



CORTE DEI CONTI

PIANO PERFORMANCE

Corte dei conti-amministrazione

Uffici amministrativi e di supporto alla funzione istituzionale

2017-2019

Indice

PRESENTAZIONE DEL PIANO	1
1 CORTE DEI CONTI. IL MANDATO ISTITUZIONALE E LA MISSIONE.	1
1.1 LA RIFORMA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E GIURISDIZIONALI DEL 1994.....	2
1.2 L'ASSETTO DEI CONTROLLI DOPO IL 2012 E L'ACCRESCIUTO CAMPO D'AZIONE DELLE SEZIONI REGIONALI.....	3
1.3 ORDINAMENTO DELLA CORTE DEI CONTI E GLI AMPI AMBITI DI AUTONOMIA	6
2 CORTE DEI CONTI-AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"	10
2.1 ORDINAMENTO DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI E DI SUPPORTO ALLA FUNZIONE ISTITUZIONALE.....	10
2.2 LOGISTICA	17
2.3 RISORSE UMANE – PERSONALE AMMINISTRATIVO E DIRIGENTI.....	19
2.3.1 SEDI TERRITORIALI REGIONALI – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO PER SETTORE DI ATTIVITA'	22
2.4 SEDI TERRITORIALI REGIONALI – LA DIMENSIONE ISTITUZIONALE SU BASE REGIONALE – INDICATORI DI PERFORMANCE.....	24
2.5 RISORSE FINANZIARIE	31
3 CORTE DEI CONTI-AMMINISTRAZIONE – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .	34
3.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	34
3.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	37
3.3 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE.....	44
3.4 AREE ED OBIETTIVI STRATEGICI.....	46
3.4.1 OBIETTIVI STRATEGICI 2017 – PROGRAMMA ANNUALE DELLA SPESA.....	46
3.4.2 OBIETTIVI STRATEGICI 2017–2019 – PROGRAMMA TRIENNALE DELLA SPESA	54
3.4.3 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	56
3.5 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO	57
3.6 COERENZA CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI.....	60

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della performance della Corte dei conti-Amministrazione costituisce il documento programmatico triennale, nel quale si individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi da adottare in coerenza con gli ambiti di autonomia riconosciuti all'Istituto e con la programmazione finanziaria e di bilancio. Il Piano è finalizzato ad assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance delle strutture amministrative e di supporto all'attività istituzionale, dei dirigenti e del personale amministrativo. Lo stesso comprende:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nella Direttiva generale annuale per l'attività amministrativa e per la gestione del Presidente, emanata ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale amministrativo.

Il procedimento di programmazione degli obiettivi è condotto in conformità con le modalità stabilite dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, approvato con DP n. 9 del 2011 e s.m.i..

I CORTE DEI CONTI. IL MANDATO ISTITUZIONALE E LA MISSIONE.

La magistratura della Corte dei conti, istituita agli albori dello Stato unitario (legge 14 agosto 1862, n. 800), vede le linee fondamentali del suo ordinamento fissate nel testo unico approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, con riguardo sia ai compiti di controllo, sia alle funzioni giurisdizionali.

Con la Costituzione repubblicana, la Corte assume il rilievo di organo a rilevanza costituzionale. Dispone l'art. 100 della Costituzione, secondo comma, che l'Istituto esercita il controllo preventivo di legittimità sugli atti del Governo e quello successivo sulla gestione del bilancio dello Stato, inoltre partecipa al controllo sulla gestione finanziaria degli enti cui lo Stato contribuisce in via ordinaria. Lo stesso art. 100 assicura l'indipendenza della Corte e dei suoi componenti di fronte al Governo, prevede un diretto collegamento fra la Corte ed il Parlamento, al quale essa è tenuta a riferire sui risultati del riscontro eseguito sulle gestioni finanziarie pubbliche.

L'art. 103, nel suo secondo comma, stabilisce, poi, che la Corte ha giurisdizione nelle materie di contabilità pubblica e giudica, dunque, sulle responsabilità di chi ha la gestione del pubblico denaro.

Gli anni successivi all'entrata in vigore della Costituzione repubblicana hanno portato profonde trasformazioni nell'assetto dello Stato e nell'organizzazione della pubblica amministrazione con riflessi sugli assetti finanziari e di regolazione della spesa pubblica, che hanno inciso fortemente sui compiti dell'Istituto.

Alla Corte dei conti, infatti, è stato, ed è richiesto un grande sforzo di adeguamento ed ammodernamento – tutt'altro che concluso – per soddisfare la crescente domanda sia di controlli efficienti, sia di un puntuale esercizio della giurisdizione. Ciò al fine di accrescere la trasparenza dell'amministrazione, di assicurare la corretta gestione delle pubbliche risorse e di elevare la qualità dei servizi che l'amministrazione rende ai cittadini.

La riforma delle funzioni di controllo e giurisdizionali della Corte aveva formato oggetto, negli ultimi 30 anni, di diversi progetti di legge, nessuno dei quali era mai riuscito a conseguire l'approvazione del Parlamento. Questa riforma, a lungo attesa, è stata infine realizzata fra il 1993 ed i primi mesi del 1994 con una serie di decreti legge più volte reiterati e, infine, convertiti nelle leggi n. 19 e 20 del 14 gennaio 1994.

1.1 LA RIFORMA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E GIURISDIZIONALI DEL 1994.

La legge n. 20, del 14 gennaio 1994, ha avuto ad oggetto la riforma delle funzioni di controllo. Il modello prefigurato dalla legge di riforma si basa su tre principali cardini.

In primo luogo, il controllo preventivo di legittimità è limitato e concentrato sugli atti fondamentali del Governo (e non più sull'universo degli atti prodotti dall'amministrazione: cinque milioni prima della riforma); in secondo luogo, viene potenziato e generalizzato a tutte le amministrazioni il controllo successivo sulla gestione, da svolgere sulla base di appositi programmi elaborati dalla Corte dei conti, che riferisce al Parlamento nazionale ed ai Consigli regionali e comunali sull'esito dei controlli eseguiti; in terzo luogo, viene attribuito alla Corte dei conti il compito di verificare la funzionalità dei controlli interni all'amministrazione.

La nuova architettura dei controlli così come articolati dalla legge n. 20 è intesa a perseguire due principali obiettivi: da un lato, una più responsabile gestione delle risorse da parte degli amministratori pubblici; dall'altro, attraverso verifiche ed analisi incentrate non solo sulla legittimità dell'azione amministrativa, ma anche sui risultati conseguiti, accertare la congruenza fra questi risultati ed i programmi stabiliti, verificare costi e qualità dei servizi, anche in ragione del soddisfacimento del pubblico interesse.

In estrema sintesi è da dire che le disposizioni della legge n. 20 sono parte rilevante di un sistema dei controlli amministrativi profondamente mutato anche in ragione di successivi interventi normativi. I controlli preventivi di legittimità sono profondamente ridimensionati, quando non scompaiono (come per le Regioni e gli enti locali); sono generalizzati i controlli successivi “sui risultati delle gestioni”, il cui modello è applicato sia allo Stato, sia alle Regioni e agli enti locali; sono introdotti i controlli interni; compaiono nuove forme di controllo intese ad assicurare la coesione del sistema finanziario (in tal senso vanno, ad esempio, le disposizioni di cui all'art. 8, comma 7 e seguenti, della legge 5 giugno 2003, n. 131, e all'art. 1, commi 166 e seguenti, della legge finanziaria per il 2006 in tema di controllo economico-finanziario sugli enti di autonomia).

In definitiva, può dirsi che l'aspetto di maggiore rilievo della riforma del 1994 è l'avere intestato alla Corte una funzione di controllo successivo generalizzato sulle pubbliche gestioni, sia con riguardo all'amministrazione statale, sia con riguardo alle amministrazioni regionali e locali, così da divenire – come chiarito dalla Corte Costituzionale – organo ausiliario non solo del Parlamento, ma anche delle assemblee e delle amministrazioni regionali e locali.

Le funzioni giurisdizionali della Corte dei conti sono state, anch'esse, significativamente modificate dalla riforma del 1994, che ha toccato sia connotazioni fondamentali dell'Istituto, sia non secondari profili dell'organizzazione giudiziaria.

In particolare, con riferimento al secondo aspetto, la legge n. 19 del 1994 ha istituito le Sezioni giurisdizionali regionali con competenza generale in materia di contabilità pubblica e di pensioni. Presso ciascuna Sezione è stato istituito un ufficio di Procura. E' stato così esteso all'intero territorio nazionale il modello già utilizzato dal legislatore per le Sezioni giurisdizionali da tempo funzionanti in Sicilia e Sardegna (le Sezioni giurisdizionali per la Campania, la Puglia e la Calabria, istituite dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, avevano invece competenza limitata alle materie di contabilità pubblica). In secondo luogo, la legge ha istituito tre Sezioni giurisdizionali centrali con funzioni di giudice d'appello contro le sentenze emesse dalle Sezioni giurisdizionali regionali. In terzo luogo, le Sezioni Riunite della Corte dei conti sono state trasformate in organo di chiusura del sistema di giurisdizione amministrativo-contabile, con l'attribuzione della competenza a decidere le questioni di massima ed i conflitti di competenza.

In poche parole può dirsi che le due funzioni della Corte, controllo e giurisdizione, siano ontologicamente connesse e perciò, logicamente, prima ancora che giuridicamente, inscindibili. La cointestazione delle medesime in capo allo stesso Istituto sta a significare che tali attività contribuiscono, entrambe, ciascuna per la propria parte, a realizzare ed affermare la missione istituzionale della Corte. Talché all'Istituto è assegnato, in vista della tutela dell'unità economica della Repubblica e del coordinamento della finanza pubblica, un ruolo peculiare di tutela obiettiva della legalità all'interno delle Amministrazioni e di contrasto alla cattiva gestione.

La cointestazione comporta, altresì, tanto più alla luce delle disposizioni del nuovo codice della giustizia contabile approvato con il recente d.lgs. n. 174 del 26 aprile 2016, anche significativi momenti di interazione e collegamento tra le due diverse funzioni, che si traducono nell'obbligo gravante sui magistrati assegnati alle Sezioni e agli Uffici di controllo di segnalare i fatti da cui possano derivare responsabilità erariali. A riguardo è, tuttavia, da precisare come sia statuito il divieto che le notizie o i dati inerenti ipotesi di danno erariale possano transitare nella fase istruttoria del giudizio di responsabilità quali prove già precostituite in sede di controllo. La prova del danno erariale resta, infatti, interamente rimessa all'opera del Procuratore contabile.

1.2 L'ASSETTO DEI CONTROLLI DOPO IL 2012 E L'ACCRESCIUTO CAMPO D'AZIONE DELLE SEZIONI REGIONALI

In attuazione delle politiche di *governance* finanziaria elaborate a livello comunitario, in un contesto di vera e propria emergenza determinata dal deteriorarsi delle prospettive economiche, che hanno imposto un rafforzamento dei protocolli normativi e istituzionali a tutela della corretta e trasparente gestione delle risorse pubbliche, le funzioni di controllo della Corte dei conti sono state oggetto di importanti ampliamenti e trasformazioni, nei quali si riflettono le suddette esigenze di rigore finanziario che permeano l'ordinamento nazionale e si riverberano, conseguentemente, sui margini di manovra dell'autonomia finanziaria regionale e locale.

La evoluzione in questione dei compiti dell'Istituto risulta complementare rispetto alle modifiche introdotte sulla linea del potenziamento della disciplina di bilancio:

- *in primis*, dalla legge costituzionale n. 1/2012 che ha introdotto in Costituzione un insieme di principi a tutela dell'equilibrio strutturale dei bilanci pubblici. In essa si prevedono, tra l'altro, l'applicazione a tutte le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento europeo, dei vincoli concernenti l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito. L'introduzione di regole sulla spesa che consentano di salvaguardare gli equilibri di bilancio e la riduzione del rapporto tra debito pubblico e Pil nel lungo periodo. Una più precisa definizione dell'obbligo di copertura delle leggi di spesa, che devono provvedere ai mezzi per far fronte a nuovi o maggiori oneri. La concentrazione nella decisione di bilancio dell'intera manovra finanziaria e l'attribuzione alla podestà legislativa esclusiva dello Stato della materia concernente l'armonizzazione dei bilanci pubblici;
- in secondo luogo, dalla legge n. 243/2012, che contiene le disposizioni per l'attuazione del principio del pareggio di bilancio. Essa, con specifico riferimento alle Regioni e agli enti locali, fissa le condizioni nelle quali può ritenersi realizzato l'equilibrio dei bilanci e quelle in cui è consentito il ricorso all'indebitamento. Le modalità del concorso alla sostenibilità del debito pubblico. I criteri per l'istituzione e la gestione di un apposito fondo straordinario per il concorso dello Stato al finanziamento dei livelli essenziali delle prestazioni nelle fasi avverse del ciclo economico o al verificarsi di eventi eccezionali. Infine, la legge rinforzata in questione statuisce che la Corte dei conti svolga il controllo successivo sulla gestione dei bilanci delle Regioni e degli enti locali, oltre che delle amministrazioni pubbliche non territoriali, ai fini del coordinamento della finanza pubblica e degli equilibri di bilancio.

In detto ambito il d.l. n. 174/2012, convertito in legge n. 213 s.a., ha completato il quadro fornendo la pertinente disciplina dei controlli sulle amministrazioni regionali (compresi gli enti del servizio sanitario) e locali, intestandoli alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti. Tali norme hanno dato vita ad un sistema di sorveglianza preventiva e successiva sul rispetto degli equilibri finanziari da parte degli enti territoriali, attraverso una disciplina che, esplicitando le modalità di controllo già tracciate nella già menzionata fondamentale legge istitutiva dei controlli sui risultati delle pubbliche gestioni (art. 3, comma 4, della legge n. 20/1994), risulta coerente e complementare rispetto al principio del pareggio di bilancio. Le disposizioni in questione hanno assunto un significato ancor più incisivo per effetto degli interventi della Corte Costituzionale, a partire dalle importanti sentenze intervenute nel corso del 2014 (nn. 23, 39 e 40). Più in particolare va detto che, con riguardo alle regioni, la loro gestione finanziaria, così come riflessa nei bilanci preventivi e consuntivi, diviene innovativamente oggetto di controllo da parte delle Sezioni regionali della Corte, per quanto attiene alla verifica del rispetto degli obiettivi annuali posti dal patto di stabilità interno, dell'osservanza del vincolo previsto in materia di indebitamento dall'art. 119, comma 6, della Costituzione, della sostenibilità dell'indebitamento e dell'assenza di irregolarità suscettibili di pregiudicare, anche in prospettiva, gli equilibri economico-finanziari degli enti. Inoltre, il loro rendiconto è sottoposto – come il rendiconto dello Stato – al giudizio di parificazione delle Sezioni regionali di controllo, che culmina in una decisione cui si accompagna una relazione (al Consiglio e alla Giunta regionali) nella quale la Corte formula le proprie osservazioni in merito alla legittimità e alla regolarità della gestione e propone le misure di correzione, oltre gli interventi di riforma che ritiene necessari al fine di assicurare l'equilibrio del bilancio e di migliorare l'efficacia e l'efficienza della spesa.

Quanto agli enti locali, il rafforzamento del sistema dei controlli si realizza, anzitutto, attraverso il potenziamento dei controlli interni, talché ne risulta – già per questo aspetto – rinsaldato il legame con il controllo esterno della Corte, avendo questo fra i propri oggetti principali (e non solo per gli enti locali) il funzionamento dei controlli interni. E' previsto, inoltre, che le Sezioni regionali della Corte verifichino la legittimità e la regolarità delle gestioni dei comuni, ai fini del rispetto delle regole contabili e dell'equilibrio di bilancio di ciascun ente. E ancora, l'accertamento, da parte delle Sezioni regionali della Corte, di violazioni o devianze rispetto alle regole della sana gestione economico-finanziaria comporta per gli enti che ne sono causa – come per le amministrazioni regionali – l'obbligo di adottare misure idonee a rimuovere le irregolarità e a ripristinare le condizioni di sana gestione (e, qualora l'ente non provveda, è preclusa l'attuazione dei programmi di spesa per i quali è stata accertata la mancata copertura o l'insussistenza della relativa sostenibilità finanziaria). Infine, ove gli enti versino in condizioni di grave squilibrio finanziario, essi possono decidere di far ricorso ad un piano pluriennale di risanamento, da sottoporre al controllo della Sezione regionale e, qualora il piano non sia ritenuto congruente o attendibile, le norme non prevedono alternative al dissesto. In tale caso l'ente è legittimato ad impugnare la pronuncia della Sezione regionale presso le Sezioni Riunite della Corte in speciale composizione.

Si tratta di un sistema complesso, imperniato su controlli stringenti che, in quanto affidati ad un organo indipendente dai governi (da quello centrale, come da quelli regionali e locali), è in grado di offrire ogni garanzia di rispetto delle autonomie regionali e locali.

Di un sistema in cui le Sezioni regionali di controllo finiscono per assolvere ad un essenziale ruolo di sostegno alle amministrazioni nei processi di correzione degli squilibri determinatesi nel tempo, indirizzandole verso percorsi di risanamento credibili. In siffatta direzione le attività di monitoraggio e di verifica con le quali le Sezioni regionali accompagnano l'attuazione dei piani di riequilibrio, risultano rivolte a rendere possibile il riassorbimento degli squilibri strutturali, evitando il ricorso all'istituto del dissesto con le relative implicazioni che ne discenderebbero per gli enti locali interessati, già duramente colpiti dalla grave crisi da tempo in atto.

Si è in presenza di una profonda trasformazione del regime dei controlli sui risultati delle pubbliche gestioni che appare preordinato ad un duplice potenziamento: da un lato, attraverso l'incremento dei poteri di acquisizione e verifica dei dati e delle informazioni provenienti dai centri di spesa; dall'altro, tramite la costruzione di un complesso apparato sanzionatorio nei riguardi degli enti che non si attengono alle regole, inteso quale momento di chiusura di un sistema, imperniato sulle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, finalizzato a prevenire o, quanto meno, a limitare gli effetti di squilibri idonei a ripercuotersi sulla finanza generale.

Le attribuzioni delle suddette Sezioni si incrementano, altresì, attraverso le ulteriori innovazioni costituite:

- dall'introduzione di una nuova tipologia di controllo collegata alla riduzione dei costi della politica. In tale ambito la Corte deve effettuare il riscontro sulla regolarità delle spese effettuate da soggetti, diversi dalle pubbliche amministrazioni, che impiegano risorse finanziarie per finalità di interesse generale. Il riferimento è tanto al controllo sui rendiconti delle spese sostenute da partiti e da altre formazioni in occasione delle elezioni politiche nei

comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti, che a quello sui rendiconti dei gruppi politici rappresentati nei Consigli regionali, previsto dal più volte menzionato d.l. n. 174/2012, nel quadro di un rafforzamento della partecipazione della Corte al controllo sulla gestione finanziaria delle Regioni;

- dall'impegno di elaborare la annuale relazione sulle tecniche di quantificazione degli oneri e sulle modalità di copertura finanziaria delle leggi regionali.

Per completezza, va sottolineato come rilievo crescente abbia assunto nel tempo la funzione consultiva in materia di contabilità pubblica, attribuita alle Sezioni regionali di controllo, sin dai primi anni duemila, che viene esercitata all'interno del rapporto di ausiliarità nei confronti delle Regioni e degli enti locali.

Essa rappresenta un motivo di arricchimento e di innovazione delle funzioni di controllo, essendo intesa a prevenire e, in certo senso, ad anticipare l'esame delle problematiche che sono destinate ad emergere nell'applicazione della legislazione finanziaria di interesse regionale e locale, in specie in relazione all'esigenza di perseguire la regolare e sana gestione finanziaria.

1.3 ORDINAMENTO DELLA CORTE DEI CONTI E GLI AMPI AMBITI DI AUTONOMIA

Dalla natura della Corte dei conti di organo di rilevanza costituzionale con funzione ausiliaria nei confronti del Parlamento e del Governo, ma da esso indipendente, di organo, come ha spiegato la Corte Costituzionale (fin dalla sentenza n. 29/1995), che dopo la legge n. 20/1994 ha assunto una rinnovata posizione istituzionale, così da qualificarsi al servizio della Repubblica (e, quindi, non solo dello Stato, ma anche delle Regioni e degli enti locali), discendono gli ambiti di autonomia riconosciuti dalla legge all'Istituto.

Autonomia che si manifesta nell'esercizio di un potere regolamentare nelle materie dell'organizzazione e in quella finanziaria-contabile.

In particolare l'art. 4 della legge n. 20/1994 dispone che la Corte dei conti delibera con regolamento le norme concernenti l'organizzazione, il funzionamento, la struttura dei bilanci e la gestione delle spese.

Successivamente, il d.lgs. n. 286/1999 all'art. 3, comma 2, ha previsto che persino il numero, la composizione e la sede degli organi della Corte dei conti – adibiti a compiti di controllo preventivo su atti o successivo su pubbliche gestioni e degli organi di supporto – siano determinati dalla Corte stessa, anche in deroga a previgenti disposizioni di legge.

In conformità a tali disposizioni la Corte ha deliberato sull'organizzazione e funzionamento degli Uffici amministrativi centrali e regionali, sull'autonomia finanziaria e di bilancio, sulla disciplina delle funzioni di controllo. I relativi regolamenti sono stati oggetto, nel tempo, di diverse modifiche e integrazioni.

