasmessa dal Dott. Rosario Di Bernardo, della Direzione Generale Risorse umane, finanziarie e strumentali, Servizio Bilancio, Ragioneria e contabilità analitica.

L'OIV rileva per l'anno 2024 che, le indicazioni date per gli anni precedenti, riferite cioè alla tardiva approvazione ed assegnazione degli obiettivi, tracciati e calibrati per ogni dipendente, finalizzate anche ad ottenere un giudizio differenziato e alla evidenziazione del merito in coerenza con l'art.9, comma 4, lett.} e, del D.lgs.150/2009, sono state recepite anche riguardo alla differenziazione, grazie all'impiego della formula del criterio di calcolo dello scarto quadratico medio previsto dallo SMIVAP, per misurare il grado di differenziazione dei giudizi del personale.

Evidenzia, inoltre, che per il 2024 la pesatura degli obiettivi è stata effettuata dal Segretario Generale attraverso la formalizzazione degli stessi assegnati ai dirigenti con determina dirigenziale n.272/ 2024, poi integrata dalla determina dirigenziale n. 310 del 12 marzo 2024, mentre per l'anno 2025, i criteri applicativi sono stati recepiti correttamente in sede di PIAO.

L'Oiv prende atto, anche secondo quanto evidenziato dal Presidente dell'Organismo precedentemente in carica, che la Dirigenza apicale ha ben recepito le indicazioni date nelle passate relazioni, procedendo in un "nuovo processo di approccio " al concetto di Performance, caratterizzando nuovi procedimenti, poi approvati dall'Ufficio di Presidenza, e che consentono di concludere il ciclo della performance in tempi molto soddisfacenti.

Con riferimento alla fase della misurazione e valutazione dei risultati del personale dipendente fino al livello dei funzionari, i dirigenti provvedono ad effettuare la valutazione delle unità assegnate attraverso le schede apposite di valutazione regolarmente caricate nel supporto informatico *Performance 2024*, rispettando la procedura prevista dal Sistema. Una volta concluse le ultime operazioni per la implementazione completa dei dati si attende la comunicazione di chiusura ciclo a cura del dirigente del Servizio Performance e Supporto OIV, deputato a tale adempimento.

Competenti, invece, alla valutazione dei dirigenti incardinati nella corrispondente struttura delle

direzioni, sono i Direttori Generali.

Le valutazioni sono notificate agli interessati; entro e non oltre 10 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione, il valutato può presentare una richiesta di riesame in forma scritta, motivata e circostanziata e riferita esclusivamente al processo di valutazione.

La competenza a decidere sulle richieste di riesame segue una precisa articolazione, cui si rimanda per una approfondita trattazione, indicata al paragrafo 19 dello Smivap.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua nelle schede di valutazione l'Area B, che **valuta la performance individuale**, riferita al livello di realizzazione degli obiettivi specifici individuali con l'attribuzione di punteggi fino a 15-20-25-30

Infine il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua nelle schede di valutazione l'Area C, relativa alle competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi, utili ai fini dello svolgimento delle funzioni assegnate suddivisi in 6 parametri di valutazione con punteggi da 0 a 5, tra cui anche la capacità di valorizzare i propri collaboratori anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance, con l'attribuzione di un punteggio massimo fino a 30.

1.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

In ordine all'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, l'OIV ha constatato, anche per l'anno 2024, che i tempi dettati dal Sistema e quelli adottati dall'Amministrazione, a partire dall'assegnazione degli obiettivi, sono sensibilmente migliorati.

1.4 Infrastruttura di supporto, Sistemi informativi e informatici a supporto

Struttura di supporto

L'OIV evidenzia che dal 1° gennaio 2024 l'articolazione delle strutture amministrative derivanti dall'entrata in vigore del Regolamento concernente il nuovo Ordinamento amministrativo del Consiglio regionale della Campania ha preso avvio operativamente, procedendo in primis al conferimento degli incarichi dirigenziali per le strutture di nuova istituzione in conformità a deliberazioni dell'UdP; attribuendo, con determina dirigenziale n. 1392 del 29 dicembre 2023 alle strutture di vertice una congrua dotazione di personale da assegnare alle unità dirigenziali. Per effetto di tali atti, il Servizio Performance e Supporto OIV è stato individuato quale struttura amministrativa deputata alla gestione della performance dell'Ente, il cui incarico è stato attribuito alla dott.ssa Lucia Sorrentino.

All'interno di tale Servizio è incardinata la Struttura tecnica di supporto OIV e l'unità di dipendente assegnato è rappresentato dal funzionario dott.ssa Rosa Nocerino.

