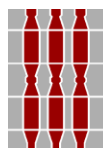


Regione Umbria

Assemblea legislativa

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 2025 -**



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Premessa

Gli obiettivi dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2025 sono stati definiti nella sottosezione Performance del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 30 gennaio 2025 e aggiornato con deliberazione n. 115 del 17 novembre 2025.

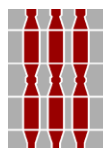
Si precisa che, in conformità a quanto previsto dal paragrafo 18 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato con DUP n. 91 del 5 novembre 2024, ai Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e al Segretario generale sono stati assegnati, nel corso del 2025, obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento e, a fronte del mancato rispetto per l'annualità dei relativi target previsti dalle disposizioni vigenti, verificata dal Collegio dei revisori dei Conti, ne consegue una decurtazione del 30 per cento della rispettiva retribuzione di risultato per l'anno considerato, determinata in applicazione del medesimo SMVP.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa, si dà atto che, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 21 del 25 febbraio 2025, a decorrere dal 3 marzo 2025, è stato modificato l'assetto di livello dirigenziale. L'attuale incarico di Segretario generale è stato conferito ad un dirigente esterno, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 16 del 17 febbraio 2025, a decorrere dalla stessa data e fino al termine della XII legislatura. Fino ad allora l'incarico di Segretario generale è stato ricoperto da un dirigente assembleare, che ha svolto anche le funzioni di dirigente ad interim di una struttura vacante, ai sensi dell'articolo 23, comma 4-bis del Regolamento di Organizzazione.

Nell'anno 2025, l'assetto organizzativo di livello dirigenziale, oltre al Segretario generale, consta di n. 3 posizioni:

- Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. (incarico di responsabile conferito con DUP n. 2 del 2024) ;
- Servizio Giuridico, Risorse finanziarie e Sistema informativo (incarico di responsabile conferito con DUP n. 27 del 2025);
- Dirigente professionale Innovazione amministrativa (incarico di responsabile conferito con DUP n. 67 del 2024).

Si dà atto che, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 12 del 5 marzo 2026, è stata approvata una nuova struttura organizzativa della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, decorrente dalla data del 4 maggio 2026, con la quale sono sopresse le posizioni dirigenziali sopra citate e sono istituite nuove posizioni dirigenziali (Servizio Supporto attività trasversali, Servizio Supporto attività legislativa, Servizio Supporto attività Assemblea legislativa comunicazione - Co.Re.Com. -



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Valutazione politiche pubbliche e Dirigente professionale Innovazione amministrativa); in corso d'anno, sarà rivista anche la struttura di livello non dirigenziale.

Performance organizzativa

La misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa nel suo complesso, connessa a quella delle strutture organizzative in cui essa si articola, secondo quanto previsto all'articolo 12 del vigente SMVP, è rimessa all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

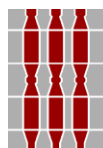
La valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione è determinata da tre componenti: valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Amministrazione nel suo complesso (40%), media aritmetica ponderata del raggiungimento degli obiettivi di livello direzionale assegnati al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

Per quanto concerne la performance organizzativa dell'Assemblea, l'OIV ha provveduto ad effettuare la valutazione per l'anno 2025 anche in base al report riepilogativo concernente gli obiettivi specifici dell'Amministrazione, elaborato dagli uffici, trasmesso all'OIV con protocollo n. 20260002170 del 3 marzo 2026, e tenuto conto degli elementi di riferimento disponibili.

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, utile alla definizione del giudizio complessivo del parametro, poi tradotto in un valore numerico.

Nella valutazione della performance organizzativa si tiene conto, tra l'altro, del perseguimento da parte dell'Assemblea legislativa delle politiche di pari opportunità e delle misure organizzative adottate ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, 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; si evidenzia che la relazione del CUG anno 2026, riferita alla situazione del personale anno 2025, è stata trasmessa all'OIV con PEC del 6 marzo 2026.

Nella valutazione, si tiene conto, altresì, 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, si evidenzia che l'Assemblea legislativa ha attivato, dal 2023, una casella di posta dedicata per eventuali segnalazioni all'OIV ex art. 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009, alla quale non sono pervenute segnalazioni nel corso del 2025.