Una delle più recenti di queste modificazioni, intervenuta nel gennaio del 2010, ha avuto riguardo al primo dei citati regolamenti, talché l'organizzazione e il funzionamento degli Uffici amministrativi sono stati oggetto di una integrale riscrittura, per effetto della deliberazione delle Sezioni Riunite n. 1/DEL/2010. In questo ambito vanno segnalate, per gli Uffici della Capitale, un nuovo assetto della struttura di diretta collaborazione del Presidente, l'istituzione

dell'OIV e la creazione di una direzione generale per l'informatica e, in ambito periferico, l'istituzione dei Servizi Amministrativi Unici Regionali, a ciascuno dei quali è preposto un dirigente di seconda fascia cui è affidato il compito di sovrintendere e coordinare sul territorio le attività di carattere amministrativo comuni a tutti gli Uffici istituzionali presenti in ciascuna Regione (Sezione giurisdizionale regionale, Sezione del controllo, Procura regionale).

Nel mese di ottobre 2012 è stato, poi, approvato il nuovo Regolamento concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria, a conclusione dei lavori dell'apposita Commissione incaricata di revisionare il precedente testo del dicembre 2000, che aveva, a sua volta, modificato ed integrato il regolamento del febbraio 1998.

Sempre per quanto attiene agli ambiti di autonomia riconosciuti dall'ordinamento all'Istituto, un cenno particolare è da riservare all'art. 23, comma 3, del regolamento di organizzazione che così dispone *“in relazione all'autonomia organizzativa, funzionale e contabile di cui all'articolo 4 della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e all'articolo 11, comma 1, della legge 4 marzo 2009, n. 15, in attuazione dell'articolo 100, terzo comma, della Costituzione – ferme restando la dotazione finanziaria annualmente stabilita dalla legge di bilancio, la dotazione organica del personale di magistratura stabilita dalla legge e la dotazione organica del personale amministrativo di cui alla Tabella 2 allegata al presente regolamento – alle misure relative agli Uffici della Corte dei conti, ivi comprese le risorse umane e finanziarie, non si applicano i limiti relativi alle pubbliche amministrazioni, fatti salvi i principi generali di cui al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni”*.

Con la legge n. 15/2009 e con il d.lgs. n. 150/2009 ha trovato attuazione una importante riforma della Pubblica Amministrazione finalizzata ad aumentare la produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Si tratta, peraltro, di disposizioni che, nella parte almeno, in cui delineano un complesso sistema di valutazione della performance organizzativa delle singole pubbliche amministrazioni, fanno emergere profili sulla loro compatibilità con la natura stessa della Corte dei conti, i cui risultati finali non paiono suscettibili di valutazione e comparazione nell'ambito di un sistema pensato per amministrazioni il cui mandato istituzionale non deriva direttamente dalla Costituzione e il cui personale è, di massima, legato da un rapporto di lavoro privatistico.

La ponderata valutazione della ricaduta sull'Istituto delle norme attuative della legge n. 15/2009 deve, infatti, trovare il suo ancoraggio nell'autonomia dell'Istituto, che deriva dalla sua posizione di organo di rilevanza costituzionale quale suprema magistratura contabile. Autonomia, peraltro, che – a svolgimento dell'art. 100, comma 3, della Costituzione – la legge n. 20/1994 e il d.lgs. n. 286/1999 hanno garantito, siccome indispensabile al fine di assicurare l'indipendenza dal Governo della Corte dei conti, non solo in quanto organo di giurisdizione, ma anche come organo di controllo delle pubbliche amministrazioni.

Corollario dell'indipendenza dei magistrati della Corte e dell'autonomia dell'Istituto è la strumentalità dei compiti che, a supporto delle funzioni giurisdizionali e di controllo, sono svolti dal personale amministrativo – dirigenziale e non – con carattere di maggiore o minore contiguità con quelle funzioni, ma sempre in rapporto di ausiliarità diretta.

La Corte ha inteso da sempre sviluppare verifiche di efficienza dei propri apparati e del proprio funzionamento. Tali verifiche, in quanto aventi ad oggetto attività strumentali all'esercizio dei

poteri giurisdizionali e di controllo, non possono che rispettare, tuttavia, il limite oltre il quale la funzionalità degli uffici finisce per ricadere in un diverso e distinto ordine di analisi che afferisce alla valutazione delle funzioni di giurisdizione e di controllo attribuite ai magistrati della Corte.

In rapporto a questo peculiare assetto dei rapporti tra funzioni istituzionali e compiti assegnati al personale amministrativo, vanno posti i confini dell'ambito di applicazione – al di là della portata da attribuire alla disposizione di cui all'art. 11, comma 1, della legge n. 15/2009 – dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150/2009.

Una corretta declinazione dell'indipendenza e dell'autonomia della Corte si traduce – con riguardo alla portata delle norme citate – nella creazione di un sistema che, pur salvaguardando i principi generali ispiratori del d.lgs. n. 150/2009, rivesta caratteristiche sue proprie e possa operare assumendo autonomamente a riferimento, anche attraverso l'OIV, le linee di indirizzo elaborate dapprima dalla Commissione di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 150 e, poi, dall'ANAC; indirizzi, perciò, da mutuare con i dovuti adattamenti alle funzioni di giurisdizione e di controllo cui sono strumentalmente collegati i compiti del personale amministrativo dell'Istituto.

Proprio tale collegamento ha fatto ritenere, ad esempio, che taluni compiti, quali quelli considerati nell'art. 54, comma 3-quater (graduatoria di performance delle amministrazioni statali) si pongano in evidente conflitto con l'autonomia dell'Istituto e con le ragioni che la supportano.

La Corte costantemente si muove, in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009, per dotarsi, o rendere più efficienti, gli strumenti indispensabili ai fini della valutazione della performance della Corte-amministrazione. Ciò, da un lato, nel rispetto delle prerogative proprie degli organi di governo del personale di magistratura e, dall'altro, in direzione dell'interesse a perseguire il miglioramento continuo dell'efficienza e della qualità dei servizi strumentali, adottando progressivamente sistemi legati alla valorizzazione del merito, misurato e valutato mediante opportuni criteri dai vertici dell'Istituto.

D'altro canto l'orientamento testé esposto ha trovato supporto in un parere espresso dal Consiglio di Stato (Sezione I, 4 marzo 2011, n. 937) relativamente agli ambiti di applicazione del d.lgs. n. 150/2009 al personale amministrativo dell'Avvocatura dello Stato. Pur venendo in rilievo il diverso assetto organizzativo dell'Avvocatura, rispetto alla Corte dei conti, paiono, infatti, comuni a entrambi gli Istituti il regime pubblicistico del personale non amministrativo e l'esclusione delle attività da essi svolte dai parametri di misurazione e valutazione della performance. Elementi, questi, da cui il Consiglio di Stato ha fatto derivare l'esclusione dell'applicabilità piena e puntuale della disciplina in tema di misurazione e valutazione della performance, ancorché – a giudizio sempre dell'organo consultivo – debbano ricercarsi modalità applicative che facciano salvi principi e finalità della riforma.

Si impone più nello specifico una attenta riflessione circa le modalità di applicazione dell'art. 40, comma 3-quater, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato ai sensi di quanto disposto dal comma 1, dell'art. 54, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Infatti, l'imprescindibile applicazione della misurazione della performance al solo personale contrattualizzato e, conseguentemente, alle attività amministrative e di supporto alle funzioni

istituzionali della Corte dei conti, genera l'impossibilità di utilizzare questi risultati, da ritenere necessariamente parziali rispetto a quelli realizzati dall'intero Istituto, ai fini della prevista "graduatoria di performance delle amministrazioni statali". D'altronde la peculiarità di questa Corte dei conti, quale organo a rilevanza costituzionale ha fatto, anche di recente, affermare all'ANAC, in occasione delle Prime Linee guida adottate in materia di modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/2016 nel diverso campo della prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, che *"nell'ambito soggettivo di applicazione del d.lgs. n. 33/2013 il legislatore non ha considerato direttamente gli organi costituzionali e gli organi a rilevanza costituzionale e i loro apparati"*, aggiungendo che *"pur nell'assenza di specifici riferimenti nella legislazione ordinaria, tuttavia è auspicabile un progressivo autonomo adeguamento di detti organi alle disposizioni del decreto, nel rispetto dell'autonomia e delle prerogative loro riconosciute dalle leggi e dalla Costituzione"*. A riguardo non può non condividersi che lo sforzo da compiere debba essere correttamente rivolto nella direzione di un adattamento rispettoso degli ambiti di autonomia riconosciuti.

2 CORTE DEI CONTI-AMMINISTRAZIONE “IN CIFRE”.

In questa sezione è descritta, mediante informazioni sintetiche, la complessità organizzativa e gestionale della Corte-amministrazione, intesa come insieme degli Uffici amministrativi e di supporto alla funzione istituzionale.

2.1 ORDINAMENTO DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI E DI SUPPORTO ALLA FUNZIONE ISTITUZIONALE

In data 27 gennaio 2010, è stato adottato, come già anticipato, un nuovo regolamento di organizzazione e di funzionamento degli Uffici amministrativi (Deliberazione Sezioni Riunite Corte dei conti n. 1/DEL/2010).

La operata rimodulazione organizzativa, avviata sin dai primi mesi del 2008, ha consentito sia la razionalizzazione della struttura amministrativa, sia l'applicazione delle specifiche misure di contenimento della spesa per il personale pubblico di cui all'art.74 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, recante “disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

In particolare, gli obiettivi di maggiore rilievo raggiunti sono due. Il primo, concernente la riduzione del personale addetto alle attività strumentali e di supporto, è stato perseguito anche mediante l'unificazione di tali attività, in sede regionale, presso una unica struttura di livello dirigenziale, denominata “Servizio Amministrativo Unico Regionale” (d’ora innanzi S.A.U.R.)”. Il secondo, riguardante la riduzione delle posizioni di livello dirigenziale, ne ha comportato la decurtazione di circa 30 unità, previste dal precedente regolamento di organizzazione, una delle quali di prima fascia, attraverso l'accorpamento di alcuni Uffici centrali, con la previsione, in taluni casi, di segreterie uniche a supporto di Uffici istituzionali che svolgono analoghe funzioni.

L'attuale organizzazione degli Uffici amministrativi e di supporto alla funzione istituzionale della Corte dei conti, è costituita da:

- 4 Centri di Responsabilità Amministrativa:
 - Segretariato generale;
 - Direzione generale gestione affari generali;
 - Direzione generale per le risorse umane e la formazione;
 - Direzione generale sistemi informativi automatizzati;
- 4 Uffici di livello dirigenziale generale (alle tre Direzioni sopra citate va aggiunta la Direzione generale programmazione e bilancio);
- 65 Uffici di livello dirigenziale non generale;
- 83 Uffici di livello non dirigenziale.

A seguire vengono analiticamente schematizzati gli organi e gli uffici, dirigenziali e non, in cui si articola la struttura amministrativa:

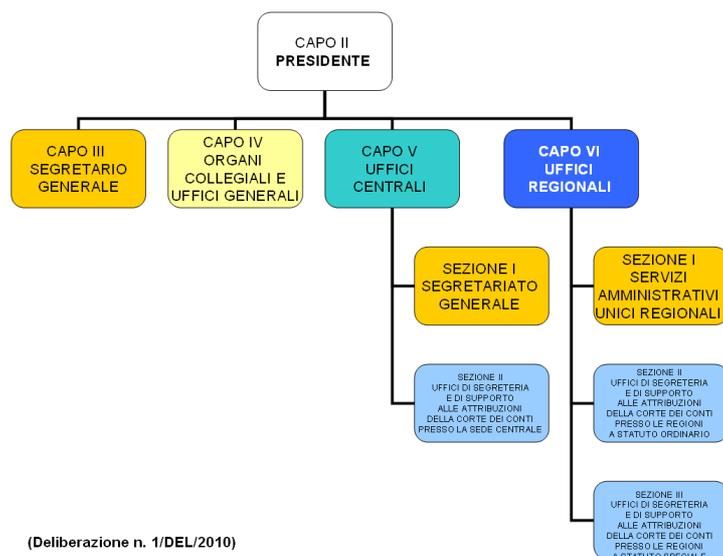


Tabella 1: CORTE DEI CONTI – UFFICI DI LIVELLO DIRIGENZIALE NON GENERALE

		SETTORE		
Uffici centrali	Presidenza e Segretariato generale	Uffici del Presidente e del Segretario generale	1	Servizio di coordinamento dell'Ufficio di Gabinetto
			2	Servizio per il trattamento economico e quiescenza magistrati
			3	Servizio contenzioso del lavoro
			4	Servizio di controllo della gestione
			5	Servizio ispettivo
		Direzione generale Affari generali	6	Servizio affari amministrativi e attività negoziale (AA.GG.)
			7	Servizio prevenzione e sicurezza
			8	Segreteria tecnica del Servizio per gli affari generali
			9	Servizio del provveditorato per la gestione finanziaria e patrimoniale delle strutture regionali
			10	Servizio tecnico
		Direzione generale Risorse umane	11	Servizio accessi, mobilità e dotazioni organiche
			12	Servizio disciplina rapporto di lavoro
			13	Servizio per il trattamento economico personale amministrativo
			14	Servizio formazione e aggiornamento del personale
		Direzione generale Bilancio	15	Servizio bilancio e contabilità
			16	Servizio controllo di regolarità amministrativa e contabile
		Direzione generale Sistemi Informativi Automatizzati	17	Servizio gestione degli acquisti, gare e contratti (S.I.A.)
			18	Servizio gestione dei progetti applicativi
			19	Servizio gestione del Centro Unico dei Servizi

		SETTORE			
Uffici di supporto all'attività istituzionale			20	Servizio gestione e coordinamento dei servizi informatici e telematici presso le sedi regionali	
				21	Ufficio di Segreteria del Consiglio di presidenza
				22	Struttura di supporto al Seminario di formazione permanente
				23	Struttura tecnica di supporto all'Organismo indipendente di valutazione della performance
			Sezioni Riunite	24	Segreteria unica delle Sezioni Riunite
			Procura generale	25	Segreteria della Procura generale
			Giurisdizione centrale	26	Segreteria della I Sezione giurisdizionale centrale di appello
				27	Segreteria della II Sezione giurisdizionale centrale di appello
				28	Segreteria della III Sezione giurisdizionale centrale di appello
			Controllo centrale	29	Segreteria della Sezione centrale di controllo di legittimità su atti del Governo e delle amministrazioni dello Stato
				30	Segreteria della Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato
				31	Servizio di supporto alla Sezione del controllo sugli Enti
				32	Servizio di supporto alla Sezione delle Autonomie
				33	Servizio di supporto alla Sezione di controllo per gli affari comunitari ed internazionali
			Uffici regionali	Segretariato generale	Servizi Amministrativi Unici Regionali (S.A.U.R.)
35	S.A.U.R. LOMBARDIA				
36	S.A.U.R. PIEMONTE				
37	S.A.U.R. PUGLIA				
38	S.A.U.R. SICILIA				
39	S.A.U.R. VENETO				
40	S.A.U.R. ABRUZZO				
41	S.A.U.R. BASILICATA				
42	S.A.U.R. CALABRIA				
43	S.A.U.R. EMILIA ROMAGNA				
44	S.A.U.R. FRIULI VENEZIA GIULIA				
45	S.A.U.R. LIGURIA				
46	S.A.U.R. MARCHE				
47	S.A.U.R. MOLISE				

SETTORE				
Uffici di supporto all'attività istituzionale		48	S.A.U.R. TOSCANA	
		49	S.A.U.R. UMBRIA	
	Procura regionale	50	Segreteria della Procura reg. Lazio	
		51	Segreteria della Procura – Bolzano	
		52	Segreteria della Procura – Trento	
	Giurisdizione regionale	53	Segreteria della Sezione giurisdizionale Lazio	
		54	Segreteria della Sezione giurisdizionale Sardegna – S.A.U.R.	
		55	Segreteria della Sezione giurisdizionale Valled'Aosta – S.A.U.R.	
		56	Segreteria della Sezione giurisdizionale – Bolzano	
		57	Segreteria della Sezione giurisdizionale – Trento	
	Controllo regionale	58	Servizio di supporto alla Sezione di controllo – Bolzano	
		59	Servizio di supporto alla Sezione di controllo – Trento	
		60	Servizio di supporto alla Sezione di controllo reg. Sardegna	
		61	Servizio di supporto alla Sezione di controllo reg. Siciliana	
	Incarichi di studio		62	Incarico di studio 1
			63	Incarico di studio 2
		64	Incarico di studio 3	
		65	Incarico di studio 4	

Tabella 2: CORTE DEI CONTI – UFFICI DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE

Uffici centrali	UFFICI DI SUPPORTO AL PRESIDENTE	
	1	Struttura di supporto all'Ufficio stampa
	2	Struttura di supporto all'Ufficio legale e documentazione
	3	Struttura di supporto all'Ufficio affari internazionali
	UFFICI DEL SEGRETARIO GENERALE	
	4	Segreteria del Segretario generale
	5	Biblioteca centrale
	6	Ufficio per le relazioni con il pubblico
	7	Servizio di statistica del segretariato generale
	8	Servizio per le relazioni sindacali
UFFICI CENTRALI DEL SEGRETARIATO GENERALE		
9	Segreteria della direzione generale gestione affari generali	
10	Segreteria della direzione generale programmazione e bilancio	

	11	Segreteria della direzione generale gestione risorse umane e formazione e Ufficio protocollo
	12	Servizio per i procedimenti disciplinari
	13	Ufficio del consegnatario
	14	Ufficio del cassiere
		UFFICI CENTRALI DI SEGRETERIA E DI SUPPORTO ALLE ATTRIBUZIONI DELLA CORTE DEI CONTI
	15	Ufficio studi e documentazione del Consiglio di presidenza
	16	Struttura di supporto al servizio massimario e rivista
	17	Struttura di supporto al collegio di controllo sulle spese elettorali e fonti di finanziamento
	18	Struttura di supporto alle Sezioni Riunite in sede giurisdizionale, deliberante e consultiva
	19	Ufficio del ruolo generale dei giudizi d'appello
	20	Struttura di supporto all'ufficio di controllo legittimità Min. istituzionali
	21	Struttura di supporto all'ufficio di controllo legittimità Min. economico-finanziari
	22	Struttura di supporto all'ufficio di controllo legittimità Min. attività produttive
	23	Struttura di supporto all'ufficio di controllo legittimità Min. delle infrastrutture
	24	Struttura di supporto all'ufficio di controllo legittimità Min. servizi alla persona e beni culturali
	25	Struttura di supporto all'ufficio di controllo sulla gestione Min. istituzionali
	26	Struttura di supporto all'ufficio di controllo sulla gestione Min. economico-finanziari
	27	Struttura di supporto all'ufficio di controllo sulla gestione Min. attività produttive
	28	Struttura di supporto all'ufficio di controllo sulla gestione Min. delle infrastrutture
	29	Struttura di supporto all'ufficio di controllo sulla gestione Min. servizi alla persona e beni culturali
	30	Struttura di supporto al collegio di controllo sulle entrate
		UFFICI REGIONALI DI SEGRETERIA E DI SUPPORTO ALLE ATTRIBUZIONI DELLA CORTE DEI CONTI
regioni a statuto ordinario	31	Segreteria della Procura regionale per l'Abruzzo
	32	Segreteria della Sezione giurisdizionale regionale per l'Abruzzo
	33	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo
	34	Segreteria della Procura regionale per la Basilicata
	35	Segreteria della Sezione giurisdizionale regionale per la Basilicata
	36	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Basilicata
	37	Segreteria della Procura regionale per la Calabria
	38	Segreteria della Sezione giurisdizionale regionale per la Calabria
	39	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Calabria
	40	Segreteria della Procura regionale per la Campania

41	Segreteria della Sezione giurisdizionale per la Campania
42	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Campania
43	Segreteria della Procura regionale per l'Emilia Romagna
44	Segreteria della Sezione giurisdizionale regionale per l'Emilia Romagna
45	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna
46	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per il Lazio
47	Segreteria della Procura regionale per la Liguria
48	Segreteria della Sezione giurisdizionale per la Liguria
49	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Liguria
50	Segreteria della Procura regionale per la Lombardia
51	Segreteria della Sezione giurisdizionale per la Lombardia
52	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Lombardia
53	Segreteria della Procura regionale per le Marche
54	Segreteria della Sezione giurisdizionale per le Marche
55	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per le Marche
56	Segreteria della Procura regionale per il Molise
57	Segreteria della Sezione giurisdizionale per il Molise
58	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per il Molise
59	Segreteria della Procura regionale per il Piemonte
60	Segreteria della Sezione giurisdizionale per il Piemonte
61	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per il Piemonte
62	Segreteria della Procura regionale per la Puglia
63	Segreteria della Sezione giurisdizionale per la Puglia
64	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Puglia
65	Segreteria della Procura regionale per la Toscana
66	Segreteria della Sezione giurisdizionale per la Toscana
67	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per la Toscana
68	Segreteria della Procura regionale per l'Umbria
69	Segreteria della Sezione giurisdizionale per l'Umbria
70	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per l'Umbria
71	Segreteria della Procura regionale per il Veneto
72	Segreteria della Sezione giurisdizionale regionale per il Veneto

regioni a statuto speciale	73	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per il Veneto
	74	Servizio di supporto Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia
	75	Segreteria di supporto all'ufficio di controllo di Udine
	76	Segreteria della Sezione giurisdizionale regionale per il Friuli Venezia Giulia
	77	Segreteria della Procura regionale per il Friuli Venezia Giulia
	78	Segreteria della Procura regionale per la Sardegna
	79	Struttura di supporto al controllo legittimità amm. statali (ufficio I) per la Sardegna
	80	Struttura di supporto al controllo sulla gestione amm. regionali (ufficio II) per la Sardegna
	81	Struttura di supporto al controllo sulla gestione enti locali (ufficio III) per la Sardegna
	82	Segreteria della Procura per la regione Siciliana
	83	Segreteria della Procura generale presso la Sezione giurisdizionale d'appello per la regione Siciliana
	84	Segreteria della Sezione giurisdizionale per la regione Siciliana
	85	Segreteria della Sezione giurisdizionale d'appello per la regione Siciliana
	86	Struttura di supporto alle Sezioni Riunite in sede di controllo per la regione Siciliana
	87	Struttura di supporto al controllo legittimità amm. statali (ufficio I) per la regione Siciliana
	88	Struttura di supporto al controllo legittimità amm. regionali (ufficio II) per la regione Siciliana
	89	Struttura di supporto al controllo sulla gestione enti locali (ufficio III) per la regione Siciliana
90	Struttura di supporto Sezione regionale di controllo per la Valle d'Aosta	
91	Segreteria della Procura regionale per la Valle d'Aosta	

2.2 LOGISTICA

Presso le sedi di Roma di Via Baiamonti/Largo Morosini e, per un limitatissimo numero di addetti (circa 20 unità), di Via Talli (ove è provvisoriamente allocato il centro fotolitografico) e di Via del Maggiolino (destinato temporaneamente ad archivio), prestano servizio 1183 unità di personale assegnate alle Sezioni e agli Uffici centrali della Corte dei conti (Tabella 3). In Via Baiamonti/Largo Morosini – ove è sostanzialmente confluito tutto il personale precedentemente dislocato in plurime ubicazioni, nell’ambito di una virtuosa e complessa opera di spending review – sono situati, altresì, gli uffici della Presidenza e del Segretariato generale, nonché le aule delle Sezioni Riunite e quelle multimediali del Seminario di formazione permanente.

