



**Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.)  
sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei  
controlli interni della Regione Marche – Giunta Regionale - Anno 2021**  
*ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs.vo n.150/2009*

Con la presente relazione l'OIV unico della Regione Marche riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, così come previsto dall'art.14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009.

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

In premessa si ricorda che l'OIV, istituito con L.R. n.22/2010, è ora normato dall'art. 24 della L.R. n.18/2021 che al comma 1, prevede: "Allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, è istituito l'Organismo Interno di Valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009". L'OIV attualmente in carica è unico sia per la Giunta Regionale, che per le Agenzie (ARS, ARPAM e ASSAM), gli Enti Dipendenti (ERDIS, ERAP), nonché l'Assemblea Legislativa della Regione Marche; ad esso è attribuita inoltre la valutazione degli Enti del Servizio Sanitario Regionale. L'Organo attualmente in carica è stato nominato per la prima volta con DGR n.830 del 17/07/2017 e Delibera Assemblea Legislativa n.543 del 31/07/2017, e rinnovato per un ulteriore triennio con DGR n. 866 del 06 luglio 2020 e Delibera Assemblea Legislativa n.1 del 17/11/2020.

La presente relazione si riferisce alla Giunta e mira in particolare ad evidenziare criticità e punti di forza del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità, nell'ottica di garantire un percorso di sviluppo e miglioramento continuo, nonché di monitorare la coerenza con il dettato



normativo (in particolare riforma Madia, Decreto 74/2017) e con quanto previsto dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica–Ufficio per la valutazione della performance.

### **Ciclo della performance, assegnazione e monitoraggio degli obiettivi anno 2021**

In premessa è necessario evidenziare che:

- 1) è proseguita per tutto l'anno 2021 la situazione di emergenza legata all'evento pandemico Covid 19, per il quale il Consiglio dei Ministri, con propria delibera del 31 gennaio 2020, aveva dichiarato "Lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili".
- 2) l'intero anno è stato segnato dal processo di riorganizzazione seguito alle elezioni politiche regionali, svolte in data 20/21 settembre 2020, che hanno portato al rinnovo del Consiglio Regionale, ed alla nomina della nuova Giunta Regionale. La L.R. n.18 del 30 luglio 2021, dopo circa 20 anni, ha ridefinito completamente la struttura amministrativa. La completa operatività delle strutture si è avuta poi solo a far data dal 01/01/2022. I dipartimenti, strutture complesse apicali, erano stati istituiti in data 11/10/2021 con DGR n.1204 e gli incarichi conferiti ai direttori in data 10/11/2021 con DGR n.1345.

La Regione Marche ha comunque garantito nelle tempistiche di legge il processo di programmazione, con l'assegnazione degli obiettivi, l'attività di monitoraggio intermedio supportata dalla sessione di reporting infrannuale. Alla data di stesura della presente relazione è in corso la valutazione finale dei risultati raggiunti nell'anno 2021.

L'avvio del Ciclo della performance 2021 è stato segnato dall'approvazione del Piano della Performance 2021-2023, avvenuta con delibera della Giunta regionale n.96 del 01/02/2021. Nel Piano in particolare si evidenzia che: "Così come accaduto con il precedente, anche l'attuale Piano deve confrontarsi con il particolare contesto in cui l'Amministrazione si è trovata ad operare: sul fronte interno la Giunta regionale, di recente nomina, sta riorganizzando la



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

struttura amministrativa nel tentativo di renderla maggiormente funzionale al perseguimento delle proprie finalità di mandato; nel contesto esterno continua la grave crisi sanitaria ed economica causata dalla pandemia mondiale di Covid-19, che si è aggiunta al già critico quadro regionale della ricostruzione, conseguente al sisma del 2016”.

In linea con tale quadro di riferimento, la Giunta, nell’adottare il Piano della Performance, ha stabilito allo stesso tempo un eventuale aggiornamento successivo, al fine di adattarlo al processo di riorganizzazione dei servizi e di assegnazione dei nuovi incarichi dirigenziali.

Il Piano è stato realizzato secondo un approccio circolare, che ha tenuto conto delle istanze avanzate dalla governance e delle proposte pervenute dai dirigenti delle strutture apicali della Giunta.

