



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 2018 -*





## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### *Premessa*

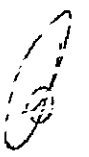
Il sottoscritto è stato incaricato quale Organismo Indipendente di Valutazione monocratico dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria con delibera 28 novembre 2018 n.394 dell'Ufficio di Presidenza.

Tenuto conto dell'oggetto della presente relazione, in via preliminare si rileva come l'art. 16, c.2. del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, dispone che le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, precisando che per l'attuazione delle restanti disposizioni del medesimo decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere in sede di Conferenza unificata.

L'Assemblea legislativa, nelle more della sottoscrizione di tale accordo, ha ritenuto comunque opportuno procedere alla revisione del SMVP preesistente, fermo restando che l'articolo 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009 dispone, tra l'altro, che le amministrazioni pubbliche, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, adottano e aggiornano annualmente il Sistema.

Con nota acquisita al protocollo n. 3536 del 22 febbraio 2018, il precedente OIV aveva già espresso parere positivo in merito ai contenuti della proposta di SMVP, confluita nel testo adottato a novembre dall'Ufficio di presidenza. Lo stesso CUG dell'Assemblea legislativa nella seduta del 23 marzo 2018, come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" emanate in data 4 marzo 2011 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si era poi espresso in merito ai contenuti della proposta di Sistema in argomento, con parere acquisito al protocollo n. 6010 del 6 aprile 2018. Infine, il confronto, ai sensi dell'articolo 5 del CCNL del 21 maggio 2018, tra la Delegazione trattante di parte datoriale e la Delegazione trattante di parte sindacale del comparto in merito alla definizione dei nuovi criteri generali relativi alla valutazione della performance si è concluso in data 29 ottobre 2018.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Assemblea legislativa è stato quindi adottato dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 397 del 28 novembre 2018, in sostituzione del Regolamento concernente "Misurazione e valutazione performance - Consiglio regionale dell'Umbria", adottato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 360 del 22 luglio 2013. Con il SMVP sono state recepite le modifiche apportate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124) al decreto legislativo n. 150 del 2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) ed in particolare delle disposizioni concernenti i principi generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 3), la regolazione complessiva del ciclo della performance (articolo 4), le caratteristiche degli obiettivi (articolo 5, comma 2), la regolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 7), la definizione degli ambiti di misurazione della valutazione individuale





## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(articolo 9) e l'individuazione delle responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in tema di gestione del ciclo della performance e valutazione della stessa (articolo 15).

Si ritiene utile rilevare che nel corso del 2018, su indicazione del Segretario generale (espressa in sede di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti dell'Assemblea legislativa con provvedimento n. 37 del 28 giugno 2018), il Sistema è stato applicato in via sperimentale, ancor prima della sua formale adozione, per l'assegnazione degli obiettivi e per i relativi monitoraggi sullo stato dell'avanzamento degli stessi.

### *Performance organizzativa*

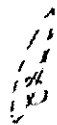
Il vigente SMVP ha introdotto il concetto di "performance organizzativa", non espressamente definita nel vecchio sistema, intesa quale contributo che le strutture organizzative apportano al raggiungimento degli obiettivi dell'Assemblea legislativa.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa 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), si articola in una logica multilivello (amministrazione nel suo complesso e unità organizzative di cui si compone) e ha come scopo di supportare il processo decisionale, a livello strategico ed operativo, e di rendere possibile la rendicontazione interna ed esterna. In base a quanto disposto nel nuovo Sistema, l'OIV misura e valuta la performance organizzativa dell'Assemblea legislativa nel suo complesso.

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. E' previsto dal SMVP che la valutazione tenga conto della soddisfazione degli utenti interni ed esterni in merito all'operato dall'Assemblea legislativa. Tuttavia, tale previsione deve essere ancora adeguatamente sviluppata e, comunque, nella sua applicazione – e quindi anche nella definizione degli obiettivi da perseguire, quanto nella valutazione dei risultati – non si possono non considerare le precipue funzioni ed attività dell'Assemblea legislativa, con particolare riferimento ai principali destinatari delle medesime (consiglieri regionali e, per quanto risulti possibile misurare, portatori di interessi diffusi e cittadini).