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

In base al vigente SMVP, il giudizio sulla performance dell'ente nel suo complesso, definito in base alla valutazione dei tre parametri sopra riportati e tenuto conto dei rispettivi pesi, può dirsi positivo per l'anno 2025, a fronte di una valutazione generale pari ad almeno 70/100.

Si dà atto che la valutazione della performance organizzativa incide, seppur in modo differenziato, sulla valutazione complessiva delle diverse figure organizzative, come di seguito precisato.

Performance individuale

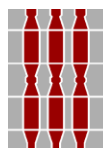
In base al SMVP la valutazione complessiva della performance del personale non titolare di incarico di livello non dirigenziale, per un punteggio totale massimo pari a 100/100, è data dalla somma di due componenti: valutazione della performance operativa (obiettivi/risultati), con un'incidenza pari al 70%, e valutazione dei comportamenti organizzativi, con un'incidenza pari al 30%.

La valutazione della performance organizzativa incide direttamente sulla valutazione complessiva dei dirigenti e dei responsabili di posizione di livello non dirigenziale (o titolari di incarichi di EQ).

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).

All'esito del processo di valutazione, come indicato nei paragrafi 15 e 16 del SMVP, la performance organizzativa incide anche sulla determinazione del compenso dovuto a titolo di retribuzione di risultato al Segretario generale (valutato dall'Ufficio di presidenza, su proposta dell'OIV per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi) e sulla produttività erogata in termini di performance organizzativa, secondo la ripartizione contrattata nel fondo, del personale delle aree (ex categorie).

Per quanto attiene alla valutazione dei comportamenti del personale, è prevista 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. 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



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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, il SMVP prevede specifici incontri di calibrazione. La compilazione delle schede è preceduta, altresì, 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 una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, da attribuire al 5% del personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione, 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 SMVP.

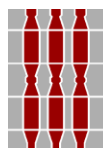
Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel PIAO 2025-2027 sono stati individuati gli obiettivi dell'Amministrazione e sono stati contestualmente attribuiti al Segretario generale gli obiettivi da conseguire per il 2025.

A seguire, il Segretario generale ha provveduto ad assegnare formalmente ai dirigenti gli obiettivi per il medesimo anno, con provvedimento n. 79 del 15 aprile 2025, e i dirigenti, nonché il Segretario generale per il personale alle sue dirette dipendenze, hanno provveduto ad assegnare gli obiettivi al personale delle rispettive strutture.

Tutto ciò in coerenza con le disposizioni del Regolamento di organizzazione dell'Assemblea Legislativa e con quelle del SMVP.

Il vigente SMVP stabilisce che, nel caso in cui gli obiettivi siano assegnati in ritardo rispetto ai termini ivi indicati, è possibile concordare con l'OIV una diversa tempistica del monitoraggio rispetto a quella ordinaria. Pertanto, in considerazione dello slittamento temporale nell'assegnazione degli obiettivi, determinato dalla rivisitazione della struttura organizzativa, come concordato con l'OIV, il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi è stato effettuato alla data del 30 settembre 2025 e, a seguito di quanto relazionato dai responsabili di livello non dirigenziale delle rispettive strutture, il Segretario generale e i Dirigenti hanno redatto una relazione sulla loro attuazione. L'OIV ha preso



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

atto delle risultanze del monitoraggio con verbale del 22 ottobre 2025 (acquisito al protocollo n. 20250008970 del 23 ottobre 2025).

I responsabili di livello non dirigenziale hanno relazionato in merito ai risultati conseguiti al 31 dicembre 2025 nel corso del mese di gennaio 2026.

I Dirigenti e il Segretario generale hanno redatto le proprie relazioni finali entro i tempi indicati dal SMVP (rispettivamente 20 e 28 febbraio); i report finali sono stati acquisiti ai protocolli n. 20260001491 del 13 febbraio 2026, n. 20260001662 del 17 febbraio 2025, n. 20260001761 del 19 febbraio 2026 e n. 20260001809 del 23 febbraio 2026, e inoltrati all'OIV dalla struttura di supporto.

Allo stato attuale si può ritenere che la valutazione delle figure professionali verrà effettuata entro i tempi previsti dal SMVP (31 maggio), al fine di concludere il ciclo di valutazione entro giugno 2026.

È previsto, infine, lo sviluppo di nuove funzionalità dell'applicativo in uso per la compilazione delle schede di valutazione del personale e per la successiva erogazione della produttività.

