



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 2022 -



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Premessa

Il Piano della Performance 2022-2024, con l'individuazione degli obiettivi 2022, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione 28 aprile 2022 n. 34 quale parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 2021. Trattasi dell'introduzione di un nuovo strumento di pianificazione operativa che ha comportato, in via generale per tutte le PA interessate, un momento di adattamento organizzativo, con alcune difficoltà determinate proprio dal complessivo quadro normativo di prima applicazione.

Si ritiene dare evidenza a quanto segue:

1) L'Assemblea legislativa ha ritenuto opportuno procedere, accogliendo anche suggerimenti dello scrivente OIV, all'aggiornamento del SMVP di cui alla deliberazione n. 136/2020 con deliberazione n. 103 del 28 dicembre 2022, previo parere favorevole del sottoscritto. Si precisa, tuttavia, che tale aggiornamento è applicabile con effetto dall'esercizio 2023. Pertanto, per la valutazione dell'esercizio 2022, è ancora applicabile il Sistema approvato con deliberazione n. 136/2020.

2) L'assetto organizzativo di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa prevede, oltre al Segretario generale, n. 3 posizioni:

- Servizio Risorse e Sistema informativo;
- Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.;
- Dirigente professionale Innovazione amministrativa.

In questo contesto occorre considerare che, dal 1° gennaio 2022, il dirigente incaricato del Servizio Risorse e Sistema informativo è stato collocato a riposo e, dalla stessa data, al Segretario generale è stato conferito l'incarico di dirigente ad interim del Servizio di che trattasi.

Alcuni interventi organizzativi sull'assetto di livello non dirigenziale si sono resi necessari in conseguenza della DUP n. 114/2021, con decorrenza 1° gennaio 2022.

3) Con provvedimento del Segretario generale 28 aprile 2022 n. 54, in applicazione dell'Accordo sottoscritto il 7 aprile 2022 da ARAN, Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e FNSI, a decorrere dal 1° maggio 2022 i dipendenti di ruolo dell'Ufficio stampa, ai quali si applicava il contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico, sono stati inquadrati nel CCNL Funzioni locali, determinandosi pertanto le condizioni, con la decorrenza indicata, per l'applicazione del SMVP ai medesimi soggetti.

4) Con provvedimento del Segretario generale 27 marzo 2023 n. 65, i dipendenti dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria a decorrere dalla data del 1° aprile 2023 sono stati inquadrati nel nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Performance organizzativa

L'OIV misura e valuta la performance organizzativa dell'Assemblea legislativa nel suo complesso, connessa a quella delle strutture organizzative in cui essa si articola, secondo quanto previsto all'art. 12 del SMVP vigente per il 2022.

La valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso da parte dell'OIV è determinata da tre componenti: valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Amministrazione nel suo complesso (40%), media aritmetica ponderata del raggiungimento degli obiettivi di livello direzionale assegnati al Segretario generale (30%) e valutazione della "salute organizzativa dell'Amministrazione" (30%).

Per quanto concerne la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea, l'OIV vi provvederà per l'esercizio 2022 anche in base ai 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.

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 e del grado di attuazione del lavoro agile. In questo contesto:

- nella deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 aprile 2022 n. 34, sono confluiti il Piano di Azioni Positive e il Piano Organizzativo del lavoro agile dell'Assemblea legislativa;
- nella deliberazione dell'Ufficio di presidenza 30 gennaio 2023 n.7, è descritto lo stato di attuazione del lavoro agile;
- con nota protocollo n. 20230002484 del 6 aprile 2023 il Presidente del CUG, facendo seguito alla relazione dell'Amministrazione protocollo n. 20230001036, ha inoltrato all'OIV la relazione sulla situazione del personale, ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.

La performance organizzativa incide sulla valutazione in modo differenziato sulla valutazione complessiva delle diverse figure organizzative, come appresso indicato.

Performance individuale

In base al SMVP la valutazione complessiva della performance del personale non titolare di incarico di posizione organizzativa, 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%.

In applicazione del Sistema aggiornato con deliberazione n. 136/2020, la valutazione della performance organizzativa incide direttamente sulla valutazione complessiva di dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, nonché, all'esito del processo di valutazione, sulla determinazione del compenso dovuto a titolo di retribuzione di risultato al Segretario generale e



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

sulla produttività erogata in termini di performance organizzativa, secondo la ripartizione contrattata nel fondo, del personale delle categorie.

La valutazione complessiva dei dirigenti è determinata, infatti, dalla somma delle valutazioni dei diversi fattori di valutazione (obiettivi, performance organizzativa, comportamenti organizzativi), ponderate con il rispettivo peso (50, 20, 30), mentre la valutazione complessiva dei responsabili di P.O. è determinata dalla somma delle valutazioni dei diversi fattori di valutazione (obiettivi, performance organizzativa, comportamenti organizzativi), ponderate con il rispettivo peso (60, 10, 30).