Per quanto concerne la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea, avuta ragione dello svolgimento dell'incarico con effetto dal 28 novembre 2018, l'OIV vi provvede per l'esercizio 2018 in base a report inerenti gli obiettivi specifici dell'Amministrazione, presentati dagli uffici; sulla base di questi ultimi è possibile definire la misura e valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea nel suo complesso, così come richiesto dall'art.10 del SMVP.

Lo stesso articolo prevede che nella valutazione deve essere tenuto conto del perseguimento da parte dell'Assemblea legislativa delle politiche di promozione delle pari opportunità. A tal proposito, si rileva che il Piano di Azioni positive per il triennio 2018-2020, approvato dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 280 del 4 dicembre 2018, ha previsto numerose misure atte a consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui, in particolare, il lavoro agile, quale nuova modalità di prestazione spazio-temporale dell'attività lavorativa. Facendo seguito





## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

a quanto previsto nel PAP, con deliberazione n. 398 del 28 novembre 2018, l'Ufficio di presidenza ha adottato il Piano per l'utilizzo e la disciplina del lavoro agile per il personale dell'Assemblea legislativa. L'avvio della sperimentazione del lavoro agile, peraltro contemplata tra gli obiettivi del Segretario generale e dei dirigenti del 2019, è previsto per il primo semestre dell'esercizio 2019.

### *Performance individuale*

In base al SMVP, la valutazione complessiva della performance di ciascuna unità di personale, per un punteggio totale massimo pari a 100/100, è data dalla somma di due componenti: valutazione della performance operativa (obiettivi/trisultati), 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'articolo 9 del decreto legislativo n. 150 del 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.

A tal fine, il giorno 11 marzo 2019 si è svolto un Comitato di direzione nel corso del quale, su proposta del Segretario generale, è stato stabilito di attribuire ai comportamenti individuali lo stesso peso, ai fini della valutazione delle prestazioni rispettivamente dei dirigenti, dei responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e dei dipendenti delle categorie per l'anno 2018, ferma restando la possibilità, per gli anni successivi, di concordare differenziazioni.

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, tutti i dirigenti si sono detti favorevoli, in concomitanza con l'applicazione del nuovo SMVP, ad attribuire i giudizi con ponderazione, anche nell'ambito della IV fascia di giudizio (equivalente ad un punteggio maggiore di 92/100), così come suggerito dal Segretario generale nel corso del citato incontro.

### *Processo di attuazione del ciclo della performance*

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 347 del 14 maggio 2018, contestualmente all'aggiornamento del Piano della performance per il triennio 2016-2018, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente per l'anno 2018. 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 2018, con deliberazione n. 348 del 14 maggio 2018.



## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

In considerazione degli obiettivi allo stesso attribuiti, il Segretario generale, con provvedimento n. 37 del 28 giugno 2018, ha assegnato ai dirigenti dell'Assemblea legislativa gli obiettivi da perseguire per l'anno 2018. 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. Nella fase sperimentale di assegnazione degli obiettivi sono emerse alcune difformità metodologiche: alcuni dirigenti hanno assegnato direttamente obiettivi solo ai responsabili di posizione organizzativa, dando per implicito che il personale assegnato alle Sezioni contribuisse nella stessa misura al raggiungimento dell'obiettivo del responsabile; altri dirigenti hanno assegnato anche, o esclusivamente, obiettivi individuali al personale delle categorie. Inoltre, i monitoraggi sullo stato di avanzamento degli obiettivi sono stati effettuati solo da alcuni Servizi. Ad ogni modo, tutti i dirigenti, a seguito di quanto relazionato dai responsabili di posizione delle rispettive strutture, hanno redatto una relazione finale di valutazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2018, tra il mese di febbraio e marzo del 2019.

Nel venire a considerare la fase di rendicontazione e valutazione dei risultati raggiunti, occorre considerare che l'attuale Segretario generale è in carica dal 1° gennaio 2019, mentre nel corso del 2018 ricopriva l'incarico di Dirigente del Servizio Commissioni e Supporto al Consiglio delle autonomie locali. Il Segretario generale in carica nel 2018 risulta attualmente in servizio presso altra pubblica amministrazione.

