



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 2019 -



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 22 febbraio 2018 prot. n. 3536, 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. 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 22 luglio 2013 n. 360. 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 (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).

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". Con nota protocollo n. 6437 del 24 dicembre 2019, l'Assemblea legislativa ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri l'intenzione di procedere alla revisione del Sistema nel corso del 2020, per le motivazioni espresse all'OIV nella nota protocollo 13 dicembre 2019 n. 6185, ovvero all'esito della conclusione delle attività avviate nell'ambito del Progetto ReformAttiva. Le attuali



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

risultanze di tale progetto, incentrato per lo più sulle organizzazioni degli enti locali, si ritiene che possano tuttavia fornire un limitato apporto per la rivisitazione del Sistema.

Al riguardo si evidenzia che il sottoscritto, con parere acquisito al protocollo dell'Assemblea legislativa 19 dicembre 2019 n. 6344, aveva ravvisato la necessità di definire l'aggiornamento del Sistema in modo che lo stesso fosse applicabile già a partire dal processo di valutazione per l'anno 2020.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria Covid-19 che ha determinato uno slittamento delle tempistiche dei procedimenti amministrativi, una riformulazione delle modalità organizzative dell'Ente e, comunque, una maggior attenzione verso quelle attività di più diretto ausilio, appunto, all'emergenza, si può ritenere ora adeguato l'obiettivo di approvare entro l'anno 2020 il nuovo SMVP per una sua piena applicazione a partire dal 2021.

A tal fine è quindi opportuno che l'Ente definisca appropriati tempi e modalità per la definizione del necessario aggiornamento in correlazione con la revisione di altri strumenti programmatori e regolamentari come appresso suggerito.

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.

Nella rivisitazione ed aggiornamento del Sistema occorrerà introdurre nuove modalità di determinazione della performance organizzativa di Ente e, a cascata, di struttura organizzativa complessa, fondate su elementi predefiniti ed oggettivamente misurabili; a tal fine può essere considerato quanto già adottato anche da altre assemblee regionali.

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. Nell'aggiornamento del Sistema occorrerà tener conto di quanto indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" n. 4/2019.

Per quanto concerne la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea l'OIV vi provvede per l'esercizio 2019 anche in base a report inerenti gli obiettivi specifici



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

Lo stesso articolo prevede che, nella valutazione, si tenga 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 4 dicembre 2017 n. 280, aveva 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. Con deliberazione 28 novembre 2018 n. 398, l'Ufficio di presidenza ha adottato il Piano per l'utilizzo e la disciplina del lavoro agile per il personale dell'Assemblea legislativa. I Servizi, nel corso del 2019, sono stati coinvolti nelle attività propedeutiche alla sperimentazione. L'avviso finalizzato all'avvio della sperimentazione è stato approvato con provvedimento del Segretario generale 1° ottobre 2019 n. 63. I dipendenti ammessi sono stati individuati con provvedimento del Segretario generale n. 112 dal 31 dicembre 2019. A seguito della stipula degli accordi individuali, la sperimentazione del lavoro agile è stata concretamente avviata nel gennaio 2020. L'aggiornamento del Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, adottato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 14 del 31 gennaio 2020, contestualmente al Piano della performance (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 13 del 31 gennaio 2020), in conformità a quanto previsto dalla direttiva n. 2 del 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), ha confermato le aree di intervento enucleate nel precedente Piano, ovvero: sviluppo professionale e benessere lavorativo, work & life balance - conciliazione dei tempi, promozione delle pari opportunità e contrasto delle discriminazioni. Con nota 2 marzo 2020 prot. n. 2045, l'Amministrazione ha trasmesso al CUG le informazioni previste dalla citata direttiva. Il CUG non ancora inoltrato all'OIV la propria relazione in merito, in quanto ha temporaneamente rimandato i propri incontri a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Si dà atto che, con provvedimenti del Segretario generale nn. 35, 36, 46 e 53 del 2020, in deroga temporanea alla disciplina del lavoro agile vigente nell'Amministrazione di cui alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 398/2018, fino alla data del 17 maggio 2020, salvo diverse determinazioni, e comunque entro il periodo di permanenza dello stato di emergenza sul territorio nazionale di cui alla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, è stato autorizzato lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile in forma semplificata del personale, così come previsto dalle vigenti disposizioni relative alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

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/risultati), con un'incidenza pari al 70%, e valutazione dei comportamenti organizzativi, con un'incidenza pari al 30%.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

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, già dallo scorso anno, si sono detti favorevoli ad attribuire i giudizi con ponderazione, anche nell'ambito della IV fascia di giudizio (equivalente ad un punteggio maggiore di 92/100).

