



**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 2022**
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 2022

In premessa è necessario evidenziare che:

- 1) dal 01/01/2022 si è avuta la piena operatività delle strutture ridefinite completamente sulla base della legge regionale n. 18 del 30 luglio 2021. 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. Con DGR n.1523 del 06/12/2021 erano stati istituiti Direzioni e Settori e con successiva DGR n.1677 del 30/12/2021 conferiti i relativi incarichi di direzione.
- 2) Sostanzialmente concluso lo stato di emergenza sanitaria a seguito del Covid-19, nel 2022 la Regione ha dovuto affrontare una nuova importante riforma del Servizio Sanitario Regionale, con la costituzione delle nuove Aziende, denominate AST (Aziende Sanitarie Territoriali, a regime dal 2023.
- 3) la Regione ha inoltre dovuto fronteggiare nell'anno una serie di eventi naturali avversi, da quelli metereologici, verificatisi a partire dal 15 settembre in parte del territorio delle province di Ancona e Pesaro-Urbino, (con dichiarazione dello stato di emergenza da parte del Consiglio dei Ministri), all'evento sismico iniziato il 9 novembre 2022 sulla costa marchigiana settentrionale.

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 infra-annuale. Alla data di stesura della presente relazione è appena stato approvato il PIAO 2023-2025 ed è in corso la valutazione finale dei risultati raggiunti nell'anno 2022.

Il Ciclo della performance 2022 è stato condizionato dalle disposizioni di cui all'art.6 del DL n.80/2021, che ha definito il Piano integrato di attività e organizzazione come strumento di programmazione integrata di piani in precedenza definiti singolarmente. Il PIAO sostituisce: Piano della Performance, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), Programma formativo, Piano triennale dei fabbisogni del personale, Piano triennale di digitalizzazione, Piano delle Azioni positive per favorire le pari opportunità e Organizzazione del



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

lavoro agile (POLA). La normativa ha previsto che, per il primo anno, il PIAO fosse adottato dalle amministrazioni entro il 30 aprile del 2022, termine in seguito spostato al 30 giugno. La Regione Marche ha tuttavia deciso di rispettare la scadenza inizialmente definita, pure in assenza del decreto di definizione del regolamento di dettaglio della struttura e delle modalità di costruzione del Piano, atto che è stato emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 30 giugno 2022 (decreto n.132). Pertanto, la Giunta regionale ha provveduto con propria deliberazione n.185 del 28/02/2022 ad approvare delle linee-guida per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e l'avvio del Ciclo della performance 2022 è stato segnato dall'approvazione del PIAO 2022-2024, avvenuta con delibera della Giunta regionale n.507 del 02/05/2022. Nel PIAO si legge che: *“Grazie all’apporto di tutti, è stato sviluppato un approccio sinergico, sistemico ed interdisciplinare, che costituisce premessa metodologica per avviare la progressiva revisione dei processi e procedimenti amministrativi che questa Amministrazione crede fortemente debbano essere impostati, focalizzando l’attenzione sul cittadino e sulle imprese”*. Infatti, le linee guida hanno previsto, per la costruzione del Piano integrato, la creazione di due gruppi, supportati da un esperto nell’ambito di un laboratorio formativo:

- un gruppo di STAFF centrale per la redazione, gestione e monitoraggio del PIAO”, coordinato dalla Dirigente della Direzione Risorse Umane e Strumentali e costituito con il decreto del Segretario Generale n. 35/2022;
- un gruppo di REFERENTI PIAO-POP e Integrità, dipartimentali per tutti gli aspetti integrati di pianificazione.

Il processo di programmazione si è sviluppato 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, riferiti alle diverse strutture/aree di responsabilità. Nella redazione sono stati garantiti i collegamenti fra dimensione economico-finanziaria, strategica ed operativa, partendo dal documento programmatico di Bilancio (DEFR 2022-2024), così come quelli con i processi a rischio corruttivo e le relative misure; è stata inoltre implementata una prima analisi di coerenza tra il Piano Integrato e la Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile (SRSvS).



