

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna
(Art.14 comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009)
Anno 2021**

Giunta Regionale

1. Finalità

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, in conformità all'art. 14, co. 4, lett. a) del d. lgs. n. 150 del 2009, all'art. 49, comma 1 lett. c) della L.R. 43/2001, all'art. 7, comma 1 lett. c) del Regolamento Regionale 2/2019 e sulla base delle Linee guida emanate dalla CiVIT con le delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione da parte della Regione Emilia Romagna degli strumenti e delle misure in merito alla misurazione e alla valutazione della performance, al sistema di anticorruzione e alla trasparenza, all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

La Relazione ha altresì la funzione di evidenziare, rispetto al 2021, gli interventi migliorativi apportati nonché gli aspetti che necessitano di ulteriori azioni, al fine di favorire una graduale crescita del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione Performance

2.a) Performance organizzativa

Rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, anche in considerazione delle indicazioni contenute nel DLgs 74/2017 che evidenzia la centralità di detta valutazione nel ciclo della performance, si rilevano i seguenti aspetti:

o **Processo di definizione degli obiettivi:**

Anche nel 2021, come aveva deciso nel 2020, quale misura di semplificazione, la Giunta ha individuato all'interno del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER), ai fini della predisposizione del Piano della Performance, oltre agli obiettivi strategici anche gli Obiettivi di cambiamento che costituiscono la prima declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi tecnici.

Le finalità di questa innovazione sono:

- favorire una maggiore integrazione tra pianificazione strategica e ciclo della performance;
- semplificare il processo individuando un unico momento decisionale politico (rappresentato dal DEFER e relativa Nota di Aggiornamento al DEFER);
- ridurre i tempi di individuazione degli obiettivi di cambiamento (indicativamente nel mese di ottobre dell'anno precedente a quello cui sono riferiti).



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Questo processo, presidiato dal Capo di Gabinetto della Giunta, risulta sviluppato, seppure sperimentalmente, in parziale deroga delle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta regionale n. 468/20171 “Il Sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna” che prevedeva la definizione degli obiettivi di cambiamento con determinazione del Capo di gabinetto su indirizzo della Giunta.

Gli obiettivi di cambiamento 2021 sono stati definiti, per Politica dagli Assessorati di riferimento in collaborazione con i Dirigenti di vertice, con Nota di Aggiornamento al DEFR 2021 (NADEFR) approvata con Delibera di Giunta n. 1514 del 2 novembre 2020 e Delibera dell’Assemblea Legislativa n. 36 del 22 dicembre 2020.

Gli obiettivi di cambiamento per l’anno 2021 sono 48 e ogni obiettivo di cambiamento è strettamente correlato a uno o più obiettivi strategici presenti nel DEFR/NADEFR.

Con il Piano della Performance approvato con Delibera di Giunta n. 146 del 1/02/2021, gli obiettivi di cambiamento sono stati assegnati alle competenti strutture di vertice e sono stati individuati da parte dei Dirigenti di vertice -con la collaborazione dei Responsabili di Servizio- gli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi di cambiamento e assegnati ai Servizi.

A seguito delle modifiche apportate all’art. 14 comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, dall’art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il Piano della Performance della Giunta contiene, a partire dall’annualità 2021, una sezione aggiuntiva contenente gli obiettivi individuati – per tutte le Direzioni generali - nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dalla Giunta Regionale con delibera n. 132 del 1 febbraio 2021.

Gli obiettivi contenuti nel Piano comunque non esauriscono l’ampiezza e la complessità dell’azione a livello regionale, ma intendono unicamente presentare alcuni degli aspetti più qualificanti dell’attività amministrativa.

Dopo l’approvazione del Piano infatti, le strutture dell’Ente (Direzioni generali/Agenzie e relativi Servizi) – hanno elaborato e approvato, per quanto riguarda i rispettivi ambiti di competenza, il Programma di attività (PdA) con indicazione degli obiettivi operativi di ciascuna struttura, correlati sia alla realizzazione degli obiettivi di cambiamento del Piano della Performance che per la realizzazione dell’ordinaria attività connessa all’espletamento delle funzioni regionali, definendo indicatori di raggiungimento degli stessi e responsabilità dei soggetti (dirigenti/PO e comparto) che li dovevano perseguire.

