

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
SISTEMA REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Egregio Assessore degli Affari Generali,
Personale e Riforma della Regione

SUA SEDE

**OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV DEL SISTEMA REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA –
ANNO 2016 (EX ART. 14 C. 4 LETTERA A DLGS 150/2009)**

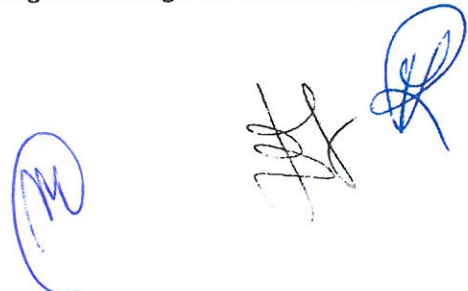
1. Scopo del documento

Lo scopo del presente documento è di illustrare lo stato complessivo del funzionamento dei sistemi di valutazione, di gestione della trasparenza integrità e controlli interni e, nel contempo, di illustrare l'attività svolta dall'Organismo indipendente di Valutazione del Sistema Regione Autonoma della Sardegna per il suo primo anno di attività. Più precisamente, essendo stato nominato in data 15 settembre 2015, il periodo di riferimento del presente documento è dal 15 settembre 2015 al 31 dicembre 2016.

L'organismo, fin dal suo insediamento, si è adoperato al fine di approfondire la conoscenza della struttura e del contesto attraverso l'analisi degli atti e specifici incontri con le direzioni interessate dagli ambiti di competenza dell'OIV, per poter evidenziare e correttamente rappresentare i punti di forza e di debolezza della situazione attuale, e contestualmente proporre un percorso di perfezionamento e di sviluppo dei sistemi e degli strumenti connessi al ciclo della performance e ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione.

In questo quadro sono state tenute le seguenti riunioni:

6-7 ottobre 2015 – Rappresentanti della Direzione generale dell'organizzazione e del personale, dell'Ufficio del controllo interno di gestione – Assunzione di informazioni sul sistema corrente di rilevazione della performance e sui sistemi di rilevazione del raggiungimento degli obiettivi dichiarati in sede di pianificazione annuale (POA/OGO)



9 novembre 2015 – Rappresentanti DG dell'organizzazione e del personale, DG per la Comunicazione, DG della Presidenza, Servizio di Coordinamento del Controllo Strategico, Ufficio del controllo interno di gestione – Approfondimento dei temi affrontati nella riunione precedente e estensione dell'analisi ai temi della trasparenza e integrità

2 dicembre 2015 – Assessore agli affari generali, personale e riforma della regione, rappresentanti della DG dell'organizzazione e del personale, DG per la Comunicazione, DG della Presidenza, Ufficio del controllo interno di gestione, DG dei Servizi Finanziari, Centro regionale di programmazione – Avvio discussione su redazione Piano della Performance 2016

30 dicembre 2015 – Rappresentanti della DG dell'organizzazione e del personale, DG per la Comunicazione, DG della Presidenza, Ufficio del controllo interno di gestione, DG dei Servizi Finanziari, Centro regionale di programmazione – prosecuzione della discussione avviata durante la riunione precedente

2. Le attività di verifica sui temi della trasparenza e integrità

Per quanto riguarda il tema dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al titolo II del Dlgs 150/2009 che prevede la promozione e l'attestazione da parte degli OIV di detti obblighi, si può affermare che la rilevazione è stata condotta, lungo un articolato processo di verifica, nel corso del periodo tra il 20 Gennaio 2016 e il 25 Febbraio 2016.


Trattandosi della prima rilevazione a cura dell'OIV, si è scelto di condurre la rilevazione secondo un processo articolato, con il rilevante coinvolgimento del Responsabile per la Trasparenza.

L'attività ha previsto, anzitutto, da parte di ciascun componente dell'OIV, in forma individuale, l'esame dei documenti e delle relazioni prodotte dal Responsabile per la Trasparenza in merito all'assolvimento degli obblighi.

Successivamente, in data 20 Febbraio 2016, si è svolto un incontro con la Responsabile per la Trasparenza e il suo staff per esaminare e chiarire alcuni aspetti della rilevazione. Contestualmente, è stata verificata l'attività svolta dal Responsabile per la Trasparenza e le azioni sviluppate per garantire e promuovere la trasparenza e l'integrità nell'Ente, in ottemperanza alle previsioni normative.