La Struttura Tecnica ha svolto ottimamente e regolarmente la propria attività di supporto, sia come assistenza diretta all'Organismo durante le sedute, garantendo la ricezione e la trasmissione della corrispondenza da e per l'OIV, assicurando l'attività di interfaccia tra le richieste dell'OIV e i titolari delle strutture dirigenziali, al fine di ottimizzare e promuovere l'avanzamento del processo di misurazione della performance, attraverso la redazione di report e tabelle, che al dirigente per la predisposizione degli atti richiesti, collaborando proficuamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come, ad esempio, il nuovo documento in bozza del Sistema per l'aggiornamento anno 2025, in corso di approvazione nel corrente anno.

Inoltre, il lavoro di verifica sulla progressiva implementazione del supporto informatico ha consentito di avviare la fase propedeutica relativa alla registrazione dei punteggi assegnati nella valutazione dei dipendenti e di evidenziare i dati mancanti, parziali o recanti anomalie o discrasie.

Sistemi informativi e informatici a supporto

Si prende atto che l'Ente fa uso di sistemi informatici a supporto del processo di monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi e degli obiettivi individuali.

Ciò incide in modo significativo sulla riutilizzabilità dei dati presenti nel sistema informativo contabile dell'Ente ai fini della costruzione degli indicatori e sulla stabilità e tracciabilità dei dati afferenti tutto il ciclo valutativo.

L'OIV apprezza che l'Ente abbia in dotazione un sistema informatico, poiché ciò consente di avere una tracciabilità certa di tutto il processo e degli esiti delle valutazioni.

La tracciabilità del processo è, peraltro, funzionale a semplificare il riutilizzo degli esiti delle valutazioni per le diversità cui sono connesse: conferimento di incarichi di responsabilità, progressioni economiche e progressioni di carriera.

Contabilità Analitica

L'OIV prende atto che non risulta sia presente ed utilizzato un sistema di contabilità analitica; un sistema di questo tipo consentirebbe di usufruire di indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni.

Si rileva che pur in presenza di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle performance i dati riportati nel Piano e nella Relazione sulla performance sono elaborati manualmente; sarebbe auspicabile per il futuro l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici ed operativi, prevedendo uno scambio informativo automatizzato.

Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della performance, garantendo,

tra l'altro, un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.

L'OIV suggerisce di avviare idonee iniziative funzionali alla interoperabilità tra i sistemi informativi, che consentano di tracciare i flussi informativi del ciclo di gestione della performance.

L'Amministrazione ritiene che il contesto organizzativo e le peculiarità dell'Ente non consentano di prevedere l'attivazione di sistemi di contabilità analitica a supporto della misurazione e valutazione della performance.

2) Attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed il rispetto degli Obblighi di Pubblicazione

Nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (di seguito PTPCT) adottato sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità, aree di rischio, controlli interni, unitamente allo sviluppo della cultura dell'integrità.

L'OIV, per l'anno 2024 ha dato continuità, anche in modalità da remoto, alla collaborazione con il responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, incardinata nella figura del Segretario generale, verificando l'attuazione del piano e risolvendo efficacemente le problematiche rilevate.

La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" è centralizzata con la pubblicazione dei documenti trasmessi dai competenti settori dell'Ente. La struttura della sezione è in linea con le prescrizioni del d.lgs. 97/2016 che ha modificato e integrato il d.lgs. 33/2013.

È opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività e, attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica, sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti.

Inoltre, è opportuno prevedere una modalità di captazione del grado di soddisfazione degli utenti del sito istituzionale dell'Ente, quando operativamente interagiscono, al fine di acquisire elementi utili per il miglioramento.

Riguardo poi, agli obblighi di pubblicazione nella sezione trasparenza dell'Ente annualità 2024, l'OIV, in attuazione della delibera ANAC n. 213/2024, ha effettuato una rilevazione in data 31.05.2024, provvedendo alla compilazione della griglia di trasparenza e alla redazione del documento di attestazione, acquisita sulla piattaforma ANAC con ricevuta di registrazione n. 44393 in data 25.06.2024, pubblicata sul sito internet dell'Ente sezione "Amministrazione Trasparente".

Successivamente l'OIV, in attuazione della delibera ANAC n. 213/2024, ha effettuato il monitoraggio con rilevazione in data 30.11.2024, provvedendo alla compilazione della griglia di trasparenza e alla redazione del documento di attestazione, acquisita sulla piattaforma ANAC con ricevuta di registrazione n. 67900 in data 11.12.2024, pubblicata sul sito internet dell'Ente sezione "Amministrazione Trasparente".

In sede di monitoraggio non sono emerse carenze in termini di pubblicazione.

3) Definizione e gestione standard di qualità, controllo di regolarità amministrativa e regolarità contabile, presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, coinvolgimento stakeholder, grado di soddisfazione degli utenti

Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente non ha definito gli standard di qualità e conseguentemente non ha pubblicato sul proprio sito internet la "Carta dei Servizi".

Si ricorda che la pubblicazione della carta dei servizi e gli standard di qualità sono esplicitamente previsti dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, il quale dispone che le "pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, "ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Controlli di regolarità amministrativa e regolarità contabile

L'OIV prende atto di quanto emerso dalle interlocuzioni con il Segretario Generale.

