



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione
sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni,
ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009

- Anno 2020 -



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Premessa

Il Piano della Performance 2020-2022, con l'individuazione degli obiettivi 2020, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione 31 gennaio 2020, n. 13, ossia in data antecedente all'emergere della pandemia da Coronavirus. L'intero ciclo della performance è stato condizionato dall'emergenza epidemiologica e dalle misure anti-contagio, svolgendosi con modalità che sono state adeguate al contesto, comunque nel rispetto del vigente SMVP. L'OIV ha svolto i compiti allo stesso attribuiti tenuto conto di tale situazione, in conformità al principio di ragionevolezza.

Si ritiene opportuno, inoltre, dare evidenza a quanto segue:

1) L'Assemblea legislativa ha ritenuto opportuno procedere – accogliendo anche suggerimenti dello scrivente OIV – alla revisione del SMVP preesistente. L'aggiornamento del Sistema di cui alla deliberazione n. 397/2018, approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione 30 dicembre 2020, n.136, con parere favorevole del sottoscritto OIV rilasciato il 22 dicembre 2020, è applicabile con effetto dall'esercizio 2021 ed è caratterizzato dai seguenti aspetti:

- ridefinisce la performance organizzativa in modo adeguato rispetto all'art.8, D.Lgs. n. 150/2009 e smi., considerando la capacità di attuazione di piani e programmi, la capacità di innovazione e miglioramento organizzativo, l'efficienza e la tempistica amministrativa connessa alla gestione del bilancio, il raggiungimento delle politiche di pari opportunità, oltre a quanto indicato nel successivo alinea;

- accoglie una prima applicazione della valutazione partecipativa nella definizione della performance organizzativa, con la considerazione di quanto espresso dagli stakeholder esterni e da indagini relative al benessere organizzativo.

2) L'Amministrazione ha partecipato nel corso del 2020 al Progetto RiformAttiva, avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e realizzato da FormezPA, nell'ambito dell'Asse I, azione 1.3.5 del PON "Governance e Capacità istituzionale" 2014/2020, per il tema di intervento "Gestione delle risorse umane - Valutazione delle performance del Personale", che si è concluso nel mese di dicembre. Il Piano operativo delle attività, definito e avviato nel 2019, è stato aggiornato nel corso dell'anno considerando lo slittamento dei tempi di realizzazione del progetto, a causa dell'emergenza Covid-19. Tuttavia, le risultanze del progetto, incentrato per lo più sulle organizzazioni degli enti locali, hanno fornito un limitato apporto per l'aggiornamento del Sistema. Ad ogni modo nell'ambito del progetto: è stato prodotto un questionario per la rilevazione della soddisfazione dei Consiglieri regionali per le attività svolte dalle posizioni organizzative assegnate al Segretario generale, riadattato dal personale del Servizio in modo da poter essere utilizzato per tutti i Servizi dell'Assemblea; è stato costituito un catalogo degli indicatori per la misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi; è stato redatto un vademecum per la valutazione esterna.

3) La struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2020, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 1° aprile 2016 e smi., prevedeva le seguenti posizioni dirigenziali: Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei; Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti; Servizio Risorse e Sistema informativo;



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del 20 gennaio 2021 n. 6, a decorrere dal 1° febbraio 2021, è stato approvato un nuovo assetto organizzativo di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa. In particolare: sono stati soppressi il Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei e il Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. ed agli Istituti; è stata modificata la denominazione del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. ed è stata approvata una nuova declaratoria delle competenze del Servizio; è stata approvata una nuova declaratoria delle competenze del Servizio Risorse e Sistema informativo.

Con provvedimento del Segretario generale 20 gennaio 2021 n. 6 sono stati posti in essere interventi organizzativi sull'assetto di livello non dirigenziale, conseguenti all'approvazione della nuova macrostruttura, decorrenti dal 1° febbraio 2021.