È stata poi avviata individualmente da parte di ciascun componente dell'OIV l'analisi del sito istituzionale per verificare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

L'OIV si è confrontato nuovamente con la Responsabile per la Trasparenza al fine di confrontare gli esiti della rilevazione condotta con le risultanze dell'attività di controllo effettuata dalla Responsabile per la Trasparenza.



Infine l'OIV, dopo aver esaminato le evidenze emerse e condiviso l'impostazione, ha provveduto alla compilazione della griglia, alla scheda di sintesi e alla dichiarazione, inviandone copia autografa per la pubblicazione alla DG della Comunicazione il giorno 26 febbraio 2016.

3. L'attività di misurazione della performance dei dirigenti di vertice

Il contesto all'interno del quale l'OIV ha svolto l'attività di misurazione e valutazione della performance è apparso fin dalle prime analisi poco organico e caratterizzato da scarse misure di adeguamento alle norme vigenti in materia, in particolare per quanto attiene l'adeguamento della contrattazione collettiva a dette norme. Il contesto è ulteriormente penalizzato dal fatto che il Sistema Regione non ha (a tutt'oggi) neanche adottato il Piano triennale della Performance, documento previsto per legge, e che, stante la disomogeneità del quadro, avrebbe potuto contenere indicazioni utili ai fini dell'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance in modo da iniziare un processo graduale di trasformazione dell'intero sistema valutativo capace di raggiungere il fine ultimo di collegare il sistema premiante con i risultati raggiunti e di rendere il tutto visibile e comprensibile al cittadino.

Il quadro normativo richiamato è composto dai seguenti atti:

- il Capo III del CCRL per i dirigenti parte normativa 2006-2009;
- il Manuale per la valutazione delle prestazioni dei dirigenti, concordato con le organizzazioni sindacali nell'anno 2006;
- la Dichiarazione Comune tra Amministrazione e organizzazioni sindacali, sulle modalità di valutazione a regime dal 1 gennaio 2007;
- la LR 31/98, così come modificata dalla LR 24/2014, ove si prevede che la proposta di valutazione per i dirigenti apicali del Sistema Regione, debba essere elaborata dall'OIV;
- la deliberazione n. 39/10 del 5 Agosto 2015.

L'OIV ha chiesto una formulazione ufficiale delle posizioni di vertice per le quali è competente. Con mail del 19.2.2016 la DG del Personale ha trasmesso all'OIV l'elenco delle Direttori generali del Sistema Regione nonché il Prospetto riepilogativo dei DG di enti e agenzie.

Per esprimere la sua proposta di valutazione l'OIV si è basato sull'analisi dei seguenti documenti messi a disposizione dall'Amministrazione:

1. Relazioni di sintesi sugli obiettivi, elaborate dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione;
2. Schede di consuntivo degli obiettivi operativi;
3. Relazioni prodotte dalle Direzioni Generali.



Per approfondire il metodo utilizzato dall'OIV per redigere la proposta di valutazione e per visualizzare i risultati si rimanda alla relazione di accompagnamento alle valutazioni dei DG del Sistema Regione datata 21.3.2016 che si allega alla presente relazione (All. 1). La relazione è stata elaborata dopo numerosi incontri sia interni all'OIV che con soggetti appartenenti all'Amministrazione, in particolare questi ultimi si sono tenuti nei giorni 1.3.2016 e 21.3.2016.

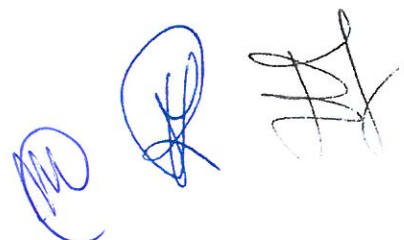
In questa sede si ritiene opportuno rilevare che le differenze in termini di omogeneità, qualità e caratteristiche degli obiettivi soggetti a valutazione riscontrate fra le diverse DG del Sistema Regione sono ancora più marcate quando si esamina la situazione delle DG degli Enti e delle Agenzie. Solo in pochi casi, infatti, sono stati forniti all'OIV documenti utili a rilevare gli obiettivi definiti in sede di programmazione, con i relativi indicatori e *target*, nonché i dati a consuntivo mentre nella maggior parte degli altri casi la documentazione fornita non consente di rilevare l'esistenza di obiettivi formalmente definiti a priori, infine, in alcuni casi non è stata fornita alcuna documentazione che consenta di verificare, misurare e valutare la *performance* realizzata nel corso del 2015.

