



**Relazione dell'Organismo indipendente di valutazione sul
funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2023**

(art. 14, comma 4, lettera a del d.lgs. n. 150/2009)

PRESENTAZIONE

L'articolo 14, comma 4, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art.11, comma 1, lettera c) del d. lgs. n.74/2017, dispone che l'Organismo indipendente di valutazione della performance: *“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”*.

Con la presente Relazione si riferisce sullo stato di funzionamento del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Sistema) operante presso l'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo Lazio), ponendo in evidenza gli aspetti positivi e negativi, nonché le proposte per l'integrazione e per lo sviluppo.

Occorre evidenziare che lo scrivente Organismo è stato nominato con decreto del Presidente di DiSCoLazio del 1 giugno 2023.

Nel complesso si rileva per il ciclo della performance 2023 l'applicazione adeguata del Sistema stesso in coerenza con le indicazioni dettate dalla normativa vigente e dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Roma, 29 aprile 2024

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dott. Giorgio Di Giorgio (Presidente)

Avv. Alessio Ubaldi (Componente)

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	2
A. <i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>	4
B. <i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i>	5
C. <i>PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE</i>	6
D. <i>INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO</i>	6
E. <i>SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE</i>	7
F. <i>DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ</i>	8
G. <i>UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</i>	9
H. <i>DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV</i>	10

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa dell'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo Lazio), in seguito Ente, è definita come l'insieme dei risultati delle unità organizzative in cui lo stesso è organizzato, opportunamente aggregati ed esposti in maniera tale da rendere possibile la valutazione dell'efficienza e dell'efficacia delle attività svolte.

Inoltre, è prevista anche la performance organizzativa di settore intesa come l'insieme dei risultati che la singola Area o Presidio territoriale è in grado di raggiungere nell'ambito di obiettivi trasversali con le altre Unità organizzative.

Il ciclo della performance organizzativa dell'Ente ha avuto inizio con l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 da parte del Consiglio di amministrazione con delibera n. 2 del 31 gennaio 2023 il cui allegato II contiene gli obiettivi strategici declinati in obiettivi operativi che vengono attuati attraverso specifici piani di attività.

In particolare, la metodologia di pianificazione e programmazione utilizzata prevede che ai macro-obiettivi pluriennali siano collegati degli obiettivi operativi dettagliatamente definiti e strutturati nell'anno in corso e nel successivo biennio (se necessario), prevedendo di anno in anno una ri-programmazione a scorrimento.

A ciascun obiettivo operativo sono collegate delle fasi di realizzazione dettagliate con data di inizio e fine, peso ponderale della fase e indicatore di risultato.

Le fasi in sede di pianificazione e programmazione sono ponderate in base alla loro importanza rispetto agli obiettivi operativi, che sono a loro volta ponderati rispetto alle linee di indirizzo/obiettivi strategici.

Il monitoraggio in corso di esercizio è stato realizzato con frequenza trimestrale con il supporto della struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono stati proposti interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi operativi e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Il monitoraggio è stato effettuato attribuendo a ciascuna fase una percentuale di realizzazione che, ponderata con il peso della fase rispetto al secondo livello di programmazione, attraverso degli algoritmi, ha determinato la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo operativo.

Il destinatario della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio è stato il Dirigente di prima fascia.

Questa metodologia è stata utilizzata a salire per il livello più alto di pianificazione al fine della definizione della percentuale di raggiungimento dei macro-obiettivi.

Per quanto concerne la valutazione dei risultati finali della *performance* organizzativa 2023 occorrerà riferirsi a quanto sarà indicato nella Relazione sulla *performance* che sarà adottata e pubblicata entro il prossimo 30 giugno.

Alla data della presente relazione è possibile consultare sul sito istituzionale i risultati della *performance* organizzativa 2022 riportati nella apposita Relazione adottata con determinazione direttoriale n. 847 del 29 marzo 2023 e consultabile sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente” dedicata alla “Performance”.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale con posizione organizzativa è collegata:

- a. agli indicatori qualitativi e quantitativi di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale, effettuate dal Dirigente cui è assegnata la risorsa, sono collegate:

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b. alla qualità e quantità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza;
- c. alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e collaborativi.

Per quanto concerne il ciclo della *performance* individuale 2023 si rileva il suo avvio con l’assegnazione, da parte dei valutatori, degli obiettivi ai valutati mentre sono in corso di svolgimento le valutazioni finali.

In particolare la performance individuale dell’Ente nell’anno in questione ha riguardato il Direttore generale (Dirigente di I fascia), la Dirigenza (n. 8 Dirigenti di II fascia), il personale non dirigente (n. 29) e il restante personale dipendente.

Si riportano di seguito i dati comunicati relativi all’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance 2023:

Dirigenti di I fascia e assimilabili: 1 (valore assoluto);

Dirigenti di II fascia e assimilabili: 8 (valore assoluto);

Personale non dirigente: 29 (valore assoluto).

Operativamente, l'assegnazione formale degli obiettivi individuali è avvenuta per il dirigente di I fascia, i dirigenti di II fascia e per il personale non dirigente attraverso la compilazione e la sottoscrizione delle singole schede obiettivi individuali.