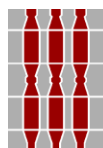
Infrastruttura di supporto

Alla posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali compete, ad oggi, il supporto tecnico-amministrativo all'OIV, nonché la cura delle altre attività connesse alle fasi del ciclo di gestione della performance. 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 fino al 30 giugno 2026.

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" (AT). Dal 2023 la gestione del portale è stata affidata a una società esterna. Entro la prima metà del 2025, le sezioni di AT sono state aggiornate agli schemi adottati da Anac con deliberazione n. 495 del 2024.

In base all'attuale assetto organizzativo, come precisato nella sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, ciascun Dirigente è indicato come responsabile dell'attuazione



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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 AT riceve una specifica autorizzazione a pubblicare, ogni operazione eseguita è tracciata e le abilitazioni vengono verificate secondo le indicazioni del RPCT.

Il monitoraggio semestrale delle pubblicazioni è eseguito in maniera capillare, mediante compilazione di schede di rilevamento in autovalutazione da parte di tutti i responsabili di posizione di livello non dirigenziale, condivise e sottoscritte anche dal Dirigente di riferimento.

Definizione e gestione degli standard di qualità

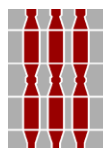
La definizione di procedure e standard di qualità delle attività della struttura è opportuna al fine di misurare e sviluppare la performance dell'Assemblea legislativa, nel suo ruolo di parlamento regionale.

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, anche nel corso del 2025 è stata effettuata la raccolta di questionari per la rilevazione della soddisfazione degli utenti per le attività del Co.Re.Com., quale prosieguo delle iniziative di stakeholder engagement avviate negli anni precedenti.

Con riferimento alla standardizzazione di processi e procedimenti, oltre a rinviare a quanto evidenziato nelle precedenti relazioni dell'OIV, si rileva che, nel corso del 2025, il sistema di gestione documentale Didoc è stato implementato con il workflow relativo alle decisioni del Presidente (il nuovo flusso è in linea, con numerazione progressiva, dal 1° gennaio 2026).

Controlli interni

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi 2025, assegnati alla struttura, è stato costituito, con provvedimento del Segretario generale n. 169 del 2025, un gruppo di lavoro trasversale per l'implementazione del sistema dei controlli interni, mediante la definizione e la revisione di norme regolamenti (con target "Proposta di revisione del Regolamento Atti"). Il GdL ha elaborato una proposta di modifica del Regolamento Atti vigente, armonizzata con le altre disposizioni regolamentari e, in particolare, con la proposta di Regolamento sul Sistema dei controlli interni, elaborata nel corso del precedente anno, al fine di mettere a punto un sistema di controlli integrato.



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Nel corso del 2025 gli atti adottati sono stati sottoposti al controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile, in conformità alle disposizioni vigenti: in base ai dati disponibili nel software di gestione documentale, non si rilevano atti a cui sia stato inizialmente negato il visto/parere richiesto.

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).

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

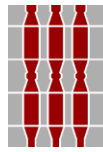
Nel corso del 2025 l'OIV si è rapportato costantemente con la struttura ed è stato coinvolto, quale supporto metodologico, nel processo di programmazione, monitoraggio e valutazione, con un approccio impostato sulla trasparenza e condivisione delle problematiche.

Per tutte le strutture di livello dirigenziale è stato effettuato, in corso d'anno, un monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento degli obiettivi, mediante analisi delle relazioni prodotte.

L'OIV, inoltre, ha monitorato anche direttamente lo stato di avanzamento degli obiettivi, attraverso il costante confronto con la struttura di supporto.

- Trasparenza

L'OIV ha proceduto, secondo quanto allo stesso rimesso dalla vigente 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 (12 gennaio 2026), è rimasta solo una lieve non conformità delle pubblicazioni su AT.



Regione Umbria

Assemblea legislativa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- Anticorruzione

L'OIV ha esaminato i contenuti della relazione annuale del RPCT, regolarmente pubblicata in AT.

Si dà atto che, anche nel corso del 2025, sono stati assegnati alla struttura specifici obiettivi in materia di anticorruzione.

Infine, si rileva che, 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.

Perugia, data della firma digitale

L'OIV
Agata Nasini