

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

Decreto Legislativo 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

A cura dell'OIV della Regione Umbria

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, nominato con Decreto Della Presidente Della Giunta Regionale 13 febbraio 2020, n. 14, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance dell'ADISU ai sensi del d.lgs. 150/2009 e s.m.i, riferito all'anno 2020, ha elaborato la presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.lgs. n. 150/2009 e dalle linee guida di cui alla Delibera CIVIT n. 4 /2012, sulla base della documentazione seguente:

1. Il SMVP approvato con Deliberazione n. 57 del 21 gennaio 2019 Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria;
2. il Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 3 settembre 2010 con cui l'ADISU ha recepito, tra l'altro, la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dalla Regione Umbria;
3. Il Decreto del Direttore generale n. 7 del 27/01/2020 con cui l'ADISU ha aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia;
4. il Decreto del Direttore generale n. 12 del 03/02/2020 con cui è stato adottato il Piano della performance 2020-2022 dell'Agenzia; .
5. Il Decreto del Direttore generale n. 73 del 09/09/2020 con cui è stato rimodulato il Piano della performance 2020-2022 dell'Agenzia;
2. il Decreto del Direttore generale n. 51 del 24/09/2019 con cui è stato adottato il Piano della performance 2019-2021 dell'Agenzia; .
3. Il Decreto del Direttore generale n. 61 del 08/07/2020 di approvazione della Relazione sulla Performance anno 2019;
4. Il Decreto del Direttore generale n. 40 del 23/06/2021 di approvazione della Relazione sulla Performance anno 2020;
5. Il Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con D.G.R. n. 1157/2019;
6. Il "Decalogo" elaborato dal precedente OIV e approvato dal presente OIV nella riunione del 16/04/2020: "Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020";
7. La Deliberazione n. 237 del 10 aprile 2020, con cui la Giunta regionale ha formalizzato gli obiettivi strategici ai Direttori regionali per l'anno 2020;

8. Il SMVP approvato con Deliberazione della Giunta Regionale N. 64 seduta del 03/02/2021;

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

L'ADiSU, coerentemente con la normativa regionale, ha recepito la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dalla Regione Umbria e nel 2020 ha aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia perseguendo di fatto il processo di sviluppo organizzativo incoraggiato dalla Regione Umbria in un contesto complessivo caratterizzato da alcune difficoltà e reso ancora più complesso nel 2020 dallo stato di emergenza nazionale dovuto alla pandemia da Covid-19.

L'OIV si è insediato all'inizio dell'anno 2020 e ai fini della verifica del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance in essere ha proceduto, inizialmente sulla base dei documenti di cui al paragrafo precedente e con l'ausilio della struttura di supporto, all'analisi degli atti riguardanti il ciclo della performance dell'Agenzia. In particolare, partendo dalle attività svolte nell'esercizio 2019 e poi in quello 2020 e tenendo conto delle novelle normative in ambito di performance management, prevenzione della corruzione e trasparenza. Tutti gli atti relativi alla performance dell'ADiSU sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal D.lgs. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT/ANAC e PCM - DFP.

I contenuti delle attività svolte dall'OIV sono riportati nei verbali di ogni seduta e pubblicati nella dedicata sezione del sito web dell'Agenzia.

L'OIV ha inoltre esaminato il funzionamento complessivo del Sistema implementato nel corso del Ciclo della performance del 2020 conformemente a quanto indicato dalla Delibera CIVIT n. 23/2013 e dalle Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e dalla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009.

Di seguito sono sintetizzati i principali aspetti rilevati.

1.1. Performance organizzativa e performance individuale

L'OIV ha anzitutto esaminato, per il Direttore generale, la valutazione sul raggiungimento obiettivi anno 2019 ai sensi art. 8, lettera c del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV di cui alla D.G.R. n. 1157/2019. È stata esaminata la relazione del Direttore generale partendo dall'istruttoria trasmessa dalla struttura di supporto e dalla griglia di valutazione proposta dalla struttura medesima.

Dall'analisi della relazione e dalle preistruttorie prodotte dai Referenti di ADiSU, per l'anno 2019, l'OIV ha rilevato la necessità di individuare un sistema più rigoroso per la verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi osservando, soprattutto l'attribuzione tardiva degli obiettivi (gli obiettivi del Direttore Generale di ADiSU sono stati assegnati con DGR n. 857 del 01/08/2019)

In sede di validazione delle Relazione Performance del 2019 e 2020, l'OIV, pur non entrando direttamente nelle attività di misurazione e valutazione che non gli competono, ha espresso un giudizio positivo sul processo seguito, in ordine alla completezza dell'istruttoria, nonché sulla veridicità delle carte allegate, e tenuto anche conto del fatto che si trattava in pratica della prima Relazione della Performance dell'ADiSU con i nuovi membri dell'OIV, ha ritenuto il processo coerente e in linea.

In quella sede l'OIV ha individuato anche alcuni margini di miglioramento e, in particolare ha consigliato di redigere le successive Relazioni facendo maggiore attenzione ad una più chiara rappresentazione dell'albero della Performance, cosa che è stata implementata già nel Piano Performance approvato nel 2020. Ciò al fine di evidenziare in modo esplicito linee di attività e servizi resi dall'Agenzia con particolare riferimento alla soddisfazione dei bisogni e all'intercettazione della domanda, al collegamento tra gli obiettivi rendicontati e le linee di attività che hanno contribuito al loro raggiungimento nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. L'OIV auspica ulteriori spazi di miglioramento per la definizione dell'anagrafe degli indicatori, evitando quanto più possibile quelli di difficile misurazione.

