



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 2023 -



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Premessa

L'individuazione degli obiettivi 2023 è avvenuta dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 7 del 30 gennaio 2023, successivamente modificati ed integrati con deliberazioni n. 22 del 20 marzo 2023 e n. 104 dell'11 settembre 2023, quale parte costituente del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria.

Si ritiene dare evidenza a quanto segue:

1) L'Assemblea legislativa ha ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del SMVP con deliberazione n. 103 del 28 dicembre 2022, previo parere favorevole del sottoscritto, con modifiche applicabili per l'esercizio 2023.

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 (vacante).

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, tuttora in essere.

Inoltre, si dà atto che la posizione Dirigente professionale Innovazione amministrativa è rimasta vacante per tutto il 2023. Con provvedimento del Segretario generale n. 11 del 2 febbraio 2022 è stato indetto un concorso pubblico per n. 1 unità di Dirigente a tempo indeterminato, per la medesima posizione dirigenziale; tuttavia, la procedura di che trattasi è ancora in fase di espletamento.

Si precisa che l'incarico dirigenziale di responsabile del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com., in essere per tutto il 2023, è scaduto in data 31 gennaio 2024 e che, con provvedimento del Segretario generale n. 3 del 10 gennaio 2024, è stata attivata apposita procedura di avviso per il conferimento del nuovo incarico (assegnato con DUP n. 2 del 30 gennaio 2024, a decorrere dal 1° febbraio 2024).

3) Le modalità di prima applicazione all'esercizio 2023 dell'art. 4-bis, D.L. n.13/2023, alla luce delle precisazioni fornite dalla circolare n.1/2024 DFP/RGS, in merito al rispetto all'incidenza dei tempi medi di pagamento negli obiettivi dirigenziali, sono state oggetto della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 29 aprile n.39.

Per l'anno 2024, nelle more della revisione del SMVP, in applicazione della citata disposizione sono stati assegnati specifici obiettivi ai Dirigenti e al Segretario generale.

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 2023.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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 2023 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.

L'ultimo aggiornamento del SMVP stabilisce che a ciascuno degli elementi di valutazione della salute organizzativa dell'Amministrazione, se valutabili per l'anno considerato, sia attribuito un giudizio sintetico, espresso su una scala pentenaria.

Nella valutazione della performance organizzativa, tanto nel SMVP previgente quanto nel suo ultimo aggiornamento, si tiene conto del perseguimento da parte dell'Assemblea legislativa del raggiungimento delle politiche di pari opportunità, desumibile anche dai contenuti della relazione annuale dell'Amministrazione e della relazione del CUG, di cui alla direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

A tal riguardo si precisa che il Piano di azioni positive, come da vigenti disposizioni normative, è confluito nella sottosezione Performance del PIAO approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 7 del 2023, di cui costituisce un apposito paragrafo. Nel PIAO è descritto anche lo stato di attuazione del lavoro agile, che nel nuovo SMVP non costituisce più un elemento di valutazione a sé stante, ma la cui promozione è ricompresa nelle azioni positive per il triennio 2023-2025, riferite all'area di intervento "Work & Life Balance – Conciliazione dei tempi".

La relazione dell'Amministrazione di cui alla direttiva n. 2 del 2019 è stata acquisita al protocollo n. 20240001818. Con nota protocollo n. 20240001943 del 7 marzo 2024 il Presidente del CUG ha inoltrato all'OIV la Relazione del Comitato anno 2024 sulla situazione del personale anno 2023 ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.

Nella valutazione della performance organizzativa, si tiene conto anche del grado di soddisfazione degli stakeholder (in base alle analisi di volta in volta svolte o ad eventuali comunicazioni pervenute all'organismo medesimo). A tal riguardo, l'ultimo aggiornamento del SMVP ha previsto l'attivazione di una casella di posta dedicata per eventuali segnalazioni all'OIV, che l'Amministrazione ha attivato nel corso del primo semestre del 2023; nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni.

In continuità con il precedente aggiornamento, il giudizio sulla performance dell'ente nel suo complesso può dirsi positivo a fronte di una valutazione pari ad almeno 70/100.

