

Verbale n. 13 del 17 luglio 2017

Il giorno 17 del mese di luglio dell'anno 2017, si è riunito, alle ore 10,20 presso gli Uffici della Giunta della Regione Campania in via S. Lucia 81, l'Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone di: Prof. Riccardo Realfonzo, Coordinatore, Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio (in collegamento via skype) e Prof. Alessandro Natalini.

È presente il Dott. Liberato Russo, Dirigente della Struttura Tecnica di Supporto all'OIV, che partecipa anche in qualità di segretario verbalizzante.

L'ordine del giorno della presente riunione è il seguente:

1. comunicazioni del dirigente della struttura di supporto sulle attività dell'ufficio;
2. documento di analisi di KPMG sul ciclo della Performance: considerazioni;
3. incontro con l'ufficio del Datore di lavoro in merito alle attività poste in essere dalla Regione sul benessere organizzativo (ore 11,00);
4. monitoraggio dei tempi procedurali: incontro con il Vice Capo di Gabinetto e il RPCT sul tema (ore 11,30). Determinazione alla luce dei risultati emersi;
5. piano operativo dell'OIV: analisi di una prima bozza del Piano predisposto dalla struttura, con annesso cronoprogramma delle attività;
6. impostazione analisi del Piano della Performance approvato dalla Giunta Regionale anche in relazione alla coerenza con il PTPC, secondo quanto previsto dal comma 8 bis della legge 190/2012.

Si apre la discussione sul **primo punto all'O.d.G.**, rispetto al quale il Coordinatore dell'OIV invita il Dirigente della Struttura a riferire.

In merito all'organizzazione di una "giornata della trasparenza" il dirigente riferisce che, da notizie assunte dal RPCT, che ha l'onere dell'organizzazione dell'evento ex art. 10 comma 6 del d.lgs. 33/2013, al momento non è stata prevista nessuna attività. Al riguardo l'OIV invita il dott. Russo a sollecitare, a mezzo mail, il Responsabile affinché proceda all'organizzazione dell'evento informandone l'Oiv per il tramite della Struttura.

Il dirigente comunica all'Oiv che, in un'ottica di condivisione dei processi, è intenzione della Struttura informare periodicamente i dirigenti dell'ente sui temi trattati e sulle decisioni più importanti assunte dall'Organismo. Mediante mailing list sarà periodicamente trasmessa una breve informativa ai dirigenti sulle principali attività svolte/decisioni assunte dall'Organismo. Il Coordinatore, anche a nome degli altri componenti, non ha nulla in contrario.

Il dirigente comunica, altresì, che ha chiesto al RPCT di precisare i motivi per i quali nella pagina della trasparenza relativa ai dirigenti è stato disattivato il link predisposto ex art 14 del d.lgs. 33/2013. Il RPCT, nel comunicare che la disattivazione è stata effettuata in via di autotutela, procederà a formalizzare le motivazioni della decisione presa.

Il dirigente informa i componenti dell'Oiv che la modifica del regolamento n. 12 /2011 (approvata con DGR n. 347 del 14 giugno 2017 e pubblicata sul Burc n.50 del 22 giugno 2017) non è ancora all'ordine del giorno della competente Commissione Consiliare n.1. Il dirigente aggiornerà i componenti sulle eventuali evoluzioni del processo di approvazione.

Il dott. Russo fa presente che in data 4 luglio ha incontrato il dr. de Geronimo, dirigente regionale responsabile presso gli UDCP della struttura "*Attuazione Piano di miglioramento organizzativo – Controllo di gestione strategico e Statistica*" ed i responsabili dell'affidataria del Progetto Siar, per discutere delle problematiche relative al software gestionale nelle materie oggetto delle attività dell'Oiv. Dalla riunione è emerso che i tempi di realizzazione del software non possono, al momento, essere definiti con certezza, anche perché la validazione dei documenti dell'analisi funzionale non è ancora avvenuta. Il dirigente comunica di aver letto il documento predisposto

dall'aggiudicatario che analizza il processo dell'attuale ciclo della Performance (punto 2 all'ordine del giorno) evidenziando alcune discrasie contenute nel testo del documento.

