



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

VERBALE del 29/04/2020

In data 29/04/2020 si è riunito via Skype il CoCIV, Comitato di Controllo interno e di Valutazione, composto dalla dott.ssa Emilia Gazzoni, dal dott. Gaetano Tufariello e dalla Dr.ssa Annalisa Doria, per l'approvazione della Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità della Giunta Regionale per l'anno 2019.

La relazione in allegato costituisce parte integrante del documento ed è stata elaborata dal CoCIV, in qualità di OIV, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14 del Dec.Leg.vo n.150/2009 e ss.mm.ii., dalle Delibere CIVIT ancora in vigore, e dalle linee guida del Dipartimento per la Funzione Pubblica n. 1 e 2/2017, n. 3/2018 e n. 4 e 5/2019, le quali, seppur rivolte in specifico ai Ministeri, offrono valide indicazioni metodologiche anche per l'Amministrazione regionale.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, il CoCIV ha esaminato la documentazione predisposta dalla Struttura Tecnica Permanente, con il supporto delle strutture competenti. Nel corso dei contatti intrattenuti con i vari dirigenti, nel corso delle sessioni di reporting, e con il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il CoCIV ha approfondito alcuni aspetti relativi alle informazioni fornite.

Tutto ciò premesso il Comitato approva la relazione in oggetto.

La presente relazione è inviata all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo, è redatta in formato aperto e sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, approvato e sottoscritto

Dr.ssa Anna Lisa Doria
Dr.ssa Emilia Gazzoni
Dott. Gaetano Tufariello



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14 c.4 lettera a) e g) del D.Lgs.vo 150/2009} della Regione Marche – Giunta Regionale - Anno 2019

La Regione Marche, fin dall'introduzione del Decreto n.150/2009, ha adeguato il proprio ordinamento alla nuova normativa nazionale, procedendo all'emanazione della Legge Regionale n.22 del 28/12/2010 "Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione". Da diversi anni dunque la Giunta regionale opera attraverso il ciclo della performance, procedendo via via a tarare gli strumenti ed i meccanismi introdotti dalla riforma.

Si richiama inoltre la legge n.22/2010 che all'art. 3 disciplina l'Organismo indipendente di valutazione della performance, prevedendo al comma 1: "Allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, il comitato di controllo interno e valutazione (Cociv) di cui dell'articolo 18 della l.r. 20/2001 svolge le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009". Il Cociv attualmente in carica è stato nominato con Delibera n.830 del 17 luglio 2017, al fine di svolgere le funzioni di OIV nei confronti sia della Giunta regionale che delle Agenzie e degli Enti da esso dipendenti.

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art.14, comma 4 lettera a) del D.Lgs. 150/2009, riformato dal Decreto n.74 del 25 maggio 2017, che prevede che l'OIV "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". In conformità al dettato normativo, essa mira in particolare a descrivere in maniera esaustiva ed allo stesso tempo sintetica il funzionamento del Sistema attuato presso la Giunta Regionale, evidenziandone criticità e punti di forza, nell'ottica di garantire un processo di sviluppo e miglioramento continuo.

In linea con le Delibere CIVIT/ANAC, e con le nuove Delibere del Dipartimento per la Funzione Pubblica, la relazione viene redatta secondo i principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, nonché di verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. La stesura del testo ha preso in particolare a riferimento la Delibera CIVIT n. 23/2013, le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance: Linee Guida n. 1, di giugno 2017, sul "Piano della performance – Ministeri", n. 2 del dicembre 2017 "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei Ministeri", nonché le più recenti n. 4, di dicembre 2019



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

sul “la valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche” e n. 5 di dicembre 2019, “Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”. Si precisa che tali linee guida, seppur siano rivolte ai Ministeri, offrono indicazioni metodologiche di carattere generale che si ritengono utili ed applicabili fin d’ora anche alle altre Pubbliche Amministrazioni, fra le quali l’Amministrazione regionale. Tali indicazioni sono state elaborate alla luce dell’esperienza fatta in questi anni di avvio e consolidamento dei sistemi della performance, evidenziandone limiti ed opportunità. Si osserva ancora che il processo di riforma, avviato con la Legge Madia, pur mantenendo confermato nel suo impianto originario il Decreto 150/2009, ha tuttavia previsto importanti novità, che l’Amministrazione regionale dovrà attentamente valutare, anche ed in occasione dell’aggiornamento del Sistema di valutazione della Performance, approvato con D.G.R. n. 1232 del 01/08/2012.