Sin dal processo di assegnazione degli obiettivi l'applicazione del Sistema è stata promossa nell'ottica del miglioramento continuo, adottando, di volta in volta, soluzioni tecniche e organizzative per attenuare le criticità riscontrate e recepire novità normative e suggerimenti pervenuti dagli attori, comprese le organizzazioni sindacali, che, a vario titolo, sono stati coinvolti nella sua applicazione.

Per completezza di informazione si evidenzia che la valutazione finale 2023 è ancora in corso ed in via di completamento.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Come illustrato nel primo paragrafo il ciclo della performance dell'Ente è stato avviato con l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, adottato con delibera del Consiglio di amministrazione di amministrazione n.2 del 31 gennaio 2023.

Nel predetto PIAO sono state individuate le linee di indirizzo pluriennale sulla gestione dell'Ente da realizzare nel triennio di riferimento, che hanno confermato la strategia già intrapresa dall'Ente negli anni passati nelle more di una loro eventuale futura variazione derivante dall'approvazione di nuovi indirizzi da parte della Regione Lazio.

Le richiamate linee di indirizzo sono state declinate in obiettivi operativi che sono stati assegnati ai centri di responsabilità individuati secondo l'organizzazione dell'Ente

La fase di monitoraggio degli obiettivi è stata curata dal Direttore generale ed ha prodotto il previsto report. Le funzioni in capo alla Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance sono state svolte da una sola unità di personale avente prevalentemente competenze economico gestionali di cui, però, non è stato fornito il costo annuo.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Con riferimento alla infrastruttura di supporto in uso all'Ente si riscontra l'adozione di un Sistema di Controllo di gestione utilizzato per la misurazione degli indicatori e degli obiettivi strategici e operativi che utilizza i dati sulle risorse finanziarie assegnate ai predetti obiettivi provenienti dai Sistemi di contabilità generale e contabilità analitica.

Non si riscontra l'adozione di un Sistema informatico di Controllo strategico che, come anche previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., deve necessariamente integrarsi con quello adottato per il Controllo di gestione.

Il controllo strategico, infatti, deve basarsi sulle risultanze di tipo analitico del sistema di controllo di gestione, con particolare riferimento all'impiego delle risorse umane che costituiscono una consistente voce di spesa dell'amministrazione.

Dal momento che l'Ente risulta sprovvisto di un sistema informatico di controllo strategico occorre che, nell'immediato, lo stesso dovrà impegnarsi nella ricerca di soluzioni che ne consentano la piena implementazione.

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Ente ha provveduto alla istituzione, in base a quanto stabilito dalla normativa vigente e alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e in conformità a quanto previsto nelle Linee guida per i siti web della Pubblica Amministrazione del 2011, dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Al fine di diffondere e aggregare i contenuti, la sezione è stata organizzata secondo il sistema per la gestione dei dati per alimentare l'Amministrazione trasparente, che consente agli utenti una migliore partecipazione, confronto ed interazione degli stakeholders interni ed esterni con l'Amministrazione.

All'interno della sezione vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa, tra gli altri, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale (ad esempio C.V. e compensi ai dirigenti, incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti), quelle relative alle caselle di posta elettronica delle strutture organizzative, l'elenco dei procedimenti ad istanza di parte, la disciplina di accesso agli atti e le relative procedure etc.

In ordine alle modifiche introdotte dai decreti legislativi n. 97/2016 e n. 33/2013 in materia di pubblicità e trasparenza, si evidenzia che l'Ente ha proseguito l'applicazione delle linee guida definite nelle delibere Anac n. 1309 e 1310 del 28 dicembre 2016, n. 241 dell'8 marzo 2017 e n. 382 del 12 aprile 2017.

Inoltre, si rileva che è stato pubblicato l'elenco aggiornato di coloro che ricoprono incarichi di indirizzo politico amministrativo con i relativi curricula e compensi.

Il processo di pubblicazione dei dati ha origine dai responsabili della trasmissione dei dati che predispongono e raccolgono i medesimi utilizzando la pluralità di banche dati in capo alle singole strutture dell'Ente e li trasmettono in modalità telematica ai singoli responsabili della pubblicazione che provvedono, attraverso l'inserimento manuale o estrazione da banche dati con procedura automatizzata alla pubblicazione in sezione.

Si rappresenta che l'Ente ha adottato misure organizzative interne, attualmente in corso di aggiornamento, per assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi concernenti gli obblighi di pubblicazione

previsti dal decreto legislativo n. 33/2013 e, segnatamente, delle ultime Delibere ANAC, tenuto conto delle funzionalità della BDNCP e delle prime difficoltà in ottica di attuazione dei nuovi obblighi.

Riguardo al processo di pubblicazione e archiviazione dei dati oggetto di pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ente il Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrica del singolo dato, come previsto nella sezione trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione, svolge un monitoraggio (riguardante l'avvenuta pubblicazione e la qualità dei dati pubblicati) semestrale sulla totalità dei dati pubblicati attraverso la consultazione del sito web, verificando la presenza e la completezza degli stessi finalizzata a promuovere l'attuazione degli obblighi di pubblicazione. La costante condivisione e collaborazione con la Direzione generale permette di colmare in tempi rapidi eventuali gap informativi che possono verificarsi.

