

**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*

## SOMMARIO

<b>Premessa</b>	pag. 3
<b>1. Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	pag. 3
1.1 Performance organizzativa e performance individuale	pag. 4
1.2 Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)	pag. 5
1.3 Infrastrutture di supporto	pag. 6
1.4 Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 6
1.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	pag. 6
<b>2. Integrazione con il Ciclo di Bilancio e i Sistemi di Controllo interni</b>	pag. 6
<b>3. Obblighi di pubblicazione e trasparenza</b>	pag. 7
3.1 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per Trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	pag. 7
3.2 Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013	pag. 7
<b>4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione</b>	pag. 7
<b>5. Proposte di miglioramento</b>	pag. 7

## Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, nominato con Decreto della Presidente della Giunta Regionale 14 giugno 2023, n. 33, a conclusione del Ciclo di gestione della performance dell'ADiSU ai sensi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i, riferito all'anno 2023, 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 di cui al Decreto del Direttore generale n. 7 del 27/01/2020 con il quale l'ADiSU ha aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia;
2. Il Decreto del Commissario straordinario n. 7 del 9 febbraio 2023 di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ADiSU 2023-2025 (PIAO);
3. La Relazione di monitoraggio semestrale del Commissario al 30.09.2023 approvata con Decreto del Commissario Straordinario n. 59 del 25.09.2023;
4. Il Decreto dell'Amministratore Unico n. 26 del 06/06/2024 di adozione della Relazione sulla Performance per l'anno 2023, ex art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, relativa alla realizzazione degli obiettivi di performance e di Valore Pubblico del PIAO 2023-2025 dell'Agenzia.
5. Il Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con D.G.R. n. 1157/2019.

## **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 continuando il processo di sviluppo organizzativo incoraggiato dalla Regione Umbria.

L'OIV si è insediato a giugno del 2023 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. 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 della Regione Umbria.

L'OIV ha inoltre esaminato il funzionamento complessivo del Sistema implementato nel corso del Ciclo della performance del 2023 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 la valutazione 2022 del Direttore e del Commissario straordinario di ADiSU. In tale occasione è stata presa visione del primo Piano integrato di attività e organizzazione dell'ADiSU – 2022-2024 e del processo che ne ha portato alla stesura e approvazione a partire da tre valori pubblici. Nel 2022 c'è stato fra gli elementi di complessità il passaggio dei vertici dell'Agenzia tra il Direttore dott.ssa Maria Trani, collocato in quiescenza dal 31.07.2022, e il Direttore dott. Luigi Rossetti nominato successivamente quale Commissario straordinario dell'Agenzia.

L'OIV ha quindi esaminato le istruttorie redatte sulla base delle relazioni illustrative finali del Direttore e del Commissario Straordinario ai fini della valutazione per l'anno 2022, da cui è emerso il pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, individuali e trasversali, assegnati dalla Giunta.

L'OIV in merito agli obiettivi assegnati per l'anno 2022 ha evidenziato il permanere del ritardo nelle tempistiche di assegnazione degli obiettivi sebbene il 2022 sia stato fortemente condizionato dal nuovo documento di programmazione "PIAO" che ha comportato per tutte le amministrazioni uno slittamento nei tempi di approvazione del piano della performance che è stato assorbito all'interno del PIAO stesso.

Il supporto dell'OIV nella valutazione dei dirigenti di ADiSU previsto ai sensi dell'art. 8, lett. e) del Disciplinare, non è stato attivato, sebbene le Relazioni illustrative finali dei dirigenti, i report di monitoraggio e la preistruttoria di ADiSU sugli obiettivi 2022 siano state inviate alla Struttura tecnica permanente di supporto dell'OIV.

Per quanto riguarda invece il 2023 nell'istruttoria per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance è emerso che tutti gli obiettivi sia trasversali che individuali sono risultati pienamente raggiunti. L'OIV ha rilevato però il permanere della criticità già più volte evidenziata in merito alla formulazione degli obiettivi di performance poco sfidanti e poco collegati ad *outcome* e che non

rendono evidenza dei risultati conseguiti anche in termini di impatto di valore pubblico.

Come atto successivo l'OIV ha proseguito analizzando la valutazione intermedia sul raggiungimento degli obiettivi anno 2023 del Commissario Straordinario di ADiSU. È stata esaminata la Relazione di monitoraggio semestrale del Commissario al 30.09.2023 approvata con Decreto del Commissario Straordinario n. 59 del 25.09.2023. L'OIV ha evidenziato in particolare, che dalla Relazione non si riesce ad apprezzare il grado di realizzazione dell'obiettivo, in quanto non sono presenti percentuali di misurazioni ma solo una generica definizione "Attività in corso" e la stessa non risulta molto dettagliata. L'OIV, pertanto, per il futuro si raccomanda una maggiore attenzione in fase di rendicontazione semestrale.

In sede di validazione della Relazione Performance relativa all'annualità 2023, l'OIV, pur non entrando direttamente nelle attività di misurazione e valutazione, ha espresso una valutazione positiva sul processo seguito.

Per la valutazione degli obiettivi performance dell'anno 2023 del Commissario Straordinario dell'ADiSU è stato evidenziato che tutti gli obiettivi assegnati al Commissario Straordinario ADiSU sono risultati pienamente conseguiti.

Anche per l'anno 2023, così come evidenziato nella valutazione dei dirigenti, si rileva il permanere della criticità sulla definizione dei target che dovrebbero essere maggiormente rappresentativi del valore pubblico prodotto dall'Agenzia per cui l'OIV raccomanda di utilizzare in fase di assegnazione degli obiettivi in maggior misura indicatori sia di efficienza che di efficacia.

## **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.

Esaminate le modalità di attuazione del SMVP, dei miglioramenti adottati in corso d'opera e delle considerazioni espresse al paragrafo precedente, si ritiene di poter esprimere valutazione 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. Infrastrutture 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).

### **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 smi, 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.

### **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.

## **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 utilizzando a questo proposito la piattaforma messa a disposizione dall'ANAC.

#### **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 utilizzando a questo proposito la piattaforma messa a disposizione dall'ANAC.

### **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:

- 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 (inserire indicatori di efficacia, di valore pubblico e di *outcome*);

- 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.