¹ La DGR 468/2017 stabilisce all’art. 9.3 comma 1 “Annualmente, in coerenza con quanto definitivo dalla Giunta nel DEFR, il Capo di Gabinetto elabora, entro il 30 novembre, gli obiettivi di cambiamento da sviluppare nell’anno successivo. Tali obiettivi sono oggetto di condivisione nell’ambito del Comitato di Direzione.”

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

I programmi di attività sono stati elaborati dai Direttori generali e dai Responsabili di servizio su indirizzo dei Direttori per quanto riguarda gli obiettivi operativi collegati agli obiettivi di cambiamento e approvati tutti dal Direttore generale della DG di riferimento entro il 31 maggio.

○ Qualità e natura di indicatori di output e indicatori di outcome:

La performance organizzativa è stata misurata tramite le seguenti tipologie di indicatori: **stato delle risorse, efficienza, efficacia**. Gli indicatori di efficacia sono in prevalenza rispetto a quelli di efficienza.

Al fine di un corretto inquadramento dell'azione regionale sono individuati **indicatori relativi al contesto economico e sociale**. Ciò che vogliamo è definire e tenere sotto controllo il posizionamento della Regione rispetto al contesto, pertanto il focus, per questo tipo di variabili, riguarda il confronto con la Regione stessa, nel tempo, o con le prestazioni a livello nazionale, o rispetto a target nazionali o europei prefissati.

Sono indicatori il cui raggiungimento influenza il quantum da distribuire ai Dirigenti di vertice come retribuzione di risultato.

Sono presenti inoltre **indicatori di equilibrio organizzativo e finanziario**.

Si sono adottati, per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, alcuni criteri già definiti a suo tempo - con la significativa dicitura di indici di equilibrio - dalla Conferenza unificata - spesa di personale/popolazione residente (indice di equilibrio dimensionale), numero di personale non dirigente/numero dei dirigenti (indice di equilibrio organizzativo), spesa di personale/spesa corrente (senza spesa sanitaria) (incidenza della spesa del personale).

Per quanto riguarda gli aspetti di tipo finanziario, si prendono in considerazione alcuni indici di bilancio (velocità di cassa, capacità di impegno, ecc.).

In entrambi i casi, più che di fissare obiettivi, si è trattato di individuare evidenze significative, da esaminare eventualmente in termini di trend. Le dimensioni individuate rappresentano degli strumenti per interrogare il contesto economico e sociale, o la situazione organizzativa e finanziaria della Regione.

Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target:

Per ciascun obiettivo, a partire dagli obiettivi di cambiamento contenuti nel DEFR, ripresi nel Piano della Performance e nei Programmi di attività per la declinazione degli obiettivi operativi, sono stati fissati indicatori di risultato, vale a dire l'output prodotto a seguito delle azioni realizzate, ed il target, ossia il valore di riferimento in base al quale, a consuntivo, è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Complessivamente, si ritiene che la descrizione degli obiettivi e la produzione degli indicatori risulti migliorata sensibilmente negli ultimi anni, tuttavia richiede ulteriori azioni di implementazione e sviluppo, affinché la rappresentazione degli obiettivi possa riflettere pienamente il carattere strategico e complesso delle sfide cui l'Amministrazione deve rispondere.

2.b) Performance individuale

La performance individuale riguarda i Direttori generali, i dirigenti Responsabili di servizio e professional, le Posizioni Organizzative e il resto del comparto (dipendenti di cat. B, C e D senza PO).

La performance individuale dei **Direttori generali** tiene conto:

Viale Aldo Moro 18, 40127 Bologna

Email: oiv.rer@regione.emilia-romagna.it

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- degli effetti complessivi dell'azione di governo del territorio regionale, dato il coinvolgimento dei Direttori generali sia nella fase di disegno delle politiche che in quella della loro implementazione; (**Parametro P1** dell'attuale sistema di valutazione che determina il quantum da distribuire come retribuzione di risultato; viene utilizzato lo **stesso set di indicatori usati per la performance organizzativa**);
- del buon funzionamento, in termini di ottimizzazione delle risorse disponibili, del settore di amministrazione affidato al singolo Direttore generale (**Parametro P2** corrisponde a variabili legate agli aspetti organizzativi e finanziari: rapporto tra spesa di personale e spesa corrente, velocità di cassa e capacità di impegno, così come definiti e calcolati a livello di Ente per il Rendiconto generale);
- del grado di raggiungimento degli obiettivi di cambiamento assegnati (Parametro P3 valutazione proposta dall'OIV alla Giunta). Gli obiettivi di performance organizzativa sono per i Direttori generali anche Obiettivi di performance individuale.