Il processo di programmazione ha garantito il collegamento fra dimensione economico-finanziaria, strategica ed operativa, partendo dal documento programmatico di Bilancio (DEFR 2021-2023), dal Programma di mandato, nel quale sono state definite per l’Amministrazione regionale dieci priorità strategiche, fino all’individuazione di specifici obiettivi strategici. Gli stessi sono stati poi declinati in obiettivi operativi annuali, di primo e secondo livello, riferiti ai diversi servizi/aree di responsabilità. La Regione ha così proseguito nello sviluppo del nuovo progetto d’implementazione del controllo strategico, anche con il supporto della Scuola regionale di formazione, che svilupperà una specifica attività formativa. Gli obiettivi sono stati misurati con indicatori e valori target, i quali sono oggetto di apposita attività di monitoraggio periodico.

Si segnala infine la notevole rilevanza che nel 2021 ha continuato ad avere la riorganizzazione del lavoro e delle attività in modalità smart working, definite secondo quanto richiesto dall’articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”). I dipendenti in Smart working nella Giunta della Regione Marche al 31.12.2021 (incluso il personale del Sisma), risultano n. 1302 (di cui n. 104 tempi determinati) su n. 2105 dipendenti (cui n. 223 a tempo determinato). Il personale in lavoro agile a tale data risulta pertanto pari a 61,85%.



Dal mese di settembre è iniziata la fase di reporting infrannuale, con l'invio e l'esame da parte di tutte le Strutture, con il supporto dell'OIV e della Struttura Tecnica Permanente, dello stato di perseguimento degli obiettivi e delle eventuali azioni correttive. Tutti i Dirigenti delle Strutture della Giunta hanno completato e trasmesso, entro il mese di ottobre, alla P.F. Performance e Sistema Statistico i verbali delle sessioni di reporting, con le note sugli andamenti in corso rispetto ai target prefissati. La STP ha fornito all'OIV le relative schede ed una breve sintesi del lavoro istruttorio svolto.

Non si sono rilevate particolari criticità, ad eccezione dell'esigenza di ritardare alcuni obiettivi, prevalentemente con riferimento ai target; l'aggiornamento ha anche interessato un obiettivo organizzativo comune a tutte le strutture, relativo all'avvio del monitoraggio strategico.

Riguardo alla valutazione degli obiettivi 2020 i lavori sono stati conclusi nel corso dell'anno 2021. Per quanto riguarda le osservazioni e le aree di miglioramento evidenziate dall'OIV si rinvia al documento di validazione della Relazione sulla performance 2020, adottata con DGR n. 783 del 28/06/2021.

Riguardo l'anno in corso si rileva inoltre che la Regione Marche ha operato la scelta di procedere alla predisposizione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto con l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", programmando la sua approvazione per il 30/04/2022. In particolare, sono state emanate le linee guida, approvate con Delibera n.185 del 28/02/2022.

Il PIAO permette di superare la frammentazione degli strumenti di programmazione ad oggi in uso, andando ad accorpate il piano della performance, del lavoro agile, il PTPCT, il Piano Formativo, il Piano delle azioni positive ed il Piano del fabbisogno del personale.

### **Performance individuale**

Come previsto dalla DGR n.1232/2012, la valutazione della performance individuale del personale dirigente è avvenuta in base agli obiettivi ed alle competenze, prevedendo in



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

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 2021 gli obiettivi sono stati attribuiti a tutti i Dirigenti di Servizio e di P.F. (n.12 Dirigenti di struttura apicale e n. 39 Dirigenti di P.F., considerando anche gli avvicendamenti infra-annuali). La Giunta regionale 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 stati definiti i pesi associati a ciascun obiettivo. Come sopra richiamato ad oggi è stato avviato il processo di valutazione dei risultati per l'anno 2021, attraverso l'istruttoria delle sessioni di consuntivo predisposte ed inviate alla PF Performance e sistema statistico da parte dei dirigenti delle strutture apicali.

Per quanto riguarda il comparto il sistema di valutazione si basa su una "quota A", alla quale è attribuito un pesocomplessivo del 54%, che dipende dallo svolgimento di una serie di attività assegnate (50%), e dalla valutazione di capacità possedute (50%), e su una "quota B", legata ad obiettivi di gruppo, con pesatura pari al rimanente 46%. Il processo di valutazione del comparto alla data odierna risulta concluso. Dai dati trasmessi dalla struttura competente emerge che il personale valutato nell'ambito della Giunta Regionale nel 2021 è stato pari a n.1.847 unità, relative 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. Con riferimento alle classi di valutazione emerge che nel 2021 circa il 98,5% dei dipendenti del comparto ha ottenuto, per la quota A, una valutazione eccellente o superiore (n. 1.941 in valore assoluto); n. 41 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 porre



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

maggior attenzione a tale criticità, al fine di migliorare l'efficacia dello strumento della valutazione e per poterne utilizzare gli esiti in maniera proficua.