In merito all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevista alla data del 30 giugno 2023 in base alle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, si rappresenta che l'Organismo, nominato con decreto del Presidente DiscoLazio del 1 giugno 2023, ha elaborato la prescritta griglia di rilevazione al 30 giugno 2023.

Con verbale n. 10 del 7 luglio 2023 l'OIV ha provveduto ad attestare, inviare e chiudere la procedura di verifica della documentazione presente nel sito Web dell'Ente in questione relativamente all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC 203/2023 trasmessa ad ANAC per l'aggiornamento della Banca Dati identificata con ricevuta ANAC n. 373.

In merito alle carenze concernenti la completezza del contenuto degli obblighi oggetto di attestazione evidenziate nel predetto verbale del 7 luglio 2023, l'Organismo ha provveduto a monitorare le misure di adeguamento adottate dall'Ente.

Con verbale n. 11 del 5 dicembre 2023 l'OIV ha provveduto ad attestare, inviare e chiudere la procedura di verifica dei documenti presenti nella sezione Amministrazione Trasparente alla data del 30 novembre 2023, con successiva trasmissione ad ANAC per l'aggiornamento della Banca Dati identificata con ricevuta di registrazione ANAC n. 26776.

Le predette attestazioni sono state pubblicate nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente dell'Ente.

Da ultimo, in un'ottica di "Amministrazione trasparente", la sezione servizi on line e in particolare la "Carta dei servizi" permette di acquisire in maniera integrata tutte le informazioni necessarie al cittadino-utente (accessibilità, tempi di erogazione, modulistica, gestione dei reclami) per usufruire del servizio richiesto.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

L'Ente ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza prevedendo misurazioni per meno del 50% dei servizi per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto dei predetti standard e ha adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.

E' auspicabile un incremento in termini percentuali delle attività di misurazione dei servizi da sottoporre a revisione degli standard di qualità.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A conclusione del processo di misurazione e valutazione della *performance* delle unità organizzative, è in corso la valutazione individuale finale riferita all'anno 2023 per le risorse umane dell'Amministrazione.

Si ritiene opportuno riepilogare di seguito alcuni dati sintetici relativi al predetto processo di valutazione, indicando di seguito il numero di unità di personale destinatario della valutazione individuale 2023 distinto nelle seguenti qualifiche:

Dirigenti di I fascia e assimilabili: (valore assoluto) 1;

Dirigenti di II fascia e assimilabili: (valore assoluto) 8;

Personale non dirigente: (valore assoluto) 29;

Il peso effettivo dei criteri nella valutazione delle diverse categorie di personale è risultato il seguente:

Dirigenti di I fascia e assimilabili:

- Contributo alla performance complessiva dell'amministrazione: 10%;
- Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità: 40%;
- Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori: 2%;
- Competenze comportamentali: 48%;

Dirigenti di II fascia e assimilabili:

- Contributo alla performance complessiva dell'amministrazione: 10%;
- Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità: 40%;
- Obiettivi individuali: 25%;
- Competenze comportamentali: 25%;

Personale non dirigente:

- Obiettivi individuali: 15%;
- Obiettivi di gruppo: 40%;
- Contributo alla performance dell'unità organizzativa e di appartenenza: 5%;
- Competenze comportamentali: 40%;

La conclusione delle procedure di valutazione è prevista per il mese di maggio 2023 e all'esito delle stesse sarà possibile, sulla base delle retribuzioni di risultato erogate, definire l'impatto degli esiti della valutazione sul compenso accessorio

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Premesso che l'OIV si è insediato a seguito della nomina avvenuta con decreto del Presidente DiscoLazio in data 1 giugno 2023, sono state svolte dalle medesime attività conoscitive dell'azione dell'Amministrazione avvalendosi dei vertici amministrativi e dell'unità di supporto, mediante incontri di confronto anche con il coinvolgimento dei diversi uffici.

Le attività di monitoraggio hanno riguardato l'esame della documentazione estraibile dai sistemi informatizzati a disposizione dell'Ente (controllo a campione). La modalità del controllo a campione è stata scelta anche in ragione della disponibilità, da parte dell'Ente, di un apposito archivio della documentazione che viene citata nelle schede di monitoraggio.

In ultimo, per quanto concerne l'attività di supervisione sull'applicazione del Codice di comportamento, nella relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'attuazione del PIAO (Sezione Rischi corruttivi e trasparenza) - anno 2023, pubblicata sul sito istituzionale, non si rileva l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti per violazioni del codice di comportamento.

Le misure di prevenzione della corruzione di livello generale e specifico risultano implementate, sebbene residuino, secondo un processo di miglioramento continuo, alcuni ambiti rispetto ai quali l'Ente dovrà curare apposite integrazioni nell'ottica di allinearsi alla più recente prassi di ANAC.