Processo di attuazione del ciclo della performance

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 4 febbraio 2019 n. 16, contestualmente all'adozione del Piano della performance per il triennio 2019-2021, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente per l'anno 2019. 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 2019, con deliberazione 15 febbraio 2019 n. 18.

In considerazione degli obiettivi allo stesso attribuiti, il Segretario generale, con provvedimento 14 marzo 2019 n. 3, ha assegnato ai dirigenti dell'Assemblea legislativa gli obiettivi da perseguire per l'anno 2019. Tuttavia, a seguito della riorganizzazione dell'assetto di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 26 marzo 2019 n. 31, e dei relativi interventi sull'assetto di livello non dirigenziale approvati con provvedimento del Segretario generale 29 marzo 2019 n. 4, lo stesso Segretario, con provvedimento 19 aprile 2019 n. 8, ha provveduto alla revisione degli obiettivi già assegnati ai dirigenti. 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 hanno effettuato, nel corso dell'anno, i monitoraggi previsti sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, 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 2019, tra il mese di marzo e aprile del corrente anno.

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° luglio 2019 (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 54 del 27 giugno 2019), e che, con l'avvio della XI legislatura, è stato



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

nuovamente incaricato, con deliberazione 6 dicembre 2019 n. 95. Nei primi mesi dell'anno, l'attuale Segretario generale ha ricoperto l'incarico di Dirigente del Servizio Legislazione e Affari europei, la cui denominazione è stata modificata in Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei con la citata deliberazione n. 31 del 2019, contestualmente alla soppressione del Servizio Commissioni e Supporto al Consiglio delle Autonomie locali (di cui era stato incaricato dirigente ad interim, con deliberazione 4 febbraio 2019 n. 10, l'allora Segretario generale in carica). Con deliberazione 27 giugno 2019 n. 57, al Segretario generale in carica è stato conferito l'incarico dirigenziale ad interim del medesimo servizio, successivamente prorogato con deliberazione 30 marzo 2020 n. 54.

Il precedente Segretario generale, incaricato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 dicembre 2018 n. 407, è rimasto in carica dal 1° gennaio al 30 giugno 2019, ed è attualmente collocato a riposo.

Da ciò consegue che le attività di valutazione della dirigenza e del personale direttamente assegnato nel corso del 2019 al Segretario generale, possono essere svolte dall'attuale Segretario, tenendo anche conto del report prodotto dal suo predecessore, nonché delle relazioni di monitoraggio e delle relazioni finali dei dirigenti, oltre che della diretta osservazione delle attività svolte nel corso del secondo semestre del 2019.

Per quanto concerne la valutazione dello stesso (cioè dell'attuale) Segretario come Dirigente ad interim nel 2019, per evitare conflitti d'interesse è stato definito, concordemente con l'OIV, che la sua scheda di valutazione sia predisposta dall'OIV, quale valutatore di ultima istanza, e trasmessa all'Ufficio di presidenza per la valutazione finale.

In merito alla valutazione del precedente Segretario generale, in carica nel primo semestre, l'OIV provvederà a definire la proposta di valutazione, da presentare all'Ufficio di Presidenza, sulla base della relazione sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati allo stesso valutato alla data del 30 giugno.

Si dà atto, inoltre, che la Dirigente del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti risulta collocata a riposo dal 1° settembre 2019, e l'attuale Segretario generale provvederà a definirne la valutazione, anche sulla base della relazione sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla stessa valutato alla data del 31 agosto. L'incarico di responsabile del Servizio di che trattasi è stato conferito ad interim al Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo, con deliberazione 12 settembre 2019 n. 68, e successivamente prorogato con deliberazione del 30 marzo 2020 n. 53.

