Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale del Lazio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera "a" e lettera "g" del D. Lgs. n. 150/2009).

Annualità 2016

Indice

1. Presentazione

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

2.4. Struttura di supporto

2.5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

4. Coinvolgimento degli stakeholder

5. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

6. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

1. Presentazione

Durante l'annualità 2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale ha esercitato il proprio mandato in modo efficace ed efficiente sebbene il componente dimissionario, al momento, non sia stato sostituito. Durante la fase istruttoria del bando predisposto per la ricerca del nuovo membro, sono intervenute modificazioni di carattere legislativo che hanno delineato nuove procedure per la nomina dei componenti degli OIV dettando nuovi criteri sostanziali e formali per l'accesso alla selezione. Pertanto, permanendo una fase di incertezza, l'iter di nomina avviato non si è perfezionato. Tuttavia l'Organismo ha operato, con continuità e pienezza nelle sue funzioni, sviluppando l'attività con sempre maggiore incisività segnalando alcune criticità emerse negli incontri tenutisi con il vertice amministrativo del Consiglio regionale. Il confronto continuo con l'amministrazione è stato produttivo e di fattiva collaborazione malgrado la discontinuità nel vertice amministrativo; infatti, nell'estate del 2016, si sono registrate le dimissioni del Segretario generale e, con una tempistica apprezzabile, la nomina del Segretario generale vicario.
L'Organismo ha operato in sinergia con tutte le diverse strutture amministrative del Consiglio regionale evidenziando, laddove riscontrate, eventuali problematiche e, ricercando nel contempo possibili soluzioni, anche condivise, avendo come obiettivo fondamentale lo svolgere, in modo indipendente, alcune importanti funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance.

2.Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

La Regione Lazio ha adottato i principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150[1], attraverso una specifico atto legislativo: la legge regionale 16 marzo 2011, n. 1[2]. L'art. 10 della legge regionale del Lazio n. 1 del 2011 prescrive la predisposizione, da parte dei competenti organi regionali, del "Piano della prestazione e dei risultati". In particolare si prevede: *"al fine di assicurare qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione delle*

1 Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
2 Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche. Legge pubblicata sul BURL del 21 marzo 2011 n. 11.

prestazioni e dei risultati, gli organi di indirizzo politico-amministrativo delle amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, adottano annualmente: a) entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge regionale di approvazione del bilancio annuale un documento programmatico triennale, denominato Piano della prestazione e dei risultati che, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione e dei risultati dell'amministrazione nonché gli obiettivi da assegnare al personale dirigenziale e i relativi indicatori".

Per quanto attiene all'annualità 2016 con le deliberazioni dell'Ufficio di presidenza nn. 11 e 136 rispettivamente del 01/02/2016 e 07/11/2016 l'amministrazione ha assegnato gli obiettivi previsti dalla normativa regionale alle varie strutture.

Gli obiettivi sono, nell'organizzazione, la traduzione concreta della missione sul breve e sul medio termine; dalla lettura del piano si rileva la vocazione intrinseca e specifica dell'amministrazione e gli obiettivi strategici da perseguire durante l'annualità in riferimento. La riflessione sulla peculiarità dei tempi di assegnazione degli obiettivi, può essere spiegata tenendo presente che l'anno 2016 è stato contrassegnato da due diverse direzioni apicali che hanno estrinsecato modalità operative diverse ma valide e complementari: il primo semestre dedicato all'osservazione e allo studio e il secondo semestre molto efficiente ed operativo. L'Organismo ha esercitato le proprie funzioni di verifica e di monitoraggio periodico degli obiettivi assegnati i cui esiti sono stati formalizzati attraverso un puntuale controllo del prodotto finale, collegato agli altri fattori di valutazione discrezionale compresi nella scheda di valutazione dei dipendenti.

Alla luce di ciò, per quanto di competenza dell'OIV, per l'annualità 2016, si può asserire che la identificazione degli obiettivi, pur in presenza di oggettivi elementi di miglioramento verso quanto prescritto dalla normativa in materia, non può definirsi preciso e permangono alcune aspetti di criticità che si rilevano in particolare nella individuazione degli indicatori di monitoraggio che devono configurarsi come: chiari, misurabili, sfidanti, raggiungibili, non generici.

