



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 2021 -

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Premessa

Con deliberazione 1° febbraio 2021 n. 15 (Ciclo della performance 2021-2023 - Fase di programmazione: determinazioni), nelle more dell'adozione del bilancio di previsione e del bilancio gestionale e della completa definizione del nuovo assetto organizzativo, l'Ufficio di presidenza ha rinviato l'adozione del Piano della performance 2021-2023 all'approvazione dei documenti ad esso propedeutici.

Il Piano della Performance 2021-2023, con l'individuazione degli obiettivi 2021, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione 7 aprile 2021 n. 38, unitamente all'allegato aggiornamento del Piano di azioni positive, ed è stato successivamente integrato con deliberazione n. 40 del 14 aprile 2021, di approvazione del POLA.

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 2018, aveva avviato la sperimentazione del lavoro agile, coinvolgendo il 10% dei dipendenti. La disciplina adottata con DUP n. 398/2018, è stata dapprima modificata con DUP 29 marzo 2021 n. 36, stabilendo che il lavoro agile, ai sensi della stessa, fosse applicabile al decadere dello stato emergenziale e comunque al termine dell'attivazione del lavoro agile in modalità semplificata, determinato dalle norme pro tempore vigenti, previa sottoscrizione degli accordi individuali. Dopo l'approvazione del POLA con la citata DUP 14 aprile 2021 n. 40, con deliberazione del 7 settembre 2021 n. 88, l'Ufficio di presidenza, tenuto conto delle misure adottate dall'Amministrazione finalizzate al contenimento dell'emergenza Covid-19 e della possibilità di assicurare una maggiore presenza in sede dei dipendenti, ha approvato un'ulteriore modifica della Disciplina del lavoro agile per il personale dell'Assemblea legislativa dell'Umbria e ha disposto che, nelle more della stipula degli accordi individuali, il lavoro agile potesse continuare a svolgersi temporaneamente in forma semplificata, nel rispetto del contingente massimo di ore settimanali previsto nella Disciplina; a seguito di apposito avviso, il lavoro agile in modalità ordinaria, previa stipula degli accordi, è stato attuato a partire dal mese di novembre.

L'intero ciclo della performance, anche per l'anno 2021, 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 proceduto – 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

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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) La struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2020, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 1° aprile 2016 n. 103 e smi. (con il seguente assetto delle posizioni dirigenziali: Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei; Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti; Servizio Risorse e Sistema informativo; Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione) è stata confermata fino al 31 gennaio 2021.

A decorrere dal 1° febbraio 2021, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 20 gennaio 2021 n. 6, è stato approvato un nuovo assetto organizzativo di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa, prevedendo in particolare quanto segue: 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.; sono state approvate nuove declaratorie delle competenze di quest'ultimo Servizio e del Servizio Risorse e Sistema informativo.

Facendo seguito a quanto disposto con DUP n. 6/2021, dal 1° febbraio 2021 è stato conferito l'incarico di dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.; dalla medesima data ad altro dirigente è stato conferito l'incarico di direzione del Servizio Risorse e Sistema informativo, successivamente prorogato fino al termine dell'anno. Si rammenta che, con la sopra citata DUP n. 103/2016, era stata confermata la posizione dirigenziale Dirigente professionale Organizzazione (vacante), istituita con precedente deliberazione n. 185/2011; con deliberazione 21 luglio 2021 n. 76, ne sono state modificate le competenze e la denominazione in "Dirigente professionale Innovazione amministrativa". Successivamente, con deliberazione 29 novembre 2021 n. 114, sono state modificate le declaratorie delle competenze del Servizio Risorse e Sistema informativo. 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 (il cui incarico è stato nel frattempo prorogato con deliberazione n. 103 del 2021 fino al termine dell'XI legislatura) è stato conferito l'incarico di dirigente ad interim del Servizio di che trattasi.