La successiva trattazione considera i seguenti ambiti tematici:

- A) Performance organizzativa
- B) Performance individuale
- C) Processo di attuazione del ciclo della performance
- D) Infrastruttura di supporto
- E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.
- F) Definizione e gestione degli standard di qualità
- G) Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- H) Descrizione delle modalità di monitoraggio dell’OIV.

Il periodo preso a riferimento è quello del ciclo della performance dell’anno 2019, pur considerando allo stesso tempo le principali dinamiche e criticità che si possono osservare alla data odierna e che si riferiscono al ciclo della performance avviatosi nel 2020.

La redazione della presente relazione è stata supportata dalla Struttura Tecnica Permanente, di cui all’art. 14 c. 9 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

A) Performance organizzativa

A.1 Avvio del ciclo della performance – Assegnazione obiettivi anno 2019

La Giunta Regionale ha approvato il Piano della Performance 2019-2021 con DGR n.413 del 08/04/2019, mediante un percorso partecipativo con le strutture regionali, con il parere favorevole del Comitato di direzione di cui all’art. 8 della L.R. n. 20/2001, (seduta del 4 marzo 2019). L’OIV ha preso atto che il ritardo nell’approvazione del Piano è stato dovuto al fatto che si è affermata la necessità di tenere conto di elementi fondamentali riferiti al Sisma (DGR n.160/19 di definizione delle attività connesse allo stato di emergenza, prorogato fino a tutto il dicembre 2019).

Il Piano, in seguito a successivo monitoraggio, è stato aggiornato con DGR n. 1488 del 25/11/2019. A tal proposito, come già evidenziato l’anno scorso, l’OIV rileva l’anomalia nelle



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

tempistiche tardive di aggiornamento di un documento di carattere programmatico, e porta all'attenzione dell'Amministrazione la nuova modalità introdotta dall'art.4 del Decreto n.74/2017 "Modifiche all'articolo 6 del decreto n. 150 del 2009", laddove afferma che "Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera C)". Congiuntamente si considera quanto previsto dalla DGR Marche n.1232/2012, sopra citata, per la quale "Gli esiti della sessione di reporting sono utili per la verifica di eventuali necessità di ridefinizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target. La ridefinizione è effettuata con le stesse modalità della definizione", ovvero con Deliberazione di Giunta regionale, che potrebbe avvenire in alternativa ad una ri-edizione del Piano sulla base della documentazione di reporting infra-annuale.

Si evidenzia che il Piano della Performance 2019-2021 ha preso le mosse dal quadro strategico generale, riferito alle priorità di medio-lungo periodo e definito dal mandato politico, che è stato formalizzato nel "Programma di Governo". Tali documenti programmatici sono coordinati con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2019/2021 delle Marche, approvato con Deliberazione dell'Assemblea legislativa n.112 del 22/10/2018 ed aggiornato con Del. n. 117 del 18/12/2018, ed il Bilancio di Previsione 2019/2021, approvato con L.R. n. 52 del 28/12/2018, garantendo l'integrazione tra i cicli della performance, del bilancio e della programmazione strategica.

Si noti che, con l'aggiornamento al Piano, il raccordo dei documenti del ciclo della performance con i documenti della programmazione strategica regionale è stato rafforzato, grazie alla catalogazione degli obiettivi per "Aree integrate di intervento" del Patto per lo Sviluppo delle Marche.

Come elemento positivo si segnala inoltre che la Regione Marche ha organizzato un laboratorio formativo dal titolo "Performance organizzativa ed individuale: dagli obiettivi strategici alla valutazione dei risultati", con l'intervento iniziale del dott. Luca Cellesi del Dipartimento Funzione Pubblica ed il Prof. Luigi Campagna, al quale ha partecipato lo stesso OIV.