Pertanto, dall'osservazione e dall'analisi del Ciclo della Performance 2020 (a partire dall'analisi e le risultanze della Valutazione 2019) in merito alla relazione tra performance organizzativa e individuale, si rileva l'opportunità che siano distinte in maniera netta la performance organizzativa (dell'Ente e delle Unità organizzative) da quella della performance individuale (del Direttore, dei Dirigenti, delle PO, del personale del Comparto) così come appare indispensabile che in maniera inequivocabile siano identificabili nel ciclo della performance il processo di misurazione e quello di valutazione.

Ciò per assicurare una maggior coerenza con i dettami normativi, una migliore funzionalità del processo di programmazione e controllo nonché una fondamentale promozione della cultura manageriale.

Come altro punto generale si rileva che gli obiettivi di performance organizzativa potrebbero/dovrebbero essere maggiormente sfidanti, specifici e rilevanti soprattutto in considerazione delle attività effettivamente svolte dall'Agenzia

1.2. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)

L'OIV ha preso atto dell'effettivo funzionamento del processo di pianificazione, programmazione, misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

L'OIV rileva che l'Agenzia si è attivata prontamente nell'attuazione delle varie fasi e sulla gestione del Ciclo della Performance.

In relazione alla fase di Monitoraggio in corso d'opera, l'OIV ha rilevato che essa non dovrebbe avere la funzione principale della rinegoziazione degli obiettivi ma il ri-orientamento dell'azione manageriale ai fini del raggiungimento dei target assegnati; la rinegoziazione non dovrebbe infatti essere elemento centrale del SMVP ma eventualmente essere una facoltà dell'Agenzia di cui avvalersi in casi eccezionali. L'OIV ritiene preferibile in questi casi, ricorrere alla riprogrammazione dei target per l'anno successivo piuttosto che rinegoziare il target al ribasso per l'anno corrente.

Esaminate le modalità di attuazione del SMVP così come avviato da un breve periodo, dei miglioramenti adottati in corso d'opera e delle considerazioni espresse al paragrafo precedente, si ritiene di poter esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente, auspicando, il suo costante aggiornamento e adeguamento alle modifiche normative intervenute in materia e ai principi delle Linee Guida emanate dalla PCM - DFP.

1.3. Infrastruttura di supporto

L'OIV non può esprimere una valutazione sui sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance, verificando l'opportunità di sistematizzare un sistema informativo gestionale dedicato con il quale sia possibile rilevare tramite adeguati monitoraggi intermedi posti in essere dall'Agenzia, il raggiungimento degli obiettivi con un buon grado di tempestività, semplificazione e affidabilità, in quanto l'Agenzia momentaneamente non li ha implementati e d'altra parte non ne ravvisa la necessità grazie alle piccole dimensioni (3 dirigenti e circa 50 unità di personale).

Segnala come buona prassi la creazione da parte della Regione di un'apposita piattaforma informatica dedicata per la gestione digitalizzata del Ciclo della Performance, il cui utilizzo potrebbe essere esteso anche all'Agenzia con evidenti benefici in termini di rilevamento, monitoraggio e raggiungimento degli obiettivi con un buon grado di tempestività, semplificazione e affidabilità.

1.4. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'OIV rileva che il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi dovrebbe essere avviato attraverso la mappatura di alcuni dei processi principali e delle relative responsabilità soprattutto in relazione alle linee di attività inserite nell'Albero della Performance. Partendo infatti dai servizi, dalle prestazioni e dalle attività, l'Agenzia auspicabilmente dovrebbe iniziare a costruire i processi, a definirne le responsabilità, in conformità alla normativa sulla prevenzione della corruzione e dovrebbe procedere alla descrizione delle dimensioni della qualità, come previsto dalla Delibera CIVIT 88/2013 e s.m.i., e dei relativi indicatori.

L'OIV raccomanda la promozione di iniziative a supporto della diffusione della cultura della managerialità quali attività di formazione, team building, progetti trasversali e coaching.

L'OIV auspica che tale processo possa essere avviato fin dal Ciclo 2021.

1.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Riguardo alla valutazione dell'efficacia del Sistema quale strumento di indirizzo dei comportamenti della dirigenza, nonché la sua rilevanza ai fini delle decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale, si rimanda a quanto già espresso al Paragrafo 1.1.

Per quanto riguarda, l'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia, l'OIV esprime una valutazione favorevole sul piano delle azioni positive proposte dal CUG.

2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni

È stata rilevata la perdurante mancanza di sistemi gestionali che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni e il ciclo della Performance. Tuttavia, l'Ente è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano una sufficiente integrazione tra il Ciclo della Performance e l'andamento della gestione economico finanziaria.

3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza

3.1. 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'OIV, per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente.

3.2. Obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013

L'OIV, per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente.

4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV ha proceduto con modalità autonome al monitoraggio del funzionamento del sistema, potendo contare sulla piena e fattiva collaborazione della Struttura di supporto e di tutte le strutture organizzative che è stato necessario interpellare.

Si fa rinvio, per quanto sopra espresso, agli specifici atti dell'Oiv emessi in esecuzione della vigente normativa.

5. Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata sul ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- Programmazione degli obiettivi orientata alla distinzione tra performance organizzativa e individuale;
- Implementazione dell'Albero della Performance con servizi e linee di attività pertinenti;
- Maggiore rilevanza degli obiettivi di performance organizzativa rispetto alla *mission* dell'Ente;
- Progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socioeconomico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi (indicatori di *outcome*);
- Semplificazione degli strumenti di pianificazione e controllo;
- Particolare impegno è auspicabile anche nello sviluppo e implementazione dei sistemi gestionali automatizzati interni al fine di migliorare e rendere più efficaci le procedure interne ed esterne di verifica.