Il prof. Natalini interviene esprimendo alcune perplessità sul documento in questione. Tale parere è condiviso del Prefetto dott.ssa Riccio e dal prof. Realfonzo. Più in particolare, tali perplessità concernono la mancanza di riferimenti alle risorse (umane, patrimoniali e finanziarie) e all'assenza di riferimenti agli stakeholder esterni, che si rendono necessari anche per aumentare il grado di trasparenza e accountability dell'amministrazione. Si ritiene, inoltre, nel ritenere che il sistema da costruire debba altresì interagire col modello anticorruzione e con quello della trasparenza.

Anche alla luce delle necessarie integrazioni da apportare al sistema a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 74/2017 si dovranno valutare tutte le osservazioni fatte, assicurando un corretto ed adeguato sviluppo del software gestionale.

L'O.I.V., in proposito, invita il Dirigente della Struttura di Supporto a rappresentare agli Uffici competenti le descritte discrasie unitamente a quelle evidenziate dai Componenti dell'Organismo, segnalando altresì l'assenza di un sistema che consenta il controllo strategico. Allo stato, con gli strumenti disponibili, l'attività relativa al 2017 è sostanzialmente preclusa.

La dott.ssa Riccio, infine, suggerisce che il dott. Russo elabori una nota esplicativa sulle questioni evidenziate da sottoporre all'attenzione dell'OIV.

Alle ore 11,15 interviene alla riunione il dott. Francesco De Carolis dell'Ufficio del datore di lavoro, aprendo la discussione sul **terzo punto all'O.d.G.**

Il dott. De Carolis, su invito del Coordinatore dell'OIV, riferisce sullo stato dell'arte relativo al benessere organizzativo e, in particolare, sulle attività svolte al riguardo dal CUG (Comitato Unico di Garanzia, istituito con DGRC 379/2012 e costituito con DDR della DG Risorse Umane n. 1/2013) nonché sui risultati di un'indagine effettuata sul benessere organizzativo, iniziata nella seconda metà del 2014 e conclusa a marzo 2015. In proposito, il dott. De Carolis illustra dapprima le caratteristiche e le modalità di svolgimento di detta indagine, somministrata, su modulo cartaceo per garantire l'anonimato, a tutta la popolazione dei dipendenti regionali. A tale indagine ha risposto il 57% della popolazione dei lavoratori della Giunta; pertanto ritiene che trattasi di un campione molto ampio le cui caratteristiche sono pressoché sovrapponibili a quelle dell'intera popolazione. Sono state scartate circa il 10% delle risposte; alcune non erano utilizzabili, altre, invece, erano poco significative in quanto si riferivano a dipendenti appartenenti a strutture in cui il numero di partecipanti al questionario è stato inferiore al 50% dei dipendenti.

Le aree oggetto della predetta indagine riguardano: il benessere organizzativo percepito, la condivisione del sistema di valutazione della performance e la valutazione del proprio superiore gerarchico. Gli esiti di detta indagine sono riportati, in dettaglio, in un'apposita relazione dal titolo *"Rilevazione del Benessere Organizzativo negli uffici delle Giunta Regionale della Campania 2014 – 2015"*, che sarà messa a disposizione dell'OIV attraverso la Struttura di Supporto. Le aree di criticità emerse all'esito dell'indagine condotta relativamente alle citate tre aree esaminate sono:

- per la prima area: la progressione in carriera, l'equità dell'amministrazione nel riconoscere i meriti e il contesto del proprio lavoro, ovvero la scarsa percezione di come il proprio lavoro contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- per la seconda area: il giudizio sull'organizzazione e l'immagine dell'amministrazione;
- per la terza area: scarsa attenzione alla crescita professionale dei collaboratori e una non equità nella valutazione delle performances individuali.

Il dr. De Carolis ha, poi, comunicato che il questionario e i risultati sono stati oggetto di discussione in ambito CUG e sono stati inviati, per il seguito di competenza, alla Direzione Generale delle Risorse Umane, che ha provveduto alla pubblicazione dei risultati nel corso del mese di Febbraio 2017.

I Componenti fanno notare che di tale pubblicazione non è stata fornita notizia alcuna all'Oiv.