L'attuale sistema di valutazione delle prestazioni dei **dirigenti** è composto da due componenti:

1. Valutazione dei risultati ottenuti attraverso indicatori/target;
2. Valutazione dell'esercizio delle competenze dirigenziali attraverso indicatori che analizzano comportamenti organizzativi.

La valutazione dei risultati è collegata in modo stretto al ciclo della programmazione annuale.

Ogni struttura, partendo dagli obiettivi strategici e di cambiamento dell'Ente, traduce la concreta realizzazione degli obiettivi prioritari dell'Ente (Piano della Performance) nel programma di attività del Servizio o della Direzione di assegnazione (PdA).

A tal fine vengono apprezzati gli obiettivi e il grado di raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti, individuati (in un numero massimo di cinque) e attestati in sede di "Programma delle attività/Consuntivo di attività" e di Relazione della performance. Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati viene desunto dalla relazione della Performance e dal consuntivo del PdA e nella valutazione di sintesi dei risultati equivale al 75% del parametro retributivo.

Le competenze organizzative, articolate in comportamenti organizzativi predefiniti da monitorare, vengono apprezzate sulla base di una apposita scala di valutazione. Il peso massimo raggiungibile equivale al 25% del parametro retributivo.

Lo strumento di formalizzazione della valutazione è una scheda informatica, integrata nel sistema di gestione della programmazione annuale (INTEGRA) completamente digitalizzata.

Il sistema di valutazione dei titolari di **Posizione organizzativa** è predisposto in analogia a quanto previsto per la valutazione delle prestazioni dirigenziali.

La valutazione si compone di due distinte componenti, una relativa al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati e una relativa all'esercizio delle competenze tecniche, organizzative e relazionali.

La valutazione delle PO, è collegata al processo di programmazione e consuntivazione dei programmi di attività. Lo strumento di formalizzazione della valutazione è una scheda informatica, integrata nel sistema di gestione della programmazione annuale, completamente digitalizzata.

La valutazione del **personale del comparto**, come quella dei dirigenti e delle PO, è collegata al processo di programmazione e consuntivazione dei programmi di attività. In questo ambito, è

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

possibile apprezzare i contributi dei collaboratori alla realizzazione dei programmi di attività sulla base del consuntivo della struttura di appartenenza.

La scheda di valutazione del comparto è stata integrata nel sistema di gestione della programmazione annuale a partire dal 2020 ed è completamente digitalizzata.

Il processo di valutazione per l'anno 2021 per comparto e PO sarà avviato all'inizio del mese di marzo e nei mesi successivi quello di dirigenti e direttori generali.

Utilizzo dei sistemi premianti

Relativamente all'utilizzo dei sistemi premianti si rimanda al link: <https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/performance/premi/ammontare-complessivo-dei-premi>

In questa sottosezione del sito Amministrazione Trasparente dell'Ente è possibile esaminare per le diverse annualità l'ammontare complessivo dei premi collegati alle performance stanziati e quelli effettivamente distribuiti sia per personale di comparto che per la Dirigenza.

2.c) Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel grafico seguente vengono rappresentati gli aspetti caratteristici del ciclo di gestione della performance.



Il processo per il 2021 è ancora in corso. Di seguito sono indicate le fasi, le modalità, i tempi e i soggetti responsabili