Da ciò consegue che le attività di valutazione 2018 della dirigenza possono essere svolte dall'attuale Segretario tenendo conto dei report prodotti dal suo predecessore. Per quanto concerne la valutazione dello stesso (cioè dell'attuale) Segretario come Dirigente nel 2018, per evitare conflitti d'interesse è stato definito, concordemente con l'OIV, che la sua scheda di valutazione sia predisposta dal precedente Segretario generale e validata dall'OIV, quale valutatore di ultima istanza.

In merito alla valutazione del precedente Segretario generale, in carica nel 2018, l'OIV, anche tenuto conto che lo stesso è stato nominato con effetto dal 28 novembre 2018, provvederà a definire la proposta di valutazione, da presentare all'Ufficio di Presidenza, sulla base di una relazione sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati allo stesso valutato.

Al contempo, i dirigenti hanno avviato la valutazione dei dipendenti loro assegnati, tenuto conto degli indirizzi formulati dal Segretario generale nel corso del Comitato di direzione dell'11 marzo 2019.

In via conclusiva per quanto in oggetto, quali prime considerazioni formulate tenuto conto dell'avvio dell'incarico di OIV avvenuto sostanzialmente con l'inizio dell'esercizio 2019, emergono i seguenti aspetti: gli strumenti di pianificazione presentano elementi migliorabili in ordine alla struttura ed alla forma; gli indicatori associati agli obiettivi presentano sensibili margini di miglioramento dal punto di vista della "misurabilità" (intesa come identificazione, per ciascun indicatore utilizzato, di descrizione/formula di calcolo, baseline, target annuali, peso) e della multidimensionalità; il processo e la tempistica sono sì presidiati, ma occorre svilupparne i momenti e seguirne adeguatamente le modalità.

In merito a quanto appena espresso, occorre comunque rilevare quanto segue:



## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- da un lato, l'implementazione del nuovo SMVP ha avuto nel 2018 carattere sperimentale, applicazione che è avvenuta, sostanzialmente, "in corso d'opera";
- dall'altro, che con provvedimento del Segretario generale n. 58 del 3 dicembre 2018, è stata istituita apposita posizione organizzativa cui compete, tra l'altro, la cura delle attività connesse alle fasi del ciclo di gestione della performance, l'assistenza tecnico-organizzativa ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività di misurazione, monitoraggio e valutazione della performance e la gestione dei relativi adempimenti preparatori e conseguenti, nonché il supporto tecnico-amministrativo all'Organismo indipendente di valutazione. Tale nuova struttura potrà fattivamente contribuire a sviluppare gli indicati aspetti sopra evidenziati, unitamente alla diffusione di una cultura organizzativa più sensibile alle tematiche della performance. A quest'ultimo riguardo si rileva che l'Amministrazione partecipa al Progetto ReformAttiva, 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", di cui più avanti.

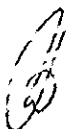
### ***Infrastruttura di supporto***

La funzione di supporto dell'OIV era stata svolta, fino al mese di novembre 2017, dalla Sezione Programmazione e Controllo, rimasta, nel tempo, priva di personale e vacante, a seguito di collocamento a riposo del relativo responsabile. Transitoriamente, le relative funzioni sono state svolte dalla Dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione, con il supporto del personale assegnato. Come già sopra citato, con provvedimento del Segretario generale n. 58 del 3 dicembre 2018, è stata istituita (nell'ambito del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione) la posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e relazioni sindacali, il cui incarico è stato conferito all'esito della procedura selettiva indetta dal Segretario generale con provvedimento n. 59 del 4 dicembre 2018. A detta P.O., 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.

### ***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 2017-2019 e successivi aggiornamenti sono stati individuati i responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 33 del 2013. Tuttavia, ad oggi, manca un sistema, dal punto di vista informatico, che consenta il raccordo tra la pagina "Amministrazione trasparente" e gli esiti del ciclo della performance.