Questo Organismo invita l'amministrazione a proseguire nell'attività di individuazione di obiettivi che posseggano carattere di straordinarietà e rappresentino un miglioramento tangibile per l'amministrazione stessa, per poter corrispondere ai criteri di tipicità, valutabilità e funzione incentivante a valenza economica per il Consiglio regionale, in quanto, semmai non presentassero questi indispensabili requisiti non potrebbero essere oggetto di valutazione.

L'Organismo ha apprezzato il sensibile avanzamento dell'amministrazione verso una attenta ponderazione delle caratteristiche fondanti gli obiettivi, tuttavia ricorda che gli stessi devono essere *quantizzabili* con requisito di straordinarietà; *chiari*, ben identificati e ben definiti nelle loro componenti; *misurabili*, cioè il loro raggiungimento o meno deve essere un fatto oggettivo e non

una valutazione soggettiva; *sfidanti*, devono cioè rappresentare un miglioramento per l'amministrazione con lo scopo di consentire un effettivo guadagno economico ed un salto di qualità per l'amministrazione. Pertanto, per il futuro, dovranno essere pianificati adottando nuove strategie; raggiungibili cioè realizzabili; inoltre, l'ordinaria attività lavorativa, non potrà essere recepita al concetto di obiettivo; quest'ultimi devono essere concepiti come uno strumento di sintesi gestionale-organizzativo con lo scopo di pervenire ad un miglioramento qualitativo dell'amministrazione medesima.

A partire da un approccio collaborativo tra i diversi soggetti coinvolti e alla luce delle difficoltà registrate, volendo offrire un valido contributo e fare il punto su una materia complessa vista la sovrapposizione nel tempo delle diverse norme e/o disposizioni, l'Organismo, d'intesa con l'amministrazione, nel corso del 2016 ha promosso incontri con i vertici amministrativi sulle questioni fondamentali in tema di obiettivi, *tout court*, e sugli argomenti maggiormente specifici che richiamano le caratteristiche ed i criteri precedentemente elencati. Viene registrato positivamente, vista la partecipazione, il desiderio di confronto e la volontà del personale coinvolto nell'incontro "formativo" a valorizzare al massimo l'orientamento qualitativo della *performance* organizzativa. L'approccio metodologico collaborativo, a parere di questo Organismo, resta uno strumento sempre valido a disposizione dell'amministrazione.

L'Organismo rileva con soddisfazione che, nella riorganizzazione del personale che ha impegnato l'amministrazione negli ultimi mesi del 2016, con la nomina di un funzionario responsabile, è stato predisposto un primo modello valido di *controllo di gestione* e avviato il sistema operativo che guiderà la direzione e il governo dell'intera macchina amministrativa verso il conseguimento degli obiettivi stabiliti consentendo, attraverso la misurazione di appositi indicatori un *puntuale riscontro* delle attività, prevedendo, eventualmente, opportune azioni correttive tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti nel caso si sia rilevato uno scostamento. Il *controllo di gestione* è essenziale alla macchina amministrativa, anche come strumento utile nel ruolo della programmazione, della pianificazione e della valorizzazione delle risorse umane, maggiori autonomie decisionali e responsabilità. È un sistema complesso ed articolato (job analysis, job description, risorse umane, analisi carichi di lavoro) che necessita di tempo e di applicazione sul campo ma, sottolinea l'Organismo, è solo attraverso la realizzazione di questo modello di sistema operativo che l'amministrazione potrà coniugare positivamente: obiettivi, *performance* e benessere organizzativo.

Si ritiene a tal proposito necessaria, preventivamente, l'individuazione dei carichi di lavoro ai fini del dimensionamento organico, per la successiva definizione delle tabelle di rimpiazzo.

Pertanto, ferma restando la validità ed utilità di quanto avviato, tali esiti operativi dovranno tuttavia essere oggetto di valutazione anche al fine di un miglioramento.