Tabella 3: CORTE DEI CONTI – SEDE CENTRALE – ANNO 2017

Roma	PERSONALE AMMINISTRATIVO					PERSONALE MAGISTRATURA					Totale complessivo	N. SEDI
	CONTROLLO	GIURISDIZIONE	PROCURA	Presidenza, Segretariato generale e Direzioni generali	Totale AMM	PRESIDENTE	CONTROLLO	GIURISDIZIONE	PROCURA	Totale MAG		
SEDI CENTRALI	381	79	37	593	1090	1	59	21	12	93	1183	3
	35%	7%	3%	54%	100,00%	1%	63%	23%	13%	100%		

Quanto alle Sezioni e agli Uffici territoriali, essi sono presenti nei capoluoghi di regione e presso le province autonome di Trento e Bolzano, e sono distribuite in 31 sedi, per un numero complessivo di personale pari a 1667 unità.

Per valutare la complessità organizzativa e gestionale delle sedi e delle relative infrastrutture, anche in relazione ai profili di sicurezza sui luoghi di lavoro e di interconnessione delle strutture telefoniche ed informatiche, si riporta di seguito la ripartizione per aree territoriali regionali, nonché tra le diverse funzioni istituzionali e di amministrazione attiva, del personale in servizio presso le suddette Sezioni ed Uffici decentrati (Tabella 4).

A seguire vengono indicati i riferimenti logistici delle plurime sedi, centrali e regionali (totale 34), il cui numero si presenta in costante riduzione per effetto delle pertinenti virtuose politiche in atto, che perseguono l’obiettivo di ridurre la spesa eliminando, ove possibile, quelle in locazione da privati (Tabella 5).

TABELLA 4: CORTE DEI CONTI – AREE TERRITORIALI REGIONALI – ANNO 2017

Regione	PERSONALE AMMINISTRATIVO (personale in servizio: ruolo e comandi)				PERSONALE MAGISTRATURA (personale in servizio: ruolo in ass. principale)				Totale	N. SEDI	
	CONTROLLO	GIURISDIZIONE	PROCURA	SAUR	Totale AMM	CONTROLLO	GIURISDIZIONE	PROCURA			Totale MAG
ABRUZZO	19	13	8	7	47	4	3	3	10	57	1
BASILICATA	10	10	11	6	37	4	3	3	10	47	1
CALABRIA	21	22	12	7	62	5	4	3	12	74	2
CAMPANIA	32	33	26	11	102	6	9	7	22	124	2
EMILIA ROMAGNA	19	14	14	6	53	6	5	5	16	69	1
FRIULI VENEZIA GIULIA	24	10	8	5	47	3	2	2	7	54	2
LAZIO	32	43	46		121	6	4	13	23	144	2
LIGURIA	19	14	12	7	52	5	4	3	12	64	1
LOMBARDIA	34	17	22	9	82	8	6	8	22	104	1
MARCHE	17	16	17	7	57	4	2	2	8	65	1
MOLISE	16	9	11	7	43	4	2	2	8	51	1
PIEMONTE	22	18	15	9	64	5	5	4	14	78	1
PUGLIA	25	22	20	10	77	5	5	5	15	92	1
SARDEGNA	44	20	19	8	91	6	4	4	14	105	2
SICILIA	74	56	53	26	209	10	12	10	32	241	2
TOSCANA	22	15	14	5	56	6	2	5	13	69	2
BOLZANO	13	7	6		26	2	2	3	7	33	1
TRENTINO A.A. TRENTO	21	7	8		36	2	3	2	7	43	2
UMBRIA	11	13	17	5	46	4		3	7	53	1
VALLE D'AOSTA	10	4	3		17	1		1	2	19	2
VENETO	24	20	16	8	68	5	3	5	13	81	2
Totale personale in servizio presso le aree territoriali regionali	509	383	358	143	1393	101	80	93	274	1667	31
	37%	27%	26%	10%	100,00%	37%	29%	34%	100,00%		

TABELLA 5: CORTE DEI CONTI – SEDI – ANNO 2017

Uffici Centrali/ Regionali	Regione	Città	Sede
CENTRALI	LAZIO	ROMA	1 VIA A. BAIAMONTI, 25/LARGO DON GIUSEPPE MOROSINI N. 1/A - 00195 - ROMA 2 VIA DEL MAGGIOLINO - 00100 - ROMA (ARCHIVIO) 3 VIA VIRGILIO TALLI, 141 - 00139 - ROMA (CENTRO FOTOLITOGRAFICO)
REGIONALI	ABRUZZO	L'AQUILA	4 VIA BUCCIO DI RANALLO 65/A - 67100 - L'AQUILA
	BASILICATA	POTENZA	5 VIALE DEL BASENTO, 78 - 85100 - POTENZA
	CALABRIA	CATANZARO	6 VIA BUCCARELLI, 28 - 88100 - CATANZARO 7 VIA F. CRISPI, 19-21 - 88100 - CATANZARO
	CAMPANIA	NAPOLI	8 VIA AMMIRAGLIO F. ACTON, 35 - 80133 - NAPOLI 9 VIA DI PIEDIGROTTA, 63 - 80122 - NAPOLI
	EMILIA ROMAGNA	BOLOGNA	10 PIAZZA VIII AGOSTO, 26 - 40126 - BOLOGNA
	FRIULI VENEZIA GIULIA	TRIESTE	11 VIALE MIRAMARE, 19 - 34135 - TRIESTE
		UDINE	12 PIAZZALE OSOPPO, 1 - 33100 - UDINE
	LAZIO	ROMA	13 VIA A. BAIAMONTI, 25 - 00195 - ROMA 14 VIA MONZAMBANO, 10 - 00185 - ROMA (*)
	LIGURIA	GENOVA	15 VIALE DELLE BRIGATE PARTIGIANE, 2 - 16129 - GENOVA
	LOMBARDIA	MILANO	16 VIA MARINA, 5 - 20121 - MILANO
	MARCHE	ANCONA	17 VIA MATTEOTTI, 2 - 60100 - ANCONA
	MOLISE	CAMPOBASSO	18 VIA G. GARIBALDI, 25 - 86100 - CAMPOBASSO
	PIEMONTE	TORINO	19 VIA A.G.I. BERTOLA, 28 - 10122 - TORINO
	PUGLIA	BARI	20 VIA G. MATTEOTTI, 56 - 70121 - BARI
	SARDEGNA	CAGLIARI	21 VIA A. LO FRASSO, 4 - 09127 - CAGLIARI 22 VIA VITTORIO ANGIUS, 6 - 09129 - CAGLIARI
	SICILIA	PALERMO	23 VIA F. CORDOVA, 76 - 90143 - PALERMO 24 VIA NOTARBARTOLO, 8 PAL A - 90141 - PALERMO
	TOSCANA	FIRENZE	25 VIA DEI SERVI, 17 - 50122 - FIRENZE 26 VIALE G. MAZZINI, 80 - 50132 - FIRENZE
	TRENTINO ALTO-ADIGE	BOLZANO * BOZEN	27 VIALE DRUSO, 36/A - 39100 - BOLZANO * BOZEN
		TRENTO	28 PIAZZA A. VITTORIA, 5 - 38100 - TRENTO 29 VIA MANCI, 4-8 - 38100 - TRENTO
	UMBRIA	PERUGIA	30 VIA MARTIRI DEI LAGER, 77 - 06128 - PERUGIA
	VALLE D'AOSTA	AOSTA	31 VIA C. OLIETTI, 3 - 11100 - AOSTA 32 PIAZZA RONCAS, 7 - 11100 - AOSTA
	VENETO	VENEZIA	33 CAMPO SANT'ANGELO - SAN MARCO 3538 - 30124 - VENEZIA 34 PALAZZO DEI CAMERLENGHI - SAN POLO, 1 - 30100 - VENEZIA

(*) La sede di Via Monzambano, nell'ambito della segnalata azione di spending review, sarà restituito al demanio nel prossimo mese di giugno 2017. Il relativo personale confluirà nell'edificio di via Baiamonti, 25/Largo Morosini 1a.

2.3 RISORSE UMANE – PERSONALE AMMINISTRATIVO E DIRIGENTI

Viene di seguito illustrata la dotazione organica del personale amministrativo della Corte dei conti (Tabella 6), nonché la relativa distribuzione delle unità in servizio alla data del 1° gennaio 2017 tra le diverse funzioni istituzionali e di amministrazione attiva e le molteplici articolazioni organizzative (Tabella 7):

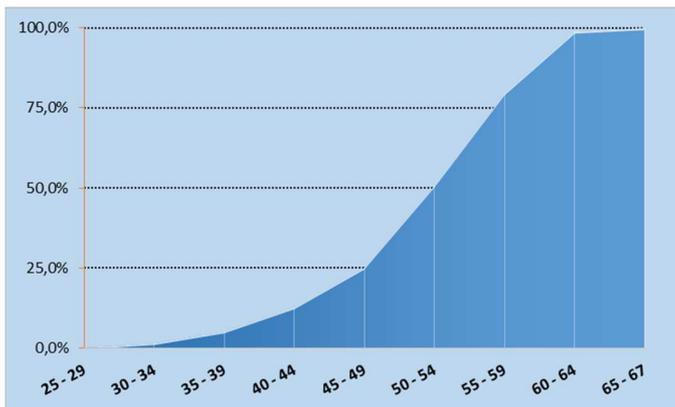
TABELLA 6: CORTE DEI CONTI – DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Dirigenti di prima fascia	4
Dirigenti di seconda fascia	65
Totale qualifiche dirigenziali	69
Totale Area 3	1.263
Totale Area 2	1.320
Totale Area 1	11
Totale Aree 1, 2, 3	2.594
Totale generale	2.663

TABELLA 7: CORTE DEI CONTI – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO AL 1/01/2017

	RUOLO	Comando al 1/1/2017	Totale in servizio al 1/1/2017	Distacco al 1/1/2017	Totale complessivo	%
UFFICI CENTRALI	566	16	582	11	593	23,9%
CONTROLLO	347	15	362	19	381	15,3%
GIURISDIZIONE	68	5	73	6	79	3,2%
PROCURA	33		33	4	37	1,5%
SEDI CENTRALI	1.014	36	1.050	40	1.090	43,9%
ABRUZZO	44	2	46	1	47	1,9%
BASILICATA	35	2	37		37	1,5%
CALABRIA	55	7	62		62	2,5%
CAMPANIA	98	4	102		102	4,1%
EMILIA ROMAGNA	51	2	53		53	2,1%
FRIULI VENEZIA GIULIA	43	1	44	3	47	1,9%
LAZIO	104	6	110	11	121	4,9%
LIGURIA	44	6	50	2	52	2,1%
LOMBARDIA	78	4	82		82	3,3%
MARCHE	54	2	56	1	57	2,3%
MOLISE	38	5	43		43	1,7%
PIEMONTE	59	5	64		64	2,6%
PUGLIA	72	5	77		77	3,1%
SARDEGNA	89	2	91		91	3,7%
SICILIA	157	8	165	44	209	8,4%
TOSCANA	51	4	55	1	56	2,3%
TRENTINO ALTO ADIGE-BOLZANO	20	6	26		26	1,0%
TRENTINO ALTO ADIGE-TRENTO	23	13	36		36	1,4%
UMBRIA	42		42	4	46	1,9%
VALLE D'AOSTA	7		7	10	17	0,7%
VENETO	61	6	67	1	68	2,7%
SEDI TERRITORIALI REGIONALI	1.225	90	1.315	78	1.393	56,1%
Totale complessivo	2.239	126	2.365	118	2.483	100,0%

GRAFICI 1 E 2 CORTE DEI CONTI – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO AL 1/01/2017 PER FASCE DI ETÀ



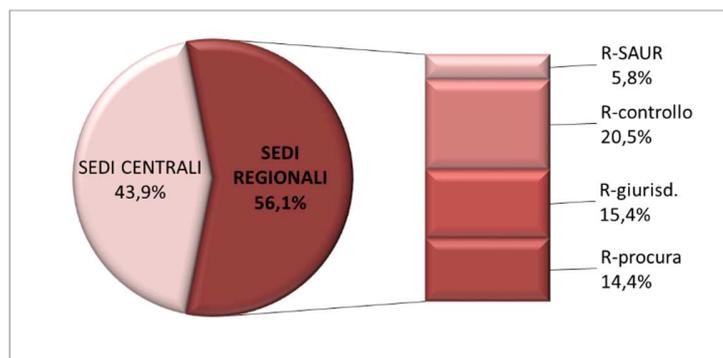
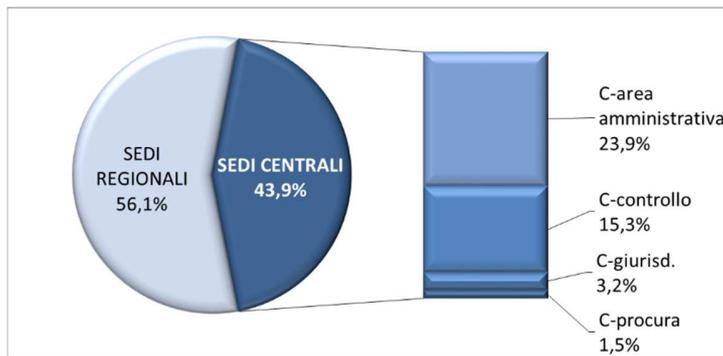
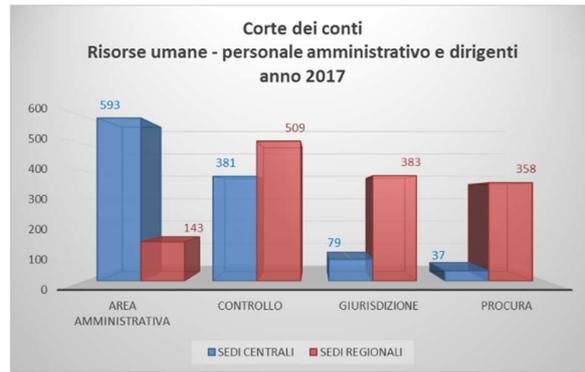
Fascia Età	%	cum
25 – 29	0,3%	0,3%
30 – 34	1,2%	1,5%
35 – 39	3,7%	5,2%
40 – 44	7,5%	12,6%
45 – 49	12,4%	25,0%
50 – 54	25,8%	50,8%
55 – 59	28,6%	79,4%
60 – 64	19,5%	98,8%
65 – 67	1,2%	100,0%
Totale	100,0%	

I grafici in questione mostrano come l'età del personale amministrativo in servizio sia concentrata maggiormente tra i 45 e i 64 anni (86,2% del totale) e come solo il 12,6% della forza lavoro abbia un'età inferiore ai 44 anni.

L'età media risulta pari ad anni 53,31.

La distribuzione del personale amministrativo evidenzia il crescente livello di competenze attribuite dall'ordinamento agli Uffici istituzionali presso le sedi regionali:

**GRAFICI 3 E 4: CORTE DEI CONTI – PERSONALE AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO - ANNO 2017-
DISTRIBUZIONE PER AREA GEOGRAFICA E SETTORE DI ATTIVITÀ**

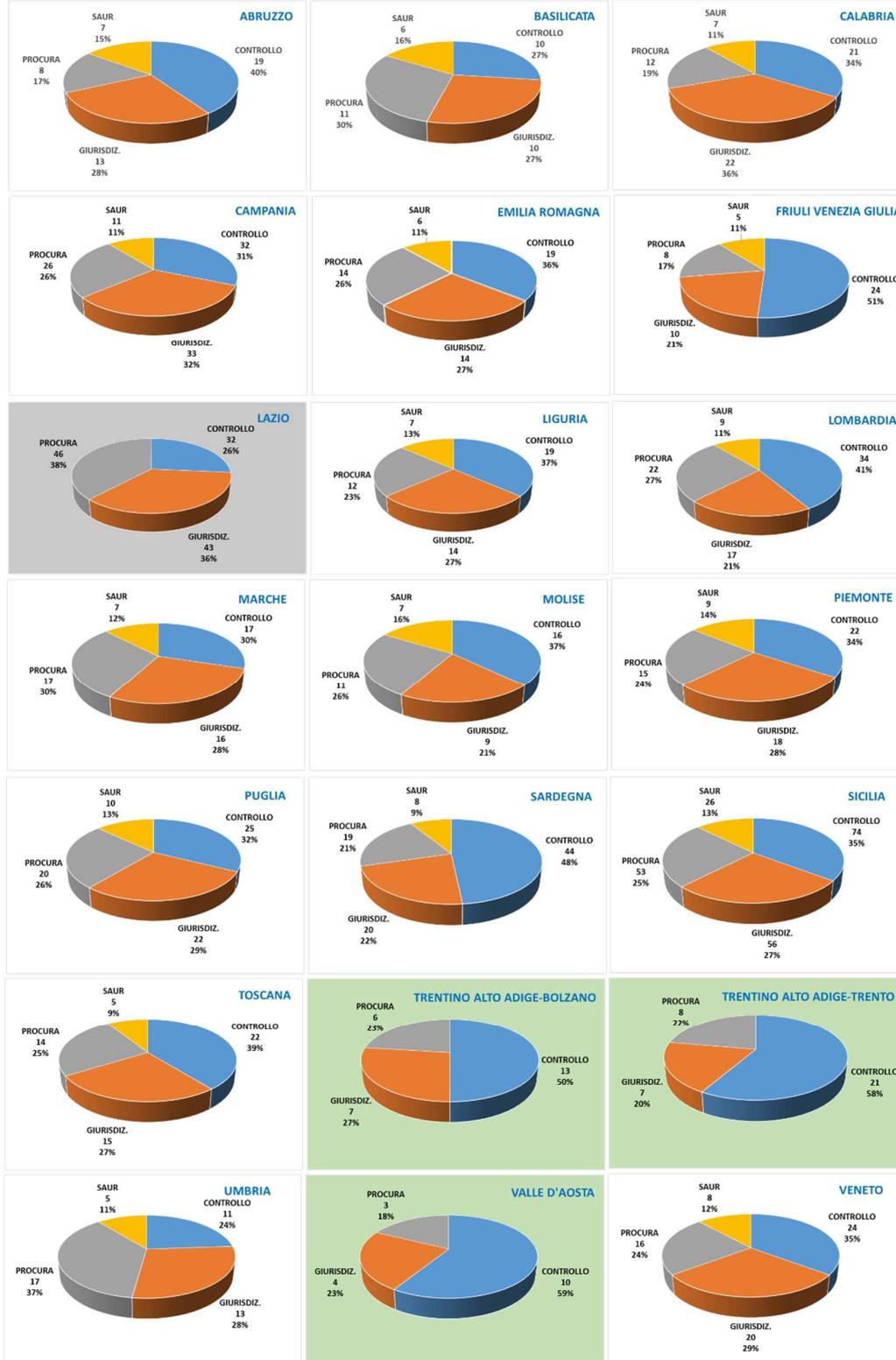


**2.3.1 SEDI TERRITORIALI REGIONALI - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE
AMMINISTRATIVO PER SETTORE DI ATTIVITÀ**

Al fine di valutare la capacità organizzativa ed il livello di produttività effettiva, si evidenzia di seguito la distribuzione delle complessive 1393 unità in servizio alla data del 1° gennaio 2017, nell'ambito delle strutture regionali.

Si segnalano talune peculiarità organizzative con riguardo agli Uffici territoriali di Roma e di alcune regioni a statuto speciale, presso le quali non è presente il S.A.U.R.

Grafico 5 SEDI TERRITORIALI REGIONALI – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE DI ATTIVITA'



2.4 SEDI TERRITORIALI REGIONALI – LA DIMENSIONE ISTITUZIONALE SU BASE REGIONALE – INDICATORI DI PERFORMANCE

La Corte dei conti organizza le pertinenti strutture sulla base dei propri regolamenti e distribuisce il personale in modo da garantire un adeguato supporto allo svolgimento delle attività istituzionali.

Si è detto che presso ogni regione a statuto ordinario è presente una unica unità, denominata S.A.U.R., con funzioni amministrativo-gestionali, ossia di amministrazione attiva. La percentuale di risorse assegnate ai Servizi in questione è pari mediamente al 10% delle complessive risorse umane regionali.