Performance organizzativa

La performance organizzativa, definita già dal SMVP di cui alla deliberazione n. 397 del 2018, è determinata dal contributo che le strutture organizzative apportano al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dall'Assemblea legislativa.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è previsto che si articoli in una logica multilivello (amministrazione nel suo complesso e delle unità organizzative di cui si compone), è multidimensionale (di prodotto e processo, con riguardo all'efficienza operativa, di gestione, con riguardo all'efficacia gestionale, e di outcome, con riguardo all'efficacia sociale) ed ha lo scopo di supportare il processo decisionale, a livello strategico ed operativo, e di rendere possibile la rendicontazione interna ed esterna.

La valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa integra il contenuto della Relazione sulla performance, approvata dall'Ufficio di presidenza e validata dallo stesso OIV entro il 30 giugno di ogni anno. È previsto dal SMVP che la valutazione tenga conto della soddisfazione degli utenti interni ed esterni in merito all'operato dall'Assemblea legislativa.

Per quanto concerne la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea, l'OIV vi provvederà per l'esercizio 2020 in base a report inerenti agli obiettivi specifici dell'Amministrazione, presentati dagli uffici, in base ai quali definire la misura e valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea nel suo complesso, così come richiesto dall'art. 10 del SMVP.

Nella valutazione della performance organizzativa, tanto nel SMVP previgente quanto nel suo ultimo aggiornamento, è tenuto conto del perseguimento da parte dell'Assemblea legislativa delle politiche di promozione delle pari opportunità.

In questo contesto:



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 38 del 7 aprile 2021, è stato approvato l'aggiornamento del Piano di Azioni positive dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, unitamente al Piano della performance;
- con nota 8 aprile 2021 n. 2379, il Presidente del CUG ha inoltrato allo scrivente OIV relazione sulla situazione del personale, ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.

Performance individuale

In base al SMVP la valutazione complessiva della performance del personale, per un punteggio totale massimo pari a 100/100, è data dalla somma di due componenti: valutazione della performance operativa (obiettivi/risultati), con un'incidenza pari al 70%, e valutazione dei comportamenti organizzativi, con un'incidenza pari al 30%.

Agli obiettivi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità è attribuito, in conformità a quanto disposto dall'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009, un peso prevalente nella valutazione complessiva.

Per quanto attiene alla valutazione dei comportamenti, è stata stabilita l'attribuzione, a ciascuno di essi, di un giudizio espresso su scala pentenaria, previa specificazione del relativo peso attribuito, non predeterminato dal Sistema. Il glossario di valutazione dei comportamenti organizzativi, allegato al SMVP, rimanda al Comitato di direzione la definizione annuale di indirizzi comuni per l'attribuzione dei pesi dei comportamenti, al fine di garantire l'omogeneità dei criteri di valutazione utilizzati all'interno delle diverse strutture dell'Amministrazione.

Inoltre, in considerazione dello scopo perseguito dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia di valutazione, ovvero quello di premiare la meritocrazia mediante una reale differenziazione dei giudizi, i dirigenti hanno concordato di valutare il personale con ponderazione, seppur nell'ambito della IV fascia di giudizio. Nel nuovo SMVP, che troverà applicazione dall'esercizio 2021, ai fini della valutazione dei comportamenti dei dirigenti è stato introdotto il fattore "Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi", proprio per incentivare la differenziazione da parte dei dirigenti della valutazione del personale assegnato.

Si mette in evidenza che l'articolo 9 del CCID dell'Assemblea legislativa del 31 dicembre 2019 prevede la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, di cui all'articolo 69 del CCNL del 21 maggio 2018, stabilendo che sia attribuita al 10% del personale non titolare di posizione organizzativa, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente, in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione. Tale maggiorazione sarà applicata a partire dal corrente anno, a seguito della valutazione della performance del personale riferita al 2020.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 31 gennaio 2020, n. 13, contestualmente all'adozione del Piano della performance per il triennio 2020-2022, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

per l'anno 2020. A seguire, l'Ufficio di Presidenza, in coerenza con le disposizioni del Regolamento di organizzazione dell'Assemblea legislativa e con quelle del SMVP, ha provveduto ad assegnare al Segretario generale gli obiettivi per l'anno 2020, con deliberazione 14 maggio 2020, n. 65.