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



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Performance individuale

In base al SMVP la valutazione complessiva della performance del personale non titolare di incarico di livello non dirigenziale, 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 la valutazione della performance organizzativa incide direttamente sulla valutazione complessiva di dirigenti e responsabili di posizione di livello non dirigenziale (o titolari di incarichi di EQ), 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 aree (ex 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 titolari di incarichi di EQ 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, 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 responsabili di struttura, il SMVP comprende il fattore "Capacità di sviluppo, motivazione e valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi", per incentivare la differenziazione da parte dei dirigenti della valutazione del personale assegnato.

Al fine di garantire l'omogenea applicazione dei criteri di valutazione nell'ambito delle differenti strutture dell'Amministrazione, l'ultimo aggiornamento del SMVP prevede specifici incontri di calibrazione. La compilazione delle schede è preceduta da un Comitato di direzione, volto a mitigare il rischio di valutazioni fondate su applicazioni disomogenee della metodologia e a stimolare la differenziazione dei giudizi. L'OIV viene sentito per gli aspetti metodologici. Le valutazioni possono essere sottoposte al vaglio del medesimo Comitato, per il tramite dei suoi componenti, al fine di verificare se esse risultano omogenee e coerenti tra loro e rispettose del principio di differenziazione.

Si evidenzia che l'articolo 8 del CCDI per il personale non dirigenziale dell'Assemblea legislativa sottoscritto il 28 dicembre 2023 prevede la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, di cui all'articolo 81 del CCNL del 16 novembre 2022, stabilendo che sia attribuita al 5% del personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione, nella misura del 30% del valore



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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

Nel PIAO approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 7 del 30 gennaio 2023 sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente per il triennio 2023-2025. Contestualmente sono stati attribuiti al Segretario generale gli obiettivi da conseguire per il 2023. 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 n. 47 del 28 febbraio 2023.

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 un monitoraggio alla data del 30 giugno 2023 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. In considerazione del buon livello di avanzamento degli obiettivi assegnati, d'intesa tra OIV e Amministrazione, si è ritenuto non necessario effettuare un secondo monitoraggio al 30 settembre.

I responsabili di livello non dirigenziale hanno relazionato in merito ai risultati conseguiti al 31 dicembre 2023 nel corso del mese di gennaio 2024, con la stessa tempistica indicata per il monitoraggio della sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO.

I report finali di valutazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2023 da parte del Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, e della Dirigente del Servizio Valutazione, Controllo e Co.Re.Com. dell'Assemblea legislativa sono stati acquisiti rispettivamente al protocollo n. 20240001783 del 01.03.2024 e n. 20240001534 del 22.02.2024 e inoltrati all'OIV dalla struttura di supporto.

Il report sul grado di attuazione degli obiettivi specifici dell'Assemblea, finalizzato alla valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2023, è stato trasmesso all'OIV con PEC del 15.04.2024 prot. n. 20240002875.

Allo stato attuale si può ritenere che la valutazione delle figure professionali verrà effettuata nel corso del mese di maggio 2024 al fine di concludere il ciclo di valutazione entro il successivo giugno. Nell'anno 2024, sarà avviato l'utilizzo delle funzionalità dell'apposito applicativo per la compilazione delle schede di valutazione del personale non dirigenziale per l'anno 2023 e l'erogazione della produttività.

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.



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

Nelle more dell'imminente revisione dell'assetto organizzativo di livello non dirigenziale dell'Assemblea legislativa, l'incarico in essere è stato prorogato fino al 15 maggio 2024, con determinazione dirigenziale n. 243 del 12 marzo 2024.

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 nuove misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", con una nuova sezione AT pubblicata nel settembre 2023. Si precisa che nel 2023 la gestione del portale è stata affidata a società esterna.

Il portale amministrazione trasparente è stato revisionato anche al fine di consentire l'adempimento degli obblighi di pubblicità previsti dal nuovo codice dei contratti pubblici, tra cui il collegamento ipertestuale alla BDNCP.

Nella sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO (che assorbe i contenuti del PTPC ai sensi delle vigenti disposizioni) sono indicati i soggetti responsabili dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013. Nell'allegato 8 del PIAO 2023-2025, approvato con DUP n. 7/2023, è contenuto l'elenco degli obblighi di pubblicazione, con indicazione dei rispettivi responsabili di livello dirigenziale.