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 fondo disponibile per l'annualità 2021, pari a 4,250 milioni di euro.

Riguardo alle procedure di conciliazione si prende atto che nel corso del 2021 non sono state avanzate richieste d'intervento.

Si rileva che si sta procedendo all'aggiornamento, in base alla vigente normativa, del Sistema di Valutazione della Giunta Regionale, riguardante sia la dirigenza che il comparto, necessità sulla quale l'OIV si era espresso in diverse occasioni, fornendo indicazioni di approfondimento e raccomandando di procedere celermente.

### **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 regionale, e poi ad aggiornarne la composizione con il decreto n.46 del 20/12/2019.

Nel corso del 2022, con decreto del Segretario Generale n.37 del 29/03/2022 la composizione della Struttura è stata aggiornata per adeguarla alle modifiche organizzative, lasciando tuttavia inalterate le caratteristiche di multifunzionalità ed intercambiabilità dei componenti.

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.

### **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, che a seguito della riorganizzazione amministrativa è stato collocato dalla Segreteria Generale alla Direzione Risorse umane e strumentali, ed una rete di referenti collocati presso ciascuna struttura. A supporto dello stesso è impiegato il software gestionale SiMoVE<sup>2</sup>, ove vengono inseriti gli obiettivi e registrati i dati per il monitoraggio e la rendicontazione degli



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

stessi. A seguito della riorganizzazione la Regione sta procedendo alla modifica tecnica del software allo scopo di consentire comunque la gestione informatizzata delle sessioni di reporting; si nota altresì che la scelta di definire gli obiettivi attraverso il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione comporta la necessità di ulteriori modifiche all'infrastruttura di supporto, non solo tecniche, per il controllo di gestione e la valutazione della performance, ma anche per la gestione integrata dei processi anti-corruttivi e formativi, nonché del lavoro agile, in linea con i principi di semplificazione e di accessibilità.

### **Monitoraggio implementazione “Linee guida sul controllo di gestione” elaborate a cura dell'OIV da parte degli Enti dipendenti**

Si evidenzia che nel 2020 l'OIV aveva predisposto la proposta di “Linee guida per il controllo di gestione delle Agenzie e degli Enti dipendenti della Regione Marche”, poi adottata dalla Giunta regionale con propria DGR n.843 del 06/07/2020. Tali linee guida definiscono una serie di indicazioni comuni in termini di metodi, strumenti e ciclo della performance, che gli Enti sono chiamati ad applicare. Tale percorso è stato avviato con una serie di primi incontri e si è concretizzato con l'approvazione formale di un documento di Budget (da parte dell'ASSAM) e con la definizione di documenti ancora da approvare formalmente da parte di ERDIS ed ARPAM.

### **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**

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato approvato con DGR n.364 del 29/03/2021. Come già osservato, Il Consiglio dell'ANAC ha stabilito che il termine ultimo per la presentazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 da parte delle pubbliche amministrazioni, inserito all'interno del PIAO, è slittato al 30 aprile 2022. La Regione Marche ha impostato la propria attività in modo tale da inserire i contenuti del PTPCT all'interno del PIAO che, a meno di ulteriori proroghe, andrà approvato nei termini.



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

L'inserimento delle informazioni nel sito di "Amministrazione trasparente" è ancora in prevalenza manuale. Allo stesso tempo si sta procedendo attraverso l'implementazione, per un numero sempre maggiore di aree coinvolte, di procedure automatizzata per l'estrazione dei dati. 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 all'RPCT ed 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 sotto-sezioni del sito di amministrazione trasparente.

L'attività di comunicazione istituzionale con gli utenti esterni è stata complicata dalla situazione generale di pandemia: così come per l'anno precedente, anche per l'anno 2021 non è stata svolta la consueta Giornata della Trasparenza.

### **Crescita dell'Amministrazione in termini di digitalizzazione e trasparenza - Raccordo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

Nell'ambito del percorso di crescita dell'Amministrazione verso la digitalizzazione si segnala la DGR n. 972 del 02/08/2021 che ha approvato, in linea con le indicazioni contenute nel PNRR, nel Piano Triennale AGID 2020-2022 e nella Programmazione comunitaria 2021-2027, le principali azioni volte a promuovere la crescita digitale dell'intero territorio regionale.

Il Responsabile per la Transizione Digitale, a seguito di un censimento sul fabbisogno di servizi digitali promosso tra le strutture regionali, ha definito il Programma di Digitalizzazione dei servizi, che elenca i processi ed i procedimenti che nel prossimo triennio saranno oggetto di semplificazione, digitalizzazione o reingegnerizzazione.