	FASI	MODALITA'	TEMPISTICA	SOGGETTI
PROGRAMMAZIONE	Piano della Performance	Programmazione strategico-operativa. Assegnazione degli obiettivi ai dirigenti di vertice	31 gennaio (anno t)	Giunta regionale
	Piani di attività	Assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti Resp. di servizio e ai dirigenti Professional	31 maggio (anno t)	Dirigenti di vertice e Dirigenti Resp. di Servizio
		Assegnazione degli obiettivi individuali e di gruppo al personale delle categorie	31 maggio (anno t)	Dirigenti Resp. di Servizio e Dirigenti professional
MISURAZIONE	Monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi	Verifica dell'andamento degli obiettivi	Entro il 15 settembre Entro il 31 gennaio (anno t)	Dirigenti di vertice e Dirigenti Resp. di servizio
	Monitoraggio degli obiettivi dei dirigenti e degli obiettivi individuali e di gruppo del personale delle categorie	Verifica del grado di realizzazione delle attività programmate	Entro il 15 settembre Entro il 31 gennaio (anno t)	Dirigenti di vertice, Dirigenti Resp. di servizio, Dirigenti professional
	Rimodulazione obiettivi (eventuale)	Analisi scostamenti tra programmato e realizzato	31 ottobre (anno t)	Dirigenti di Vertice, OIV, Giunta
VALUTAZIONE	Valutazione performance del personale delle categorie e PO	Verifica dei risultati degli obiettivi individuali e/o di gruppo + comportamenti organizzativi	31 marzo (anno t+1)	Dirigenti di vertice, dirigenti Resp. di Servizio, dirigenti professional
	Valutazione performance dei dirigenti Resp. di servizio e professional	Verifica obiettivi operativi + comportamenti organizzativi	30 aprile (anno t+1)	Dirigenti di vertice, Dirigenti resp. di Servizio
	Valutazione performance dei dirigenti di vertice	Verifica dei risultati degli obiettivi strategici e operativi	31 maggio (anno t+1)	Giunta Regionale, OIV
RENDICONTAZIONE	Presentazione dei risultati raggiunti dalle strutture della Giunta regionale	Relazione della performance Validazione	31 maggio (anno t+1) Entro il 30 giugno (anno t+1)	Giunta Regionale OIV

2.d) Infrastruttura di supporto

Per la gestione del Piano e della Relazione della Performance non sono utilizzati applicativi ad hoc. La programmazione annuale (PdA) invece e la valutazione delle performance individuali di dirigenti, delle PO e del resto dei dipendenti di categoria A,B,C e D senza PO, strettamente collegate alla programmazione annuale, vengono gestite attraverso l'applicativo INTEGRA. Attraverso INTEGRA è possibile evidenziare il collegamento tra la programmazione strategica (DEFER) o altre programmazioni regionali (PTCP, Linee di indirizzo per la trasformazione digitale..) e la programmazione operativa

2.e) Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

L'integrazione avviene sia in fase di definizione degli obiettivi che in fase di rendicontazione:

- integrazione in fase di definizione degli obiettivi con la definizione degli obiettivi di cambiamento nel DEFER e NADEFER;
- integrazione a valle attraverso la relazione della Performance con l'esposizione dei dati economico-finanziari desunti dal Rendiconto annuale;
- integrazione con il PTPC come annualmente rendicontato in sede di Relazione della Performance. I Dirigenti di vertice e i Dirigenti Responsabili di Servizio vengono valutati sulle misure generali e specifiche di cui risultano responsabili nel PTPC.

3. Il sistema di anticorruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) della Giunta regionale ai fini della **prevenzione della corruzione** ha svolto due tipi di vigilanza nel corso dell'anno 2021, una sulle strutture interne e l'altra su enti pubblici e di diritto privato in controllo regionale.

Il sistema di vigilanza *interna* ha dato luogo ad una serie di controlli, previsti nella DGR 1786/2018 e rendicontati nel rapporto annuale 2021 - per lo più relativi ai temi dell'incompatibilità/inconferibilità negli incarichi e ai conflitti d'interesse - che sono stati svolti sulla base di sorteggi a campione o con la collaborazione delle strutture interessate; i controlli hanno dato complessivamente buon esito. Nel 2021 si è aggiunto il controllo previsto dall'art. 18 bis della L.R. n. 43/2021, in materia di rapporti di parentela tra i dipendenti assegnati alla medesima struttura.

L'attività di vigilanza *esterna* è stata articolata in una verifica di primo livello, attuata su 45 enti mediante la somministrazione di una check list di controllo, ed un'ulteriore verifica analitica su un solo ente a seguito di sorteggio: nel complesso si è registrato un buon livello di rispetto della normativa.