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Nel Piano della Performance 2016 sono individuati e descritti gli obiettivi strategici, dai quali derivano gli obiettivi operativi dell'amministrazione del Consiglio regionale, con i relativi indicatori di *outcome* e di risultato. Gli obiettivi sono riferiti ad un arco temporale specifico (triennale per gli obiettivi strategici e annuale per gli obiettivi operativi). Gli obiettivi selezionati risultano, a parere dell'Organismo complessivamente apprezzabili e rispondenti, tenuto conto della fase di transizione che ha interessato l'organizzazione, con i requisiti metodologici stabiliti dall'art. 5 del D. Lgs. n.150/2009, con particolare riferimento alla definizione in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. Tuttavia l'Organismo, nel considerare l'impegno da parte dell'amministrazione nell'adeguare la formulazione degli obiettivi a quanto previsto dalle disposizioni della funzione pubblica, registra nell'anno di riferimento, ancora qualche criticità rispetto ai principi di *rilevanza* e *pertinenza*, nonché ai requisiti di *specificità* e *misurabilità*.

Il 2016 rimane, a parere dell'Organismo, ancora un anno in cui l'amministrazione ha proseguito, modulandola, la ristrutturazione e il rinnovamento della sua organizzazione; di fatto si registra l'avvicendamento nella direzione di vertice e la riorganizzazione del personale, condizione che se da una parte espone l'amministrazione a criticità, peraltro fisiologiche se configurate nel contesto, dall'altra prospetta al sistema una visione di amministrazione orientata oltre che all'efficacia e all'efficienza al buon andamento, come previsto dall'articolo 97 della Costituzione; buon andamento inteso come pubblica amministrazione nel suo complesso, dunque non focalizzandosi sulla singola funzione, ma ampliando l'orizzonte all'ente.

Secondo quanto dispone il comma 1, dell'art. 8 della citata legge regionale n. 1 del 2011 "*il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi concerne l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, sulla promozione delle pari opportunità, l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto della fasi dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del livello previsto di utilizzo delle risorse, in conformità ai principi di cui all'art. 8 del d.lgs.150/2009*". Si fa presente che l'articolo 8 della legge regionale n. 1 del 2011 rinvia espressamente all'articolo 8 del d.lgs. n. 150 del 2009: quest'ultimo individua tutte le rilevanti peculiarità di un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione che si incentri sull'attuazione di politiche attivate per la soddisfazione finale

dei bisogni della collettività; l'attuazione di piani e programmi, la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze e capacità professionali; lo sviluppo delle relazioni con tutti gli *stakeholder;* l'efficienza nell'impiego delle risorse (con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi); la qualità e la quantità dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Alla luce di quanto detto, alla fine dell'anno 2016, l'amministrazione regionale ha elaborato e predisposto una prima stesura del s*istema di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati organizzativi* sottoponendola a questo Organismo il quale, a seguito di attenta lettura e valutazione lo ritiene un lavoro ben fatto che valorizza il nuovo corso scelto da questa amministrazione e traina in modo sequenziale la possibilità di miglioramento delle prestazioni che è al centro dell'azione di modernizzazione del Consiglio regionale del Lazio.

2.1.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'articolo 7 del citato d.lgs. n. 150/2009 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale adottando ciascuna il proprio sistema di misurazione e valutazione in relazione e in funzione delle specificità organizzative dell'amministrazione stessa, della relativa storia (strumenti già in uso), delle aree di analisi attivate e/o da attivare.

Il sistema di gestione della performance del Consiglio regionale, perfezionato ed integrato nel corso del 2016, è stato adottato nel corso del 2017; il modello proposto è stato portato all'attenzione di questo Organismo: il paradigma è di tipo integrato nel senso che, le metodologie finalizzate alla misurazione della performance sono contemporaneamente aperte ed integrabili ad altri sistemi gestionali (sistema dei controlli, della pianificazione, della direzione per obiettivi, dei processi organizzativi e di cambiamento). Il modello prevede vengano descritti gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance e vengano indicate le fasi e i tempi in cui si articola il processo e le sue modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Tale Sistema sarà collocato all'interno di un più ampio processo, il "Ciclo di gestione della performance", che costituisce un impianto metodologico finalizzato a dotare questa amministrazione di un concreto strumento di organizzazione del lavoro, in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi al pubblico.