Nel corso del 2021 sono stati posti in essere vari interventi organizzativi sull'assetto di livello non dirigenziale, conseguenti in primo luogo all'approvazione della DUP n. 6/2021. Con decorrenza 1° maggio 2021 l'assetto della microstruttura è stato complessivamente rivisto e sono stati conferiti i nuovi incarichi di posizione organizzativa, all'esito di procedura selettiva; altri interventi, infine, si sono resi necessari in conseguenza della DUP n. 114/2021, con decorrenza 1° gennaio 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 2021.

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 2021 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. In questo contesto:

- con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 7 aprile 2021 n. 38, è stato approvato l'aggiornamento del Piano di Azioni positive dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria;
- con nota protocollo n. 20220001663 dell'8 marzo 2022, il Presidente del CUG, facendo seguito alla relazione dell'Amministrazione protocollo n. 20220001340 del 22 febbraio 2022, 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%.

A partire dall'esercizio 2021, 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 sulla produttività erogata in termini di performance organizzativa, secondo la ripartizione contrattata nel fondo, del personale delle categorie.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

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 trova 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 è stata applicata a partire dal 2021, a seguito della valutazione della performance del personale riferita al 2020.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 7 aprile 2021, n. 38, di adozione del Piano della performance per il triennio 2021-2023, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente. Contestualmente sono stati attribuiti al Segretario generale gli obiettivi da conseguire per il 2021. 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 20 aprile 2021, n. 46.

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, il cui articolo 5, in particolare, stabilisce che il Segretario generale assegni ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'adozione degli atti e provvedimenti

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

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.

Tutti i Servizi, in considerazione dello slittamento dei tempi per l'assegnazione degli obiettivi annuali rispetto alla tempistica prevista dal SMVP, hanno effettuato un monitoraggio alla data del 30 luglio 2021 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 2021 da parte dei dirigenti sono stati acquisiti al protocollo 20220000749 del 31 gennaio 2022 e protocollo n. 20220001445 del 15 marzo 2022. Il Segretario generale, infine, ha inoltrato il proprio report all'OIV con nota protocollo n. 20220002842 del 26 aprile 2022.

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. Una posizione con analoghe competenze e denominazione è stata istituita presso il Servizio Risorse e Sistema informativo, a decorrere dalla medesima data. 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.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

Nel corso del 2021, per quanto concerne l'assistenza agli organismi interni dell'Assemblea legislativa, è proseguita, analogamente all'annualità 2020, la raccolta sistematica delle prassi e delle procedure operative concernenti l'attività, in particolare, delle Commissioni consiliari e dell'Aula. A tale fine, partendo dall'articolato del Regolamento interno, in corrispondenza delle singole norme prese in esame, sono stati segnalati i pareri resi, le note, le prassi e le principali problematiche riscontrate.

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

- nell'ambito del Progetto S.I.A.L. "Nuovo sistema informativo dell'Assemblea legislativa", facendo seguito alla relazione del gruppo di lavoro sullo stato di avanzamento delle attività e sulla pianificazione delle attività conseguenti, è stato proceduto al riuso di specifici software di protocollo e documentale, idonei per le Assemblee legislative, individuati sull'apposita piattaforma (Marketplace del riuso Developers Italia: sito internet AGID). Il riuso è stato realizzato per il tramite di apposito atto negoziale con il Consiglio regionale della Regione Puglia;
- è stato nominato il RTD con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 39/2021 e costituito l'Ufficio per la transizione al digitale;
- sono stati acquisiti 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.

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,

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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 2021 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.

Tutti i Servizi hanno effettuato un monitoraggio alla data del 30 luglio 2021 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 ha pubblicato solo in data 28 aprile us. la delibera 13 aprile 2022 n.201, che fissa la rilevazione al 31 maggio pv. e l'attestazione al 30 giugno pv.

- 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 2021 ha proseguito la mappatura per fasi di alcuni processi del PTPC ai fini di procedere gradualmente all'analisi qualitativa del rischio.

Montecatini Terme, 29 aprile 2022

L'OIV

Riccardo Narducci