



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 2024 -

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Premessa

Gli obiettivi 2024 sono stati stabiliti dal PIAO, sottosezione Performance, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 3/2024, integrato con deliberazioni nn. 65/2024, 71/2024, 83/2024 e 84/2024.

Si ritiene dare evidenza a quanto segue:

1) L'OIV (cfr. comunicazione del 22 gennaio 2024) ha fatto presente che l'art. 4-bis, c.2, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, conv. dalla legge n. 41/2023, incide, in generale, sulla programmazione operativa delle PA e, quindi, anche dell'Assemblea Legislativa, e che la circolare allo stesso relativa n.1 del 3 gennaio 2024 del MEF-RGS e DFP, considera una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per adeguarlo alla citata novella normativa. Si dà atto che l'Assemblea, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 5 novembre 2024 n. 91, ha aggiornato il SMVP con disposizioni integrative e modificative che sono applicate "a partire dal ciclo della performance 2025-2027, ad eccezione di quanto previsto nel paragrafo 18, avente ad oggetto le disposizioni relative al rispetto dei tempi medi di pagamento, applicabile anche per la valutazione delle prestazioni dell'anno 2024 del Segretario generale e dei dirigenti assembleari responsabili del pagamento delle fatture commerciali". Si precisa che, nelle more della sopra citata revisione del SMVP, per l'anno 2024 sono stati assegnati ai predetti Dirigenti e al Segretario generale specifici obiettivi relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento.

2) Per quanto attiene alla struttura organizzativa, si dà atto che nel corso del 2024:

- il Segretario generale in carica ha ricoperto ad interim l'incarico di dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo;
- il nuovo incarico di responsabile del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. è stato conferito con DUP n. 2 del 30 gennaio 2024, a decorrere dal 1° febbraio 2024;
- la posizione Dirigente professionale Innovazione amministrativa, a seguito di espletamento di procedura concorsuale, è stata ricoperta con decorrenza 1° settembre 2024 (incarico conferito con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 67 del 28 agosto 2024).

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 21 del 25 febbraio 2025 (Modifica dell'assetto di livello dirigenziale della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria), a decorrere dal 3 marzo 2025, è stato modificato l'assetto organizzativo di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa. Il nuovo incarico di Segretario generale è stato conferito con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 16 del 17 febbraio 2025, con decorrenza 3 marzo 2025 e fino al termine della XII legislatura.

L'attuale assetto organizzativo di livello dirigenziale prevede, oltre al Segretario generale, n. 3 posizioni:

- Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.;
- Servizio Giuridico, Risorse finanziarie e Sistema informativo (incarico di responsabile conferito con DUP n. 27 del 28 febbraio 2025);
- Dirigente professionale Innovazione amministrativa.

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 2024, approvato con DUP n. 103 del 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 provvede per l'esercizio 2024 anche in base ai report inerenti agli obiettivi specifici dell'Amministrazione, presentati dagli uffici, e tenuto conto degli elementi di riferimento disponibili in base ai quali definire la misura e valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea nel suo complesso.

Il vigente 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 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, di cui costituisce un apposito paragrafo (par. 4). Nel PIAO è descritto anche lo stato di attuazione del lavoro agile, nonché gli obiettivi ed il programma di sviluppo dello stesso nel triennio 2024-2026. Con PEC del 27 febbraio 2025 è stata inoltra all'OIV la Relazione del Comitato anno 2024 sulla situazione del personale 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'aggiornamento del SMVP approvato con DUP n. 103/2022 ha previsto l'attivazione di una casella di posta dedicata per eventuali segnalazioni all'OIV ex art. 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009, che l'Amministrazione ha attivato nel corso del primo semestre del 2023; nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni.

In base al SMVP applicabile per la valutazione dell'anno 2024, 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 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), come pure 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 graduata di punteggi da 0 a 5 ad intervalli di 0,5, 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 2024-2026 approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 3 del 30 gennaio 2024, e quindi integrato con deliberazioni nn. 65/2024, 71/2024, 83/2024 e 84/2024, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente per il triennio 2024-2026. Contestualmente sono stati attribuiti al Segretario generale gli obiettivi da conseguire per il 2024. 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. 65 del 28 febbraio 2024, integrati con provvedimento n. 178 del 12 settembre 2024.