L' RPCT nella sua relazione annuale ha dato conto della verifica effettuata in relazione al livello di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste per l'anno 2021, nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023. In sostanza, si è rilevata l'attuazione di quasi tutte le misure generali e/o obbligatorie programmate per il 2021, nel senso che su 14 ne sono state realizzate 13 e l'ultima è in corso di perfezionamento dal punto di vista amministrativo. Per quanto concerne l'attuazione delle misure specifiche, da realizzarsi a cura delle

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

strutture, si rileva, invece, che su 30 misure 16 sono state attuate completamente mentre le altre sono state riprogrammate per l'anno 2022; le ragioni del rallentamento risiedono nell'emergenza pandemica e nell'avvio delle attività legate al PNRR, che hanno avuto necessariamente la priorità.

Il sistema di vigilanza posto in essere si è rivelato efficace e ha raggiunto tutte le strutture coinvolte, con i risultati richiamati sopra. Il RPCT ne ha riassunto gli esiti nella relazione annuale 2021 predisposta secondo il modello fornito da ANAC e pubblicata il 31.01.2022 nel sito della Giunta regionale, sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Altri contenuti-Anticorruzione", nonché nel Rapporto annuale predisposto ai sensi della delibera di Giunta regionale n. 468/2017 (<https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/altri-contenuti/anticorruzione>).

Inoltre, il RPCT ha promosso iniziative volte al miglioramento della cultura della trasparenza attraverso la condivisione di iniziative e buone pratiche con enti pubblici e privati del territorio emiliano romagnolo attraverso la "Rete per l'Integrità e la Trasparenza" (RIT), istituita ai sensi dell'art. 15 della L.R. n.18 del 2016. Nell'ambito della RIT sono state svolte iniziative a favore degli enti aderenti in cui sono state diffuse buone pratiche e sono stati realizzati corsi di formazione per migliorare e consolidare le conoscenze in materia di trasparenza.

Relativamente agli adempimenti in materia di **trasparenza**, dalla relazione di sintesi del RPCT della Giunta regionale per l'anno 2021 si evince un generale e costante aumento dell'accuratezza e della precisione nelle pubblicazioni di dati, informazioni e atti dell'amministrazione regionale.

Con riferimento al monitoraggio ANAC di cui alla delibera n. 294/2021 si evidenzia un elevato livello di assolvimento degli obblighi di pubblicazione oggetto di indagine da parte delle strutture della Giunta regionale inerenti alle seguenti sotto-sezioni di Amministrazione trasparente, associate agli articoli di riferimento del D.lgs. 33 del 2013.

Il buon livello di adempimento è stato attestato in data 30/06/2021 dall'OIV medesimo che ha rilevato esclusivamente la mancata pubblicazione degli avvisi di pre-informazione, peraltro non afferenti alle procedure di acquisizione di beni e servizi delle strutture della Giunta regionale che utilizzano gli avvisi di manifestazione di interesse. In tal senso l'amministrazione ha proceduto ad aggiornare l'applicativo di pubblicazione nella corrispondente sottosezione "Bandi di gara e contratti" di Amministrazione trasparente, per dare evidenza che non si tratta di mancato assolvimento di tale obbligo di pubblicazione.

La griglia di rilevazione è stata regolarmente inviata ad ANAC entro il 30 giugno 2021. Oltre alla segnalazione di corretta ricezione non sono pervenute altre osservazioni da parte dell'Autorità.

Oltre al monitoraggio di cui alla delibera ANAC n. 294/2021 suddetta, è stato effettuato il monitoraggio relativo al periodo 1° settembre 2020 - 30 aprile 2021, con riferimento alla totalità degli obblighi di pubblicazione effettuati dalle strutture e dalle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione del PTPCT della Giunta regionale.

Si sottolinea inoltre l'efficacia di tale monitoraggio periodico che sarà ripetuto anche nel 2022.

A tale sistema di monitoraggio deve essere aggiunta l'attività di verifica sistematica delle pubblicazioni da parte dello staff di supporto al RPCT anche attraverso l'attività di consulenza e assistenza fornita alle strutture regionali.

Sulla base di quanto previsto dal PTPCT 2021-2023 nel corso del 2021 sono stati effettuati controlli sul rispetto degli obblighi di trasparenza anche nell'ambito dei controlli in via successiva sugli atti amministrativi (deliberazione di Giunta n. 468/2017) e sono stati realizzati monitoraggi sui tempi di

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

conclusione dei procedimenti amministrativi, con pubblicazione dei report nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" - "Attività e procedimenti". Queste forme di controllo permettono di presidiare e verificare la tempestività delle pubblicazioni e degli aggiornamenti sulla sezione amministrazione trasparente e di fornire indicazioni precise e puntuali alle strutture per garantire gli adempimenti in materia di trasparenza.