La definizione degli obiettivi annuali è avvenuta in base al sistema delineato dalla DGR 1232 dell'01/08/2012, con l'assegnazione alle strutture della Giunta regionale, oltreché ai Direttori delle Agenzie ed Enti strumentali, di obiettivi specifici e trasversali. Gli obiettivi sono stati definiti con indicatori e valori target.

Due tipologie di obiettivi sono stati ritenuti particolarmente impattanti per l'Amministrazione regionale, quelli relativi all'utilizzo dei fondi europei e quelli connessi al sisma 2016, così come risulta dalla pesatura loro assegnata e riportata nella tabella sottostante (estratta dal Piano della Performance 2019-2021).



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

OBIETTIVI UE	OBIETTIVI SISMA	OBIETTIVI OPERATIVI SPECIFICI di cui (OBIETTIVI PATTO)	OBIETTIVI COMUNI A PIU' STRUTTURE
Peso complessivo 30%	Peso complessivo 30%	Peso complessivo 30% di cui obiettivi Patto (se presenti) $\frac{2}{3}$ del peso di cui obiettivo di "filiera" 5%	Peso complessivo 10%

Il Cociv rileva che sono stati parzialmente superati elementi di criticità relativi ad obiettivi o indicatori, assegnati in particolare a strutture o a singoli Dirigenti non aventi obiettivi Sisma e/o di Fondi UE, aventi carattere poco sfidante, ovvero di attività ordinaria, "adempimentale". Raccomanda di continuare a porre attenzione su tale aspetto definendo obiettivi aventi carattere maggiormente sfidante.

Riguardo alla prassi diffusa di assegnare al Dirigente di Servizio obiettivi individuati in termini di "media" degli obiettivi dei Dirigenti di posizione ad esso afferenti, prassi che l'OIV aveva inviato a superare, si prende atto che nel corso del 2019 ci sono stati dei miglioramenti con l'assegnazione anche di obiettivi specifici ai Dirigenti di Servizio.

L'OIV sottolinea inoltre, come evidenziato nelle Linee guida n.1 "Piano della Performance - Ministeri" del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'opportunità d'inserire nella rappresentazione dei singoli obiettivi non solo i valori target annuali ma anche quelli relativi al triennio di riferimento della programmazione, nonché, laddove esistente, il valore di partenza (baseline), così da permettere una miglior comprensibilità e significatività degli obiettivi fissati.

Riguardo agli indicatori d'impatto (outcome), l'OIV, come già evidenziato in precedenza, ribadisce l'importanza e quindi l'opportunità di darne evidenza all'interno del Piano, al fine di una miglior comprensibilità delle policy regionali anche da parte degli stakeholder, soprattutto esterni all'Amministrazione.

Riguardo l'anno in corso si prende atto che, nonostante un primo avvio del ciclo della performance anno 2020, lo stesso si è interrotto a causa dell'emergenza dovuta al Covid19. Il Piano della performance 2020 – 2022 ad oggi non è stato ancora deliberato.

A.2 Monitoraggio in corso d'anno e valutazione finale

La fase del monitoraggio intermedio nel 2019 è avvenuta secondo il sistema delineato nella DGR 1232/2012, per il quale "Gli obiettivi, gli indicatori ed i target sono verificati nell'ambito



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

delle sessioni di reporting, di norma effettuate con cadenza semestrale. Gli esiti della sessione di reporting sono utili per la verifica di eventuali necessità di ridefinizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target. La ridefinizione è effettuata con le stesse modalità della definizione". A tal fine le strutture della Giunta hanno completato e trasmesso, entro settembre, alla P.F. Performance e Sistema Statistico i verbali delle sessioni di reporting.

I lavori di valutazione degli obiettivi 2018 si sono conclusi nel corso del 2019, secondo quanto riportato nella Relazione sulla Performance 2018. Per quanto riguarda le osservazioni e le aree di miglioramento evidenziate dall'OIV si fa rinvio al documento di validazione della Relazione, pubblicato nella Sezione Trasparenza.

