**Allegato 3 alla delibera n. 141/2019**

*Scheda di sintesi sulla rilevazione dell'OIV organo monocratico dell'EAR Teatro di Messina*

## *Data di svolgimento della rilevazione*

data di svolgimento della rilevazione 30 /04/2019.

L'osservazione è stata sviluppata in un arco temporale tra il 01/03/2019 ed il 30/03/2019

L'osservazione è stata sviluppata entro la scadenza prevista nella deliberazione ANAC n. 141/2019 e si conclude nella riunione dell'OIV del 30/04/2019

## *L'estensione della rilevazione ha riguardato l'universo dei dati*

## *Procedure e modalità seguite per la rilevazione*

Per condurre la rilevazione sono state seguite modalità operative conformi alle indicazioni delle deliberazioni A.N.AC. n. 141/2019 e n. 1310/2016:

- esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione;
- verifica sul sito istituzionale, anche attraverso l'utilizzo di supporti informatici:

verifica dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;

verifica dell'attività svolta dall'incaricati alla trasparenza in ausilio al RPC;

esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione;

audizioni e riscontri dell'Ufficio del Sovrintendente;

audizioni e riscontri del RPC

audizioni con i responsabili di UU.OO;

## *Aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione*

Nessun aspetto critico nelle operazioni di rilevazione.

Tuttavia si evidenzia una difficoltà operativa rilevata dagli Uffici e correlata alla corretta interpretazione del documento allegato 4 nella parte relativa alla sezione "apertura formato" ,rispetto al richiamo formulato all'allegato n. 2 della Delibera Anac n. 50/2013, tenuto conto dell'art. 7 del D.lgs. n. 33/2013 così come aggiornato dal dlgs. n. 97/2016 ed al richiamo all'art. 68, comma 3, CAD. Di tanto si è dato

evidenza nelle annotazioni a margine della griglia di rilevazione.

Si evidenzia altresì che sulla gestione 2018 - 2019 si riflettono molte delle caratteristiche e criticità già rilevate per la gestione del 2017 per come relazionato in atti, sia con riferimento alle attività e procedure relative al bilancio dell'EAR per il 2018, sia con riferimento all'avvicendamento e discontinuità negli Uffici di vertice di indirizzo politico e di gestione, sia con riferimento al Commissariamento del Consiglio di amministrazione ed alle cause che lo hanno determinato; risultano ancora in corso le procedure relative al personale, all'inquadramento giuridico e alla rideterminazione della dotazione organica, alla assegnazione di responsabilità di UUOO e di procedimento, alla assegnazione del piano di lavoro, all'aggiornamento del CDI, all'approvazione da parte degli organi ed Enti tutori delle suindicate procedure da considerarsi necessarie, prodromiche e funzionali alla definizione del piano della performance e del nuovo sistema di valutazione del personale che potrà essere implementato ed andare a regime solo in esito alla definizione delle predette attività.

L'organizzazione dell'Ente è dunque centrata su un sistema di assegnazione di uffici e responsabilità provvisorio, in conformità e primo adeguamento della delibera della Giunta Regionale DGR 310/2010 ed in vista dell'inquadramento definitivo del personale funzionale al nuovo organigramma e funzionigramma. La performance dell'ente, pur nelle more della definizione di tali procedure è stata organizzata sulla base di un Piano di Lavoro e le indennità accessoriali sono disciplinate nell'ambito del FAMP. Ad oggi non risulta concluso il procedimento di valutazione per l'anno 2018 e non risultano liquidate in via definitiva indennità a titolo di produttività ai dipendenti. L'Ente non ha dirigenti e conseguentemente non sono previste indennità di risultato. E' stato già rilevato che su proposta del Sovrintendente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 del 20 dicembre 2017 l'EAR ha proceduto a definire le ulteriori seguenti fasi della suddetta procedura di reinquadramento del personale: ha approvato la relazione illustrativa prot. n. 4316/2017 avente ad oggetto "ricognizione, revisione ed aggiornamento del trattamento economico del personale dipendente dell'EAR, riconciliazione con i CCRL dei dipendenti regionali, unitamente ai suoi allegati, tenuto conto delle osservazioni del Collegio dei revisori e di tutte le prescrizioni enunciate nei predetti documenti"; ha disposto, tra l'altro, le ulteriori fasi dell'iter procedurale autorizzando l'informativa alle OO.SS e la sottoposizione alla Regione in quanto organo Tutorio per l'approvazione del programma anche ai fini dell'ulteriore fase di copertura finanziaria della spesa nascente e della predisposizione degli strumenti finanziari più adeguati ed opportuni. Le procedure nascenti dal suindicato processo sono ancora in itinere. Si evidenzia altresì che nella seduta deliberativa del 27 marzo 2018 il Presidente ed il CdA hanno formulato le Linee strategiche 2018 – 2020 anno 2018 incaricando il Sovrintendente di predisporre il piano degli obiettivi ed il piano di lavoro dell'EAR tenendo conto delle priorità legate agli adempimenti obbligatori in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione, digitalizzazione e definizione delle procedure di inquadramento del personale (fasi ulteriori a quella iniziale del 2017) e riorganizzazione dell'Ente con assegnazione delle nuove responsabilità ed uffici. La fase di digitalizzazione degli Uffici con

assegnazione della firma digitale ai responsabili conseguirà a quella di riorganizzazione dei medesimi con assegnazione delle nuove responsabilità. Sul punto, nel corso delle audizioni, il responsabile della prevenzione della corruzione ha evidenziato le sezioni di amministrazione trasparente sono popolate dei documenti necessari, alcuni dei quali, però, in formato pdf non aperto (non in pdf/A) ma in formato scansionato dall'originale cartaceo a tutela dell'integrità dello stesso, custodito presso gli Uffici. Il RPC ha altresì evidenziato che tale criticità è provvisoria e correlata alla definizione delle procedure di digitalizzazione di back office in itinere che risentono della carenza di risorse economiche ed umane.

Si evidenzia altresì che - pur tenendo conto della dinamica organizzativa correlata alla definizione delle procedure di reinquadramento del personale e riorganizzazione degli uffici, l'OIV ha sollecitato l'Ente affinchè gli obiettivi strategici per il ciclo 2018 – 2020 e 2019 - 2021 siano integrati con quelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione secondo le indicazioni dell'ANAC, rafforzando i processi di informatizzazione e digitalizzazione, attraverso una più dettagliata mappatura dei processi e procedimenti per ottimizzare la compliance secondo responsabilità e competenze, nonchè assicurando formazione specifica al personale dipendente. Si osserva infine che la relazione del responsabile della prevenzione della corruzione pubblicata nella apposita sezione il 31 gennaio 2019 evidenzia le criticità, i punti di forza e di debolezza di tali processi

### *Eventuale documentazione da allegare*

Non ci sono documenti da allegare