È stata poi affrontata la problematica del Piano triennale delle azioni positive. Il dr. De Carolis riferisce che l'argomento è all'ordine del giorno della riunione del CUG del 18 luglio p.v. e che

comunque è già stata avviata la rilevazione dei dati relativi alla fruizione dei benefici contrattuali in materia di conciliazione vita-lavoro e alle modalità di lavoro flessibile attivate. Le azioni positive si concentreranno sulle criticità emerse dal questionario sul benessere organizzativo, su quelle relative al recente piano della performance e del sistema di valutazione. Il dr. De Carolis, in conclusione, auspica un collegamento più stretto tra CUG e OIV e si impegna a comunicare i documenti e le risoluzioni che il CUG adotterà nel corso dei suoi lavori.

A questo punto si passa a discutere sul **quarto punto all'O.d.G.**, relativo al monitoraggio dei tempi procedurali. Intervengono alla riunione: l'avv. Michele Gerardo, vice Capo di Gabinetto, la dott.ssa Luisa Aliperta, Dirigente di Staff della DG Risorse Umane, insieme alla funzionaria dott.ssa Giuliana Grisard nonché il dott. Lorenzo Masi, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La riunione si apre con l'intervento del coordinatore dell'OIV, prof. Riccardo Realfonzo, il quale fa presente che, all'esito dell'istruttoria svolta dalla Struttura di Supporto sul tema in questione, emerge un quadro che desta preoccupazioni circa gli aspetti metodologici che sottendono le dichiarazioni rese dai Dirigenti e pubblicate sul sito web regionale sul monitoraggio dei tempi procedurali.

La dott.ssa Riccio sottolinea che la responsabilità dell'OIV è la rilevazione della presenza o meno del dato. Inoltre la finalità della norma è quella di garantire la trasparenza ed il rispetto dei tempi previsti. Per garantire la massima trasparenza non basta l'elencazione dei procedimenti e la dichiarazione del rispetto dei tempi previsti. E' necessario qualcosa in più e cioè conoscere le modalità seguite per i controlli dei dirigenti, prodromici alla dichiarazione resa. La presenza dell'elenco dei procedimenti e dei relativi tempi rappresenta solo la base di partenza. Il prof. Natalini interviene rimarcando che le dichiarazioni rese non possono essere di principio ma deve trattarsi di dati certi e verificabili.

L'avv. Gerardo rappresenta che sulla questione è stato avviato il censimento dei procedimenti riconducibili alle Direzioni Generali con i relativi tempi ex art. 35 del d.lgs. 33/2013. In considerazione della mutata organizzazione degli Uffici regionali, al fine di procedere celermente sulla questione oggetto di discussione, il Vice Capo di Gabinetto propone di riallineare i procedimenti in capo alle DG, tenendo conto della relativa ridefinizione per effetto del nuovo ordinamento, per poi chiedere alle stesse di confermare il dato di relativa competenza. In tal modo si potrà ottenere un risultato in tempi relativamente brevi (circa un mese).

I membri dell'OIV concordano con l'approccio proposto dall'avv. Gerardo basato, sostanzialmente, su un aggiornamento dei dati già disponibili, e richiamano l'attenzione sulla necessità di mettere in relazione, per ogni procedimento, i tempi e la metodologia che ciascuna DG deve seguire per attestare il rispetto dei tempi stessi. Sarà opportuno esplicitare, magari con specifiche note metodologiche, la modalità con la quale ciascun dirigente provvede. Bisogna specificare come viene fatta la verifica (a campione, su tutti i procedimenti seguiti, estraendo i dati dal protocollo, etc). Solo così si può dare effettiva applicazione all'art. 1 comma 28 del d.lgs. 190 /2012.