### ***Definizione e gestione degli standard di qualità***





## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

E' opportuno procedere alla definizione di procedure e standard di qualità delle attività della struttura, al fine di misurare e sviluppare la performance dell'Assemblea legislativa, nel suo ruolo di parlamento regionale. A tal fine possono essere effettuati confronti (benchmarking) con altre assemblee legislative regionali e considerare l'impatto dell'attività svolta (outcome) sui principali destinatari (consiglieri regionali, ma anche portatori di interessi diffusi e cittadini, per quanto possibile).

In tal senso si rileva che nel corso del 2018:

- l'Assemblea legislativa, facendo seguito al provvedimento del Segretario generale n. 3 del 1° febbraio 2018, è stata inclusa tra le amministrazioni partecipanti 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". Come evidenziato nella manifestazione di interesse, inoltrata con nota protocollo n. 2535 del 6 febbraio 2018, l'Assemblea legislativa ha inteso individuare, tra l'altro, tramite la partecipazione al progetto, strumenti finalizzati a rilevare la soddisfazione degli stakeholder (consiglieri regionali e cittadini) in relazione alle attività svolte. Nel 2019 è prevista un'attività di consulenza specialistica da parte delle società individuate da Formez, che consentirà la redazione di un vero e proprio piano di lavoro, finalizzato ad individuare strumenti utili al perseguimento dei risultati attesi;

- sono state promosse attività finalizzate alla valorizzazione dell'attività di controllo e valutazione delle politiche regionali ed è stata avviata una mappatura dei flussi delle attività del processo legislativo, finalizzata alla redazione di un manuale delle procedure, utile al superamento delle criticità rilevate. Nel 2019, come emerge dal Piano della performance 2019-2021 e dagli obiettivi già assegnati, dovranno essere implementati i percorsi precedentemente avviati al fine di rafforzare il ruolo istituzionale dell'Assemblea legislativa, con particolare riferimento alla valutazione delle politiche, e a migliorare la qualità del prodotto legislativo.

### *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 approvata dall'Ufficio di presidenza, entro il 30 giugno di ogni anno.



## L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### *Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV*

In base all'attuale SMVP, peraltro formalmente adottato, come sopra ricordato, proprio il 28 novembre 2018, l'OIV formula, in considerazione dei tempi previsti per l'effettuazione dei monitoraggi, una relazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi del Segretario generale, anche sulla base dei dati parziali aggregati, relativi alla gestione complessiva della struttura organizzativa, con particolare riferimento al rapporto tra risorse impiegate e risultati conseguiti e in considerazione degli indicatori individuati nell'atto di assegnazione degli obiettivi.

Al riguardo occorre tener conto di quanto segue:

- con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 304 del 14 febbraio 2018, è stata indetta una procedura di selezione comparativa finalizzata alla nomina del componente unico dell'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, istituito presso l'Assemblea legislativa della Regione Umbria con legge regionale 25 ottobre 2011, n. 9 (Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale), e disciplinato, da ultimo, con regolamento dell'Ufficio di presidenza n. 296 del 25 gennaio 2018. L'OIV precedente, dopo il periodo di prorogatio previsto dal vigente regolamento, è cessato definitivamente dall'incarico nel mese di aprile 2018;

- con deliberazione n. 383 del 25 ottobre 2018, l'Ufficio di presidenza ha accolto la proposta formulata dalla Presidente dell'Assemblea legislativa in merito alla nomina del nuovo componente unico dell'OIV, formalizzata, a tutti gli effetti, con deliberazione n. 394 del 28 novembre 2018, a decorrere dalla medesima data.

Dagli elementi documentali rinvenuti, risulta che, da una parte della struttura, nella seconda metà del 2018 è stato svolto un monitoraggio sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

### *Trasparenza*

Per provvedere ai controlli e alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati di pertinenza dell'Amministrazione, l'OIV ha effettuato, in attuazione degli indirizzi forniti dall'ANAC in materia, i previsti riscontri dei dati negli ambiti richiesti, disponendo quindi la pubblicazione di griglia, attestazione e scheda di sintesi.

Montecatini Terme, 30 aprile 2019

L'OIV  
Riccardo Montecatini