L'amministrazione del Consiglio regionale del Lazio, per l'annualità 2016, ha puntato su una valutazione del personale non dirigenziale scegliendo per la performance organizzativa una verifica e valutazione semestrale che consente una attività di monitoraggio e valutazione più puntuale.

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale viene misurata in ragione del contributo di ciascuna unità di personale alla performance complessiva dell'amministrazione, in base agli obiettivi della struttura o specifici, nonché, con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi tenuti da ciascun dipendente, in osservanza degli obblighi derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, dai codici di comportamento e, ove previsto, dal codice etico. Sono organi di valutazione del personale l'Ufficio di presidenza, il Segretario generale, i direttori e l'OIV.

Per l'esercizio finanziario in questione l'Ufficio di presidenza, con le succitate deliberazioni nn. 11 e 136, ha provveduto ad assegnare a tutta la dirigenza gli obiettivi ed i progetti da realizzare nel corso dell'esercizio finanziario, su proposta del Segretario generale vicario degli "indicatori" e dei "parametri" per la verifica dell'effettiva realizzazione degli obiettivi; quest'ultimi preceduti da un confronto con i direttori dei servizi. Tali obiettivi, anche per il 2016, sono stati tradotti in una scheda di attribuzione dove emergono sia gli obiettivi assegnati, il loro peso, i criteri di valutazione.

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

Gli ambiti di misurazione e di valutazione della prestazione e dei risultati individuali sono previsti dall'articolo 9 della legge regionale n. 1 del 2011. Occorre mettere in evidenza che le finalità della valutazione sono molteplici, sebbene sostanzialmente legate da un unico filo conduttore: il miglioramento continuo; pertanto la valutazione dei dipendenti è finalizzata a favorire la crescita professionale delle persone, attraverso l'individuazione dei propri punti di forza e di debolezza; migliorare la performance complessiva, anche con il supporto di specifici interventi formativi; sviluppare nei responsabili la capacità di azioni finalizzate allo sviluppo professionale dei collaboratori; valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente; facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e collaboratori; migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo. All'articolo 9, comma 1 della legge citata viene espressamente sottolineata l'esigenza di:

"*a) premiare il merito, differenziando in maniera significativa le buone prestazioni da quelle mediocri e scarse; e b) supportare lo sviluppo del personale, aiutando le persone ad individuare le modalità operative più efficaci ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti e dell'attuazione dei comportamenti attesi*".

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Per la valutazione della dirigenza per l'ultima volta, in quanto come si ha avuto modo di affermare è stata adottata la disciplina del *ciclo di gestione della performance,* viene utilizzata la scheda di valutazione che, oltre al grado di raggiungimento degli obiettivi, che incide per un 50%, pone sotto analisi altri elementi quali:

A) La capacità direzionale (che incide per un 40%):

Tipologie che connotano la capacità di direzione
1. Capacità di programmare l'attività, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti, e risolvere i problemi.
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e di spesa.
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.
7. Capacità specifiche e ulteriori.

B) la disponibilità (che incide per un 10%) da intendersi come l'impegno del dirigente ad assicurare una presenza in servizio correlata alle esigenze operative non solo della struttura cui è preposto ma globalmente considerato".