In considerazione degli obiettivi allo stesso attribuiti, il Segretario generale, con provvedimento 7 luglio 2020, n. 68, ha assegnato ai dirigenti dell'Assemblea legislativa gli obiettivi da perseguire per l'anno 2020.

I dirigenti, nonché il Segretario generale per il personale alle sue dirette dipendenze, hanno quindi provveduto ad individuare gli obiettivi per il personale del rispettivo Servizio, conformemente alla metodologia prevista nel SMVP.

In questo contesto si rileva che nel mese di gennaio 2020 – e quindi prima del manifestarsi delle conseguenze organizzative dell'emergenza pandemica – l'Assemblea legislativa della Regione Umbria, facendo seguito a quanto disposto nel Piano per l'utilizzo e nella disciplina del lavoro agile adottati dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 398 del 28 novembre 2018, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, coinvolgendo il 10% dei dipendenti, individuati con provvedimento del Segretario generale 31 dicembre 2019 n. 112. Grazie a questa esperienza l'Amministrazione ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, consentendole di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nello svolgimento delle attività istituzionali. L'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile in forma semplificata, per motivazioni emergenziali, è stata avviata nel mese di marzo con atto del Segretario generale e prorogata più volte con successivi atti, unitamente alla promozione di altre misure previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, interessando, nel complesso, la quasi totalità dei dipendenti. Ai dirigenti è stato dato mandato, nell'esercizio del potere datoriale, di consentire alternanza tra prestazione lavorativa in sede e prestazione lavorativa in modalità agile del personale, al fine di consentire alla percentuale del personale impiegato nelle attività compatibili fissata dalle disposizioni pro tempore vigenti, di lavorare con tale modalità. Da ultimo, con provvedimento 31 dicembre 2020 n. 114, il Segretario generale ha disposto di confermare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, in forma semplificata, ai dipendenti che svolgono le attività individuate nella ricognizione periodica effettuata dall'Amministrazione, a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino a nuove determinazioni in merito. La disciplina del lavoro agile, adottata con delibera dell'Ufficio di presidenza n. 398/2018, è stata recentemente modificata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 marzo 2021 n. 36, tenuto conto delle ultime innovazioni legislative, degli esiti della sperimentazione e dell'esperienza del lavoro agile durante la fase emergenziale. Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 14 aprile 2021 n. 40, è stato approvato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, ad integrazione del Piano della performance per il triennio 2021- 2023 (approvato con atto 7 aprile 2021 n.38).

Tutti i Servizi hanno effettuato il monitoraggio alla data del 30 ottobre 2020 sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, a seguito di quanto relazionato dai responsabili di posizione delle rispettive strutture, hanno redatto una relazione sulla loro attuazione, ancor più rilevante nel contesto emergenziale che ha caratterizzato l'intero esercizio 2020.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

I report finali di valutazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2020, sono stati trasmessi nel mese di febbraio del corrente anno. Il Segretario generale, infine, ha inoltrato il proprio report all'OIV il 10 marzo 2021.

Allo stato attuale si può ritenere che la valutazione delle figure professionali verrà effettuata nel mese di maggio al fine di concludere il ciclo di valutazione entro giugno.

Infrastruttura di supporto

Alla posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali, a decorrere dal 1° gennaio 2019, compete il supporto tecnico-amministrativo all'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché la cura delle altre attività connesse alle fasi del ciclo di gestione della performance già sopra indicate.