Allo stato attuale, risulta, infine, che i dirigenti avvieranno la valutazione dei dipendenti loro assegnati nel mese di maggio.

Infrastruttura di supporto

Con provvedimento del Segretario generale 3 dicembre 2018 n. 58, è stata istituita (nell'ambito del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione) la posizione organizzativa

113

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

professionale Ciclo della performance e relazioni sindacali, il cui incarico è stato conferito all'esito della procedura selettiva indetta dal Segretario generale con provvedimento 4 dicembre 2018 n. 59.

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. Permane l'assenza 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

È 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. Al riguardo risulta che nel corso del 2019 è stato dato corso ad un'analisi finalizzata al miglioramento del processo legislativo; a seguito di uno specifico intervento formativo nel mese di settembre, è stato elaborato il Report conclusivo di "Analisi del processo legislativo".

Con riferimento all'informatizzazione delle attività, si rileva che il Progetto S.I.A.L. "Nuovo sistema informativo dell'Assemblea legislativa", approvato dall'UP con deliberazione 5 dicembre 2016 n. 178, è ancora in corso di esecuzione. Come evidenziato nel P.T.P.C. 2020-2022, il medesimo è in "fase di affinamento e messa a punto con il coinvolgimento degli utenti finali, affinché possano essere messi in esercizio dapprima in parallelo con i software precedenti, allo scopo di consentire il loro apprendimento ottimale, e subito dopo in sostituzione definitiva di questi ultimi".

Con riferimento alla standardizzazione di processi e procedimenti, così come evidenziato anche nel P.T.P.C., risulta quanto segue:

- è standardizzata ed informatizzata l'attività di ragioneria, bilancio e processo legislativo;
- per quanto riguarda l'attività di conciliazione e di definizione delle controversie del Co.Re.Com., la procedura è standardizzata ed informatizzata e 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);
- la Sezione Economato e Provveditorato ha standardizzato l'attività di competenza della sezione;



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- sono stati standardizzati alcuni atti relativi agli istituti contrattuali inerenti alla gestione del personale;
- alla standardizzazione di ulteriori atti stanno lavorando il Servizio Risorse e Sistema informativo e la Sezione Assistenza agli organi.

Inoltre, si rileva che, con nota protocollo 22 ottobre 2019 n. 5265, il Segretario generale ha costituito un gruppo di lavoro per la revisione dei regolamenti degli atti amministrativi e di contabilità.

Riguardo al regolamento di contabilità, in particolare, si evidenzia la necessità che con la sua revisione siano definite le più opportune modalità di correlazione fra obiettivi assegnati ai dirigenti e risorse attribuite a ciascun obiettivo, per superare quella che risulta, al momento, una fra le maggiori criticità riscontrabili nel sistema di programmazione dell'Ente.

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.

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.

Nel corso del 2019 l'OIV ha effettuato un periodico monitoraggio (con cadenza sostanzialmente bimestrale) sullo stato di raggiungimento degli obiettivi con colloqui con il Segretario generale ed i dirigenti tenuti presso la sede dell'Ente e con l'acquisizione, a novembre, di un report strutturato da parte di ciascun dirigente. Si evidenzia come tutti i servizi abbiano effettuato, nel corso dell'anno, i monitoraggi previsti sullo stato di avanzamento degli obiettivi.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Trasparenza

Si fa presente che ANAC (comunicato 12.03.2020), in relazione all'emergenza sanitaria Covid-19, ha stabilito che gli OIV sono tenuti ad attestare la pubblicazione dei dati al 30 giugno 2020 e non più al 31 marzo 2020, attestazione da pubblicare entro il 31 luglio 2020.

Anticorruzione

Si rileva che con provvedimento del Segretario generale 21 ottobre 2019 n. 78, è stato costituito un gruppo di lavoro per l'aggiornamento del P.T.P.C. e, facendo seguito alle attività svolte nel 2019, con provvedimento 30 dicembre 2019 n. 111, è stata costituita la rete dei referenti per le attività da svolgere nel corso del 2020.

Montecatini Terme, 30 aprile 2020

L'OIV
Richard Narducci