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. Si rammenta che ai fini della valutazione dei comportamenti dei dirigenti il SMVP comprende il fattore "Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi", per incentivare la differenziazione da parte dei dirigenti della valutazione del personale assegnato.

Si evidenzia 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.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 aprile 2022 n. 34 sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente. Contestualmente sono stati attribuiti al Segretario generale gli obiettivi da conseguire per il 2022. A seguire, in coerenza con le disposizioni del Regolamento di organizzazione dell'Assemblea legislativa e con quelle del SMVP, il Segretario generale ha provveduto ad assegnare ai dirigenti gli obiettivi per il medesimo anno, con provvedimento 27 maggio 2022 n. 61.

Si dà atto che l'articolo 5 del Regolamento di contabilità adottato con deliberazione dell'Assemblea legislativa 23 febbraio 2021, n. 114, 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 (ora confluito nel PIAO).

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.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Tutti i Servizi, in considerazione dello slittamento dei tempi per l'assegnazione degli obiettivi annuali rispetto alla tempistica prevista dal SMVP, in correlazione alle tempistiche di prima applicazione delle disposizioni normative relative al PIAO, hanno effettuato un monitoraggio alla data del 30 settembre 2022 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.

I report finali di valutazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2022 da parte del Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim, e della Dirigente dell'Assemblea legislativa sono stati acquisiti rispettivamente al protocollo n. 20230001814 del 10.03.2023 e n.20230001496 del 27.02.2023. Allo stato attuale si può ritenere che la valutazione delle figure professionali verrà effettuata nel corso del mese di maggio 2023 al fine di concludere il ciclo di valutazione entro il successivo giugno.

Infrastruttura di supporto

Alla posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali 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.

La posizione attuale è stata istituita a decorrere dal 1° maggio 2021 presso il Servizio Risorse e Sistema informativo. L'incarico in essere è stato conferito con provvedimento del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 333/2021.

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.

Nel corso del 2022 l'Amministrazione ha provveduto ad individuare un nuovo fornitore di servizi informatici inerenti alla gestione della sezione.

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.

Nel corso del 2022 sono stati realizzati i massimari del Co.Re.Com. e del Difensore civico, con strutturazione di apposite banche dati, che costituiscono, se non proprio uno standard, un punto di riferimento per gli utenti interni e per quelli esterni.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Con riferimento alla standardizzazione di processi e procedimenti, oltre a rinviare a quanto evidenziato nella precedente relazione, si rileva quanto segue:

- è stata approvato il Piano di transizione digitale dell'Ente ed è stata avviata l'attuazione delle attività ivi contenute;
- è stato avviato l'utilizzo dei nuovi programmi gestionali per la tenuta della contabilità e la gestione del personale, il quale ultimo include anche il fascicolo elettronico del personale, l'inoltro e gestione di richieste del personale (ferie, permessi, ecc.), dell'organigramma, degli obiettivi e valutazione performance (modulo, quest'ultimo, non ancora attivato dalla software house nel corso del 2022);
- in ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di gestione informatica dei documenti amministrativi e delle Linee Guida Agid, l'Assemblea legislativa ha acquisito e messo gradualmente in uso un sistema di gestione informatica dei documenti e dei procedimenti amministrativi integrato con il protocollo e l'albo on-line, che permette la gestione automatizzata dell'attività amministrativa;
- sono, inoltre, in vigore le istruzioni per la gestione coerente ed uniforme delle attività di produzione documentale, di registrazione di protocollo e di tenuta degli archivi (cartacei e digitali);
- è stata svolta attività formativa propedeutica all'introduzione di logiche di qualità.

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 D.Lgs. n. 150/2009, 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 2022 l'OIV si è rapportato in via continuativa con la struttura, utilizzando sia modalità da remoto che riavviando gli incontri in presenza in considerazione del termine dell'emergenza pandemica.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

Tutti i Servizi hanno effettuato un monitoraggio alla data del 30 settembre 2022 sullo stato di avanzamento degli obiettivi redigendo una relazione sulla loro attuazione. L'OIV ha monitorato lo stato di avanzamento degli obiettivi attraverso tali relazioni ed il confronto costante con gli uffici ed il Segretario Generale.

- 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). Si osserva che ANAC al momento non ha ancora pubblicato tale documentazione.

- 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, rete integrata con provvedimenti del Segretario generale nn.45/2021 e 134/2022, 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 2022, tra l'altro, ha proseguito la mappatura per fasi di alcuni processi del PTPC ai fini di procedere gradualmente all'analisi qualitativa del rischio.

Montecatini Terme, 27 aprile 2023

L'OIV

Riccardo Narducci