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.

Tutte le strutture hanno effettuato un monitoraggio alla data del 30 giugno 2024 sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, a seguito di quanto relazionato dai responsabili di posizione delle rispettive strutture, il Segretario generale e i Dirigenti 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 2024 nel corso del mese di gennaio 2025, 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 2024 da parte del Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, del Dirigente professionale Innovazione amministrativa e della Dirigente del Servizio Valutazione, Controllo e Co.Re.Com. dell'Assemblea legislativa sono stati acquisiti rispettivamente al protocollo n. 20250001568 del 13.02.2025, n. 20250000280 del 10.01.2025 e n. 20250001964 del 20.02.2025 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 2024, è stato trasmesso all'OIV con PEC del 20.02.2025 prot. n. 20240001954.

Allo stato attuale si può ritenere che la valutazione delle figure professionali verrà effettuata nel corso del mese di maggio 2025 al fine di concludere il ciclo di valutazione entro il successivo giugno, come previsto dal SMVP.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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.

Facendo seguito alla revisione dell'assetto organizzativo di livello non dirigenziale dell'Assemblea legislativa, la posizione attuale è stata istituita, a decorrere dal 1° luglio 2024, con provvedimento del Segretario generale n. 115 del 6 maggio 2024; l'incarico di responsabile della posizione è stato conferito con determinazione dirigenziale n. 498 del 27 giugno 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 implementato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; dal 2023 la gestione informatica del portale è stata affidata a società esterna.

Nel paragrafo 5.1 della sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2024-2026 approvato con DUP n. 3/2024 (come anche nel paragrafo 5.1 della sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2025-2027 approvato con DUP n. 13/2025) viene precisato che, 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.

A decorrere dal secondo semestre del 2022, il monitoraggio semestrale è eseguito in maniera capillare somministrando schede di rilevamento direttamente a tutti i responsabili di posizione organizzativa (allegato 9 PIAO 2024-2026 e allegato 9 PIAO 2025-2027).

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 2024 è stata effettuata la raccolta di questionari per la rilevazione della soddisfazione degli utenti, quale iniziativa di stakeholder engagement, per le attività del Co.Re.Com.

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 2024 il sistema di gestione documentale Didoc è stato implementato con il workflow relativo ai provvedimenti del Segretario generale (nuova versione Didoc rilasciata il 27 dicembre 2024). A decorrere dal 1° gennaio 2025 i provvedimenti del Segretario generale vengono redatti esclusivamente all'interno del sistema documentale in quanto in tale sede è generata la numerazione della serie archivistica;
- con DUP n. 4 del 30 gennaio 2024 è stato istituito l'Albo on-line, integrato 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;
- con circolare interna del Segretario generale n. 2 del 2024 sono state fornite nuove istruzioni operative agli uffici in revisione della circolare n. 6 del 2021 e del provvedimento del Segretario generale n.104 del 26.9.2022 per la pubblicazione degli atti e delle informazioni nel portale Amministrazione Trasparente.

Controlli interni

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi 2024 assegnati alla struttura è stato costituito un gruppo di lavoro trasversale per l'implementazione del sistema dei controlli interni, mediante la definizione e la revisione di norme e regolamenti. Sono state quindi definite la proposta di regolamento sui controlli interni, la modulistica per la procedura di controllo successivo di regolarità amministrativa e la proposta di modifica del regolamento atti.

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 delle aree (ex categorie).

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 2024 l'OIV si è rapportato in via continuativa con la struttura, utilizzando sia modalità da remoto che in presenza.

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.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Tutti i Servizi hanno effettuato un monitoraggio alla data del 30 giugno 2024 sullo stato di avanzamento degli obiettivi redigendo una relazione sulla loro attuazione. L'OIV ha monitorato lo stato di avanzamento degli obiettivi (cfr. verbale del 12 settembre 2024), 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). Al riguardo si dà atto che in sede di verifica delle misure previste in materia di trasparenza, come desumibile dal documento di attestazione dell'OIV (13 gennaio 2025), non sono state segnalate inadempienze.

- 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 2024 sono stati assegnati alla struttura specifici obiettivi in materia di anticorruzione.

Pescia, data della firma digitale

L'OIV
Riccardo Narducci