

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
DELLA DIREZIONE GENERALE - ASSEMBLEA LEGISLATIVA  
[ART. 14 COMMA 4 D.LGS. 150/2009]**

**Finalità.**

La Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione è finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in modo da presentare proposte per integrarlo e svilupparlo.

Questa Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni prima della CIVIT e poi dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali di prevenzione della corruzione.

**Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.**

*Performance organizzativa*

Le priorità politiche e gli obiettivi strategici sono definiti dall'Ufficio di Presidenza nel Documento di pianificazione strategica della Direzione generale - Assemblea legislativa.

Rispetto alla misurazione della performance organizzativa vengono di seguito analizzati i profili evidenziati dalla deliberazione CIVIT-ANAC 4/2012, sui quali emergono i seguenti elementi rilevanti:

- 1) Definizione degli obiettivi: gli obiettivi della gestione si possono ritenere sufficientemente ben definiti e sono individuati appositi indicatori; è inoltre chiara la struttura per livelli della programmazione.  
Tuttavia, la formulazione degli obiettivi, sia strategici che operativi, non sempre riesce ad esprimere in modo chiaro il cambiamento che si intende produrre e, in prospettiva, andrebbe affinata e resa omogenea tra le diverse priorità politiche.  
In particolare per quanto riguarda l'individuazione degli obiettivi operativi, andrebbero evitati i casi in cui essi coincidono con la sola descrizione delle attività istituzionali da svolgere.
- 2) Indicatori di output e outcome: gli obiettivi strategici individuati sono monitorati tramite indicatori che solo in parte fanno riferimento all'outcome.  
Gli indicatori di output sono meglio circoscritti e centrati, anche se andrebbero limitati i casi in cui viene monitorato il solo rispetto dei tempi previsti o la produzione di documenti.  
È fondamentale prevedere nei prossimi documenti di programmazione la definizione di indicatori in grado di misurare in modo effettivo l'efficacia sociale (outcome), migliorando, dove necessario, la scelta dei KPI.
- 3) Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target: il legame tra gli elementi indicati è chiaro, anche se andrebbe meglio strutturata la distinzione tra obiettivi, indicatori e target che a volte tendono a sovrapporsi e ad essere invertiti.  
I target individuati non sempre sono coerenti con gli indicatori a cui fanno riferimento e, nel caso di indicatori di tipo quantitativo, non sono esplicitati i valori attesi. Andrebbero inoltre limitati i target qualitativi e descrittivi.
- 4) Caratterizzazione degli indicatori e target secondo le schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità proposti dalla CIVIT: gli indicatori selezionati generalmente corrispondono ai parametri individuati dall'Autorità in vista della migliore efficacia del ciclo di programmazione, gli elementi definiti consentono di raggiungere una discreta precisione.
- 5) Rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori: la frequenza della rilevazione della performance è quadrimestrale e avviene con una periodicità più che sufficiente.

Complessivamente, è possibile riscontrare una sufficiente coerenza con i criteri e i requisiti individuati dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori di performance.

#### *Performance individuale*

Nel sistema attualmente implementato sussiste un buon collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, per ciascun obiettivo sono identificati sia il responsabile e le persone coinvolte, sia la struttura coinvolta.

Nell Piano della performance per il triennio 2017 - 2019, per ciascun obiettivo strategico, sono indicati gli obiettivi operativi individuati dal Direttore generale e le articolazioni organizzative alle quali ciascuno di essi è attribuito. Ciascun obiettivo operativo è poi declinato, annualmente, nei Programmi di attività (PdA) di ciascun servizio attraverso l'applicativo Integra.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è strutturato diversamente per Direttore Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative e comparto, con modalità e pesature che tengono conto dell'incidenza dei diversi apporti/contributi e degli elementi presi effettivamente in considerazione per la misurazione.

Il processo di valutazione dei risultati e le modalità di calcolo delle valutazioni di sintesi sono ben esplicitate e formalizzate e le valutazioni di tipo quali-quantitativo sono collegate a *range* che rendono più oggettiva e omogenea la valutazione.

L'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, anche mediante opportune indicazioni quantitative riguardo tale differenziazione, non è misurata, o quantomeno non risulta esplicitata.

#### *Processo e infrastruttura di supporto*

L'Ente attualmente non fa uso di software specifici né per la gestione del ciclo della performance né per il controllo di gestione. Per la definizione e il monitoraggio degli obiettivi operativi declinati nei Programmi di attività (PdA), invece, viene utilizzato l'applicativo Integra.

In ottica evolutiva sarebbe utile dotarsi di strumenti informatici più avanzati per migliorare la fase di raccolta delle informazioni e la predisposizione della relazione sulla performance.

Un sistema informativo e/o informatico strutturato assicurerebbe inoltre una crescente affidabilità delle informazioni trattate.

#### **Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione**

La fase della programmazione è avvenuta in corrispondenza con l'attività di formazione del documento del bilancio di previsione.

Per quanto riguarda il Sistema di controllo di gestione, una sua definizione e implementazione è stata indicata dal 2016 come priorità politica ed è stato realizzato uno studio *ad hoc* in collaborazione con l'Università di Bologna. Nel 2017 è stato approvato lo "Schema di Protocollo d'intesa tra l'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna - Direzione generale e il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna per una collaborazione alla realizzazione ed al consolidamento del sistema di controllo di gestione".

Si auspica una prosecuzione dell'implementazione di tale sistema, anche per rafforzare il legame tra le articolazioni della contabilità finanziaria e la programmazione degli obiettivi.

Come già riportato sopra, in prospettiva sarebbe utile sviluppare opportune soluzioni informative e informatiche a supporto del sistema di misurazione e valutazione.

### **Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

In vista del rilascio della relazione sulla performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto all'analisi documentale degli elementi e delle informazioni che compongono la relazione, avuto particolare riguardo ai parametri che consentono la determinazione del livello di conseguimento dei "target attesi" e dei relativi "obiettivi".

Riguardo all'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'OIV ha effettuato il riscontro tra gli oneri di pubblicazione vigenti e l'effettiva presenza della relativa documentazione sul sito istituzionale, nella Sezione dell'Amministrazione Trasparente.

### **Proposte di miglioramento del sistema di valutazione**

Alla luce delle considerazioni precedenti è possibile richiamare e specificare gli ambiti del sistema di misurazione che meritano di essere sviluppati e implementati:

- distinzione più chiara tra obiettivi, indicatori e target evitando sovrapposizioni e target di tipo qualitativo;
- definizione di indicatori di outcome, in grado di misurare l'efficacia sociale e i cambiamenti attesi;
- prosecuzione dell'implementazione del sistema di Controllo di Gestione;
- sistema informatico/informativo, con lo sviluppo di un effettivo sistema di raccolta, elaborazione e rilascio delle informazioni necessarie per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo della gestione;

Bologna, 12 luglio 2018

L'OIV della Regione Emilia Romagna

Dott.ssa Cristiana Rogate\_\_\_\_*firmato digitalmente*

Prof. Luca Mazzara\_\_\_\_\_*firmato digitalmente*

Dott. Paolo Longobardi\_\_\_\_\_*firmato digitalmente*