A seguito della sopra citata modifica alla struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa decorrente dal 1° febbraio 2021, la posizione, precedentemente istituita nel Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione, risulta attualmente assegnata al Servizio Risorse e Sistema informativo. L'incarico in essere è stato prorogato fino al 30 aprile 2021. Detta posizione, analogamente alla quasi totalità delle posizioni organizzative della vecchia struttura, è stata soppressa a decorrere dal 1° maggio 2021. Ad ogni modo una posizione con analoghe competenze e denominazione è stata istituita presso il Servizio Risorse e Sistema informativo, a decorrere dalla medesima data. La procedura di conferimento del relativo incarico è attualmente in corso.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente": nel PTPC, annualmente aggiornato, sono stati individuati i responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013.

Permane l'assenza, ad oggi, di un sistema informatico che consenta il raccordo tra la pagina "Amministrazione trasparente" e gli esiti del ciclo della performance.

Definizione e gestione degli standard di qualità

La definizione di procedure e standard di qualità delle attività della struttura è opportuna al fine di misurare e sviluppare la performance dell'Assemblea legislativa, nel suo ruolo di parlamento regionale, come già indicato dallo scrivente in precedenti relazioni. Al riguardo risulta che nel corso del 2019 è stato dato corso ad un'analisi finalizzata al miglioramento del processo legislativo, che si è conclusa con un report di "Analisi del processo legislativo". Nel corso del 2020, tra gli obiettivi dirigenziali assegnati, figura l'introduzione di una metodologia che consenta alle strutture a vario titolo impegnate nell'assistenza agli organismi interni dell'Assemblea legislativa di affrontare i



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

problemi che si presentano sul piano procedurale, anche ai fini della condivisione delle scelte operate in situazioni analoghe.

Con riferimento all'informatizzazione delle attività, il Progetto S.I.A.L. "Nuovo sistema informativo dell'Assemblea legislativa", approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione 5 dicembre 2016 n. 178, è ancora in corso di esecuzione. A fine 2020 il piano della messa a regime era stato presentato ed i prodotti commissionati risultavano realizzati, testati o in fase di test; nel primo periodo del 2021 è stata avviata e organizzata la formazione per consentire l'implementazione del software. La messa in esercizio del SIAL è uno degli obiettivi dirigenziali per l'anno 2021.

Con riferimento alla standardizzazione di processi e procedimenti, così come evidenziato anche nel PTPC 2021-2023 adottato dall'Ufficio di Presidenza del 22 marzo 2021 n. 28, risulta quanto segue:

- Corecom-Attività di conciliazione e di definizione delle controversie: l'intera procedura è standardizzata ed informatizzata e tutti gli atti del procedimento transitano esclusivamente nella piattaforma Agcom. Gli unici atti extra piattaforma riguardano il rilascio di copie conformi all'originale di verbali e di delibere;

- Sezione Economato e provveditorato: è stata standardizzata l'intera attività di competenza della sezione; sono stati standardizzati i seguenti atti: 1) affidamento diretto fino a € 5.000; 2) affidamento diretto su piattaforma Me.PA da € 5.001 a € 20.000; 3) affidamento diretto su piattaforma Me.PA da € 20.001 a € 39.999; 4) affidamento diretto su piattaforma Portale Acquisti da € 5.001 a € 20.000; 5) affidamento diretto su piattaforma Portale Acquisti da € 20.001 a € 39.999; 6) impegno di spesa (per Sezione Ragioneria); 7) liquidazione; 8) contratto di appalto e avviso di indagine di mercato;

- in esecuzione del Progetto di cui al provvedimento dirigenziale n. 10 del 23/04/2018 sono stati standardizzati i seguenti atti:

- 1) provvedimento assunzione uffici di supporto Presidente Assemblea; 2) provvedimento assunzione uffici di supporto altri organi di direzione politica; 3) richiesta assunzione; 4) contratto individuale di lavoro; 5) provvedimento di proroga contratto di lavoro uffici di supporto; 6) richiesta proroga e comunicazione; 7) provvedimento assegnazione personale assembleare agli uffici di supporto; 8) dichiarazione disponibilità personale; 9) richiesta assunzione portavoce presidente; 10) provvedimento assunzione portavoce; 11) provvedimento Segretario generale conferimento incarico ex art. 17 CCNL; 12) provvedimento indennità I.P.S.; 13) provvedimento benefici legge n. 336/1970; 14) provvedimento adeguamento assegni vitalizi; 15) provvedimento legge 104 congedo biennale; 16) provvedimento legge 104 concessione; 17) provvedimento congedo parentale; 18) provvedimento decurtazione malattia; 19) contratti del personale dei gruppi; 20) determine dirigenziali di affidamento ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016 con particolare riferimento all'art. 36, c. 2, lett. a), stesso Codice;