In particolare, i controlli di regolarità amministrativa si sviluppano in via preventiva attraverso un duplice intervento di verifica che interviene prima dell'efficacia dell'atto.

Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità

Si prende atto della specifica sezione del PIAO riguardante il piano delle azioni positive, nella quale sono individuate azioni con le relative tempistiche riconducibili all'ambito delle pari opportunità.

Con piano delle azioni positive 2024/2026, in continuità con il Precedente Piano di Azioni Positive del 2023-2025, alla luce delle attività svolte e dei risultati raggiunti, l'Amministrazione si è proposta di individuare le misure da attuare per prevenire e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, favorendo il benessere lavorativo delle persone, tenendo presente tutti i vincoli finanziari, normativi e organizzativi dell'attuale assetto dell'amministrazione. Pertanto, nel corso del triennio 2024-2026 il Piano delle azioni positive si è proposto di introdurre azioni in grado di produrre benefici tangibili al personale dell'Amministrazione. A tal fine

sono individuate le seguenti macroaree: 1. Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere 2. Formazione e riqualificazione professionale 3. Attivazione della rete regionale contro le discriminazioni 4. Rafforzamento e Promozione del ruolo e delle attività del CUG 5. Benessere organizzativo 6. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Coinvolgimento stakeholder

Non risulta effettuata la giornata della trasparenza nel corso del 2024, in quanto l'Ente ha partecipato alla Giornata della trasparenza 13.12.2024.

In occasione del trentennale della istituzione, la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative, tramite il Gruppo di lavoro dei Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, cui partecipa anche l'omologo Ufficio del Consiglio regionale della Campania, ha inteso promuovere una comune Giornata della Trasparenza sul tema "Il Consiglio regionale contribuisce alla creazione di Valore pubblico, tra l'altro, approvando leggi, indirizzando le politiche regionali e valutandone i risultati".

La Giornata, cui il Consiglio della Campania aderisce quale evento annuale di informazione e confronto sugli argomenti d'attualità, nell'ottica della trasparenza, che interessano la P.A. in genere e, nel caso specifico, le Amministrazioni afferenti alle Assemblee legislative regionali, rientra nell'ambito delle iniziative formative e di aggiornamento a tal fine programmate dal P.I.A.O. 2024.

Pertanto, è stata richiesta la doverosa partecipazione di tutto il personale, di ruolo ed in comando, del Consiglio.

Le giornate sulla trasparenza, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013, devono essere il momento di presentazione del PIAO e della Relazione sulla performance agli interlocutori esterni. Si fa rilevare come per il 2025 sia stato recepito il suggerimento di organizzare la predetta giornata con una maggiore apertura verso l'esterno; la stessa si è tenuta in data 11 aprile con un evento di 4 ore che ha visto una larga presenza di pubblico sia in presenza che in remoto. ampia diffusione nel mese di aprile .

Grado di soddisfazione degli utenti

Si richiamano le importanti novità introdotte dal d.lgs. 74/2017 che ha modificato/integrato alcune norme del d.lgs. 150/2009:

l'art. 7 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, "dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis". La modifica apportata all'art. 7 dà rilievo all'intervento dei cittadini o di altri utenti finali quale attori del sistema di misurazione e valutazione per cui diventa imprescindibile attivare i necessari presidi organizzativi, informativi e informatici in grado di captare il grado di

soddisfazione nel momento in cui l'interazione con le strutture amministrative dell'Ente si realizza.

Il nuovo art.19-bis, comma 1, prevede che "I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo"; lo stesso articolo 19-bis, comma 2, stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).

Si suggerisce di attivare meccanismi di captazione del giudizio degli interlocutori tipici del Consiglio regionale, espressamente previsto dal D.lgs n.150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti", con le quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della performance, in attuazione dei suddetti articoli. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi. All'OIV è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità.

Su questi specifici aspetti è opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, organizzative e dimensionali dell'Ente.

4) Descrizione delle Modalità di Monitoraggio dell'OIV

Il monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV, come previsto dal vigente Sistema di valutazione, è stato effettuato attraverso la consultazione della cartella, appositamente creata, denominata "Performance 2024" rilevabile sulla rete intranet del Consiglio regionale e consultabile dall'OIV e dall'afferente struttura tecnica di supporto.

L' OIV rileva che sono in corso attività, che tra l'altro rappresentano un obiettivo per il 2025/2026, per implementare i processi legati al controllo di gestione e strategico. Con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 257 del 20 dicembre 2024, è stata promossa l'attivazione del Sistema dei controlli interni e, con determina del Segretario generale n. 1558 del 30 dicembre 2024 è stato approvato il Programma annuale delle attività. Trattasi di necessari strumenti per il Consiglio Regionale, che l'OIV da più tempo sollecita di adottare, quali validi strumenti di analisi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott.ssa Rosanna Marotta

Il Componente, Dott. Donato Toriello

Documento Firmato digitalmente