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

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") iniziata in modalità straordinaria a seguito dell'emergenza COVID e proseguita nel 2021 (il personale in lavoro agile a fine anno risultava pari a 61,85%), nel 2022 è stata trasformata in modalità ordinaria con decorrenza 1° aprile 2022 e disciplinato in via sperimentale con apposito regolamento (DGR n.345 del 28/03/2022). Al 31 dicembre 2022 gli accordi di lavoro agile ordinario autorizzati ai dipendenti sono stati n. 1224 (di cui n. 1082 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e n. 142 dipendenti con contratto a tempo determinato) con una percentuale pari 38% di genere maschile e il 62% di genere femminile.

Con riferimento alla situazione attuale si prende atto che, in collaborazione con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione e con la parte sindacale, è stato adottato con DGR n.344 del 13/03/2023 un nuovo regolamento che tiene conto delle disposizioni contenute nel recente CCNL Funzioni locali 2019-2021.

Nel mese di settembre è iniziata la fase di reporting infra-annuale, 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 apicali delle strutture della Giunta, USR ed Agenzie, hanno completato e trasmesso, entro il mese di ottobre, all'unità centrale della performance, presso la Direzione Risorse umane e strumentali, 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 ritarare alcuni obiettivi, prevalentemente con riferimento ai target; l'aggiornamento ha anche interessato alcune modifiche rese necessarie da cambiamenti nella struttura organizzativa (riassegnazione di obiettivi). Le variazioni sono state formalizzate con l'approvazione da parte della Giunta della delibera n.1597 del 28/11/2022.

Riguardo alla valutazione degli obiettivi 2021, i lavori sono stati conclusi nel corso dell'anno 2022. Per quanto riguarda le osservazioni e le aree di miglioramento evidenziate dall'OIV si



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

rinvia al documento di validazione della Relazione sulla performance 2021, adottata con DGR n. 801 del 27/06/2022.

Con riferimento all'anno in corso, si rileva inoltre che la Regione Marche ha aggiornato il PIAO al triennio 2023-2025 con deliberazione n. 345 del 12 marzo 2023, in anticipo rispetto alla scadenza, differita per quest'anno al 31 marzo 2023.

Performance individuale

La Giunta della Regione Marche ha approvato, con DGR n.861 del 11 luglio 2022, un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che risale al 2012, ottenendo la validazione dell'OIV.

Il nuovo SMVP è stato adeguato in base alle indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 74/2017 ed alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Esso introduce, in particolare per la dirigenza, ed in via sperimentale, alcuni elementi valutativi innovativi, come ad esempio la valutazione dal basso di ogni dirigente da parte del personale assegnato, nonché la valutazione da parte degli stakeholders esterni su alcuni servizi a valenza esterna forniti dall'amministrazione, attraverso i risultati della somministrazione di indagini di customer.

Il sistema prevede punteggi differenziati sulla base delle diverse figure professionali, dando un particolare rilievo alla dimensione della performance organizzativa nella valutazione individuale di tutti i dirigenti. Vengono presi in considerazione obiettivi operativi, trasversali ed individuali. Come in passato, 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 2022 gli obiettivi sono stati attribuiti al Segretario generale, a tutti i Direttori di dipartimento e dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione ed ai dirigenti di direzione e di settore della Giunta regionale e dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione (n.8 Dirigenti di struttura apicale e n. 57 Dirigenti di direzione e settore, considerando anche gli avvicendamenti infra-annuali).



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

In seguito ai mutamenti organizzativi, gli obiettivi assegnati ai dirigenti hanno perso il carattere gerarchico che in precedenza legava gli obiettivi di I° livello (assegnati ai dirigenti apicali) e quelli di II° livello (assegnati ai dirigenti sottoposti).

La Giunta regionale, in sede di approvazione di PIAO, 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.

Ad oggi è stato avviato il processo di valutazione dei risultati per l'anno 2022, attraverso l'istruttoria delle sessioni di consuntivo predisposte ed inviate alla Direzione Risorse umane e strumentali da parte dei dirigenti delle strutture apicali.

Per quanto riguarda il comparto il sistema di valutazione è stato aggiornato con la medesima deliberazione di cui sopra; le valutazioni sono state legate al conseguimento di obiettivi assegnati (di struttura o gruppo e individuali), oltreché ai comportamenti, attinenti al "come" viene svolta l'attività lavorativa, raggruppati in tre aree di valutazione e declinati in modo differenziato sulla base della categoria giuridica di appartenenza (profili di valutazione). Anche il peso assunto dalle varie componenti della valutazione è inoltre differenziato sulla base della categoria giuridica di appartenenza.