I settori istituzionali, che assorbono, di contro, il 90% delle risorse in ciascuna sede regionale, si avvalgono del personale amministrativo assegnato ai servizi di supporto ed alle segreterie delle Sezioni, giurisdizionali e di controllo, e delle Procure regionali, presso le quali opera il personale di magistratura. I dati sulla consistenza del personale, sulla formazione e sulle ulteriori risorse strumentali ed informatiche impiegate per lo svolgimento delle attività di controllo e giurisdizione, consentono di costruire un quadro di riferimento per valutare la capacità di performance di ciascuna sede.

È, pertanto, di particolare interesse riuscire a fornire una misura del carico di lavoro sostenuto dalle diverse strutture, anche al fine di poter valutare la capacità effettiva degli uffici di svolgere le crescenti e complesse attività di competenza a supporto della magistratura contabile. Il Segretariato generale, a tale riguardo, fa riferimento al sistema di raccolta dei dati statistici relativi all'Istituto, utilizzati ad ausilio del relativo sistema di valutazione e controllo strategico.

Al riguardo si ritiene significativo analizzare a tal fine “*indicatori quantitativi ed omogenei di carico*”, quali ad esempio il numero di enti controllati, di ricorsi pervenuti, di quelli giacenti, ed “*indicatori di prodotto delle attività istituzionali*”, quali ad esempio il numero degli atti controllati, delle deliberazioni emesse, delle sentenze prodotte, delle vertenze definite.

Va, tuttavia, evidenziato come l'attendibilità dell'analisi sulla performance, svolta in base agli indicatori selezionati, risenta dei seguenti fattori di criticità:

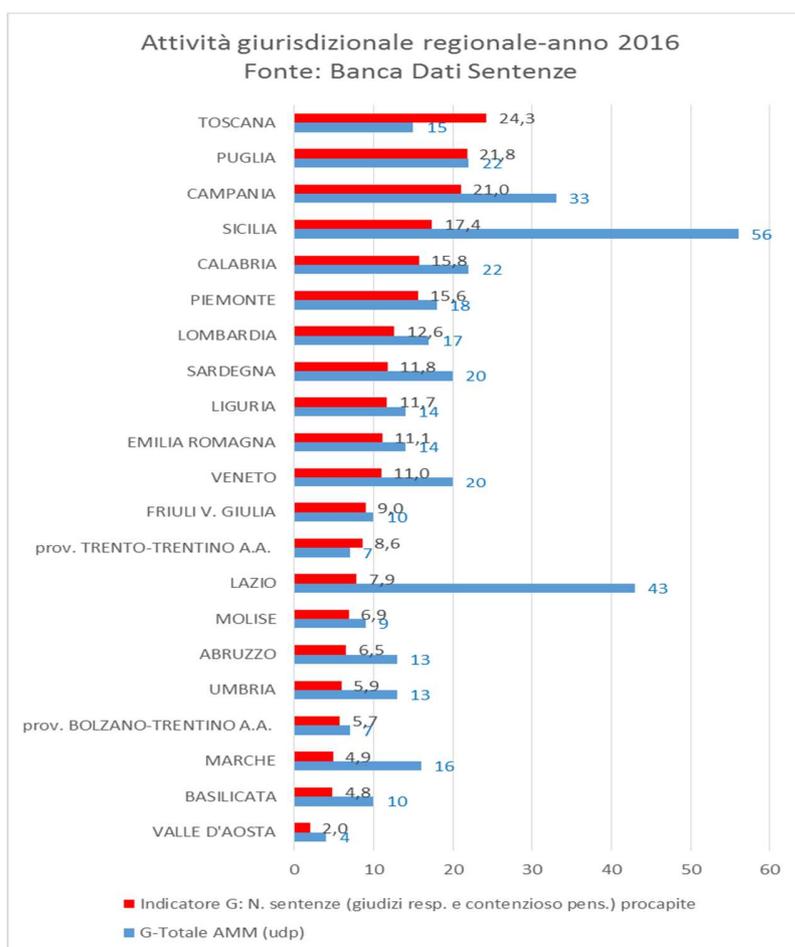
- il carico di lavoro può variare, in difformità dalla previsione effettuata in relazione alla serie storica delle rilevazioni degli anni precedenti, anche in dipendenza di modifiche dell'ordinamento giuridico;
- i prodotti delle attività istituzionali sono valutati nella loro dimensione numerica, ossia quantitativa (1 sentenza, 1 deliberazione, 1 referto, 1 vertenza, etc.), con l'effetto che il loro peso viene a configurarsi in modo omogeneo ed equivalente, ancorché vi sia chiara consapevolezza della necessità di addivenire nel tempo a non agevoli tecniche di quantificazione in grado di fornire più sofisticate rappresentazioni comparative che tengano conto anche delle pertinenti complessità e del relativo quoziente qualitativo;
- il carico di lavoro del personale amministrativo può essere misurato solo in modo indiretto, tenuto conto dell'attività di supporto svolta in sede istruttoria e dell'attività propria posta in essere dalle segreterie delle Sezioni giurisdizionali e delle Procure e dagli Uffici incardinati presso le Sezioni di controllo, che conducono, nel loro insieme, alla realizzazione dei prodotti istituzionali, *c.d.* finali, intestati dai regolamenti alla componente magistratuale.

Va, inoltre, sottolineato come i suddetti prodotti delle attività istituzionali siano pubblicati sulle banche dati del sito della Corte dei conti, e ad esse, pertanto, va fatto *in primis* riferimento. Di particolare rilievo per l'analisi comparativa a livello di attività presso le sedi regionali si rivelano documenti quali: la Relazione del Presidente in sede di Referto al Parlamento sul rendiconto generale dello Stato e di inaugurazione dell'anno giudiziario, il Rapporto sul coordinamento della Finanza Pubblica, le Relazioni annuali dei Presidenti di Sezione e dei Procuratori regionali. Per rappresentare in modo sintetico la capacità di performance delle diverse sedi dell'Istituto si è proceduto a monitorare la ripartizione del personale amministrativo stabilmente presente presso i singoli uffici, per porlo a confronto con i suddetti indicatori di "carico" e di "prodotto".

Settore GIURISDIZIONE

Con riferimento al settore della GIURISDIZIONE, il carico lavorativo è stimato ponendo in relazione il numero di sentenze *pro-capite* con le unità di personale amministrativo regionale assegnate alle rispettive Segreterie delle Sezioni giurisdizionali regionali.

GRAFICO 6: ATTIVITÀ DI GIURISDIZIONE – SEDI REGIONALI – ANNO 2016



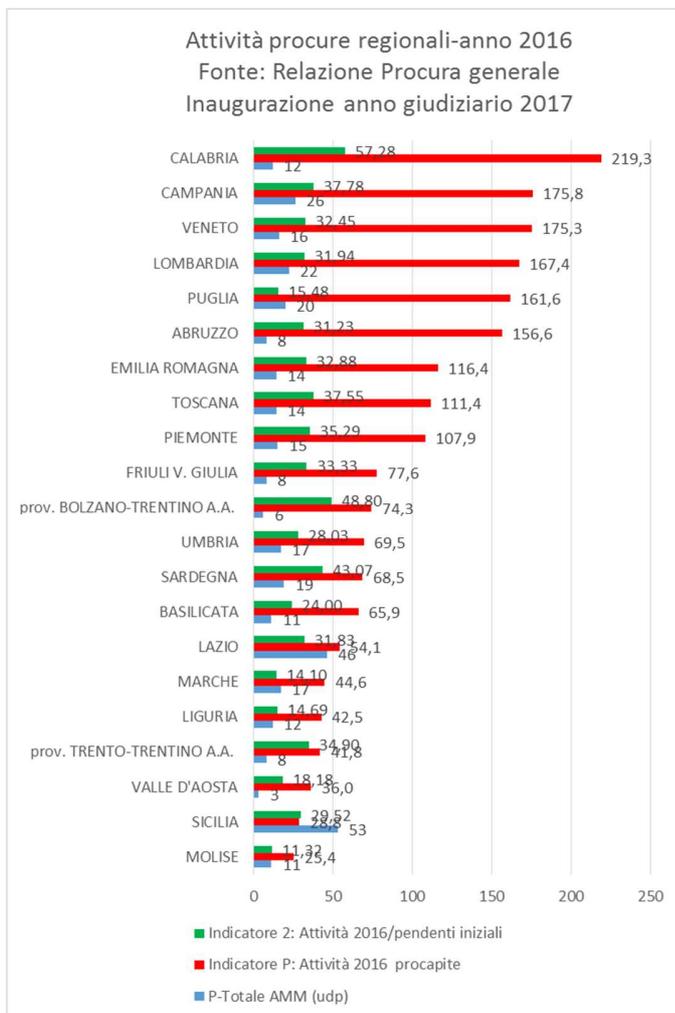
sede	udp	sentenze	Ind G sentenze procapite	rapporto Ind G/udp
TOSCANA	15	364,00	24,27	↑ 1,62
PUGLIA	22	480,00	21,82	↔ 0,99
CAMPANIA	33	694,00	21,03	↔ 0,64
SICILIA	56	974,00	17,39	↓ 0,31
CALABRIA	22	347,00	15,77	↔ 0,72
PIEMONTE	18	281,00	15,61	↔ 0,87
LOMBARDIA	17	215,00	12,65	↔ 0,74
SARDEGNA	20	235,00	11,75	↔ 0,59
LIGURIA	14	164,00	11,71	↔ 0,84
EMILIA ROMAGNA	14	156,00	11,14	↔ 0,80
VENETO	20	220,00	11,00	↔ 0,55
FRIULI VENEZIA GIULIA	10	90,00	9,00	↔ 0,90
prov. TRENTO-TRENTINO A.A.	7	60,00	8,57	↔ 1,22
LAZIO	43	338,00	7,86	↓ 0,18
MOLISE	9	62,00	6,89	↔ 0,77
ABRUZZO	13	85,00	6,54	↓ 0,50
UMBRIA	13	77,00	5,92	↓ 0,46
prov. BOLZANO-TRENTINO A.A.	7	40,00	5,71	↔ 0,82
MARCHE	16	78,00	4,88	↓ 0,30
BASILICATA	10	48,00	4,80	↓ 0,48
VALLE D'AOSTA	4	8,00	2,00	↓ 0,50

I rapporti “sentenze pro capite/unità di personale” forniscono, in modo automatico, un ulteriore indicatore della capacità di performance della struttura. Tenuto conto delle premesse metodologiche sulla scelta di indicatori di tipo generico e, nel caso specifico, della complessità e della varietà delle attività esercitate dalle Sezioni giurisdizionali, dal confronto dei diversi indicatori, è possibile rilevare situazioni di particolare capacità di performance delle strutture in esame, come nel caso delle regioni Toscana e Puglia e della sede di Trento.

Settore PROCURA

Con riferimento alle attività delle Procure regionali presso le Sezioni giurisdizionali, i dati pubblicati in sede di apertura dell’anno giudiziario 2017, consentono anche in questo caso di stimare la capacità di performance, prendendo in considerazione il carico complessivo, quale somma fra le vertenze pendenti e le denunce pervenute nell’anno, le attività istruttorie, l’attività 2016 pro-capite, come sommatoria delle archiviazioni e delle citazioni, nonché il rapporto fra l’attività svolta nell’anno ed il valore delle vertenze pendenti ad inizio d’anno.

GRAFICO 7: ATTIVITÀ DI PROCURA – SEDI REGIONALI – ANNO 2016



sede	udp	CARICO (v)	GIACENZA	attività 2016 (CARICO-GIACENZA)	Ind.P: Attività procapite	rapporto Ind P/udp	Ind. 2 : Att. 2016/ CARICO
CALABRIA	12	4595	1963	2632	219,33	↑ 18,28	↑ 57,28
CAMPANIA	26	12102	7530	4572	175,85	↔ 6,76	↔ 37,78
VENETO	16	8642	5838	2804	175,25	↔ 10,95	↔ 32,45
LOMBARDIA	22	11528	7846	3682	167,36	↔ 7,61	↔ 31,94
PUGLIA	20	20883	17651	3232	161,60	↔ 8,08	↓ 15,48
ABRUZZO	8	4012	2759	1253	156,63	↑ 19,58	↔ 31,23
EMILIA ROMAGNA	14	4954	3325	1629	116,36	↔ 8,31	↔ 32,88
TOSCANA	14	4154	2594	1560	111,43	↔ 7,96	↔ 37,55
PIEMONTE	15	4588	2969	1619	107,93	↔ 7,20	↔ 35,29
FRIULI V. GIULIA	8	1863	1242	621	77,63	↔ 9,70	↔ 33,33
prov. BOLZANO-TRENTINO A.A.	6	914	468	446	74,33	↔ 12,39	↑ 48,80
UMBRIA	17	4217	3035	1182	69,53	↓ 4,09	↔ 28,03
SARDEGNA	19	3023	1721	1302	68,53	↓ 3,61	↔ 43,07
BASILICATA	11	3021	2296	725	65,91	↔ 5,99	↔ 24,00
LAZIO	46	7814	5327	2487	54,07	↓ 1,18	↔ 31,83
MARCHE	17	5382	4623	759	44,65	↓ 2,63	↓ 14,10
LIGURIA	12	3471	2961	510	42,50	↓ 3,54	↓ 14,69
prov. TRENTO-TRENTINO A.A.	8	957	623	334	41,75	↔ 5,22	↔ 34,90
VALLE D'AOSTA	3	594	486	108	36,00	↔ 12,00	↓ 18,18
SICILIA	53	5162	3638	1524	28,75	↓ 0,54	↔ 29,52
MOLISE	11	2465	2186	279	25,36	↓ 2,31	↓ 11,32

Tenuto conto delle premesse metodologiche in ordine alla scelta di indicatori di tipo generico e, nel caso specifico, della complessità e della varietà delle attività esercitate dagli Uffici di Procura, dal confronto dei diversi indicatori, è possibile rilevare situazioni di particolare capacità di performance delle strutture in esame, come nel caso delle regioni Calabria, Veneto, Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia e della sede di Bolzano.

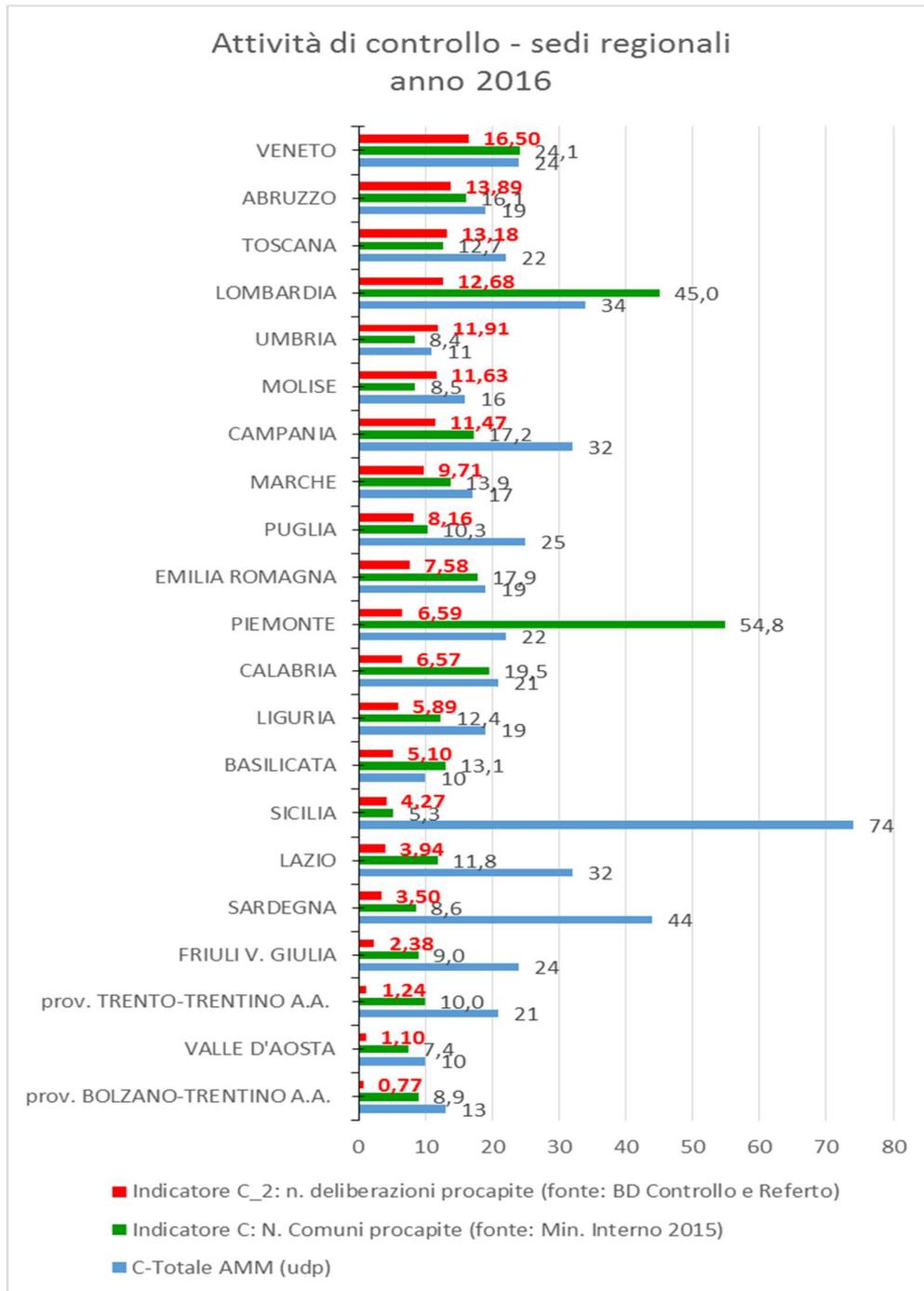
Settore CONTROLLO

Con riferimento al settore del CONTROLLO, i profili di attendibilità sopra evidenziati presentano elementi di maggiore criticità, tenuto conto dei molteplici ambiti di competenza degli uffici in questione. Si ritiene pertanto opportuno, in questo contesto, stimare il carico di lavoro annuale delle Sezioni di controllo ponendo in diretta correlazione il numero di Comuni presenti nella regione con il numero di delibere pro-capite.

Tale dato è puntualmente fornito dalla apposita “Banca Dati del Controllo e Referto”

Si sottolinea come per la Sicilia e per le altre regioni a Statuto speciale, in relazione alle ulteriori competenze e specifiche funzioni attribuite dai rispettivi Statuti alle Sezioni di controllo, l’analisi della capacità di performance non può essere considerata completa, ma necessita di ulteriori e puntuali elementi non trattati nel presente documento.

GRAFICO:8:ATTIVITÀ DI CONTROLLO – SEDI REGIONALI – ANNO 2016



Anche in questo caso, tenuto conto delle premesse metodologiche sulla scelta di indicatori di tipo generico e, nel caso specifico, della complessità e della varietà delle attività esercitate dagli

Uffici di controllo istituzionale, dal confronto dei diversi profili, è possibile rilevare situazioni di particolare capacità di performance delle strutture in esame, come nel caso del Veneto, dell'Abruzzo, della Toscana e della Lombardia.

Settore AMMINISTRAZIONE ATTIVA

Con riguardo, infine, al settore dei S.A.U.R., le specifiche linee guida della Ragioneria generale dello Stato indicano fra gli "indicatori di realizzazione finanziaria", la *c.d.* "capacità di impegno".

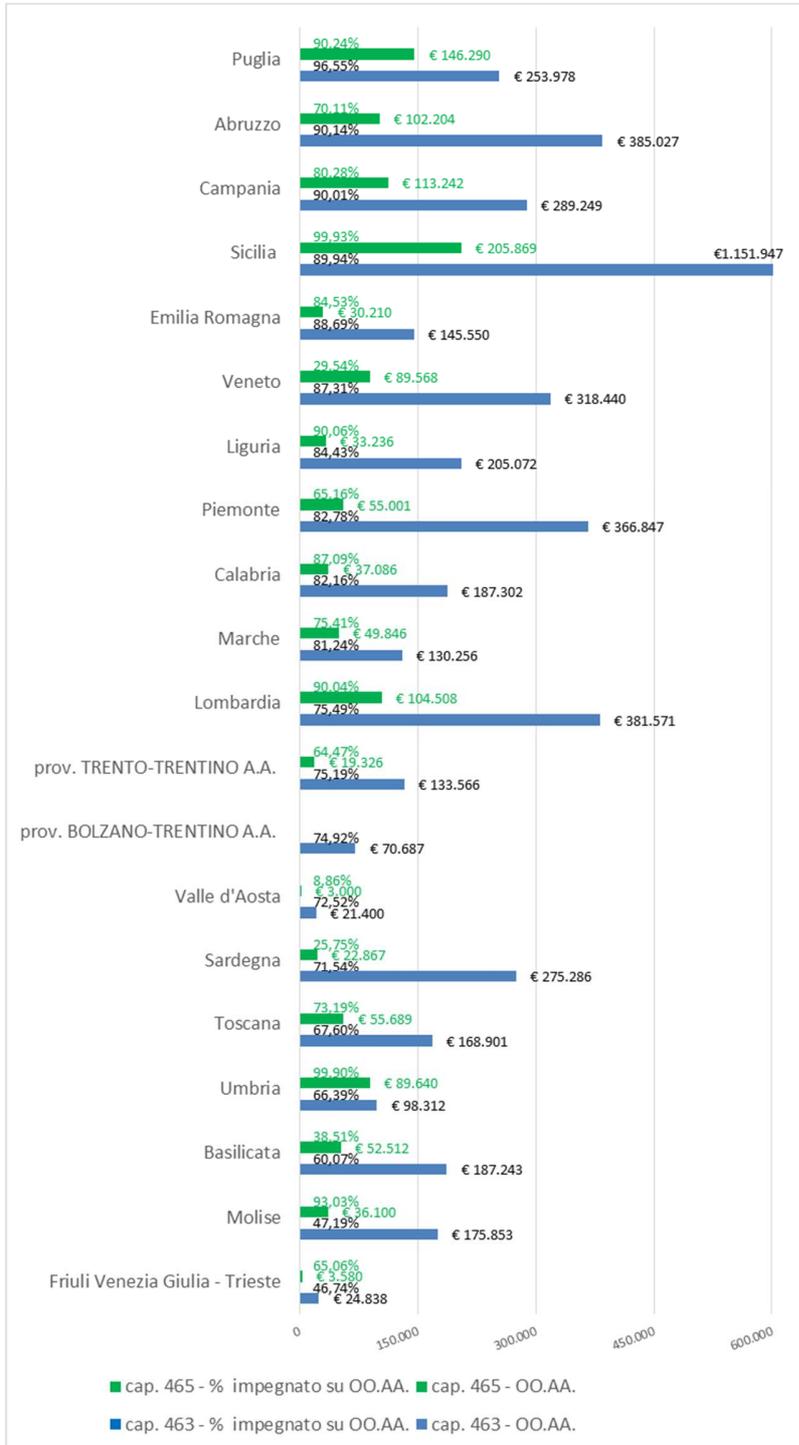
Presi a riferimento i due principali capitoli di spesa in sede regionale:

- Cap. 463 Spese di funzionamento degli Uffici regionali
- Cap. 465 Spese per manutenzione, riparazione ed adattamento dei locali e dei relativi impianti

La Direzione generale Programmazione e Bilancio in sede di monitoraggio della spesa relativo al IV trimestre 2016, ha puntualmente rilevato la percentuale di impegno sull'ammontare complessivo degli Ordini di Accreditamento (OO.AA.)