Con riferimento alla coerenza degli obiettivi con i documenti di pianificazione strategica (PRS e Agenda del Presidente) si è riscontrata, a livello generale, una coerenza parziale, che potrebbe essere oggetto di perfezionamento. Non è chiaro infatti la ricostruzione dell'albero logico che dalle strategie porta ai POA e agli OGO. A tal proposito, sarebbe opportuno lavorare alla ricostruzione del "senso" della programmazione, elemento essenziale per avviare e sviluppare il ciclo della *performance*. In sintesi sembra che la "macchina organizzativa" non sia capace di tradurre i programmi individuati dall'organo politico in un quadro organico di obiettivi corredato da cronoprogrammi e piano di indicatori comprensibile per i cittadini e correlato con il sistema premiante dei soggetti al vertice dell'organizzazione stessa.

Nella sopra citata relazione sono riportati nel dettaglio le principali criticità riscontrate nell'analisi e sono state formulate delle proposte operative per una graduale risoluzione delle criticità stesse.

Nel corso dei mesi di aprile e maggio vi sono state da parte dell'Amministrazione delle richieste di approfondimento e di riesame della relazione e delle tabelle allegate che hanno portato il giorno 9.5.2016 alla pubblicazione di una relazione integrativa che nulla ha cambiato rispetto alla precedente dal punto di vista sostanziale.

Il giorno 30.6.2016 la DG del Personale ha trasmesso all'OIV il documento denominato "Relazione sulla performance – anno 2015". Il documento, come più volte ricordato dall'OIV, è propedeutico all'erogazione della retribuzione di risultato. Il documento trasmesso è costituito dall'unione fisica delle relazioni prodotte da tutte le DG.



L'OIV ha provveduto a trasmettere la relazione di validazione 11.7.2016, di seguito il testo:

L'OIV esprime apprezzamento per il documento unitario e aggregato rispetto al Sistema Regione per la prima volta prodotto, che mette in luce le attività svolte e i risultati raggiunti.

Tuttavia, ai fini di un percorso di miglioramento continuo del processo di misurazione e valutazione della performance, l'OIV ritiene opportuno esprimere alcune considerazioni e raccomandazioni:

- *la relazione sulla performance richiede l'approvazione da parte della Giunta, a conclusione del ciclo avviato con l'approvazione, da parte del medesimo organo, del Piano della Performance. Si raccomanda di seguire tale processo per il 2016 e si sollecita nuovamente l'adozione del Piano della Performance 2016;*
- *l'OIV evidenzia che la rendicontazione è di natura prettamente qualitativa e carente rispetto all'analisi di indicatori e target quantitativi, rispetto ai quali si rimarca la necessità di svilupparne la definizione in fase di programmazione. Inoltre, rispetto alle indicazioni dell'Anac (ex CIVIT) non appare evidente l'analisi di contesto;*
- *raccomanda infine all'Ente, nella redazione successiva di tale documento, di articolare e dettagliare maggiormente la Relazione, tenendo conto delle deliberazioni n. 5 e 6/2012 dell'Anac (ex CIVIT), rispettivamente intitolate "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto" e "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)"*

Quanto sopra premesso, l'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione del documento denominato "Relazione sulla Performance – anno 2015" sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno adottare e, stante la prima annualità di nomina dell'OIV, considerando quale Piano della Performance, formalmente mai adottato per il 2015, i POA (Piani Operativi Annuali) e gli OGO (Obiettivi Gestionali Operativi) approvati. Si è altresì tenuto conto del grado di conformità della Relazione ai principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento ai contenuti del D.Lgs. 150/2009. Sulla base di quanto sopra, l'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C) e comma 6, D.Lgs. 150/2009

VALIDA

la Relazione sulla Performance 2015 del Sistema Regione Sardegna e invita l'Ente a pubblicarla tempestivamente, unitamente al presente atto di validazione.

Il documento, a oggi, non risulta pubblicato sul sito dell'Ente come previsto dalla normativa vigente e relativo invito espresso a suo tempo dall'OIV.



Il 6.7.2016 la Giunta Regionale approva con delibera n. 40.1 l'assegnazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di vertice del Sistema Regione.

Il 24.7.2016 l'OIV prende atto, anche in considerazione delle comunicazioni informali avvenute, che gli esiti della proposta di valutazione elaborata nel marzo 2016 sono stati considerati limitatamente alla parte riguardante la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole DG sugli OGO/POA predisposti per il periodo 2015 mentre non sono state considerate la parte dedicata alla rilevazione dei risultati relativi al rispetto delle tempistiche per la definizione, monitoraggio e consuntivazione degli obiettivi nonché quella relativa alla rilevazione della coerenza del POA con gli atti di pianificazione. Con riferimento a tali elementi di valutazione indicati nelle delibere 39/10 del 5.8.2015 e 40/1 del 6.7.2016 l'OIV prende atto che la Giunta ha assunto la decisione di rinviare l'applicazione al periodo 2016.