Relativamente al 2021, ma con un diverso sistema di attribuzione della produttività, l'OIV aveva rilevato che, a livello globale il 70% del personale si concentrava nella classe mediana (premio compreso tra il 60 ed il 90% del massimo), poco più del 25% nella classe più bassa (meno del 60%) e solo il restante aveva ottenuto una valutazione tale da ottenere un premio di produttività maggiore o uguale al 90% del massimo attribuito.

Il processo di valutazione 2022 del comparto alla data odierna risulta concluso, anche se non si è ancora provveduto alla liquidazione del saldo, attività prevista per il prossimo aprile.

Dai dati trasmessi dalla struttura competente emerge che il personale valutato nell'ambito della Giunta Regionale e dell'USR nel 2022 è stato pari a n.2.080 unità, relative a tutti i dipendenti valutabili ai fini della produttività.

Relativamente alla distribuzione per classi di punteggio finale, il punteggio, sulla base



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

dell'aggiornamento approvato, varia secondo un range che va da 0 a 150 punti, suddivisi nelle sei classi "Eccellente, ottimo, buono, discreto, sufficiente e insufficiente" (DGR 861/2022). La corresponsione del trattamento economico correlato è effettuata in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, purché sufficiente.

Con riferimento alle classi di valutazione di cui alla tabella allegata alla delibera Civit n.23/2013, emerge che nel 2022 circa il 96,5% dei dipendenti del comparto ha ottenuto una valutazione eccellente (n. 2.008 in valore assoluto); n. 72 dipendenti si sono collocati nella classe fino alla sufficienza e nessuno è risultato insufficiente. Considerando invece le classi previste dalla deliberazione n.861/2022 di aggiornamento del SMVP, emerge una maggiore differenziazione: solo il 45% è valutato nella fascia massima e circa la metà dei dipendenti sono collocati nelle fasce intermedie (giudizi da discreto a ottimo).

L'OIV invita i soggetti preposti a porre maggior attenzione nell'applicazione concreta del nuovo strumento valutativo a disposizione, tale da poter anche esitare in una maggiore differenziazione nelle valutazioni.

Si prende atto che il fondo disponibile per l'annualità 2022 risultava pari a 4,250 milioni di euro. Riguardo alle procedure di conciliazione si prende atto che nel corso del 2022 sono state avanzate richieste d'intervento da parte di tre dipendenti del comparto, tutte relative alla valutazione dell'anno 2021, e nessuna si è conclusa con esito negativo.

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 nucleo 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 apicale. 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. La Regione ha provveduto alla modifica tecnica del software allo scopo di consentire la gestione informatizzata delle sessioni di reporting nel 2022; si nota altresì che la scelta di definire gli obiettivi attraverso il Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione ha comportato la necessità di apportare ulteriori modifiche all’infrastruttura di supporto, oltre a quelle tecniche, per il controllo di gestione e la valutazione della performance, che consentono attualmente la gestione integrata dei processi anti-corruttivi; sono ancora da definire ulteriori collegamenti tecnici per la gestione integrata dei processi formativi, delle risorse umane nonché del lavoro agile, in linea con i principi di semplificazione e di accessibilità.

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 2022-2024 è stato approvato come sezione del PIAO 2024-2024 con DGR n.507 del 02/05/2022. Come già osservato, il termine ultimo per la presentazione da parte delle pubbliche amministrazioni, era stato inizialmente fissato dalla norma al 30 aprile e poi ulteriormente spostato al 30 giugno 2022, in concomitanza con l’approvazione del regolamento applicativo del PIAO. La Regione Marche ha impostato la propria attività in modo tale che i contenuti del PTPCT, inseriti all’interno del PIAO, fossero approvati nei termini iniziali.

Per quanto riguarda il PTPCT 2023-2025, il Presidente dell’ANAC, con proprio comunicato del 17 gennaio 2023, ha fatto slittare al 31 marzo successivo il termine per enti e pubbliche



amministrazioni per la predisposizione del Piano stesso. La Regione Marche ha comunque provveduto ad approvare tale documento nell'ambito del PIAO 2023-2025 il 13 marzo 2023, con deliberazione della Giunta n.345.