In questo contesto, come evidenziato nel grafico la capacità di performance dei centri di spesa regionali è stimata ponendo a confronto la "capacità di impegno" sulle principali voci di spesa. Laddove entrambi gli indicatori in percentuale superino l'80%, il livello di performance in riferimento potrà essere considerato indubbiamente elevato.

GRAFICO 9:S.A.U.R. -ESERCIZIO FINANZIARIO 2016 - IV TRIM (monitoraggio Servizio del Bilancio)
% IMPEGNATO SU ORDINI ACCREDITAMENTO
CAP. 463 SPESE PER FUNZIONAMENTO UFFICI REGIONALI
CAP. 465 SPESE PER MANUTENZIONE, RIPARAZIONE, ADATTAMENTO LOCALI/IMPIANTI



2.5 RISORSE FINANZIARIE

Le previsioni per il 2017, tengono conto dei riflessi derivanti dall'aggiornamento della normativa in materia di trasparenza dell'azione amministrativa, di contrasto alla corruzione e di contenimento della spesa in conformità alle pertinenti norme di settore.

Lo stanziamento complessivo previsto per l'esercizio finanziario 2017, per il conseguimento della missione istituzionale di cui è titolare la Corte dei conti, è pari ad € 307.837.376. Le risorse finanziarie del bilancio di previsione della Corte dei conti sono ripartite come di seguito illustrato.

Spese correnti € 289.858.760:

- funzionamento € 273.089.621
- interventi € 1.640.000
- oneri comuni di parte corrente € 15.129.139

Spese in conto capitale € 17.978.616:

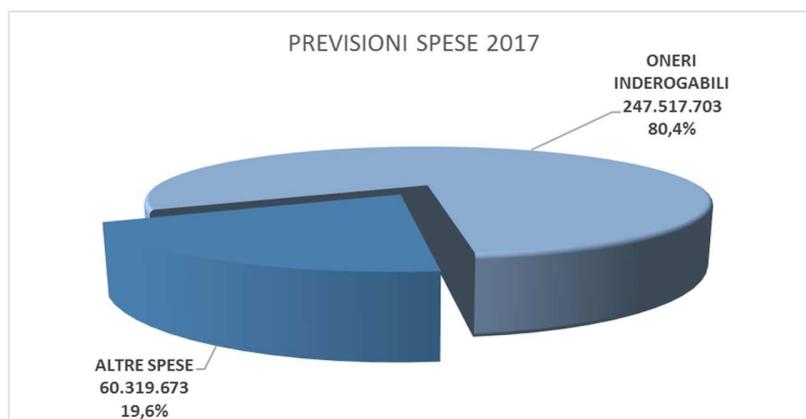
- investimenti € 17.978.616

GRAFICO 10: BILANCIO PREVENTIVO 2017 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE TRA SPESE CORRENTI E IN CONTO CAPITALE



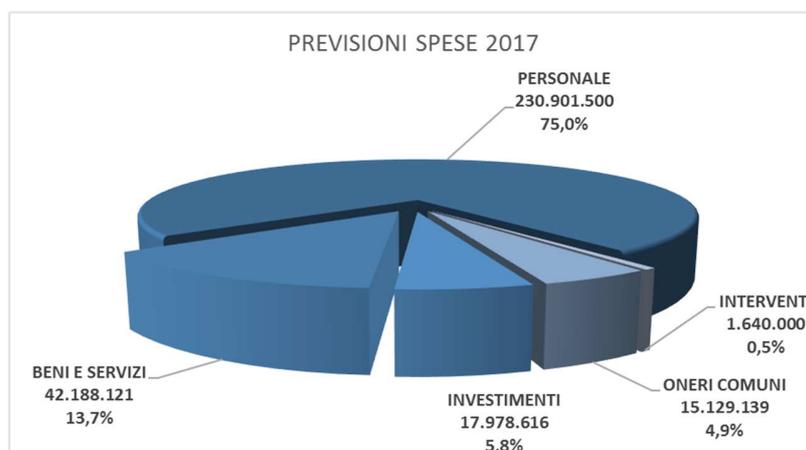
La politica di bilancio dell'Istituto, anche per il 2017 percorre, in stretta continuità con quella degli anni precedenti, la strada della concreta applicazione dei principi dettati dalla revisione della spesa, con particolare attenzione sia al versante degli oneri inderogabili che delle altre spese. Si evidenzia, tuttavia, che restano incompressibili i suddetti oneri inderogabili, pari a circa l'80% del complessivo bilancio di previsione per il 2017, di cui ben il 75% è rappresentato dalle competenze fisse ed accessorie per il personale. Le restanti spese, assoggettate alla politica da tempo in atto, di virtuosa riduzione, sono contenute nei limiti del 20%.

GRAFICO 11: BILANCIO PREVENTIVO 2017 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE TRA ONERI INDEROGABILI E ALTRE SPESE



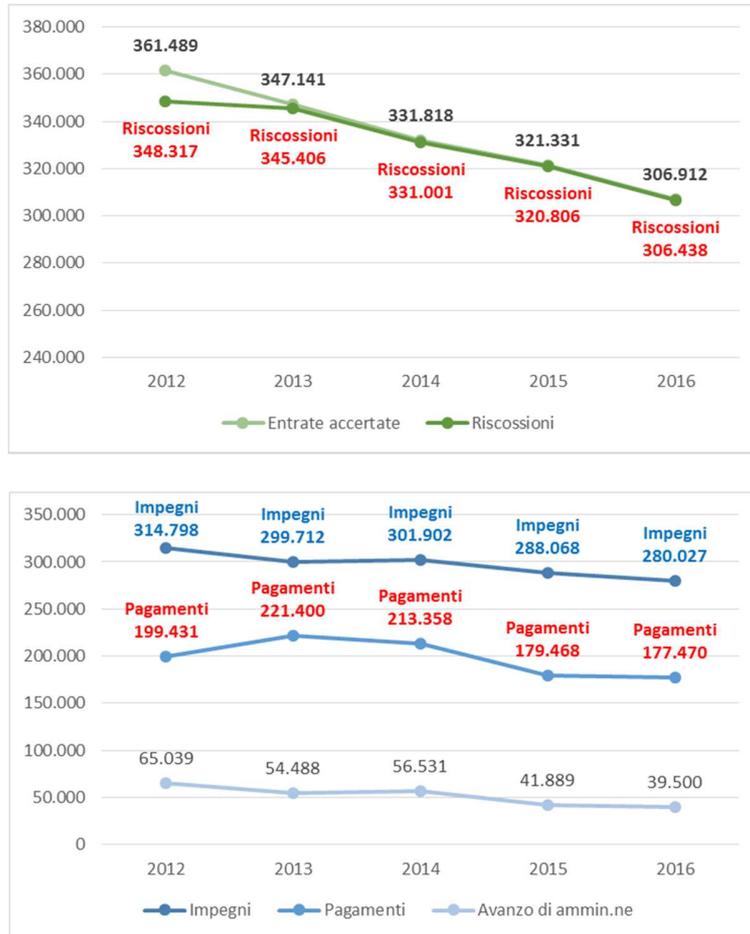
Di seguito, per l'esercizio finanziario 2017, viene rappresentata graficamente la completa suddivisione delle spese per l'intera Amministrazione.

GRAFICO 12: BILANCIO PREVENTIVO 2017 – RIPARTIZIONE DELLA SPESA TRA LE DIFFERENTI TIPOLOGIE



A completamento di quanto fino ad ora illustrato, si riporta la sintesi della gestione finanziaria degli anni 2012-2016, con particolare attenzione alle somme impegnate.

GRAFICO 13: ANDAMENTO GESTIONE FINANZIARIA ANNI 2012-2016



Per quanto concerne il triennio 2017-2019, le previsioni di spesa sono state elaborate sulla base degli obiettivi che l'Istituto intende realizzare al fine di assicurare il regolare funzionamento delle proprie strutture organizzative.

GRAFICO 14: PREVISIONI DI SPESA PER IL TRIENNIO 2017-2019



3 CORTE DEI CONTI-AMMINISTRAZIONE – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

Il *ciclo di gestione della performance*, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione del personale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

3.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il processo di definizione della programmazione strategica, che si avvia con la pianificazione del ciclo di bilancio e che si conclude, annualmente, con l'adozione degli atti di indirizzo del Presidente, del Segretario generale e dei Dirigenti generali per l'anno corrente, definisce un quadro di riferimento pluriennale, tenuto anche conto della complessità e della portata di alcuni obiettivi istituzionali che coinvolgono direttamente o indirettamente le strutture di supporto, i dirigenti ed il personale amministrativo.

Le direttive annuali aggiornano gli aspetti organizzativi e definiscono gli obiettivi operativi dei dirigenti, volti a migliorare la performance delle strutture ed a garantire risultati qualitativamente elevati. Il quadro di riferimento strategico e organizzativo attiene comunque ad un periodo di tempo superiore alla dimensione annuale per l'esigenza di completare obiettivi complessi e prioritari per l'Istituto. Per questo motivo il piano della performance adottato nel 2011 è stato costantemente aggiornato mediante la pubblicazione delle direttive annuali sul sito della Corte dei conti.

Tenuto conto delle numerose modifiche e innovazioni intervenute di recente in termini di ampliamento delle competenze istituzionali e nell'area della programmazione e della valutazione, il presente piano descrive in ogni suo dettaglio il nuovo quadro degli obiettivi strategici per il triennio 2017-2019 e l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance.

Un primo aspetto innovativo introdotto nell'area della performance ha riguardato la funzione di *valutazione indipendente*, assicurata in ogni amministrazione pubblica dall'organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009.

Le funzioni dell'OIV sono state recentemente riviste con il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, recante il "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni", che assegna all'Organismo indipendente di valutazione l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e di verificare

la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

In detto generale contesto l'OIV verifica, altresì, che l'amministrazione realizzi, nell'ambito del ciclo della performance, un'integrazione sostanziale tra la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione strategico-gestionale.

In virtù della specificità dell'Istituto e del peculiare contesto organizzativo proprio della Corte dei conti, costituito dalla compresenza e dalla interazione di attività amministrative e di attività magistratuali, l'area di operatività dell'Organismo di valutazione della performance dell'Istituto, fin dalla redazione del pertinente Regolamento di organizzazione (art. 5, comma 4, delibera n. 1/DEL/2010), è stata, tuttavia, circoscritta ad ambiti nella sostanza sovrapponibili a quelli che già nel pregresso delimitavano il campo di azione del Servizio di controllo strategico.

In ragione della segnalata specificità del sistema di applicazione alla Corte dei conti delle disposizioni recate dal d.lgs. n. 150/2009, detta più delimitata definizione dei compiti dell'OIV non determina comunque pericolosi vuoti di attribuzioni, stante l'ulteriore peculiarità organizzativa rappresentata dalla presenza di un Segretario generale, di provenienza magistratuale, i cui compiti di impulso, coordinamento e controllo, quale Vertice dell'organizzazione amministrativa, sono disciplinati dal Regolamento per l'organizzazione degli Uffici dell'Istituto.

In occasione della procedura per la nomina del nuovo collegio di direzione dell'OIV della Corte dei conti, saranno valutate le innovazioni introdotte dal decreto n. 2/2016, nei limiti di quanto precisato in materia di pre-requisiti dalla nota circolare n. 3550 del 19 gennaio 2017. Quest'ultima, infatti, prevede espressamente che *“le amministrazioni diverse da quelle individuate dall'articolo 1, comma 2, del citato D.M. del 2 dicembre 2016 valutano, nell'ambito della propria autonomia e secondo i rispettivi ordinamenti, se richiedere il requisito dell'iscrizione nell'Elenco nazionale, quale condizione per la nomina dei componenti del proprio OIV secondo il sistema di cui al d.lgs. n. 150/2009, aderendo, conseguentemente, alla disciplina del D.P.R. n. 105/2016 e del susseguente D.M. 2 dicembre 2016.”*.

Il continuo rapporto sinergico tra il Segretario generale, i Dirigenti di livello generale e le diverse figure previste dalla normativa vigente in materia di anticorruzione e trasparenza, assicura all'interno dell'Istituto la dovuta coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi stabiliti dai documenti di programmazione strategico-gestionali, primo dei quali la Direttiva generale per l'azione amministrativa, oltre che la corretta misurazione e valutazione della performance, tramite i vigenti sistemi di valutazione per il personale dirigente e per il personale amministrativo, anche con riguardo agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

A questo riguardo, il Responsabile della Prevenzione della corruzione per la Corte dei conti – nella relazione sui risultati dell'attività del 2016, resa ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato dall'art. 41, comma 1, lettera c) del d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 – ha evidenziato come *“le riferite sinergie con la figura di Vertice amministrativo appaiono fondamentali per assicurare la dovuta coerenza tra gli obiettivi del Piano triennale di*

prevenzione della corruzione con quelli contenuti nei documenti a valenza strategica, primi fra tutti la Direttiva generale per l'azione amministrativa”.

Anche la procedura semestrale di controllo di gestione è rimasta sostanzialmente invariata, mentre va sottolineato come a partire dall'ultimo triennio sia stato avviato un progetto di implementazione di un sistema accurato di indicatori per la corretta misurazione della performance e delle attività amministrative e di supporto, tuttora in fase di realizzazione.

Di seguito si evidenzia una sintesi del processo seguito per la redazione del piano ed i soggetti coinvolti:

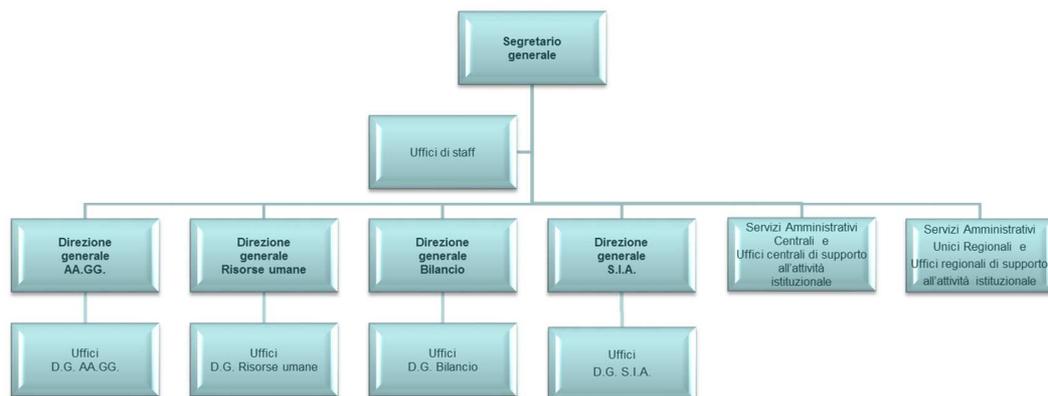
Tabella 9: Corte dei conti – Processo di redazione del Piano della performance

	FASE DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI
1	Definizione dell'identità dell'organizzazione	Presidente, Capo di gabinetto, Segretario generale
2	Analisi del contesto esterno ed interno	Uffici del Segretariato generale
3	Definizione degli obiettivi strategici e delle strategie	Presidente, Capo di gabinetto, OIV, Segretario generale, Dirigenti generali
4	Definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei piani operativi	Segretario generale, Dirigenti generali, Uffici del Segretariato generale
5	Comunicazione del piano all'interno e all'esterno	Presidente, Capo di gabinetto, OIV, Segretario generale, Responsabile della Trasparenza

3.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Con riferimento alla struttura organizzativa degli Uffici amministrativi e di supporto, definita dal regolamento di organizzazione n. 1/DEL/2010, si rappresenta di seguito uno schema sintetico nel quale si evidenzia la struttura gerarchica della Corte-amministrazione:

GRAFICO 14: STRUTTURA GERARCHICA DELLA CORTE-AMMINISTRAZIONE



La realizzazione della performance prevede il coinvolgimento di tutti gli uffici. Infatti, sulla base di un processo integrato, dagli obiettivi strategici definiti dal Presidente dell'Istituto e assegnati al vertice amministrativo ed ai dirigenti generali, si definiscono gli obiettivi operativi ed i programmi di azione, anche pluriennali, da affidare ai dirigenti ed agli uffici. In tal modo è possibile definire i ruoli, le responsabilità e le procedure che caratterizzano il ciclo della performance della Corte dei conti e ne evidenziano le peculiarità.

L'Istituto ha adottato con DP n. 9/2011 un "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti", e ne ha successivamente ampliato il campo di osservazione e le modalità di partecipazione al procedimento, attraverso il DP n. 35/2014.

Gli obiettivi sono assegnati tramite schede analitiche dei risultati attesi e dei connessi indicatori di performance

Inoltre, il DP n. 35/2014 ha introdotto una nuova versione del questionario "Rilevazione elementi di diretta conoscenza" sull'attività svolta dal dirigente. Gli elementi acquisiti sia dai vertici istituzionali che da quelli amministrativi arricchiscono, in specie per il settore dei Servizi amministrativi unici regionali e degli Uffici di supporto ai settori istituzionali, il tradizionale campo di osservazione del diretto titolare della valutazione.

Al riguardo va rappresentato che, a partire dall'anno 2014, sono andate ad attuazione in modo integrale le modifiche recate dal suddetto provvedimento n. 35, afferenti le nuove procedure di conciliazione, tra cui quelle dirette a garantire una maggiore partecipazione di ciascun dirigente al processo valutativo nella fase immediatamente precedente l'adozione del provvedimento definitivo.

In coerenza con le ormai tradizionali metodologie utilizzate e con le novità migliorative apportate, come detto, sia di ordine procedurale, che finalizzate ad ampliare gli elementi conoscitivi da porre a base della valutazione, si è perseguito lo scopo di valorizzare sempre più gli aspetti maggiormente qualificanti e significativi della gestione del dirigente in rapporto agli obiettivi cui la stessa è preordinata, nell'ottica del costante miglioramento della funzione di supporto alle attività istituzionali, che costituisce la naturale finalizzazione dell'azione di pertinenza degli Uffici amministrativi, stante la loro posizione di ausiliarità e di strumentalità.

Tra i suddetti ampliati elementi conoscitivi assumono rilievo la completezza, tempestività e propositività delle risposte fornite ai responsabili della Trasparenza e dell'Anticorruzione, nonché al Servizio di controllo della gestione; la capacità di contenere il fenomeno dei residui e di evitare la formazione di dannose economie; la gestione dei processi di dematerializzazione e dei procedimenti disciplinari; la capacità dimostrata nelle conduzioni delle negoziazioni sindacali su base territoriale; la proficuità delle sinergie espresse nel campo del contenzioso e, certamente non ultimo in termini di importanza, lo stato di benessere del personale della struttura di appartenenza.

Il citato DP n. 9/2011 e s.m.i. individua "Soggetti e responsabilità" del processo di valutazione delle posizioni di livello dirigenziale, già descritte nel paragrafo *Ordinamento degli uffici*:

In particolare:

1. Il Presidente è organo di valutazione dei dirigenti di livello generale.
2. L'OIV propone al Presidente la valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello generale.
3. Il Segretario generale ed i Dirigenti di livello generale, nell'ambito delle rispettive competenze, sono organi di valutazione dei dirigenti di livello non generale e si avvalgono della Struttura di supporto agli organi di valutazione della dirigenza di seconda fascia, posta alle dirette dipendenze del Segretario generale.

Più in generale, in relazione alla fase di Programmazione, il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti*" definisce – nel paragrafo *Assegnazione degli obiettivi e delle risorse* – i tempi e le fasi di assegnazione degli obiettivi (art. 5 del DP n. 9/2011 e s.m.i.):

1. *Il Presidente, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, assegna al Segretario generale ed ai dirigenti di livello generale preposti ai Centri di Responsabilità Amministrativa le risorse economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nella direttiva generale annuale per l'attività amministrativa e per la gestione, predisponendo, coadiuvato dall'OIV, la documentazione di dettaglio.*
2. *Il Segretario generale ed i dirigenti di livello generale, entro il 5 febbraio dell'anno di riferimento, sviluppano il piano di azione ed emanano le direttive di secondo livello. Alle direttive di secondo livello, per ogni posizione di livello dirigenziale non generale, sono allegate schede "Obiettivi" in cui sono definiti gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori.*
3. *Il Segretario generale ed i dirigenti di livello generale, entro il 10 febbraio dell'anno di riferimento, verificano congiuntamente con i valutati le risorse assegnate ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2, predisponendo la documentazione di dettaglio.*

Il Sistema stabilisce, altresì, il processo di valutazione della performance individuale dei dirigenti e le relative procedure.