Si rileva inoltre che la valutazione degli obiettivi 2019, per volontà della Giunta regionale, vista la scadenza della legislatura, si è conclusa in anticipo rispetto agli anni passati, e che la Relazione sulla performance 2019 è stata approvata con DGR n.269 del 02/03/2020 e validata dal COCIV (verbale id. n.364810 del 03/04/2020).

B) Performance individuale

Come previsto dalla DGR n.1232/2012 la valutazione complessiva dei Dirigenti è avvenuta in base agli obiettivi ed alle competenze, prevedendo in particolare una ponderazione del 60% per il raggiungimento degli obiettivi e del 40% nell'area delle competenze. Il sistema contempla cinque tipi di competenze: competenza manageriale, organizzativa, tecnico-professionale, relazionale, capacità di valutazione dei propri collaboratori, (anche attraverso la differenziazione nelle valutazioni).

Nel 2019 gli obiettivi sono stati attribuiti a tutti i Dirigenti di Servizio e di P.F. La Giunta Regionale, con deliberazione n. 413 del 08/04/2019, ha definito, su proposta del Segretario Generale e previo parere del Comitato di Direzione, per ciascuna struttura dirigenziale gli obiettivi da raggiungere misurati dai relativi indicatori e target; allo stesso tempo sono state definiti i pesi associati a ciascun obiettivo (n.15 Dirigenti di struttura apicale e n. 55 Dirigenti di P.F., considerando anche gli avvicendamenti infra-annuali). Il processo di valutazione 2019 della dirigenza è completato.

Per quanto riguarda il comparto il sistema di valutazione si basa su una "quota A", che dipende dallo svolgimento di una serie di attività assegnate, (pesatura 50%), e dalla valutazione di capacità possedute, (pesatura 50%), ed alla quale è attribuito un peso complessivo del 54%, e su una "quota B", legata ad obiettivi di gruppo, con pesatura pari al rimanente 46%. Il processo di valutazione del comparto è concluso. Dai dati trasmessi dalla struttura competente emerge che il personale valutato nell'ambito della Giunta Regionale nel 2019 è stato pari a n.1894 unità, relativi a tutti i dipendenti valutabili ai fini della produttività.

Relativamente alla distribuzione per classi di punteggio finale il punteggio varia secondo un range che va da 0 a 120 punti, suddivisi nelle sei classi "Eccellenza assoluta, eccellente, buono, discreto, sufficiente e insufficiente" (DGR 1232/12). Per la classe insufficiente non è prevista remunerazione.



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Con riferimento alle classi di valutazione emerge che nel 2019 circa il 97% dei dipendenti del comparto ha ottenuto (per la sola quota A, che prevede punteggio) una valutazione eccellente o superiore (n. 1.836 in valore assoluto); n. 58 dipendenti si sono collocati nella classe fino alla sufficienza e nessuno è risultato insufficiente.

L'OIV rileva una scarsa differenziazione nelle valutazioni, ed invita i soggetti preposti a superare tale criticità.

Si prende atto che con la mensilità di aprile è stata liquidata la quota A della produttività, che si aggiunge alla quota B, completando la distribuzione dell'intero budget disponibile per il 2019, pari a 4.250 milioni di Euro (quota B: 1.955.000, quota A: 2.295.000).

Riguardo alle procedure di conciliazione si rileva che nel corso del 2019 non sono state avanzate richieste d'intervento.

Si rileva che ad oggi non si è ancora proceduto all'aggiornamento in base alla vigente normativa del Sistema di Valutazione della Giunta Regionale, riguardante sia la dirigenza che il comparto, e che su tale necessità l'OIV si è espresso in diverse occasioni, fornendo indicazioni di approfondimento e sollecitando a procedere.

C) Struttura Tecnica Permanente:

Con decreto del Segretario Generale n.26 del 11/10/2017 si è provveduto a formalizzare la Struttura Tecnica Permanente, peraltro già operante presso la Giunta.