L'inserimento delle informazioni nel sito di "Amministrazione trasparente" è automatizzato per le sottosezioni che richiedono potenzialmente l'implementazione dei dati da parte di tutte le strutture. Allo stesso tempo si sta procedendo attraverso l'implementazione, per un numero sempre maggiore di aree coinvolte, di procedure automatizzate per l'estrazione dei dati. Per ciascuna sottosezione di Amministrazione Trasparente l'Allegato 5 del PIAO individua le strutture responsabili rispettivamente dell'individuazione, della elaborazione e della pubblicazione del dato. La supervisione è affidata all'RPCT ed al responsabile della Trasparenza, che in Regione Marche coincidono, nonché al suo staff. In particolare, lo staff del RPCT ha progettato e realizzato, nel 2022, un sistema di monitoraggio automatizzato dello stato di aggiornamento delle pagine con un meccanismo di *alert*. Tale meccanismo è volto ad informare, via mail, il dirigente competente alla pubblicazione, dell'avvicinarsi della scadenza del termine per la verifica di correttezza, completezza e aggiornamento dei dati ivi contenuti.

La Regione Marche dispone di un sistema di rilevazione quantitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" e di meccanismi di ascolto delle esigenze degli stakeholders. L'ascolto delle esigenze viene effettuato in occasione della consultazione pubblica in vista del PIAO e delle giornate della trasparenza. L'attività di comunicazione istituzionale con gli utenti esterni è ripresa, dopo la sospensione legata all'emergenza COVID 19, e la Giornata della Trasparenza 2022, si è svolta lunedì 12 dicembre 2022 ed ha visto la partecipazione, in funzione di relatori, di rappresentanti della Giunta e del Consiglio regionale, ma anche delle Agenzie, Enti dipendenti e Società partecipate, oltreché del Difensore civico della Regione Marche.

Le azioni positive per le pari opportunità ed il benessere organizzativo

Le azioni di miglioramento organizzativo dell'ente, sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia, mirano concretamente ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di



fatto, che ostacolano la piena partecipazione, la valorizzazione delle donne e degli uomini che operano nell'amministrazione regionale; mirano, altresì, ad innalzare il livello di qualità dell'organizzazione dei servizi, al fine di rispondere con più efficienza ai bisogni della cittadinanza. Nell'ambito della opportuna sezione del PIAO 2022-2024 sono state individuate una serie di azioni da sviluppare nel triennio successivo. Al 31/12/2022 l'OIV prende atto che sono stati nominati i componenti del nuovo Comitato Unico di Garanzia, che avrà vigenza fino al 2026 (decreti del Segretario Generale n. 132/2022 e n. 133/2022); è stato riavviato il "Servizio di ascolto" rivolto al personale dipendente della Regione Marche a decorrere dal 1° gennaio 2023, per la durata di 12 mesi (decreti n. 177/2022 e n. 178/2022 del Settore Scuola di formazione e Valorizzazione del Personale).

Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, è stato individuato il Responsabile dei processi d'inserimento delle persone con disabilità (decreto del Direttore del Dipartimento Programmazione Integrata, UE e Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali n.14/2022); in preparazione alla realizzazione della survey sul Benessere organizzativo, nel 2022 è stata predisposta l'analisi e la definizione della sezione del Questionario nella parte concernente l'attuazione del nuovo SMVP, anche a seguito della comparazione con altre regioni italiane, realizzata a cura di un gruppo di studio dell'Università Bocconi di Milano. Altre azioni risultano programmate nel PIAO 2023-2025 per il prossimo triennio: la nomina di una consigliera di fiducia, la rilevazione di benessere organizzativo, l'elaborazione di un codice etico, la certificazione di parità di genere tra le più importanti

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



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

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

Si rileva che le richieste sono incrementabili nel tempo e ogni struttura nel proporre nuove digitalizzazioni, può ridefinire le proprie priorità; di fatto, rispetto alle 160 richieste indicate nella scorsa relazione, ad oggi risultano pervenute da parte delle Strutture regionali 284 richieste di servizi da digitalizzare nel triennio; di questi, 121 sono stati digitalizzati nel 2022 e altri 29 a inizio 2023 erano già in fase avanzata di sviluppo.

In particolare, la Regione Marche nel 2022 ha continuato la digitalizzazione e semplificazione interna dell'Ente rendendo digitali più di 215.000 giustificativi dei dipendenti.