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI LIVELLO GENERALE

Per la dirigenza generale l'art. 7 del DP n. 9/2011 e s.m.i. prevede che:

1. *I dirigenti in questione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, dopo aver verificato l'effettivo raggiungimento dei risultati conseguiti dai dirigenti di livello non generale della propria Direzione, trasmettono al Segretario generale una relazione finale sull'attività svolta nell'anno di riferimento, integrando la scheda "Performance individuale" con elementi di autovalutazione relativi ai risultati conseguiti, ai comportamenti organizzativi ed ai piani di miglioramento della qualità realizzati. Nella relazione devono essere indicati eventuali motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.*
2. *Il Segretario generale, dopo aver effettuato le opportune verifiche, trasmette all'OIV, entro il 15 marzo dell'anno successivo la documentazione di cui al comma 1, unitamente ad ulteriori elementi conoscitivi riguardanti il comportamento organizzativo e la qualità della prestazione dei singoli dirigenti di livello generale.*
3. *L'OIV propone al Presidente, entro il 15 aprile dell'anno successivo, la valutazione annuale dei dirigenti di livello generale.*
4. *Il Presidente, anche mediante un colloquio con il valutato, emana il provvedimento di valutazione annuale dei dirigenti di livello generale.*

Di seguito si rappresenta il processo mediante uno schema semplificato:

Grafico 16 – Procedura di valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello generale



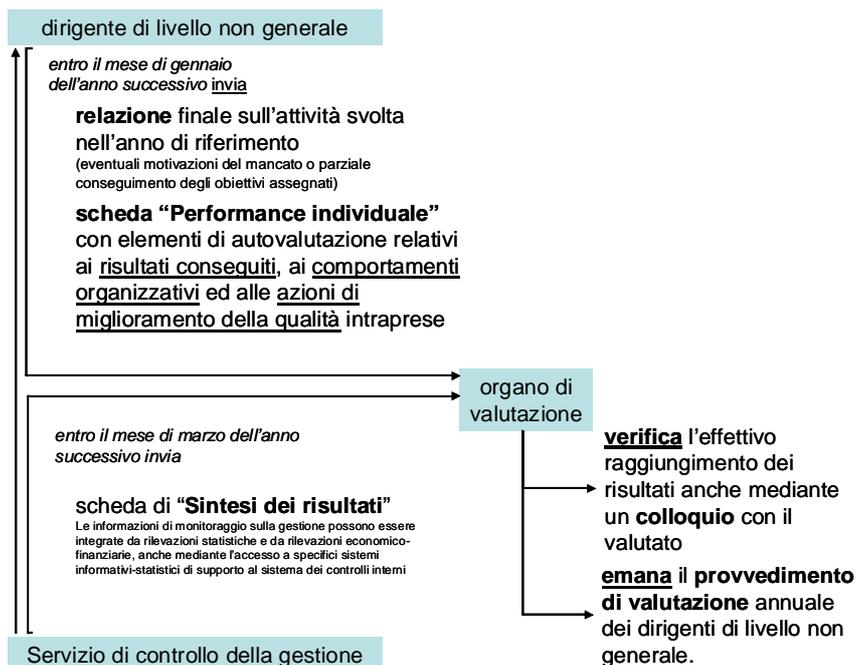
VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE

Il percorso per i *dirigenti di livello non generale* è così descritto (art. 6 del DP n. 9/2011 e s.m.i.):

1. *I dirigenti di livello non generale, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, trasmettono al rispettivo organo di valutazione, una relazione finale sull'attività svolta nell'anno di riferimento, integrando la scheda "Performance individuale" con elementi di autovalutazione relativi ai risultati conseguiti, ai comportamenti organizzativi ed alle azioni di miglioramento della qualità intraprese. Nella relazione devono essere indicati eventuali motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.*
2. *Gli organi di valutazione, dopo aver verificato l'effettivo raggiungimento dei risultati sulla base delle risultanze del controllo della gestione, anche mediante contraddittorio con il valutato, da effettuarsi a richiesta di quest'ultimo, quale ulteriore espressione della partecipazione del medesimo al procedimento, emanano il provvedimento di valutazione annuale dei dirigenti di livello non generale.*

Di seguito si rappresenta il processo mediante uno schema semplificato:

Grafico 15 – Procedura di valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello non generale



E' da evidenziare che le procedure di valutazione dei risultati si avvalgono dei sistemi di monitoraggio. Il sistema di misurazione della performance dei dirigenti definisce in modo puntuale le “*Modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti*” (art. 12 del DP n. 9/2011 e s.m.i.):

1. Il Servizio di controllo della gestione effettua, semestralmente, il monitoraggio degli obiettivi operativi affidati ai dirigenti di livello non generale, tenuto conto delle risorse effettivamente rese disponibili, ed elabora, entro il mese di marzo dell'anno successivo, una scheda di “Sintesi dei risultati”, soggetta a contraddittorio con il singolo dirigente, e resa disponibile agli organi di valutazione dei dirigenti, quale ulteriore fonte informativa di supporto alla valutazione. Le informazioni di monitoraggio sulla gestione possono essere integrate da rilevazioni statistiche e da rilevazioni economico-finanziarie, anche mediante l'accesso a specifici sistemi informativi-statistici di supporto al sistema dei controlli interni.

2. Annualmente, entro il mese di marzo dell'anno successivo, il Segretario generale richiede ai vertici istituzionali, in relazione alla diretta conoscenza dell'attività svolta dal valutato, elementi conoscitivi riguardanti la realizzazione di obiettivi assegnati ai dirigenti di livello non generale preposti agli Uffici di segreteria e di supporto alle attribuzioni della Corte dei conti. Con riferimento al comportamento organizzativo ed alla qualità della prestazione, gli elementi richiesti sono raccolti mediante il questionario “Rilevazione elementi di diretta conoscenza”.

Nella valutazione del dirigente una particolare attenzione è stata data all'attività di propria competenza concernente la valutazione del personale delle aree funzionali, che – così come indicato dalle Direttive di I e II livello e dalle conseguenti circolari degli anni 2014 e 2015, in un contesto diretto a favorire l'affermarsi di una Amministrazione sempre più efficiente, che sappia assicurare il dovuto riconoscimento all'agire dei più meritevoli – deve tener conto degli ineludibili criteri della gradualità e della differenziazione dei punteggi da attribuire a ciascun collaboratore, il cui difetto non può non costituire un grave elemento di demerito.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI

Il processo relativo al completamento del sistema di valutazione della Corte-amministrazione, ha previsto una ulteriore fase di consolidamento, riguardante l'adozione con DP n. 53/2011, del *sistema di valutazione del personale amministrativo delle aree funzionali*, integrato con l'esistente ciclo di programmazione e valutazione della dirigenza.

Come sottolineato dal Segretario generale nelle linee guida 2015, il procedimento di valutazione del personale amministrativo delle aree funzionali, ogni anno, costituisce il momento finale del ciclo della performance ed è, al tempo stesso, strumento oramai irrinunciabile di governo dell'azione amministrativa dell'Istituto.

Fino al 2014 si è dato luogo ad un attento osservatorio sul predetto introdotto sistema di valutazione del personale, al fine di garantire la dovuta progressiva gradualità di impatto sull'organizzazione interna. Il bilancio complessivo è risultato ampiamente positivo, soprattutto se si considerano il significato e la valenza che la Corte dei conti ha inteso assegnare a tale sistema, costantemente ribaditi nelle direttive generali di I e di II livello degli ultimi anni.

Le modalità di valutazione dei risultati individuali, infatti, ed il loro apprezzamento nel contesto della rilevazione del raggiungimento degli obiettivi di settore, costituiscono una parte essenziale delle dinamiche gestorie dell'attività di Istituto, tese ad incentivare nuove forme di efficienza, qualità ed efficacia. La Corte ha provveduto nel medesimo periodo ad istituire e perfezionare – attraverso il controllo di gestione – strumenti di programmazione e monitoraggio delle attività, che devono sempre più caratterizzarsi per duttilità, semplicità ed, al contempo, incisività.

Detti strumenti, in uno con il correlato sistema di valutazione, perseguono l'obiettivo del miglioramento dei servizi resi alla collettività e della valorizzazione delle capacità individuali, che si realizzano attraverso opportune modalità di condivisione e diffusione preventiva al personale di programmi di attività, risultati e comportamenti attesi, di continuo monitoraggio del rendimento, di creazione di contesti organizzativi orientati alla costante elevazione qualitativa e quantitativa della performance.

Il sistema di valutazione del personale amministrativo delle aree funzionali basato sui principi stabiliti dall'art. 1, comma 3, del DP n. 53/2011 (di diretta conoscenza dell'attività del valutato, di trasparenza, di valorizzazione delle competenze) costituisce, altresì, fase fondamentale anche per la successiva applicazione degli istituti premiali, che devono basarsi, è bene ribadirlo, su criteri di selettività ed imparzialità.

In particolare, si ritiene di particolare rilevanza strategica l'impegno richiesto a tutti i dirigenti circa l'esigenza – irrinunciabile per l'Istituto – di una puntuale osservanza dei principi di differenziazione e graduazione dei punteggi, preordinati a rendere possibile la successiva fondamentale e correlata fase di erogazione dell'apposita indennità premiale e, al tempo stesso, ad evitare ingiustificate differenze di trattamento tra dipendenti appartenenti alle diverse articolazioni organizzative, attraverso comportamenti valutativi metodologicamente omogenei.

Le modalità di raccordo tra l'esito della valutazione e la ripartizione delle risorse destinate ai premi individuali ed agli altri incentivi della produttività, si realizzano dopo il completamento della procedura di certificazione del FUA.

Il processo di valutazione del personale delle aree funzionali della Corte dei conti, in un ambito organizzativo nel quale è presente la componente magistratuale quale vertice dell'attività istituzionale, ha reso necessario identificare un percorso per la corretta individuazione e distinzione delle diverse fasi della procedura, in ragione delle differenti figure che vi partecipano. A tale proposito, nel momento dell'acquisizione degli elementi conoscitivi riguardanti l'attività svolta dai dipendenti e delle conseguenti valutazioni espresse rispetto a tali elementi, si devono evitare zone di sovrapposizione dei ruoli, in particolare di quelli di pertinenza magistratuale e dirigenziale. Si deve, cioè, evitare ogni forma di anomala commistione tra gli stessi, per pervenire ad un risultato finale che costituisca armonica sintesi del diverso apporto dato al procedimento dai differenti attori.

D'altronde, non possono sussistere dubbi sulla differenziazione dei ruoli, atteso che oltre i precisi ambiti di pertinenza di ciascun partecipante alla valutazione vi è totale assenza di legittimazione.

D'altra parte, gli spazi afferenti agli elementi di valutazione rispetto ai diversi parametri risultano chiari e puntualmente individuati dal regolamento di cui si è detto: livello qualitativo della prestazione, contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza per il raggiungimento degli specifici obiettivi, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

All'interno di queste "direttrici" possono individuarsi segmenti in cui si acuisce la rammentata differenziazione dei ruoli. Al riguardo, il vigente quadro di disposizioni è espressamente preordinato ad evitare che una "diversamente" intesa funzione valutativa pregiudichi l'efficacia e la finalità della procedura, che non può che essere quella di fare emergere e, ove possibile, potenziare le qualità del personale amministrativo, anche accrescendone le spinte motivazionali. In siffatto contesto l'impegno che si richiede ai diversi attori (vertici istituzionali e funzionari preposti che, nel fornire gli elementi di diretta conoscenza, ausiliano il dirigente valutatore) è proprio quello di fornire un contributo conoscitivo pieno e diretto delle caratteristiche delle attività lavorative rese dal dipendente, al fine di consentire, al suddetto dirigente valutatore, di formulare un giudizio il più possibile corretto, coerente, obiettivo.

Tra gli ulteriori essenziali criteri cui attenersi, vi sono, quali declinazioni del principio di trasparenza, quelli di informazione e partecipazione. Attraverso la condivisa conoscenza dei contenuti ed il coinvolgimento dei valutati, il cui ascolto, prima della definizione del procedimento, anche in forma collegiale, si rileva di grande utilità, è possibile utilizzare le modalità operative che il valutatore, mediante un corretto uso dei propri limitati spazi di discrezionalità, riterrà di attivare, anche in ragione delle diversità tra uffici e sedi, nelle varie fasi del procedimento.

A riguardo l'utilizzo delle migliori prassi già invalse in numerosi Uffici dell'Istituto – volte prevalentemente a disciplinare in via generale ed astratta la fase del dimensionamento del punteggio individuale, dell'attribuzione, cioè, dei diversi range numerici, che rappresenta un punto delicato del procedimento valutativo – ha fatto sì che lo scambio di conoscenze ed esperienze si confermasse un momento di essenziale ed efficace crescita, di sviluppo qualitativo e non competitivo, di opportunità per arricchire metodi di collaborazione e di positivo confronto.

Ciò consente, al contempo, di operare – attraverso il meccanismo del benchmark – un'ulteriore verifica dei livelli di lavoro e di permettere anche il possibile arricchimento degli stadi infraprocedimentali.

E' stato, inoltre, necessario reiteratamente ribadire che il procedimento valutativo non si esaurisce nel momento finale dell'attribuzione del punteggio, ma coinvolge necessariamente l'intero anno nel quale si svolge la prestazione lavorativa da valutare. E', pertanto, assolutamente necessario evitare che si determini quel pericoloso vuoto tra la fase iniziale, più propriamente pianificatoria, e la predetta fase conclusiva, di attribuzione del punteggio, che minerebbe irreversibilmente il procedimento stesso, facendogli perdere credibilità.

3.3 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

Con riferimento al processo di individuazione degli obiettivi e dei risultati attesi, si fa riferimento a metodologie standard, di seguito brevemente descritte.

L'*albero della performance* è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche ed obiettivi strategici di durata pluriennale.

Alla luce delle peculiarità proprie dell'ordinamento della Corte dei conti, nella rappresentazione grafica che segue, le aree strategiche sono state articolate secondo la tipologia di funzione. Come già detto nelle premesse, la Costituzione, agli articoli 100 e 103, oltre ad attribuire alla Corte dei conti le funzioni di controllo e giurisdizione, assicura l'indipendenza dell'Istituto e della sua componente magistratuale di fronte al Governo, prevedendo un diretto collegamento fra il medesimo ed il Parlamento, al quale esso è tenuto a riferire sul risultato del riscontro eseguito. Ciò detto, ai fini del presente documento, occorre differenziare il settore istituzionale (di seguito Corte-istituzione), riguardante l'attività della magistratura, rispetto al settore amministrativo e di supporto (di seguito Corte-amministrazione) relativo all'attività del Segretario generale, della dirigenza amministrativa e del personale contrattualizzato.

Il presente Piano della Performance attiene esclusivamente alla Corte-amministrazione, ovvero all'insieme degli obiettivi strategici ed operativi affidati alla dirigenza ed alle strutture amministrative e di supporto all'attività istituzionale, nonché ai relativi indicatori e piani di attuazione sulla base dei quali sono misurate e valutate le rispettive performance.

Le aree strategiche individuate possono essere trasversali a più unità organizzative della Corte-amministrazione.

Gli obiettivi strategici sono stati individuati già in sede di definizione del Progetto di bilancio pluriennale 2017-2019, approvato con DP n. 61 del 22 dicembre 2016.

Con la direttiva generale annuale per l'attività amministrativa e con le direttive di secondo livello del Segretario generale e dei dirigenti generali, gli obiettivi strategici vengono assegnati ai dirigenti, nel rispetto delle procedure definite dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti* (DP n. 9/2011 e s.m.i.), su cui l'attenzione è stata puntualmente rivolta nella precedente sezione.

Di seguito si rappresentano in sintesi gli obiettivi strategici per l'anno 2017:

Tabella 9 – Albero della performance della CORTE DEI CONTI –AMMINISTRAZIONE: collegamento fra missione istituzionale, aree strategiche e obiettivi strategici 2017–2019

MISSIONE ISTITUZIONALE						
CORTE DEI CONTI						
<p>Ai sensi dell'art. 100 della Costituzione, secondo comma, la Corte dei conti esercita il controllo preventivo di legittimità sugli atti di Governo e quello successivo sulla gestione dei Bilanci dello Stato, inoltre essa partecipa al controllo sulla gestione finanziaria degli enti cui lo Stato contribuisce in via ordinaria. Lo stesso art. 100 assicura l'indipendenza della Corte e dei suoi componenti di fronte al Governo, prevede un diretto collegamento fra la Corte e il Parlamento, al quale essa è tenuta a riferire sul risultato del riscontro eseguito.</p> <p>L'art. 103 della Costituzione, nel suo secondo comma, stabilisce che la Corte ha giurisdizione nelle materie di contabilità pubblica e giudica, dunque, sulla responsabilità di chi ha la gestione del pubblico denaro. Con legge ordinaria sono attribuite alla Corte dei conti ulteriori specifiche competenze in materia di controllo e giurisdizione.</p>						
AREE STRATEGICHE						
CORTE – ISTITUZIONE		CORTE – AMMINISTRAZIONE				
Area strategica istituzionale		Area strategica 1		Area Strategica 2		
<p>Esercizio delle funzioni istituzionali giurisdizionali e di controllo</p> <p><i>Afferisce al perseguimento della missione assegnata dalla Carta costituzionale alla Corte dei conti</i></p>		<i>Governo del settore amministrativo e supporto alla funzione istituzionale</i>		<i>Funzionamento dell'organizzazione</i>		
		AMBITO				
		Supporto alla funzione istituzionale	Risorse umane	Programmazione e controllo interno	Logistica	Risorse finanziarie e strumentali
		OBIETTIVI STRATEGICI (*)				
	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento della qualità delle attività di supporto e di segreteria delle funzioni istituzionali; Aumento delle competenze e delle capacità produttive del personale; Sviluppo, gestione, assistenza, manutenzione e evoluzione dei sistemi informativi dedicati al controllo-referto per la finanza territoriale secondo i principi dell'armonizzazione contabile. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliamento, irrobustimento e qualificazione della comunità dei dipendenti; Potenziamento e valorizzazione del <i>performance management</i>; Rafforzamento della competitività innovativa attraverso l'adozione e la diffusione di conoscenza, sapere e tecnologie avanzate. 	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzamento delle capacità di programmare, misurare e valutare; Rafforzamento della attività finalizzate alla trasparenza e all'anticorruzione; Definizione di un sistema informativo di supporto direzionale, anche per adempiere in maniera tempestiva alla normativa in tema di obblighi di trasparenza concernente l'attività amministrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Razionalizzazione ed ottimizzazione dell'uso degli spazi nelle sedi centrali e regionali dell'Istituto; Monitoraggio e coordinamento organizzativo dell'esecuzione degli interventi di riqualificazione ed adeguamento normativo delle sedi centrali e regionali. 	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione di nuovi modelli di relazioni con le istituzioni esterne, oltre che all'interno della propria rete, secondo un'ottica di sistema coeso; Collaborazione ed integrazione strategica con altre amministrazioni pubbliche in ottica di <i>cloud</i>; Razionalizzazione e riduzione della spesa; Consolidamento dei sistemi e servizi IT, dematerializzazione, attività di sviluppo e reingegnerizzazione dei principali sistemi che operano a supporto dell'attività istituzionale; 	
<i>questa area strategica riguarda obiettivi e risultati della magistratura</i>	(*) L'insieme degli obiettivi strategici ed operativi, affidati ai dirigenti ed alle strutture amministrative e di supporto all'attività istituzionale mediante le direttive di I e II livello, e dei relativi indicatori e piani di attuazione, costituiscono il Piano della Performance della CORTE-AMMINISTRAZIONE.					

3.4 AREE ED OBIETTIVI STRATEGICI

La strategia è la riflessione di insieme che orienta la scelta degli obiettivi e che indica le modalità con le quali l'Istituto intende perseguirli.

All'interno della logica dell'*albero della performance*, le aree strategiche sono declinate in uno o più obiettivi strategici (comunque in un numero limitato) dei quali l'organizzazione è responsabile.

Per obiettivi strategici si intendono obiettivi di particolare rilevanza programmati su base triennale, aggiornati annualmente sulla base delle priorità.

Fra gli obiettivi strategici da considerare all'interno dell'*albero della performance* è inserita anche la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche.

Nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi anche quei processi di lavoro che hanno come finalità il *funzionamento* dell'organizzazione.

3.4.1 OBIETTIVI STRATEGICI 2017 – PROGRAMMA ANNUALE DELLA SPESA

Il bilancio di previsione della Corte dei conti per l'esercizio finanziario 2017 è redatto, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 del vigente Regolamento di autonomia finanziaria, tenendo conto delle risorse iscritte nel capitolo 2160 dello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in aderenza alla nuova classificazione di cui al disegno di legge n. 4127 presentato alla Camera dei Deputati il 29 ottobre 2016.

In particolare, per il conseguimento della missione di cui è titolare la Corte dei conti, individuata dal citato Regolamento nella "Tutela delle finanze pubbliche", il disegno di legge assegna alla medesima stanziamenti pari a € 262.617.376.