La Struttura è deputata a svolgere i compiti e le attività da espletare presso la Giunta, nonché le funzioni di supporto degli Enti ed Agenzie. Si rileva la necessità di definire in maniera specifica i compiti assegnati a ciascun collaboratore della STP ed i correlati carichi di lavoro, avendo rilevato talune criticità gestionali ed organizzative.

D) Infrastruttura di supporto

Il modello di controllo di gestione, introdotto con DGR n. 889/2006 si basa su un sistema "a rete", che prevede la presenza di personale afferente ad un Servizio centrale, posto in staff al Segretario Generale, che coordina e supporta una rete di referenti collocati presso ciascuna struttura, in media due per Servizio, i quali operano per i rispettivi dirigenti nello svolgimento delle attività di controllo. A supporto dello stesso è impiegato il software gestionale SIMOVE² ove vengono inseriti gli obiettivi e registrati i dati per il monitoraggio e la rendicontazione degli stessi; esso è alimentato manualmente dai singoli referenti.

La Regione Marche, in ottemperanza al Decreto Legislativo n. 118/2011 e s.m.i., art.3, comma 12, a partire dall'esercizio 2016 ha affiancato alla contabilità finanziaria, quella economico - patrimoniale. Inoltre, ai sensi dell'art.11 bis) e dell'allegato 4/4, a partire dall'esercizio 2017 ha provveduto alla redazione del bilancio economico-patrimoniale consolidato con i propri enti strumentali e le società controllate e partecipate, entro la scadenza annuale prevista del 30 settembre. Dal punto di vista delle contabilità sezionali



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

esiste il collegamento tra i dati della contabilità finanziaria e gli obiettivi prioritari del Governo regionale. In particolare, è stato effettuato il raccordo tra gli obiettivi programmatici (priorità) del Governo regionale (dedotti dal Programma di Governo per la legislatura 2015-2020) e la classificazione delle spese in Missioni e Programmi prevista dal D.Lgs. n. 118/2011. Dall'anno 2019, inoltre, il suddetto collegamento è stato ampliato fino a ricomprendere le macro-aree del Patto per la ricostruzione e lo sviluppo (di cui alle DD.G.R. n. 1681/2018 e n. 292/2019). Non è invece presente un sistema di contabilità analitica per centri di costo. L'OIV raccomanda di procedere quanto prima alla sua implementazione, al fine di garantire il necessario collegamento fra gli obiettivi di performance e le risorse finanziarie ad essi connesse, nonché le valutazioni inerenti l'andamento economico per servizio e le condizioni di efficienza nell'utilizzo delle risorse da parte delle diverse strutture organizzative.

E) Adempimenti sulla Trasparenza e sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La Giunta regionale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza 2019-2020 con propria delibera n. 72 del 28/01/2019. L'inserimento delle informazioni nel sito di "Amministrazione trasparente" è generalmente manuale, solo in alcuni casi è prevista l'estrazione dei dati attraverso una procedura automatizzata. Ogni dirigente di struttura è responsabile del ciclo di raccolta, invio e, ove previsto dal RPCT, della pubblicazione dei dati di propria competenza. La supervisione è affidata al RPC e al responsabile della Trasparenza, che in Regione Marche coincidono, nonché al suo staff.

La Regione Marche dispone di un sistema completo di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" e di meccanismi di ascolto delle esigenze degli stakeholders che, peraltro, sono a disposizione anche nelle apposite sottosezioni del sito di amministrazione trasparente.

L'attività di comunicazione istituzionale con gli utenti esterni è stata realizzata anche attraverso l'organizzazione, in collaborazione con altri Enti ed Agenzie Regionali, di una Giornata della Trasparenza che si è tenuta il 18 ottobre 2019.

F) Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel corso del 2017, come previsto nel Piano della Performance, le strutture regionali hanno definito standard di qualità selezionando un servizio erogato per ciascuna Struttura. Ciò è avvenuto nell'ambito di un percorso che ha portato l'anno successivo, tra gli obiettivi del 2018, alla definizione degli standard di qualità per tutti i servizi esterni erogati all'utenza da ciascuna Struttura. Contestualmente è stato avviato un percorso di miglioramento dei collegamenti informatici inerenti le misurazioni per il controllo della qualità erogata, nonché



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

per la gestione dei reclami e delle procedure di indennizzo, ed infine per l'eventuale revisione degli standard già definiti. Come previsto, nel 2019 si è proceduto con la realizzazione di uno strumento per attuare l'ascolto attivo dell'utenza e la sperimentazione di un prototipo di customer satisfaction su un servizio erogato. Il processo, attualmente bloccato a seguito dell'emergenza Covid19, riprenderà non appena possibile con l'ampliamento ed il perfezionamento dello strumento di customer satisfaction, anche in relazione alle esigenze di valutazione partecipativa espresse nelle linee guida n.4 e 5, emanate a fine 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

G) Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Nell'ambito di un percorso di crescita dell'organizzazione nell'azione amministrativa posta in essere, anche attraverso gli strumenti previsti dal Sistema di misurazione e valutazione, che andrà necessariamente aggiornato e meglio raccordato alla normativa vigente, si segnala che a partire dall'anno 2016 ed a tutto il 2019, sono stati introdotti obiettivi trasversali a tutte le strutture, al fine di garantire un aumento complessivo ed omogeneo nelle condizioni di efficienza operativa e di efficacia non solo nelle dimensioni di output ma anche di outcome verso l'utente esterno. L'esperienza è giudicata positiva, alla luce dei risultati già ottenuti, ad esempio quello della digitalizzazione, di una maggior trasparenza, del miglioramento della qualità nell'erogazione dei servizi agli utenti finali, attraverso la specificazione di apposite carte dei servizi, nonché in termini di misurazione e lotta ai rischi corruttivi. Anche per il 2019 è stato garantito il raccordo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, assegnando ai dirigenti obiettivi specificatamente connessi con la riduzione del rischio corruttivo, nell'ambito di un percorso di rilevazione, valutazione ed attuazione di un programma di azioni corruttive.

Gli obiettivi trasversali, volti all'efficientamento dell'azione amministrativa hanno riguardato tre aree tematiche, in particolare:

- anticorruzione, con la sperimentazione del modello di gestione del rischio proposto nel PTPCT 2019-2021 e la verifica delle prime applicazioni;
- miglioramento organizzativo, con l'attuazione generalizzata dei relativi Piani, da parte di tutte le strutture;
- inclusione sociale, con misure prodromiche ad agevolare l'inserimento lavorativo delle categorie protette (cooperative sociali di tipo "B").

Il Piano 2019 si caratterizza rispetto al precedente per l'inserimento di obiettivi che fanno riferimento ai progetti definiti nell'ambito del Patto per la Ricostruzione e lo Sviluppo delle Marche. Si rileva inoltre l'avvio del progetto sperimentale sulla "politica di longevità attiva", che si configura come performance di filiera, coinvolgendo una pluralità di soggetti sia istituzionali, sia di rappresentanza, che territoriali.



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha svolto le proprie attività di verifica principalmente attraverso le seguenti modalità:

- partecipazione alle sedute collegiali presso la Regione Marche, le quali hanno avuto cadenza mediamente quindicinale, e sono state svolte alla presenza e con il supporto della STP. Inoltre, a seconda degli adempimenti da attuare, è avvenuto l'incontro con i Dirigenti ed i Referenti di volta in volta competenti.
- Attività svolta presso il proprio domicilio professionale, di analisi dei documenti inviati dalla Segreteria, dagli altri componenti della STP, nonché dai Dirigenti Regionali e stesura di relazioni.
- Partecipazione a riunioni e incontri presso la Regione Marche, laddove richiesto e ritenuto opportuno.

L'OIV esprime un giudizio positivo sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni della Regione Marche, apprezzandone i miglioramenti effettuati. Allo stesso tempo fornisce all'Amministrazione una serie di osservazioni e di raccomandazioni, secondo quanto dettagliatamente descritto nei paragrafi precedenti, ai quali si fa rinvio.