Le segnalazioni pervenute sono state classificate per:

- complessità di realizzazione,





## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

- chiarezza ed urgenza,
- categorie di strumenti/piattaforme eventualmente già disponibili presso i vari servizi.

Si rileva che ad oggi sono stati digitalizzati 35 servizi su 160, ed altri 10 sono in fase avanzata di sviluppo, con step già completati nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2022.

Anche per il 2021 è stato garantito il raccordo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, assegnando ai dirigenti obiettivi che, contribuendo a migliorare i processi interni ed i relativi output nell'ottica del soddisfacimento dei bisogni degli utenti e dell'innalzamento della qualità dei servizi, risultano così funzionali all'attuazione della strategia di riduzione del rischio corruttivo definita dal PTPCT 2021-2023.

Al fine di garantire il coinvolgimento degli stakeholder e dei cittadini nella valutazione dei servizi forniti dall'Amministrazione, in attuazione del Decreto 74/2017 e della Linea Guida n.4, novembre 2019, del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel corso del 2020 erano stati fatti notevoli sforzi per lo sviluppo e la messa a punto definitiva del sistema informativo della Carta dei servizi, con l'aggiornamento massivo di tutte quelle pubblicate e la possibilità di consultazione dinamica nella pagina istituzionale di Amministrazione trasparente. Al termine del 2021, a seguito della riorganizzazione seguita all'approvazione della L.R. n.18/2021, sono state avviate le attività di aggiornamento dell'anagrafica all'interno del sistema informativo SIMOVE2, al fine di riallineare l'attribuzione dei servizi erogati alle nuove strutture di riferimento.



## **Descrizione punti di forza e proposte di miglioramento nel sistema di valutazione, trasparenza e integrità**

L'OIV ha individuato nel sistema di valutazione e controllo della Regione Marche una serie di punti di forza ed una serie di proposte di miglioramento, che si elencano in sintesi:

### **Punti di forza**

- Investimento e miglior collegamento fra il sistema di controllo strategico, con orizzonte pluriennale, e di controllo di gestione annuale. Nel corso del 2021 in particolare si è proseguito con il progetto inerente il Controllo Strategico, che sembra concretizzarsi attraverso la realizzazione di schede puntuali di controllo strategico all'interno della sezione del Valore pubblico del PIAO, implementato per il 2022.
- Miglior attribuzione degli obiettivi ai Dirigenti di struttura, (obiettivi di I livello), limitando la prassi prima diffusa di assegnare come obiettivi di I livello la media di quelli di II livello.
- Ulteriore efficientamento nel processo di raccolta, gestione, e pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza.

### **Proposte di miglioramento:**

- Ulteriore miglioramento sotto l'aspetto qualitativo nell'assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture e dei relativi indicatori di output.
- Assegnazione di obiettivi di outcome, significativi nel misurare l'impatto delle azioni intraprese in termini di soddisfacimento del bisogno del cittadino.
- Come già raccomandato in precedenza, maggior attenzione in fase di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti in termini di omogeneità fra gli obiettivi stessi, intesa sia come numerosità che come grado d'impegno richiesto e livello di difficoltà/rischio legato a ciascun obiettivo.
- Si ribadisce la necessità d'implementare un flusso informatico di contabilità analitica, atto a rilevare i valori economici inerenti in particolare i principali fattori produttivi, a partire dal personale, aggregati secondo i centri di responsabilità ai quali sono assegnati gli obiettivi di budget. Tale azione diviene ancor più determinante alla luce della gestione dei nuovi finanziamenti legati al PNRR.



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

Alla luce di quanto espresso sopra, l'OIV esprime in sintesi un giudizio positivo sul percorso intrapreso sul sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Marche, apprezzandone i miglioramenti effettuati, fornendo allo stesso tempo all'Amministrazione una serie di osservazioni e di raccomandazioni, nell'ottica di proseguire nel miglioramento nonché nell'attualizzazione del sistema rispetto ai notevoli cambiamenti in corso, normativi e non, fra i quali quelli connessi al lavoro agile, alla digitalizzazione, nonché alla riorganizzazione dell'Amministrazione in seguito al cambio di vertice.

Si rileva che le schede di cui agli allegati della delibera CIVIT n.23/2013, a supporto della presente relazione, sono conservate agli atti presso la Segreteria OIV della Regione Marche.

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

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

- partecipazione tramite video-conferenze, data la pandemia COVID 19, alle sedute collegiali, 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 via telematica, laddove richiesto e ritenuto opportuno.

Letto, approvato e sottoscritto

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