OBIETTIVI STRATEGICI DI SPENDING REVIEW E DI INNOVAZIONE TECNOLOGICA ED INFORMATICA

La politica di bilancio dell'Istituto, anche per il 2017, percorre in stretta continuità con quella degli anni precedenti, la strada della concreta applicazione dei principi dettati dalla revisione della spesa, facendo propri, laddove applicabili, gli effetti della relativa normativa, con particolare attenzione sia al versante degli oneri inderogabili, nell'ambito dei quali è, *in primis*, da annoverare la gestione del trattamento economico del personale di magistratura (*cfr.* limite retributivo di cui all'art. 23-ter del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214), che delle altre spese da ricondurre al più ampio dominio dei servizi resi all'intera comunità della Corte, quali ad esempio l'acquisto di mobili ed arredi, i tagli alle auto di servizio, le spese per convegni ed attività di rappresentanza, etc..

Il settore dell'informatica è, da tempo, al centro della politica innovativa della Corte dei conti tendente, da un lato, a conseguire obiettivi strategici di risparmio e ad instaurare sinergiche collaborazioni con altre amministrazioni pubbliche (CNEL e Avvocatura

generale dello Stato) e dall'altra, ad investire nuove risorse nell'ammodernamento della rete e nel porre in essere, anche in questo campo, accordi con altre P.A. (in primo luogo con il MEF) al fine di evitare duplicazioni di realizzazioni informatiche ed appesantimenti nelle procedure acquisitive di informazioni a carico delle Amministrazioni interessate, come avvenuto nel caso delle banche dati sugli organismi partecipati e sugli enti locali.

OBIETTIVI STRATEGICI DI TRASPARENZA, DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE E DI PUBBLICAZIONE DEI DATI RICHIESTI NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Le previsioni per il 2017, tengono, altresì, conto dei riflessi derivanti dall'aggiornamento della normativa in materia di trasparenza dell'azione amministrativa, di contrasto alla corruzione e di pubblicazione dei dati richiesti nell'ambito dell'*Amministrazione Trasparente*, sul sito ufficiale dell'Istituto.

OBIETTIVI STRATEGICI DI FORMAZIONE CONNESSI ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO CODICE DELLA GIUSTIZIA CONTABILE

L'entrata in vigore del nuovo codice della giustizia contabile, di cui al d.lgs 26 agosto 2016, n. 174 e dei cogenti adempimenti da porre in essere in materia di processo telematico, comportano anch'essi un consequenziale impegno finanziario, in specie sul versante della spesa di formazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI PERTINENZA DEI QUATTRO CENTRI DI RESPONSABILITÀ

CdR 1 – Segretariato generale

La realizzazione del programma di questo CdR è direttamente affidata al Segretario generale, che è anche il vertice dell'organizzazione amministrativa dell'Istituto (art. 6, comma 1, del Regolamento di organizzazione) e, in tale veste, sovrintende al raggiungimento dei risultati complessivi dell'amministrazione attiva svolgendo le inerenti funzioni di propulsione, coordinamento e controllo. Ad esso è assegnato lo stanziamento complessivo di € 126.315.139,28.

Al Centro di Responsabilità in questione è affidata la gestione degli Uffici di supporto all'attività "di indirizzo politico" dell'Istituto posti alle dirette dipendenze del Presidente della Corte dei conti e di quelli con funzione di ausilio al Consiglio di Presidenza, organo di autogoverno della magistratura contabile.

Nella gestione del CdR rientrano, tra gli altri, i capitoli di spesa relativi al trattamento economico di tutto il personale di magistratura e dei membri laici del Consiglio di Presidenza, relativamente alla corresponsione delle pertinenti competenze fisse ed accessorie ed ai versamenti delle ritenute erariali e correlati oneri riflessi, nonché quelli relativi alle spese per rimborsi delle missioni istituzionali.

Nell'ambito dello stesso CdR sono allocati, altresì, i fondi gestiti dal Seminario di formazione permanente per l'attuazione delle politiche formative del personale di magistratura e quelli per la tenuta e gestione della Biblioteca.

In particolare, per i capitoli relativi al trattamento economico del personale di magistratura la quantificazione del fabbisogno è collegata al differenziale fra i risparmi che scaturiscono dalla cessazione dal servizio del personale di magistratura nell'anno precedente e le previsioni di spesa relative all'attuazione dell'ipotesi di piano delle nuove assunzioni di referendari in corso di approvazione da parte degli organismi esterni di coordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del MEF. Il relativo documento di programmazione prevede infatti, nel quadriennio 2016-2019, il reclutamento di 109 magistrati, a fronte di 72 cessazioni intervenute nell'arco temporale 2015-2018, ai quali vanno aggiunte le ulteriori 35 unità, già autorizzate negli anni precedenti, di cui solo 10 sono state assunte nell'aprile 2017.

In questo ambito, un particolare obiettivo riguarda l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 13 del d.l. 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, concernente l'applicazione a regime dell'art. 23-ter del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha introdotto il tetto di 240.000 euro al trattamento economico del personale di magistratura. Si sottolinea la complessità gestionale che ne è derivata, atteso che in materia pendono giudizi di legittimità innanzi alla Corte Costituzionale, dal cui esito potrebbero scaturire importanti effetti sul relativo fabbisogno finanziario.

Inoltre, la crescente attività di *audit* che questa Corte compie presso, ed a vantaggio, di istituzioni internazionali, necessita di uno specifico stanziamento per l'imputazione delle spese per missioni all'estero del personale di magistratura.

Di particolare rilievo, poi, per il corretto funzionamento delle Sezioni regionali di controllo risulta la gestione delle competenze dei magistrati nominati ai sensi dell'art. 7, comma 9, della legge 5 giugno 2003, n. 131 e delle relative Convenzioni con i rispettivi Consigli regionali.

Il fabbisogno per indennità e rimborsi spese di trasporto al personale di magistratura per missioni e trasferimenti nel territorio nazionale presenta, nel 2017, un ulteriore incremento da porre in relazione all'aumento delle assegnazioni aggiuntive destinate agli Uffici istituzionali delle sedi periferiche, a compensazione degli ingenti vuoti di organico del personale di magistratura.

La necessità dell'Organo di autogoverno di realizzare anche direttamente l'aggiornamento del personale di magistratura e, quando necessario, degli stessi componenti il Consiglio di Presidenza, per materie strettamente attinenti alle specifiche attività istituzionali, relativamente alle iniziative di alto profilo, formative e di studio, oltre che per l'espletamento dei corsi di lingua straniera, ha comportato il ripristino del relativo capitolo di spesa per esercizio 2017 (cap.423). Detta attività formativa – di elevato contenuto strategico – si aggiunge a quella demandata alla pianificazione del Seminario di formazione permanente sulla base degli indirizzi generali programmatici e degli obiettivi fissati dallo stesso organo di autogoverno, nonché delle pertinenti

raccomandazioni, la quale si caratterizza per l' incisiva rimodulazione volta ad assicurare un costante aggiornamento della professionalità del personale discendente a supporto delle attività istituzionali in continua evoluzione.

Fra i pacchetti formativi in corso di attuazione, già inclusi nel programma pluriennale dell'anno 2016, si elencano le principali iniziative in materia di:

- contabilità pubblica, con approfondimenti diretti a valutare l'impatto economico-finanziario delle normative sulla contrattualistica pubblica e sull'organizzazione amministrativa;
- interferenze e differenze nell'esame delle patologie di bilancio – rapporti tra controllo e giurisdizione;
- armonizzazione dei sistemi contabili;
- profili economico-finanziari e gestionali dell'Unione Europea. Trattasi di riedizioni di attività formative erogate nel corso degli esercizi pregressi e ritenuti importanti nell'ambito del diritto europeo.

Come già detto, ai suddetti corsi, il Seminario di formazione affiancherà le ulteriori attività formative volte ad approfondire le tematiche del nuovo codice della giustizia contabile, del processo telematico, dell'etica e dell'anticorruzione, degli applicativi di supporto, oltre a quelle che verranno esaminate in virtù della collaborazione avviata, già dal 2015, con la Scuola Superiore della Magistratura presso la località Scandicci.

Per quanto concerne l'obiettivo strategico di mantenere e innovare il funzionamento della Biblioteca della Corte dei conti "Antonino De Stefano", una delle maggiori Biblioteche giuridiche nazionali con carattere specialistico nell'ambito del diritto pubblico, del diritto civile, dell'economia e della contabilità pubblica e con sezioni dedicate alle discipline delle scienze sociali, per l'anno 2017, accanto all'elevazione del relativo prestigio, è prevista, altresì, una riduzione di spesa. Al riguardo, pur continuando ad arricchire il patrimonio librario, grazie anche agli strumenti di divulgazione selettiva dell'informazione prodotti *intra moenia* (bollettini e *blog on-line* sulla rete aziendale), l'amministrazione si propone quale prezioso e professionale centro di diffusione della cultura giuridica nei confronti di un'utenza sempre più ampia e qualificata, offrendo servizi di elevato valore aggiunto che consentono di realizzare, al tempo stesso, virtuose economie di scala, evitando fenomeni di duplicazione nell'acquisto di beni librari e abbonamenti e nell'attivazione di banche dati.

La ulteriore razionalizzazione della spesa per gli acquisti di beni librari e per il funzionamento della struttura, anche grazie ad accordi di collaborazione ed al regime di reciprocità gratuita instaurato con altre Istituzioni culturali, consentono di curare efficientemente l'aggiornamento delle raccolte e di rimodulare la politica degli acquisti in funzione anche della crisi dell'editoria cartacea e della carenza di spazi a disposizione per la conservazione del patrimonio librario.

Gli stanziamenti proposti, per la parte capitale, sono destinati anche a realizzare interventi di manutenzione e restauro in occasione della prevista riqualificazione delle

sale di lettura a cura del Provveditorato per le OO.PP., nonché, per la parte corrente, alla rilegatura di intere annate dell'ampia collezione di riviste conservate.

CdR 2 – Direzione generale gestione affari generali

La Direzione Generale in esame è responsabile dell'attuazione del piano generale di realizzazione delle opere necessarie ad assicurare il funzionamento delle sedi centrali e regionali. Alla stessa sono attribuiti fondi per l'acquisizione di beni e servizi, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili, il pagamento dei fitti e delle spese finalizzate al benessere ed alla sicurezza del personale e, in generale, di tutte le tipologie di erogazioni necessarie per l'approvvigionamento delle risorse strumentali concernenti il regolare funzionamento dell'Istituto. La somma complessiva stanziata per tale centro di responsabilità è pari ad € 23.163.821,00.

Prioritariamente la gestione del Centro di spesa si concentra sulle attività afferenti alla realizzazione di progetti finalizzati al benessere organizzativo del personale amministrativo, la sicurezza sul lavoro e degli ambienti di lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione degli spazi e delle forniture di beni e servizi per tutta l'amministrazione, la gestione degli impianti, nonché gli interventi di adeguamento normativo delle sedi. Il virtuoso percorso di contenimento della spesa, già avviato negli esercizi pregressi, prosegue anche attraverso il ricorso a differenti modalità gestionali, che vengono sempre più caratterizzate da un'attenta programmazione delle iniziative e dalla digitalizzazione dei processi.

Per quanto riguarda i suddetti interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili in uso alla Corte, sia in sede centrale che regionale, il pertinente Piano dei lavori, redatto ai sensi dell'art. 38 del Regolamento di autonomia finanziaria, nella operata rimodulazione, contiene un'analitica elencazione delle attività che si prevede di realizzare nel 2017. L'analisi risulta particolarmente dettagliata con riferimento agli interventi di manutenzione straordinaria.

Si rappresentano qui di seguito gli obiettivi più significativi della Direzione generale:

Con riferimento alle "Spese telefoniche: canoni, acquisti, installazioni, riparazioni e manutenzione degli impianti", la lieve diminuzione dello stanziamento consente di proseguire i lavori relativi alla migrazione verso il sistema VoiP. Il completamento del progetto prevede l'acquisto e la progressiva installazione dei telefoni IP sia nelle sedi centrali, dove si è in fase più avanzata, sia nelle sedi regionali, nelle quali l'acquisizione dei suddetti telefoni dovrà procedere in parallelo al progetto di ammodernamento delle reti, elaborato dalla Direzione generale Sistemi Informativi Automatizzati. Nell'ambito della migrazione alla nuova convenzione Consip per la telefonia fissa, prevista per i primi mesi del 2017, si procederà ad una revisione/riduzione, per tutte le sedi, delle linee analogiche esterne alla centrale telefonica.

Tali attività vanno associate al piano di riduzione del servizio di assistenza e manutenzione, adottato negli anni precedenti, che inizia a produrre i primi risultati di contenimento.

Per il 2017 è stato previsto un minore stanziamento anche per le “Spese per interventi e convenzioni in materia di sicurezza” che consente, comunque, di garantire la gestione delle attività inerenti la sicurezza del personale agli stessi ottimali livelli già raggiunti.

Fra i progetti finalizzati al benessere organizzativo del personale amministrativo, in collaborazione con CONSIP continuano gli approfondimenti per la definizione della pertinente procedura concorsuale finalizzata all’aggiudicazione del servizio di assistenza sanitaria integrativa a favore del personale amministrativo dell’Istituto. Al riguardo il primo rilevante risultato da evidenziare è quello di una stima della spesa complessiva di importo notevolmente inferiore rispetto a quello individuato nell’anno precedente.

Prosegue l’attuazione del programma di razionalizzazione degli acquisti della P.A., privilegiando, in via quasi esclusiva, il ricorso all’*e-procurement* ed alla piattaforma “Acquisti in rete P.A.”. Sono da porre nel dovuto rilievo gli obiettivi inerenti il seguente gruppo di spese: acquisto di materiale di informazione e documentazione, spese inerenti a forniture e lavori da parte dell’Istituto Poligrafico dello Stato, spese di funzionamento degli Uffici centrali e degli Uffici regionali, spese di fitto locali ed oneri accessori. A riguardo, al fine del perseguimento di economie di scala, devono essere accentrate, in logica continuità con il passato, le procedure contrattuali di particolare complessità riguardanti gli Uffici centrali e regionali, con un significativo più efficiente utilizzo delle risorse, anche per ciò che attiene all’acquisto di materiale di informazione e documentazione e di quello inerente a forniture e lavori da parte dell’Istituto Poligrafico dello Stato.

Per le strutture regionali, l’obiettivo da realizzare concerne la graduale riduzione delle spese per fitto locali, ed il correlato trasferimenti delle rispettive sedi presso immobili demaniali.

L’adesione alla Convenzione Consip per il *Facility Management*, già avviata nei precedenti esercizi, permette di ottenere una migliore gestione della spesa per l’erogazione dei servizi, con contestuale realizzazione di consistenti risparmi e di far eseguire, attraverso la stipulazione di un unico contratto, tutti gli interventi manutentivi precedentemente gestiti con contratti e fornitori diversi.

Con riferimento ai capitoli di spesa di parte capitale, anche per il corrente esercizio sono previsti numerosi obiettivi finalizzati al rispetto della normativa sulla revisione della spesa. Ci si riferisce in particolare alle spese per acquisto di mobili, arredi e relativa manutenzione straordinaria e alle spese per acquisto di attrezzature ed apparecchiature varie e pertinente manutenzione straordinaria, per gli Uffici centrali e regionali.

Con riferimento, infine, alle spese per ristrutturazione e manutenzione straordinaria degli edifici, i principali interventi di natura strategica previsti nel 2017, nel già citato “Piano triennale degli interventi manutentivi”, sono quelli inerenti all’adeguamento normativo della Biblioteca presso la sede di via Baiamonti, 25, all’implementazione del sistema di smaltimento delle acque meteoriche della “Caserma Montezemolo” e all’adeguamento tecnologico dell’impianto audio e video dell’Aula delle Sezioni Riunite; riqualificazione questa che riguarda gli ormai obsoleti impianti tecnologici.

Continuano, poi le attività di riqualificazione ed adeguamento degli immobili delle sedi di Milano, Bologna, Firenze, Ancona, Napoli e Catanzaro affidate ai competenti Provveditorati alle OO.PP.

CdR 3 – Direzione generale gestione risorse umane e formazione

Lo stanziamento complessivo attribuito a tale Centro di Responsabilità è pari a € 121.813.500,00.

La Direzione generale in esame cura la gestione del personale amministrativo di ruolo e in comando (*in e out*) ivi compresi il trattamento giuridico, economico – fondamentale ed accessorio – nonché l'attività di elaborazione dei dati utili all'esatta quantificazione dei trattamenti pensionistici erogati dall'INPS e, pertanto, non gravanti sui capitoli di spesa della Corte. Nell'ambito di questo CdR rientra, altresì, la gestione della formazione rivolta all'intera platea del personale contrattualizzato in servizio sia presso gli Uffici istituzionali che in quelli di amministrazione attiva dell'Istituto.

Anche per il 2017, l'obiettivo principale è quello di potenziare gli organici di fatto, a seguito dell'acquisizione delle autorizzazioni di rito, sia attraverso l'immissione in ruolo di unità di personale già in posizione di comando e provenienti da altre amministrazioni soggette a vincoli assunzionali, che attraverso il reclutamento degli idonei a concorsi pubblici già espletati da questo Istituto. L'obiettivo è quello di compensare quanto meno le cessazioni dal servizio, in prevalenza per raggiunti limiti di età, così da assicurare una forza lavoro, comprensiva anche del personale comandato da altre Amministrazioni pubbliche, pari al 90-95% della dotazione organica prevista dalla legge.

L'attività formativa a favore del personale amministrativo, organizzata in maniera differenziata in relazione alle diverse competenze istituzionali, costituisce uno specifico obiettivo strategico. Prosegue la realizzazione dei corsi avviati negli anni precedenti ed in via di completamento, in particolare in materia di "armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi" e di "tecniche e strumenti del controllo sui risultati". Inoltre sono previsti i seguenti corsi relativi al nuovo programma di attività:

- "L'evoluzione e applicazione delle norme tecniche sulle comunicazioni, notifiche e deposito atti a mezzo PEC nel processo pensionistico e contabile davanti alla Corte dei conti"
- "L'applicazione del Codice di giustizia contabile;
- "Percorsi di aggiornamento a seguito dell'adozione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione", adottato dall'ANAC con delibera n. 83 del 3 agosto 2016;
- "Contratti di appalto, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 50/2016 relativo al nuovo codice dei contratti e delle Linee Guida di prossima emanazione da parte dell'ANAC".

Nell'ambito degli obiettivi di contenimento dei costi e di innovazione dei servizi, sono previste alcune iniziative in corso di realizzazione, supportate dalla *Direzione generale sistemi informativi automatizzati* e dal Servizio tecnico, che prevedono, attraverso processi

formativi “misti” o *blended learning*, l'affiancamento della componente *on-line* alla formazione tradizionale in aula.

CdR 4 – Direzione generale sistemi informativi automatizzati.

La realizzazione del piano per la sicurezza informatica degli Uffici centrali e periferici costituisce uno dei principali obiettivi strategici della Direzione generale. Ulteriori funzioni e compiti riguardano la progettazione, lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi automatizzati dell'Istituto, nonché l'interconnessione con i sistemi informativi delle altre Amministrazioni, attraverso il sistema pubblico di connettività (SPC).

Le risorse assegnate alla DGSIA per il 2017 sono pari ad € 36.544.915,72.

Nel quadro degli obblighi derivanti dai rapporti contrattuali ed organizzativi per l'espletamento e l'aggiudicazione delle gare con Sogei/Consip, va rilevato che continuano a manifestarsi gravi ritardi nell'aggiudicazione delle gare. In tale contesto gli interventi strategici previsti per il 2017 mirano, in primo luogo, alla prosecuzione delle attività già avviate, con particolare attenzione all'ampliato settore dei controlli assegnati alla Corte dei conti e, dall'altro, a consolidare i numerosi sistemi informativi già in uso nell'ambito dell'attività di controllo e referto della finanza statale, locale e territoriale.

Inoltre, peculiare attenzione deve continuare ad essere dedicata all'attività di progressiva dematerializzazione dei documenti cartacei, sia per quanto attiene il settore dell'amministrazione attiva, con riguardo al fascicolo del personale, che con riferimento al settore del controllo istituzionale sui rendiconti contabili.

Nell'ambito del versante della giurisdizione, il processo telematico, anche a seguito della definitiva approvazione del nuovo Codice di procedura contabile emanato con d.lgs. n. 174 del 26 agosto 2016, costituisce l'obiettivo prioritario e comporterà, in primo luogo la completa digitalizzazione delle procedure, attraverso la reingegnerizzazione del preesistente sistema SISP. In tale contesto si inserisce la pianificazione di importanti investimenti per la realizzazione, nell'arco di un triennio, di sistemi di gestione documentale e di conservazione sostitutiva.

Di particolare rilievo, risulta il progetto di implementazione ed integrazione delle strutture informatiche fra Corte dei conti e le Avvocature, generale e distrettuali, dello Stato con l'obiettivo strategico di concentrare in un'unica struttura operativa i rispettivi *data center*, al fine di ottimizzare sempre più il funzionamento del sistema e di realizzare importanti economie di scala, da utilizzare, poi, per finanziare adeguate politiche premiali a favore del personale dipendente appartenente tanto alle qualifiche dirigenziali, che alle aree funzionali.

Con riferimento alla prosecuzione dei progetti di manutenzione evolutiva di sistemi informativi esistenti, le implementazioni e gli interventi si riferiscono, in particolare, ai seguenti settori strategici:

– Biblioteca “Antonino de Stefano”, ove la relativa gestione informatizzata è stata realizzata tramite l’uso dell’applicativo SEBINA *Open library*, che necessita di specifica attenzione anche nel corso del 2017;

– convenzione MEF-Corte dei conti-Sogei. In relazione alle intervenute modifiche legislative, occorrerà provvedere al necessario adeguamento del Sistema Informativo Gestione Iniziative (SIGI), che costituisce modulo del più ampio “Portale di *Governance*” per la gestione della Convenzione IT in discorso.