- Sezione assistenza agli organi: sono stati standardizzati gli atti dell'Ufficio di Presidenza, nonché gli atti concernenti le nomine e designazioni di spettanza dell'Assemblea Legislativa.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Si evidenzia, infine, tenuto conto che lo scrivente aveva evidenziato quale criticità del sistema della performance la mancata correlazione fra l'assegnazione degli obiettivi e l'attribuzione di correlate risorse, si dà atto che con deliberazione dell'Assemblea legislativa 23 febbraio 2021, n. 114, è stato adottato il nuovo Regolamento di contabilità: l'articolo 5 del nuovo regolamento, in particolare, stabilisce che il Segretario generale assegni ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, ed al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano delle performance, determinando quindi una più adeguata correlazione fra obiettivi assegnati ai dirigenti e risorse attribuite.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Uno degli scopi perseguiti dal SMVP è quello di incentivare il merito mediante gli strumenti di premialità. Esperita la fase della valutazione finale, le schede di valutazione prodotte in conformità a quanto disposto nel SMVP sono rimesse alla struttura competente, che verifica l'esattezza formale e la conformità applicativa della procedura e provvede agli adempimenti conseguenti ai fini dell'attribuzione, rispettivamente, della retribuzione di risultato al Segretario generale, ai dirigenti e ai responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e della produttività collettiva alle categorie professionali.

Condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, in conformità a quanto disposto dall'articolo 14, comma 6, del decreto legislativo n. 150 del 2009, è la validazione, da parte dell'OIV, della Relazione sulla performance che deve essere approvata dall'Ufficio di Presidenza entro il 30 giugno di ogni anno.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Nel corso del 2020 l'OIV si è rapportato in via continuativa con la struttura, utilizzando modalità da remoto in considerazione dell'emergenza pandemica.

Si dà atto che la struttura, a partire dal Segretario Generale, ha coinvolto l'OIV, quale supporto metodologico, nell'intero processo di programmazione, monitoraggio e valutazione, con un rapporto impostato sulla trasparenza e condivisione delle problematiche.

L'OIV ha seguito il monitoraggio alla data del 30 ottobre 2020 sullo stato di avanzamento degli obiettivi, sopra cennato.

- Trasparenza

L'OIV procede, secondo i compiti allo stesso assegnati, ai controlli di sua spettanza in materia di trasparenza (griglia, attestazione e scheda di sintesi ANAC su trasparenza).



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Si osserva che ANAC (delibera 13 aprile 2021, n. 294) ha fissato al 30 giugno 2021 la pubblicazione delle attestazioni degli OIV, o degli organismi con funzioni analoghe, relative all'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2021.

- Anticorruzione

Si dà atto che con provvedimento del Segretario generale n. 111 del 30 dicembre 2019 è stata costituita la rete dei referenti per l'anticorruzione e la trasparenza a supporto del RPCT dell'Assemblea legislativa, che fornisce collaborazione al fine di:

- favorire l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- formulare proposte per l'aggiornamento del PTPC;
- individuare soluzioni o proposte per una corretta politica di prevenzione e di riduzione del rischio corruzione;
- svolgere attività di comunicazione per la corretta applicazione del PTPC.

La rete nel corso del 2020 ha avviato la mappatura per fasi di alcuni processi del PTPC ai fini di procedere gradualmente all'analisi qualitativa del rischio.

Montecatini Terme, 29 aprile 2021

L'OIV

Riccardo Narducci