2.3. **Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

Il sistema di valutazione in essere presso il Consiglio regionale del Lazio nell'esercizio 2016, ultimo anno in quanto essendo stato adottato il ciclo di gestione della performance dall'anno

prossimo sarà quello che, in armonia con la disciplina normativa di riferimento regolerà tutte le fasi, è strutturato come segue:

- Gli organi di indirizzo "politico-amministrativo", adottano un documento triennale denominato "Piano della prestazione e dei risultati" (art. 10, comma 1, lettera a) della legge regionale n. 1/2011)[3];
- Nell'anno di riferimento la prassi adottata prevede che gli obiettivi siano inseriti direttamente nel piano della prestazione e dei risultati, a seguito dell'attività preliminare di condivisione da parte del Segretario generale con i direttori di servizio
- Alla fine dell'esercizio finanziario occorre determinare la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, la capacità direzionale, la disponibilità del dirigente, la motivazione della valutazione, l'accettazione della stessa da parte del valutato.
- Gli organi interni di valutazione adottano un documento denominato "***Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale del Lazio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità"***

Il sistema di valutazione dei dirigenti è strutturato gerarchicamente:

- Il dirigente dell'eventuale articolazione organizzativa interna all'area è valutato dal dirigente d'area;
- il dirigente d'area è valutato dal direttore di servizio;
- il dirigente in della funzione direzionale di staff è valutato dal dirigente di struttura immediatamente sovraordinata;
- il direttore di servizio è valutato dal Segretario generale;
- il Segretario generale è valutato dall'Ufficio di presidenza sulla base dell'istruttoria dell'OIV.

Alla luce di quanto sopra illustrato è opportuno soffermarsi sull'attività richiesta all'OIV dall'amministrazione del Consiglio regionale.

Al momento il comma 1 dell'art. 115 quinques[4] del Regolamento di organizzazione del Consiglio prevede che l'Organismo, oltre a sovraintendere al funzionamento complessivo del sistema di

3 L'art. 117 del Regolamento di organizzazione del Consiglio descrive questo piano con altri termini: "Programma annuale di attività del Consiglio Regionale, che costituisce l'atto di indirizzo e di direttiva dell'organo di indirizzo politico nei confronti dei dirigenti per l'attività di loro competenza, nonché il riferimento per l'esercizio del controllo strategico.

4 Articolo inserito dall'allegato A della deliberazione dell'Ufficio di presidenza 21 novembre 2014 n. 81.

valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, "propone all'Ufficio di presidenza la valutazione dei dirigenti apicali e l'attribuzione dei premi".
Di conseguenza per il 2016 l'Organismo, ha svolto le audizioni e formulata la proposta ha al Segretario generale vicario di valutazione dei "dirigenti apicali" e all'Ufficio di presidenza la proposta di valutazione del Segretario generale vicario. Riguardo alla valutazione del personale di categoria A B C e D non titolare di posizione organizzativa, l'amministrazione ha mantenuto, per l'anno di riferimento, un sistema di valutazione individuale annuale con cadenza su base trimestrale mentre per il personale titolare di P.O. o A. P. la valutazione è effettuata annualmente.

2.4. Struttura di supporto

La struttura di supporto dell'OIV si sostanzia in una unità organizzativa denominata "Valutazione, Performance, Relazioni sindacali, Benessere organizzativo", istituita nel 2014. La struttura di supporto è formata da personale preparato e di particolare disponibilità. La struttura non consta di un numero di persone particolarmente elevato ma, è un dato di fatto, stabilito dal legislatore stesso nella formulazione delle norme che prevedono l'istituzione degli OIV.
Le disposizioni di riferimento (comma 9 dell'articolo 14 del d.lgs 150/2009) non chiariscono del tutto né che tipo di relazione vi sia tra l'Organismo e la struttura permanente di supporto allo stesso né quale veste giuridica debba avere quest'ultima all'interno dell'amministrazione anche alla luce del divieto di generare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblico con la sua costituzione"[5].
Il Consiglio regionale ha optato per una struttura guidata da un dirigente, direttamente incardinata nel segretariato generale.

2.5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come in precedenza illustrato "gli organi di indirizzo politico- amministrativo" adottano un documento triennale denominato "Piano della prestazione e dei risultati" (art. 10, comma 1, lettera a) della legge regionale n. 1/2011).
Pur tenendo conto che anche il 2016 si configura come anno importante in termini di transizione e cambiamento dell'organizzazione del Consiglio regionale, tuttavia l'Organismo rileva, nelle prassi, una certa difficoltà nel rispettare la tempistica nell'adozione di detto atto.

3. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il piano annuale ad esso collegato è stato

approvato e pubblicato nel 2016 entro i termini previsti dalla normativa vigente.
La struttura competente in materia, anche in presenza di alcune difficoltà rappresentate formalmente in sede di audit, ha sicuramente svolto un lavoro particolarmente preciso ed elaborato.
Nella sezione "amministrazione trasparente" del Consiglio Regionale del Lazio vi sono informazioni, dati e documenti elaborati nel rispetto della normativa vigente.
Nella predisposizione della documentazione, la struttura "Prevenzione della corruzione e trasparenza", unitamente all'OIV, ha seguito puntualmente le indicazioni dell'ANAC fornendo, a parere dell'attuale Organismo, un lavoro particolarmente curato a favore della collettività.

4. Coinvolgimento degli stakeholder

Il Piano della Trasparenza e l'integrità è stato sottoposto agli stakeholder sia direttamente, sia attraverso la pubblicazione dello stesso per 30 giorni sul sito istituzionale del Consiglio regionale, con la specifica che lo stesso avrebbe potuto essere modificato su proposta e richiesta dei cittadini e dei portatori di interessi diffusi.

5. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Le modalità di monitoraggio dell'Organismo, per quanto riguarda l'annualità 2016, si sono svolte attraverso la presa visione degli atti e delle relazioni consegnati dai competenti uffici della segreteria generale e dalle diverse direzioni; da audizioni ed incontri, anche formativi, con i dirigenti.

6. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Le proposte di miglioramento del sistema utilizzato nell'anno 2016:

1. con riferimento alle sollecitazioni più volte formulate da questo organismo si dà atto che in data 30 marzo, dell' anno corrente, l'Ufficio di presidenza ha adottato la disciplina relativa al nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale del Lazio; il sistema di valutazione della performance organizzativa è propedeutico e necessario al fine di costruire un ciclo della performance chiaro nelle logiche di assegnazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati e nel quale il personale coinvolto abbia consapevolezza delle attese dell'organizzazione nel suo complesso e rispetto all'ambito di propria competenza così come più volte indicato da questo Organismo;
2. si rileva con favore che nell'ambito dell'ultima riorganizzazione della amministrazione del Consiglio regionale è stata concretata la disciplina relativa al controllo di gestione per l'analisi dei dati e la certificazione di gestione (controllo interno e di gestione) da trasmettere all'OIV, anche attraverso l'istituzione di un apposito incarico di alta

professionalità;

3. l'Organismo prende atto che è stato avviato, attraverso la predisposizione di un primo modello operativo, il sistema che sovraintende alla gestione della spesa ed ai bisogni di questa amministrazione. Tuttavia, sarà possibile misurare il percorso di qualità raggiunto da questa amministrazione partendo dai risultati registrati nei mesi che verranno senza perdere di vista che la *mission* di un'organizzazione pubblica è quella di creare valore pubblico per sé e per la comunità servita. (Moore, 1997) A tal fine è opportuno individuare strumenti idonei alla verifica della qualità e quantità dei risultati attesi.
4. Il percorso di qualità che è stato idealmente tracciato in questi ultimi anni da questa amministrazione, anche con il contributo di questo Organismo, ha riguardato concretamente azioni di governance interna orientate al "migliorare continuamente"; a parere dell'OIV molto dell'esito di questo percorso dipenderà, in una prospettiva futura, da un ripensamento profondo sulla formazione professionale dedicata alle risorse umane quale valore aggiunto nella strategia di qualità all'interno del sistema. Pur comprendendo le motivazioni che negli ultimi tempi, in ragione delle scarse risorse a disposizione, hanno determinato un crollo nella pianificazione formativa tuttavia l'OIV ritiene che questa sarà la sfida del futuro per questo Consiglio regionale del Lazio: la formazione come generatrice di apprendimento efficace, di conoscenze, competenze e abilità quali requisiti indispensabili secondo una visione dinamica e non statica dell'organizzazione.

F.to dott. Fausto Desideri F.to avv. Luca Petrucci