Si tratta di processi e modalità di relazione tra le strutture coinvolte nell’ottimizzazione della spesa IT e nella relativa pianificazione, nonché di strumenti a supporto della gestione e del monitoraggio delle inerenti iniziative;

– sistema informativo per l’amministrazione del personale (Spring). Il sistema è rivolto sia alla gestione amministrativa che a quella giuridico-economica del personale (gestione dei profili delle specifiche competenze, dei percorsi di carriera e della crescita professionale del medesimo, ecc.). Il progetto riveste carattere strategico e innovativo e comporterà la graduale sostituzione del preesistente sistema SIAP*Cdc, con applicazioni di nuova generazione;

– sistemi connessi all’evoluzione normativa intervenuta in materia di Bilancio dello Stato e del contestuale processo di armonizzazione contabile, nonché di riorganizzazione degli Uffici statali centrali e periferici. A titolo puramente indicativo, saranno interessati i seguenti sistemi informativi:

a) Sigr – sistema informativo della Corte dei conti, integrato con i sistemi della Ragioneria generale dello Stato e della Banca d’Italia – che consente di seguire le fasi di formazione, gestione e consuntivazione del bilancio dello Stato a supporto delle funzioni di controllo e referto sulla finanza statale;

b) Data Mart Finanza Statale, che costituisce porzione del sistema conoscitivo della Corte dei conti, a supporto delle funzioni di auditing finanziario-contabile sul Bilancio dello Stato, nonché di controllo sulla gestione delle Amministrazioni centrali dello Stato e di monitoraggio degli andamenti complessivi della finanza pubblica.

Infine, come per gli esercizi precedenti, si rileva fondamentale la prosecuzione delle attività di mantenimento e consolidamento dell’infrastruttura informatica esistente, con predisposizione di appositi piani di continuità operativa dei sistemi e di “*disaster recovery*”, avvertiti come esigenza strategica assolutamente irrinunciabile, oltre che imposta dalla vigente normativa in materia di servizi ai cittadini, imprese e professionisti.

3.4.2 OBIETTIVI STRATEGICI 2017- 2019-PROGRAMMA TRIENNALE DELLA SPESA

Le previsioni di spesa per il triennio 2017-2019 sono elaborate sulla base degli obiettivi strategici pluriennali che ciascun centro di responsabilità deve realizzare nel corso del prossimo triennio per assicurare il regolare funzionamento delle molteplici articolazioni organizzative della Corte.

Tali obiettivi possono riassumersi, per grandi linee, come segue:

- a) esigenza di incrementare il personale di magistratura, la cui scarsa consistenza rischia di aumentare ed aggravare ulteriormente la situazione sino a limiti insostenibili, ponendo a rischio la formazione stessa dei collegi. E ciò tanto più a seguito delle cessazioni dal servizio, che si verificano in applicazione della più recente normativa in materia, che ha comportato una progressiva riduzione dell'età pensionabile, portandola dai 75 ai 70, con previsione di iniziali e limitate deroghe per le posizioni di vertice istituzionale (cfr. da ultimo, d.l. 31 agosto 2016, n. 168, convertito con modificazioni nella legge 25 ottobre 2016, n. 197);
- b) incremento del personale amministrativo nel rispetto delle percentuali di turn over, con costante monitoraggio della sua entità, al fine di assicurare una complessiva forza lavoro, tenuto conto anche del personale in "prestito", costantemente ricompresa nel triennio tra il 90 ed il 95% dell'intera dotazione organica;
- c) attività formative di aggiornamento del personale di magistratura ed amministrativo con riguardo alle molteplici funzioni di pertinenza, con particolare attenzione all'esercizio delle funzioni di controllo di più recente introduzione, all'attivazione del processo telematico, al nuovo codice di processo contabile, nonché alle modifiche normative in tema di armonizzazione dei bilanci;
- d) progressiva attuazione del processo di dematerializzazione degli archivi documentali e dei fascicoli individuali del personale;
- e) esigenza di realizzare più omogenei sistemi di controllo degli accessi tra le diverse sedi territoriali dell'Istituto, anche al fine di rafforzare le attuali misure di sicurezza;
- f) incremento dei rapporti di collaborazione con altre Amministrazioni pubbliche volti all'utilizzo di infrastrutture informatiche (*data center*) condivise, al fine di pervenire, attraverso la diffusione del paradigma del "Cloud Computing" ed in linea con le disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), ad una ottimizzazione delle risorse economiche e strumentali disponibili, con conseguenti risparmi di spesa e realizzazione di economie di scala, da indirizzare in parte verso il finanziamento di politiche premiali a favore del personale;
- g) informatizzazione dei processi di valutazione dei carichi di lavoro dei magistrati sul versante del controllo, a supporto dell'operato della competente Commissione monitoraggio del Consiglio di Presidenza. L'attività in questione presuppone, a monte, l'individuazione di appropriati indicatori da porre a disposizione dell'intervento di digitalizzazione;
- h) consolidamento dei sistemi informativi esistenti nell'ambito dell'amministrazione attiva (Sicoge, Fascicolo dipendente);
- i) consolidamento dei sistemi informativi di sviluppo al progetto di automazione dei flussi documentali nel processo telematico (Sisp);
- j) consolidamento degli attuali sistemi informatici a supporto della funzione di controllo sulle amministrazioni centrali dello Stato, delle regioni e degli enti locali (Sicr, Sirtel, Siquel e Siquar);
- k) evoluzione del sistema informativo di ausilio alla Sezione Enti (Sice);
- l) progressivo aggiornamento e completamento del progetto "biblioteca on line", attraverso il migliore utilizzo dell'innovativo piano di consultazione e prestito di e-book, con miglioramento dei servizi per il complessivo bacino di utenza della Corte dei conti;

- m) progressiva evoluzione del sistema dei controlli sulla gestione e delle attività di prevenzione e di recupero dei fondi illecitamente percepiti, mediante l'utilizzo di un sistema informativo aggiornato idoneo a monitorare i casi di irregolarità e di frode segnalati dall'OLAF (Sidif);
- n) evoluzione nell'attuazione del processo telematico da estendere progressivamente a tutta la giurisdizione della Corte;
- o) adeguamento costante dei sistemi e loro implementazione, nonché realizzazione dei necessari adattamenti per porli in linea con la riforma del sistema di contabilità pubblica ai sensi della legge n. 89/2014 (a partire dalla legge n. 196/2009 e relative modifiche e fino ai dd.lgs. del 12 maggio 2016, nn. 90 e 93, nonché alla legge 4 agosto 2016, n. 163).

Le attività sommariamente descritte non esauriscono certamente l'ambito delle complessive esigenze di gestione della Corte nel corso del triennio di riferimento, essendo individuabili ulteriori obiettivi strategici e strutturali, quali priorità politiche ed istituzionali che saranno di volta in volta individuate ed illustrate nell'annuale "Direttiva per l'azione amministrativa" emanata dal Presidente dell'Istituto all'inizio di ciascun anno.

La realizzazione, peraltro, degli obiettivi complessivamente prefissati sarà, ovviamente, condizionata dalle risorse finanziarie effettivamente assegnate all'Istituto a seguito delle rispettive leggi di bilancio, la cui progressiva riduzione sta generando significative difficoltà gestionali, tenuto in particolare conto che l'avanzo di amministrazione – peraltro in costante diminuzione – di cui questo Istituto dispone è da considerare vincolato a far fronte, nel tempo, alle obbligazioni in relazione alle quali si è verificato il fenomeno della perenzione amministrativa dei pertinenti residui.

3.4.3 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Nella direttiva generale del Presidente sono assegnati, per ogni esercizio, ai dirigenti e alle strutture organizzative gli obiettivi strategici da realizzare nel primo anno e gli indicatori di risultato da affidare ai dirigenti di livello generale.

Seguendo un sistema di direttive "a cascata", con direttive di secondo livello il Segretario generale ed i Dirigenti generali definiscono, via via, piani di azione specifici per la rispettiva area di competenza e assegnano – ai dirigenti ed agli altri uffici di livello non dirigenziale – gli obiettivi operativi, i valori attesi di performance e gli indicatori di risultato.

Con riguardo agli interventi più rilevanti sotto il profilo economico-finanziario, i piani di azione operativi devono essere selezionati tra possibili alternative sulla base di un'analisi costi-benefici.

Ad ogni dirigente di livello non generale possono essere assegnati più obiettivi operativi. Inoltre, è possibile assegnare obiettivi in "quota parte" ove si tratti di obiettivi rispetto

ai quali vi sia “corresponsabilità”. Gli indicatori costituiscono base di riferimento per la verifica della costante relazione fra logiche strategiche ed operative.

3.5 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

Il processo di *Definizione degli obiettivi*, delineato nel *Sistema di valutazione della performance*, impone in particolare che gli obiettivi strategici siano individuati in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, così come modificata, da ultimo, dai dd.lgs. 12 maggio 2016, n. 90 e 93 (con particolare riferimento alla riforma della struttura del Bilancio dello Stato, al rafforzamento del bilancio di cassa, al cronoprogramma, ossia al piano finanziario dei pagamenti, alla nuova disciplina in materia di residui passivi, alla sperimentazione inerente la gestione degli impegni) e dalla legge 4 agosto 2016, n. 163 (con riguardo alla programmazione finanziaria triennale).

Con riferimento alle innovazioni organizzative introdotte dal D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, recante il regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni e in particolare al comma 1, dell’art. 3, che stabilisce che il Dipartimento assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, anche attraverso il raccordo con la Ragioneria generale dello Stato, al fine di assicurare l’allineamento delle indicazioni metodologiche in tema di ciclo della performance con quelle relative alla predisposizione dei documenti di programmazione e rendicontazione economico finanziaria, va rilevato che in data 15 settembre 2016 è stato firmato uno specifico protocollo di intesa.

In particolare, l’accordo prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l’Ispettorato generale del bilancio dello Stato del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS-IGB):

- a) coordinino l’elaborazione dei rispettivi atti di indirizzo relativi al ciclo della performance e al ciclo della programmazione economico finanziaria;
- b) elaborino un glossario comune ad uso delle amministrazioni destinatarie degli indirizzi di cui alla lettera a), anche al fine di semplificare gli adempimenti da parte delle amministrazioni e dar loro istruzioni organiche;
- c) adottino una comune classificazione e definizione degli obiettivi strategici, strutturali e operativi perseguiti dalle amministrazioni centrali dello Stato al fine di garantire la coerenza e il pieno raccordo fra il ciclo della performance e la programmazione finanziaria e di bilancio;
- d) promuovano iniziative per sviluppare e affinare le metodologie di definizione e quantificazione degli indicatori da associare ai programmi e/o alle azioni del bilancio; per favorire il confronto fra le amministrazioni sulle esperienze di miglioramento ed integrazione dei due cicli; per comprendere il ruolo che possono avere le “azioni”, introdotte nella struttura del bilancio, nel processo di integrazione con il ciclo della performance;

- e) promuovano attività di formazione sul raccordo fra il ciclo della performance e il ciclo della programmazione economico e finanziaria;
- f) condividano le informazioni derivanti dal sistema informativo delle Note integrative, secondo quanto già definito nel citato protocollo d'intesa tra RGS e CIVIT del 29 aprile 2013 e concordino nuove regole tecniche per la trasmissione e integrazione dei dati e delle informazioni, attraverso architetture basate sul paradigma SOA (Service Oriented Architecture), anche al fine di implementare strumenti per la condivisione l'interrogazione e la rappresentazione dei dati, anche sotto forma di open data, da mettere a disposizione degli utenti del Portale della performance.

Nel periodo 2011-2014, l'adozione dei citati regolamenti di autonomia finanziaria (provvedimento 31 ottobre 2012) e di valutazione della performance dei dirigenti (provvedimenti 31 marzo 2011 e 7 agosto 2014), ha avviato nell'Istituto un percorso che appare in linea con l'orientamento definito nel suddetto accordo tra DFP-IGF, intervenuto nel 2016.

La gestione finanziaria si svolge in base al bilancio annuale di previsione e il relativo progetto è predisposto dalla Direzione generale programmazione e bilancio, unitamente ad una nota integrativa comprendente il programma triennale e quello annuale della spesa redatto in termini finanziari, sulla base dei criteri formulati dal Presidente e delle indicazioni del Segretario generale.

Sulla base del peculiare ordinamento interno dell'Istituto, il progetto di bilancio e la nota integrativa vengono portati dal Segretario generale a conoscenza del Consiglio di Presidenza per l'eventuale esercizio dei poteri di proposta ad esso attribuiti. Ulteriori interventi adeguativi, quali l'inserimento delle "azioni", recentemente introdotte nella struttura del bilancio, sono in fase di studio e potranno condurre a proposte di modifica dell'attuale regolamento di autonomia finanziaria, da sottoporre all'approvazione degli organi competenti.

Inoltre, il DP n. 9/2011 e s.m.i. ha, altresì, previsto, nella fase di "definizione degli obiettivi", l'integrazione del ciclo della valutazione della performance con il ciclo di bilancio e con le altre attività programmatiche svolte dalle direzioni generali:

1. *Il Presidente esercita le funzioni di cui all'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 ed emana le direttive generali contenenti gli indirizzi e le priorità di natura strategica.*
2. *Il Presidente, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, definisce, in collaborazione con il Segretario generale, un documento programmatico triennale che contiene la direttiva generale annuale per l'attività amministrativa e per la gestione, di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, sentito l'OIV a garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione. Alla direttiva, per ogni posizione di livello dirigenziale generale, sono allegate schede "Obiettivi" in cui sono definiti gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori. Gli obiettivi strategici sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196 e successive modificazioni, nella relativa sezione della nota integrativa al bilancio di previsione. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva.*

3. *Il processo di definizione della direttiva prevede una fase propedeutica, da concludere entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, in cui il Segretario generale consulta, in apposita Conferenza, i dirigenti di livello generale e sviluppa un documento di proposta con elementi programmatici per l'anno successivo, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. A tal fine, i dirigenti di livello generale predispongono, entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento, una relazione sintetica di pre-consuntivo.*

Per l'esercizio finanziario 2017, con il DP del 22 dicembre 2016, in sede di approvazione del bilancio di previsione della Corte dei conti e del bilancio pluriennale, sono state stabilite le risorse necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici inerenti al triennio 2017-2019.

Come specificato nel precedente paragrafo 3.4, per ogni Centro di responsabilità sono indicati gli obiettivi strategici che dovranno realizzare nel triennio 2017-2019 ed i relativi risparmi di spesa, previsti nel piano generale di adeguamento dell'azione amministrativa agli interventi generali di spending review.

Nella inerente nota integrativa, nella parte introduttiva, si è ritenuto utile sottolineare come i dd.lgs. 12 maggio 2016 n. 90 e n. 93, seguiti dalla legge 4 agosto 2016, n.163, di modifica ed integrazione alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, come già modificata ed integrata dalla legge 7 aprile 2011, n. 39, abbiano completato l'iter della procedura di bilancio e contribuiscano alla definizione della nuova struttura tecnica e redazionale del pertinente fondamentale documento previsionale dello Stato. Le suddette innovazioni costituiscono, sin dalla loro entrata in vigore, oggetto di studio e di scambi informativi tra la Direzione generale Programmazione e bilancio ed i competenti servizi del MEF, al fine di definirne puntualmente l'ambito di applicabilità al nostro Istituto, che, come noto, è titolare di una propria ampia e significativa autonomia organizzativa e contabile. I primi risultati di tale attività si concretizzeranno già con la predisposizione dello schema di bilancio di previsione 2018.

Nella nota integrativa inerente l'esercizio in corso si evidenzia, altresì, l'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti pubblici, approvato con d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50. A tale proposito si ritiene utile far cenno del provvedimento del Segretario generale n. 104 del 18 ottobre 2016, con il quale è stato costituito un apposito tavolo tecnico con l'obiettivo di verificare l'ambito di applicabilità alla Corte dei conti del Codice in questione e coglierne i riflessi sia sulla dimensione organizzativa dell'amministrazione attiva, che su quella della gestione della spesa, con conseguente formulazione delle relative proposte di modifica delle vigenti disposizioni regolamentari interne. In tale ambito si pone in stretto rapporto di consequenzialità anche l'aspetto dell'adeguamento dello schema di bilancio.

3.6 COERENZA CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, costituisce lo strumento previsto dalla normativa allo scopo di creare un sistema amministrativo e di misure, concernenti il personale, in grado di contrastare la natura sistemica della corruzione, fornendo una valutazione del

diverso livello di esposizione degli uffici al rischio corruzione e indicando gli interventi organizzativi necessari per prevenire il medesimo rischio.

Il Piano della Performance, che costituisce il piano generale degli obiettivi strategici stabiliti dal vertice dell'Istituto, stabilisce non solo gli obiettivi di missione ma anche gli ulteriori interventi obbligatori per tutte le pubbliche amministrazioni, da realizzare in modo concomitante allo svolgimento dell'attività istituzionale e amministrativa.

Nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2017-2019 della Corte dei conti, all'art. 4, comma 3, si evidenzia questo legame: *“La prevenzione, per essere efficace, richiede altresì un'azione di coordinamento del Piano di prevenzione con gli altri strumenti di programmazione adottati dalla Corte dei conti, in primo luogo con il Piano della Performance e a tal fine il cd Ciclo della performance deve comprendere gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano di prevenzione: infatti le misure da adottare devono tradursi in obiettivi da raggiungere da parte dei responsabili e da valutare nelle opportune sedi; a tale riguardo si ricorda che anche le risultanze delle relazioni con i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituiscono una delle componenti del processo di valutazione dei dirigenti nell'ambito dell'istituto, come ribadisce la direttiva generale 2016. L'Aggiornamento 2015 al PNA sottolinea pertanto il carattere organizzativo delle misure di prevenzione, che devono integrarsi, quindi, con le altre misure organizzative volte alla funzionalità amministrativa: in tale ottica particolare attenzione deve essere rivolta proprio alla coerenza tra il Piano di prevenzione e il citato Piano della Performance.”*

Di conseguenza nel presente Piano della Performance sono richiamati gli obiettivi fissati nel citato Piano di Prevenzione della corruzione 2017-2019, concernenti in particolare l'attuazione delle misure di prevenzione e l'apporto fornito in sede di monitoraggio da parte dei diversi responsabili, la capacità propositiva manifestata da alcuni dirigenti al fine di contribuire alla stesura del Piano triennale, la collaborazione degli Uffici addetti alla formazione.

Va inoltre sottolineato che il Piano della Performance è compreso tra le misure di prevenzione adottate per vari processi a rischio.

Come sottolineato nel citato Piano di prevenzione 2017-2019, nella nota integrativa al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2017 e al bilancio pluriennale 2017-2019 (DP n. 61 del 22 dicembre 2016, pubblicato sul S. O. alla G. U. n. 8 dell'11 gennaio 2017) è previsto uno specifico impegno finanziario, in specie sul versante della spesa di formazione, che tenga conto dei riflessi derivanti dall'aggiornamento della normativa in materia di trasparenza dell'azione amministrativa, di contrasto alla corruzione e di pubblicazione dei dati richiesti nell'ambito dell'Amministrazione Trasparente, sul sito ufficiale dell'Istituto.

A seguito delle modifiche apportate alla normativa sulla trasparenza dal d.lgs. n. 97/2016, a partire dall'anno in corso il Piano triennale per la prevenzione della corruzione reca al suo interno una apposita sezione, dedicata alla trasparenza ed ai responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

In tale sezione si evidenzia come il Responsabile della trasparenza abbia delineato, con propria disposizione, un preciso sistema di relazioni organizzative attraverso le quali tutti i dirigenti e i direttori degli uffici che detengono le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, devono assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza,

prestando la massima collaborazione nell'elaborazione e nel reperimento dei dati da pubblicare sul sito web istituzionale della Corte dei conti.

Precisi obiettivi strategici riguardano, infatti, anche l'identificazione delle soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e delle informazioni previste dalla normativa vigente, e le ulteriori misure di trasparenza che ogni ente deve individuare in modo adeguato al proprio contesto. Il Ciclo della performance deve tenere conto, quindi, anche dell'esigenza di garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, che non coincide con la pubblicità, ma costituisce un *quid pluris* rispetto sia alla pubblicità, che allo stesso diritto di accesso, imponendo all'Amministrazione il dovere di agire correttamente e consentendo un controllo diffuso di legittimità dell'azione amministrativa.

Le normative in materia di anticorruzione e di trasparenza hanno introdotto, una opportuna visione integrata delle politiche di prevenzione e repressione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, ponendo al centro dell'attenzione il valore etico della legalità e dell'integrità, inteso come principio cardine dell'intera azione amministrativa.

Tale prospettiva ha comportato una rivisitazione dell'organizzazione della Corte dei conti, in un'ottica di forte ri-orientamento e coordinamento dei diversi interventi per il perseguimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione, trasparenza e ottimizzazione della performance.

Il Piano della performance non può non tenere conto anche di un altro importante strumento di programmazione, il Piano per la formazione del personale amministrativo, predisposto annualmente dalla Direzione generale risorse umane e formazione e adottato dal Segretario generale. Gli obiettivi formativi devono, infatti, rispondere in modo efficiente ed efficace alla mission dell'Istituto e devono essere coordinati agli obiettivi istituzionali. E' significativo a tal proposito evidenziare come al "Rafforzamento qualitativo del personale, all'orientamento etico, al miglioramento delle condizioni di lavoro" sia dedicato il primo paragrafo della citata Direttiva generale per l'azione amministrativa per l'anno 2016.

Anche gli interventi definiti nel Piano di Azioni positive della Corte dei conti, infine, devono essere ricompresi negli obiettivi del Piano della performance e nel processo complessivo di valutazione dei risultati. Tale strumento programmatico, invero, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Corte dei conti per dare attuazione agli obiettivi di parità e di pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Attraverso il Piano la Corte si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, a promuovere la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti e il benessere organizzativo ed individuale.