Si evidenzia infine che nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni da parte di ANAC in relazione agli adempimenti della trasparenza dell'amministrazione regionale.

4. Integrità dei controlli interni

I controlli di regolarità amministrativa in fase successiva

La competenza per il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sui provvedimenti dirigenziali (determinazioni) è del Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale attraverso una struttura regionale allo scopo individuata: Servizio **"Autorità Audit Programma Adrion, controllo successivo di regolarità amministrativa"**.

La struttura, per lo svolgimento delle sue attività, per la parte relativa al controllo successivo, si avvale, così come già realizzato nel triennio 2018-2020, di un Gruppo di lavoro, istituito dallo stesso Capo di Gabinetto con **determinazione n. 149 del 8 gennaio 2021**, con compiti di carattere metodologico, e che costituisce la componente fissa a carattere stabile.

Con **deliberazione n. 91 del 25 gennaio 2021**, la Giunta regionale ha approvato il **"Piano dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva- Anno 2021"**.

Il Piano costituisce il riferimento fondamentale per l'espletamento del controllo successivo di regolarità amministrativa, in quanto specifica l'ambito oggettivo e soggettivo, la metodologia di campionamento, le procedure di controllo, comprese le schede con le griglie di verifica, nonché le modalità di redazione della relazione sintetica finale.

In particolare, la Giunta regionale, con tale Piano, ha scelto, per le motivazioni esplicitate nel provvedimento, di concentrare il **controllo relativamente all'anno 2021** sugli atti inerenti l'**"Acquisizione e gestione del personale"** che risultano, (secondo la classificazione delle determinazioni degli atti dirigenziali implementata nel programma informatico di gestione degli atti amministrativi regionali -c.d. "scrivania degli atti"- e la circolare del Capo di Gabinetto PG/2017/0660476 del 13.10.2017) ricompresi nella categoria **"Conferimento di incarichi di lavoro autonomo"**.

Si precisa, per completezza procedimentale, che **l'ambito delle strutture** a cui il controllo è indirizzato, in ragione delle modifiche organizzative intervenute, contempla quelle in cui si articolano le seguenti **nove macrostrutture** della Giunta regionale: il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, le sei Direzioni generali della Giunta regionale e due Agenzie prive di personalità giuridica (Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale e Agenzia di Informazione e Comunicazione).

Lo stesso Piano dispone l'esame di almeno **un atto dirigenziale per ognuna delle macrostrutture** sopra individuate.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

E' stato inoltre previsto, per l'anno 2021, così come già realizzato nel triennio 2018-2020, per ciascun semestre, una numerosità campionaria significativa del **10% massimo** (e comunque per **non oltre 30 unità**) del totale delle determinazioni ascrivibili all'area sopra indicata.

Si è poi stabilito nel Piano che l'estrazione del campione avvenga **semestralmente**: entro la **prima settimana di luglio 2021 per il primo semestre; nel mese di gennaio 2022 per il secondo semestre**.

L'attività di controllo **non ha fatto emergere situazioni di irregolarità degli atti adottati**, di conseguenza **non si è reso necessario formulare nessuna richiesta di attivazione di autotutela**, anche in ragione dell'avvenuto perfezionamento e produzione degli effetti dell'azione "*dell'agire amministrativo-contabile*" disposto nei provvedimenti controllati. Con riferimento ad alcuni provvedimenti, il controllo eseguito ha evidenziato la necessità di un maggiore **presidio** su alcune "**aree tematiche**" -*utilizzo delle informazioni da inserire in specifico nell'oggetto dei provvedimenti amministrativi; motivazione del provvedimento amministrativo*- al fine di evitare **possibili non conformità del provvedimento adottato per mancata attuazione delle disposizioni di legge**. Per evitare queste situazioni, il rimedio amministrativo proposto alle strutture, alla stregua, anche, di quanto suggerito nelle *relazioni finali* relative ai controlli eseguiti sugli atti amministrativi con riferimento al triennio 2018-2020, è quello realizzare un accurato e puntuale **controllo in fase preventiva**, cioè prima della formale adozione, con attività e verifiche procedurali mirate a poter **ridurre i livelli di possibili errori o imprecisioni**.