Si precisa che, nel paragrafo 5.1 della medesima sottosezione del PIAO 2024-2026 approvato con DUP n. 3/2024, in base all'attuale assetto organizzativo, ciascun dirigente è indicato come responsabile dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione degli atti, documenti, dati e informazioni rientranti nella sua competenza ed anche il Segretario generale è responsabile della pubblicazione di alcuni atti e informazioni; il personale abilitato alle pubblicazioni nel portale di Amministrazione Trasparente riceve una specifica autorizzazione a pubblicare e le abilitazioni vengono verificate almeno annualmente secondo le indicazioni date dal RPCT.

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.

Per quanto riguarda le attività finalizzate al miglioramento continuo delle funzioni di supporto agli organi assembleari e della qualità dei servizi erogati dagli organi di garanzia istituiti presso l'Assemblea legislativa, nel corso del 2023 è stata avviata la sperimentazione di iniziative di stakeholder engagement nell'ambito delle attività del Co.Re.Com. e del Difensore civico e nella funzione di valutazione delle politiche regionali.

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



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- nel corso del 2023 il sistema di gestione documentale Didoc è stato implementato con il workflow relativo alle determinazioni dirigenziali. Ai fini dello sviluppo delle funzionalità del software di gestione documentale, è stato analizzato il flusso delle determinazioni dirigenziali e sono stati predisposti ed approvati, con provvedimento del Segretario generale n. 64/2023, i relativi modelli. Il modulo è stato rilasciato a luglio e, dopo un periodo transitorio, è stato messo a regime il 7 novembre. A decorrere da tale data le determinazioni dirigenziali vengono redatte esclusivamente all'interno del sistema documentale in quanto in tale sede è generata la numerazione della serie archivistica.
- nel medesimo anno è stato svolto un lavoro propedeutico all'istituzione dell'Albo on-line e alla sua integrazione con il sistema di gestione documentale, ai fini della pubblicazione degli atti aventi effetto di pubblicità legale, ai sensi dell'art. 32 della L.R. n. 69/2009 (cfr. delibera UP 30 gennaio 2024 n. 4).
- con circolare interna del Segretario generale è stata aggiornata la procedura operativa per la richiesta di acquisto di beni e servizi inferiori ad euro 40.000,00 ai sensi dell'articolo 12 del regolamento interno di contabilità e per l'individuazione e la nomina dei responsabili del trattamento di cui all'articolo 28 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) di cui alle circolari nn.1 e 3 del 2021.

Controlli interni

Si dà atto che, con provvedimento del Segretario generale n. 101 del 27 marzo 2024, è stato costituito, in attuazione del PIAO 2024-2026 dell'Assemblea legislativa e degli atti di assegnazione degli obiettivi al personale dirigenziale e non dirigenziale, uno specifico gruppo di lavoro per l'implementazione del sistema dei controlli interni.

Nel 2023 l'Amministrazione ha avviato l'individuazione di criteri ed indicatori comuni per lo svolgimento del monitoraggio dell'attuazione/mantenimento delle misure anticorruzione e sugli obblighi di pubblicazione, in parallelo alle attività svolte in seno al Gruppo di lavoro costituito presso la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, nell'ambito di uno specifico gruppo di lavoro.

In attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.114 del 25.09.2023, l'Assemblea legislativa ha attivato e disciplinato la gestione del nuovo canale informatico di segnalazione interna degli illeciti (cd. whistleblowing).

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 delle posizioni di livello non dirigenziale e della produttività collettiva al personale della aree (ex categorie).



L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, in conformità a quanto disposto dall'art. 14, c. 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 2023 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.

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 giugno 2023 sullo stato di avanzamento degli obiettivi redigendo una relazione sulla loro attuazione. L'OIV ha monitorato direttamente lo stato di avanzamento degli obiettivi (cfr. verbale del 7 settembre 2023), anche attraverso il confronto costante con la struttura ed il Segretario Generale.

- Trasparenza

L'OIV ha proceduto, secondo quanto allo stesso assegnato dalla normativa e da ANAC, ai controlli di sua spettanza in materia di trasparenza (griglia, attestazione e scheda di sintesi su piattaforma ANAC).

- Anticorruzione

La relazione annuale del RPCT è pubblicata in AT.

A partire dal 2023, d'intesa con l'OIV, l'Amministrazione ha integrato le tempistiche di monitoraggio degli obiettivi di performance e di attuazione delle misure relative ad anticorruzione e trasparenza.

Si dà atto che nel corso del 2023 sono stati assegnati alla struttura specifici obiettivi in materia di anticorruzione.

Pescia, data della firma digitale

L'OIV

Riccardo Narducci