Nel merito dei dati pubblicati dall'Amministrazione all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" la dr.ssa Grisard fa presente che le dichiarazioni pubblicate, laddove contenenti osservazioni in ordine al mancato rispetto dei tempi procedurali, elencano analiticamente i procedimenti critici, gli scostamenti registrati nonché le ragioni del ritardo. Precisa, inoltre, che l'Anac nel corso dell'anno 2014 ha proceduto ad un'attività di monitoraggio sulla sezione "Amministrazione Trasparente" della Giunta regionale della Campania (nota prot. 18753/UDCP/GAB/GAB del 27.10.2014). Le osservazioni avevano ad oggetto, tra gli altri, l'obbligo "Monitoraggio tempi procedurali", rispetto al quale sono state poste in essere le dovute azioni, che l'Anac ha ritenuto complete ed esaustive. Infatti, a fronte del riscontro fornito con nota prot. 21514/UDCP/GAB/VCG2 dell'1.12.2014 l'Anac non ha ordinato l'adozione di ulteriori atti e provvedimenti.

La dott.ssa Aliperta evidenzia che a seguito del mancato rinnovo della convenzione col FornezPA,

non è più fruibile il software predisposto per il monitoraggio dei tempi procedurali. Per far fronte a tale carenza, la DG Risorse Umane sta procedendo, per le vie brevi, alla riformulazione di un nuovo applicativo per la gestione ed il monitoraggio dei tempi procedurali, che dovrà essere implementato con i dati disponibili.

A questo punto la riunione procede con i solo Componenti dell'OIV e del Dirigente della Struttura di Supporto per discutere circa il **quinto punto all'O.d.G.**, relativo al Piano Operativo dell'OIV ed al connesso cronoprogramma dell'attività.

Il dott. Russo illustra il lavoro svolto dalla Struttura presentando una prima bozza di cronoprogramma, come richiesto dal Coordinatore dell'OIV, organizzato per argomento. Si tratta, cioè, di un quadro sinottico che raggruppa le varie attività affidate all'OIV con la convenzione a suo tempo sottoscritta.

Il prof. Natalini, al riguardo, chiede che, nella formulazione del piano di attività, vengano considerate anche le "raccomandazioni" fino ad oggi impartite dall'OIV, al fine di verificarne l'ottemperanza da parte degli Uffici regionali destinatari delle stesse. Il Prefetto Riccio interviene sul punto richiamando l'attenzione anche sulla questione delle "pari opportunità" e sulle connesse attività che fanno capo all'OIV. Il coordinatore dell'OIV, prof. Realfonzo, dà mandato al dirigente della struttura di procedere ad una ricognizione delle attività svolte fin ad ora dalla Regione ed a relazionare sul tema nel prossimo incontro.

Si passa, quindi, a discutere sul **sesto punto all'O.d.G.** relativo all'impostazione del documento di analisi del Piano della Performance e della relativa coerenza col Piano di prevenzione della corruzione.

Prende la parola il dott. Russo che illustra la bozza del documento all'uopo predisposto dalla Struttura, basato su una griglia fornita in precedenza dall'OIV e relativa al rapporto tra Piano della Performance e PTCT.

Il prof. Realfonzo, al riguardo, chiede al dott. Russo di trasmettere a ciascun Componente dell'OIV detto documento affinché possa essere esaminato in dettaglio ed oggetto di riflessioni ed approfondimenti da parte dei Componenti stessi.

Il dott. Russo, a margine della riunione, informa l'OIV che in data 14/7/2017 è stata recapitata alla Struttura la nota, a firma del DG delle Risorse Umane e del Dirigente della UOD 02, con la quale è stato trasmesso il nuovo testo del Codice di Comportamento aggiornato con le indicazioni fornite dall'OIV nel parere rilasciato in data 19/06/2017. In merito, il dott. Russo si riserva di trasmettere detto documento all'OIV, in uno ad un quadro sinottico che metta in evidenza i punti e le raccomandazioni espresse nel citato parere che hanno trovato riscontro nel testo novellato del Codice. L'OIV, al riguardo, si riserva di valutare detta documentazione, non appena sarà resa disponibile dalla Struttura.

La riunione si chiude alle ore 13.15.

Del che il presente verbale

Napoli 17 luglio 2017

FIRMATO

Dirigente della Struttura
di Supporto all'O.I.V.
Dott. Liberato Russo

Coordinatore dell'O.I.V.
Prof. R. Realfonzo
Componenti:

Prof. A. Natalini

Prefetto Dott.ssa S. Riccio