In ogni caso, in ragione delle **osservazioni/raccomandazioni** inserite nel rimando operato nel "*campo note*" della "**Griglia di rilevazione**", compilata per ogni provvedimento esaminato, si è ritenuto, di **procedere alla loro trasmissione** insieme alle "**Schede di verifica**", ai dirigenti adottanti i singoli provvedimenti, quale prodotto finale del controllo eseguito.

La relazione è stata ricevuta dallo stesso OIV dal Coordinatore del gruppo di lavoro in data 9 novembre 2021 (Prot. 09/11/2021.1033384.I)

Il controllo strategico 2020-2021 Rendicontazione strategica

La funzione di coordinamento, progettazione e monitoraggio del controllo strategico è assegnata al Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta, il quale si avvale, per l'attività di rendicontazione, misurazione e verifica dei risultati e degli impatti derivanti dall'attuazione degli obiettivi strategici, del supporto operativo e tecnico della Direzione generale "Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni" - Servizio "Pianificazione finanziaria e controlli".

Nel 2020, primo anno della XI Legislatura, sono stati definiti gli sviluppi necessari per la messa a punto del nuovo Documento di Economia e Finanza Regionale, al fine di completare l'architettura strategica di pianificazione e controllo delineata fin dal 2015.

Con il DEFR 2020, e relativa NADEFER, la Giunta ha definito, nella Parte I, il contesto di riferimento posticipando l'elaborazione delle Parti II e III - attinenti rispettivamente alla messa a punto degli obiettivi strategici di programmazione e alle linee di indirizzo agli enti strumentali ed alle società controllate e partecipate – all'insediamento della Giunta, essendo il 2019 l'ultimo anno della X Legislatura. Quindi, in particolare per il periodo di programmazione 2020-2022, si deve fare riferimento al DEFR 2021, adottato con Delibera di Giunta Regionale n. 788 del 29/06/2020 e Delibera

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione
dell'Assemblea Legislativa n. 27 del 7/10/2020.

In particolare, dal 2020 si è provveduto a definire un sistema capace di integrare il DEFR, che è il principale documento di programmazione della Regione, così lo definisce il DLGS 118/2011 (Allegato 4/1), con altri documenti di programmazione regionale, quali il Patto per il lavoro e il Clima, il Documento Strategico Regionale 2021-2017, il Piano degli investimenti, la nuova Strategia regionale di Specializzazione Intelligente di Ricerca e Innovazione 2021-2017, la Strategia regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e il Piano della Performance. A tale proposito sono stati inseriti specifici riferimenti nel format di base degli obiettivi strategici del documento.

Il DEFR costituisce infatti, citando testualmente il DLGS 118/2011, il 'presupposto dell'attività di controllo strategico, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi all'interno delle missioni'.

Parallelamente, nell'ambito dei processi di gestione, gli obiettivi strategici del DEFR vengono articolati in obiettivi operativi e di gestione assegnati alla responsabilità dei diversi direttori generali e dei dirigenti. Gli obiettivi di cambiamento, delineati nel DEFR solo a partire nel 2020, fungono da trait d'union fra obiettivi strategico-politici ed obiettivi operativi.

Dal primo DEFR della XI Legislatura, quale misura di semplificazione, la Giunta ha infatti individuato all'interno del DEFR gli Obiettivi di cambiamento necessari per la predisposizione del Piano della Performance, di cui all'art. 10, D.Lgs. 150 del 2009.

L'OIV ha constatato che sono in via di sviluppo e definizione procedure che vanno nella direzione di un rafforzamento dell'integrazione fra i diversi strumenti di programmazione e rendicontazione regionale.

Difatti, per semplificare e razionalizzare i processi di rendicontazione dei principali documenti strategici dell'Ente (DEFR, Patto per il Lavoro e per il Clima, Agenda Digitale e Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile), viene avviato, per la prima volta nel 2022 con riferimento all'esercizio 2021, un percorso unificato di rilevazione dati.