L'OIV segnala infine che l'allegato alla delibera 40/1 del 6.7.2016 contenente l'elenco dei premi assegnati a ciascun Direttore Generale evidenzia una totale assenza del criterio di differenziazione nell'assegnazione dei trattamenti incentivanti introdotto dal Dlgs 150 del 27.10.2009 ripreso dalla LR 31 del 13.11.1998 così come modificata dalla LR 24 del 25.11.2014.

4. Altre attività

Immediatamente dopo la delibera 40.1 del 6.7.2016, l'OIV si è attivato, su invito dell'ufficio di gabinetto dell'Assessore agli AAGG e riforma della Regione, per fornire supporto e suggerimenti al fine di elaborare quanto disposto dalla delibera stessa in merito alla graduazione delle DG, alla omogeneizzazione degli obiettivi strategici e alle linee di indirizzo da fornire al CORAN per la modifica delle norme contrattuali atte a recepire i nuovi criteri di valutazione ed erogazione delle retribuzioni di risultato. L'OIV ha trasmesso detti suggerimenti con nota inviata il 24.7.2016 (All.2) e successivamente integrata con mail del 4.8.2016.

Il 20.9.2016 la Giunta Regionale con delibera 50-12 approva le linee guida predisposte dall'Amministrazione per predisporre il Piano della Prestazione Organizzativa (Piano della Performance) e costituisce il Nucleo di supporto alla valutazione quale organo di collaborazione e consulenza tecnica dell'OIV composto da tre componenti interni all'Amministrazione. Con questo atto la Giunta rinvia ad una fase successiva la discussione dei temi oggetto di delega all'Assessore agli AAGG e Riforma della Regione nella delibera 40.1 del 6.7.2016 (omogeneizzazione obiettivi, contrattualizzazione nuovi criteri, graduazione posizioni, etc.)

Il 2.12.2016 la Giunta Regionale con delibera 64.8 approva le modifiche al sistema di valutazione dei dirigenti del Sistema Regione Sardegna conferendo al CORAN la delega affinché tali modifiche siano



recepite in sede di rinnovo contrattuale e diventino quindi applicabili a tutti gli effetti successivamente a detti rinnovi.

5. Partecipazione a seminari e convegni

18 marzo 2016 - Catanzaro – 1° Forum Nazionale degli Organismi e Nuclei di Valutazione delle Regioni e Province Autonome dal titolo: Risultati e prospettive per i sistemi di valutazione della performance, confronto tra gli OIV delle Regioni e delle Province Autonome. All'evento erano presenti esponenti di OIV provenienti da tutte le Regioni del Paese nonché esponenti di molte Amministrazioni compresa la Regione Sardegna oltre ad autorevoli esponenti del mondo accademico e della consulenza. Gli atti del convegno sono stati recentemente pubblicati in un volume edito da CEDAM

28 aprile 2016 – Cagliari - FORUM PA SARDEGNA – Nell'ambito della manifestazione svoltasi nei locali della Fiera Campionaria della Sardegna la DG della Comunicazione ha chiesto la partecipazione dell'OIV all'evento con un breve intervento che illustrasse le azioni svolte i primi risultati ottenuti.

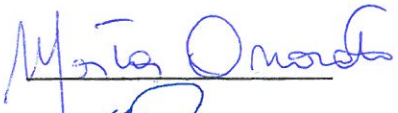

16 dicembre 2016 – Roma - Tavolo tecnico InterCUG – L'iniziativa, promossa dalla Regione Calabria che ha ospitato la riunione nei locali della sua delegazione di Roma, ha per oggetto il raccordo fra Organismi di Garanzia e ciclo della performance, sistema dei controlli interni e sistemi di valutazione dei valutatori anche alla luce del DPR 105 del 9 maggio 2016

6. Allegati

- Relazione di accompagnamento alle valutazioni dei DG del Sistema Regione per il 2015
- Nota del 24 luglio 2016 recante osservazioni in merito alla bozza di delibera sulle graduazioni delle DG

Cagliari, 17 Marzo 2017

I COMPONENTI DELL'OIV

Marta Onorato 
Michele Rossino 
Elena Sala 