Il Settore Transizione Digitale e Informatica ha inoltre ampliato contenuti gestiti e funzionalità della piattaforma, introducendo una nuova modulistica digitale per un totale di 137 moduli.

Al fine di supportare la completa digitalizzazione dei procedimenti e delle richieste formalizzate nel piano triennale, il settore Transizione Digitale e informatica sta completando lo sviluppo della piattaforma SmartPro, un sistema modulare per incrementare l'efficienza degli uffici e consentire, attraverso la produzione semiautomatica di documenti e comunicazioni, di ridurre i tempi di lavorazione delle pratiche.

Nell'ambito del PIAO, nel 2022 si è rafforzato il raccordo tra la performance e la prevenzione della corruzione e trasparenza, non solamente assegnando ai dirigenti obiettivi comuni trasversali di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione, ma soprattutto esplicitando il legame tra ciascun obiettivo e gli eventuali processi a rischio corruttivo mappati all'interno delle amministrazioni.

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,



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Organismo Indipendente di Valutazione

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. Molto utili ai fini della definizione del nuovo SMVP sono state l'indagine di customer satisfaction, condotta in modalità pilota, su un servizio erogato presente nella Carta dei servizi regionale, ed un prototipo di modulo per la rilevazione di segnalazioni/suggerimenti riguardo ai servizi presenti nella Carta già realizzati in passato. La nuova metodologia di valutazione prevede infatti che *"al fine di ridurre l'autoreferenzialità dell'amministrazione nella formulazione di un giudizio sulla propria capacità di erogazione di servizi alla collettività e di produzione di valore pubblico, rafforzare i sistemi di gestione della performance, soddisfare i requisiti normativi minimi, ma anche di conferire un maggior grado di oggettività e credibilità alle procedure e agli esiti prodotti dall'intero processo, viene assicurata al cittadino o comunque all'utente finale dei servizi erogati da ciascuna struttura dell'amministrazione pubblica, la partecipazione al processo di misurazione della performance organizzativa, attraverso l'espressione del proprio grado di soddisfazione per i servizi erogati"*; ciò si traduce nell'assegnazione, attraverso definiti meccanismi, di un punteggio in sede di valutazione ai dirigenti responsabili di strutture sottoposte ad indagine.

Osservazioni finali in merito allo stato attuale del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Marche

- L'OIV ha apprezzato l'intenso lavoro svolto dall'Amministrazione nell'ambito dell'adozione del nuovo PIAO, partito dalla messa a punto di un sistema di controllo strategico. Si è proceduto in particolare alla realizzazione di schede riportanti gli obiettivi strategici, collegati a dimensioni e misure di outcome, atti ad esprimere il Valore pubblico, così come inteso nella prima sezione del PIAO "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione". Si è



- garantito poi il collegamento con gli obiettivi più operativi e specifici, inerenti la dimensione Performance, nonché con gli impegni derivanti dalla programmazione economico-finanziaria.
- Allo stesso tempo si richiama l'attenzione a perseguire secondo le tempistiche previste nella messa a regime del nuovo sistema di controllo strategico, nonché nell'efficace riorganizzazione dei sottostanti sistemi di controllo di gestione.
 - Come più volte auspicato e indicato dall'OIV, si è attuato un cambiamento nell'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti di struttura, eliminando la possibilità di utilizzare indicatori del tipo media e migliorando la fase di assegnazione degli obiettivi 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 prende atto dell'efficientamento della gestione dei processi a rischio corruzione attraverso l'implementazione di una piattaforma digitale dedicata e miglioramento dell'integrazione con la performance, e di un ulteriore efficientamento nel processo di raccolta, gestione, e pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza.
 - Si rileva ancora una scarsa differenziazione nelle valutazioni, quantomeno per il comparto, che ha già concluso il suo ciclo 2022 e si invita l'amministrazione a sfruttare in modo adeguato le nuove metodologie introdotte con il recente aggiornamento del SMVP.

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 progressi effettuati e l'adeguamento continuo alle proposte di miglioramento già esplicitate lo scorso anno, fornendo allo stesso tempo all'Amministrazione una serie di osservazioni e di raccomandazioni, nell'ottica di proseguire nel percorso intrapreso.

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, prevalentemente tramite video-conferenze, 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