In particolare, la Rendicontazione strategica del DEFR, la cui tempistica è normata anch'essa dalla Deliberazione di Giunta regionale n. 468/2017 - che ne prevede la conclusione in ottobre in concomitanza con la Nota di aggiornamento del DEFR - viene anticipata ai primi mesi dell'anno.

I risultati relativi al DEFR 2020, già raccolti ed elaborati, saranno oggetto di approvazione, da parte della Giunta regionale e di presentazione all'Assemblea Legislativa e agli stakeholder, unitamente alla rendicontazione del DEFR 2021, presumibilmente entro il mese di maggio 2022.

Con la Rendicontazione strategica del DEFR 2020 sono stati elaborati gli indicatori riferiti agli 89 obiettivi strategici. In particolare sono stati implementati gli indicatori di output, gli indicatori finanziari e, laddove possibile in considerazione del breve periodo di riferimento (soli 6 mesi), gli indicatori di outcome.

Con l'avvio della XI Legislatura, come elemento di novità, la Rendicontazione al DEFR illustra anche i principali risultati conseguiti dalle società in house, controllate o partecipate dalla Regione nonché dagli enti strumentali, in relazione agli indirizzi ed obiettivi forniti con il DEFR.

I documenti inerenti la programmazione e il controllo strategico sono tutti pubblicati sul sito istituzionale della Regione, portale Finanze, area tematica DEFR (<https://finanze.regione.emilia-romagna.it/defr>) e Controllo strategico (<https://finanze.regione.emilia-romagna.it/controllo-strategico/controllo-strategico-1>).

Il controllo di gestione

In coerenza con la Deliberazione di Giunta n. 468/2017 è stato approvato, da parte del Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni, con propria determinazione n. n. 18107 del 23/09/2021, il “programma del controllo di gestione anno 2020” che contiene gli obiettivi, gli ambiti e le modalità per lo sviluppo del controllo di gestione.

Nel corso del 2021 si è proceduto alla definizione dei criteri metodologici nonché alla raccolta, classificazione e controllo dei dati di interesse, in particolare, per la determinazione quali-quantitativa dei costi di funzionamento sostenuti dall’Amministrazione. A seguito dell’approvazione del rendiconto 2020, è stato elaborato il **Rapporto sul controllo di gestione – anno 2020** che evidenzia le variazioni delle principali voci di costo sostenute dalle diverse Strutture organizzative dell’Ente nel periodo 2014 – 2020 e ha la finalità di illustrare e di analizzare i costi sostenuti nel periodo di riferimento.

In sintesi, il sistema di controllo di gestione, basato su apposito datawarehouse, si è sviluppato anche grazie all’azione dei “controllers” fornitori dei dati dislocati nella Direzione Risorse Europa Innovazione e Istituzioni che hanno consentito l’aggiornamento del cruscotto direzionale.

La contabilizzazione dei costi dei singoli servizi è stata pubblicata nella sezione Trasparenza del Portale E-R entro il 31/12/2021, così come previsto dal D.Lgs. 33/2013, al link <https://trasparenza.regione.emilia-romagna.it/servizi-erogati/costi-contabilizzati>.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

L’OIV organizza su base mensile incontri programmatici con le strutture dell’Ente attraverso i quali recepisce le informazioni necessarie ad inquadrare l’andamento della situazione e degli adempimenti in capo alle strutture regionali. Inoltre, vengono sistematicamente esaminate le pagine del sito istituzionale Amministrazione Trasparente di interesse.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

L’OIV in occasione dell’istruttoria dell’analisi degli strumenti di programmazione e rendicontazione ha suggerito azioni di miglioramento del sistema di valutazione volte a:

- proseguire nell’integrazione dei diversi livelli della programmazione,
- favorire una logica di sistema a livello regionale degli strumenti di programmazione, valutazione e rendicontazione delle Direzioni e degli Enti;
- migliorare il coordinamento dell’iter della documentazione relativa al ciclo della Performance.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

In continuità con l'azione di stimolo dell'OIV precedente, l'Organismo in carica in diverse occasioni ha fornito suggerimenti e spunti per migliorare la qualità di indicatori e target e la loro connessione con gli obiettivi di riferimento.

Bologna,

Componenti dell'OIV	
Elisabetta Cattini	Firmato digitalmente
Cristiana Rogate	Firmato digitalmente
Bruno Susio	Firmato digitalmente