

**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 di ADiSU Umbria

SOMMARIO

Premessa	pag. 3
1. Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance	pag. 5
1.1 Performance organizzativa e performance individuale	pag. 5
1.2 Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)	pag. 7
1.3 Infrastrutture di supporto	pag. 7
1.4 Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 8
1.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	pag. 8
2. Integrazione con il Ciclo di Bilancio e i Sistemi di Controllo interni	pag. 8
3. Obblighi di pubblicazione e trasparenza	pag. 9
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	pag. 9
3.2 Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013	pag. 9
4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione	pag. 9
5. Proposte di miglioramento	pag. 10

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione di ADiSU, 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 2021, 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. Le linee guida per l'attuazione del Ciclo della performance della Regione Umbria approvate con DGR n. 1198 del 29/10/2018 che hanno definito la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema, stabilendo che i principi e i criteri di carattere generale definiti in materia di misurazione e valutazione della performance sono applicabili agli enti strumentali regionali e che conseguentemente, i rispettivi sistemi di misurazione e valutazione dovranno adeguarsi al SMVP della Regione Umbria;
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria (SMVP) approvato con DGR n. 57 del 21 gennaio 2019, aggiornato con DGR n. 64 del 03/02/2021;
3. Il Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010 con cui l'ADiSU ha recepito, tra l'altro, la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dalla Regione Umbria;
4. Il Decreto del Direttore generale n. 7 del 27/01/2020 con il quale è stato preadottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di ADiSU;
5. La precedente Relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema approvata nella riunione del 08/10/2021;
6. Il Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con D.G.R. n. 1157/2019;
7. 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";
8. La DGR n. 1213 del 16/12/2020 "Agenzie/Enti strumentali regionali: metodologie per la performance delle figure apicali. Determinazioni";

9. La nota prot. n. 379 del 01/02/2022 con la quale sono state comunicate alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica le motivazioni per il ritardo nell'adozione del Piano della Performance 2021-2023;
10. La Deliberazione n. 765 del 04/08/2021 con cui la Giunta regionale ha assegnato gli obiettivi al Direttore generale ADiSU per l'anno 2021;
11. Il Decreto del Direttore generale n. 59 del 03/09/2021 con cui è stato adottato il Piano della performance 2021-2023 dell'Agenzia;
12. Le note prot. n. 20125/2021 e n. 20123/2021 del 14/09/2021 con le quali è stato formalizzato il monitoraggio semestrale degli obiettivi di cui al Piano della performance 2021-2023, rispettivamente, da parte dei Dirigenti e del Direttore generale dell'Agenzia;
13. Il Decreto del Direttore generale n. 79 del 30/11/2021 con cui l'ADiSU ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Agenzia a seguito delle osservazioni sul Sistema formulate da parte dell'OIV;
14. Il Decreto del Direttore generale n. 51 del 16/06/2022 di approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2021 e il relativo documento di validazione dell'OIV del 23/06/2022.

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 2021 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 legate al perdurare della pandemia da Covid-19.

Ai fini della verifica del funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance in essere, l'OIV 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 connesso alle attività svolte nel 2021.

In particolare ha posto attenzione alle novelle normative in ambito di performance management, prevenzione della corruzione e trasparenza verificando che tutti gli atti relativi alla performance dell'ADiSU siano 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 preso atto dei punti di forza e criticità nel sistema di programmazione e controllo dell'Agenzia rilevati anche nelle precedenti Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema e, seguendo l'ADiSU per tutto il ciclo annuale 2021 della performance, ha verificato che il procedimento seguito fosse stato coerente con la normativa vigente e che i principi del performance management fossero stati orientati al miglioramento continuo dei servizi resi dall'Ente all'utenza. I contenuti delle attività svolte dall'OIV sono riportati nei verbali di ogni seduta, pubblicati nella sezione dedicata del sito istituzionale dell'Agenzia.

Di seguito sono sintetizzati i principali aspetti rilevati.

1.1. Performance organizzativa e performance individuale

L'OIV ha anzitutto esaminato, per il Direttore generale ADiSU, la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2021, ai sensi art. 8, lettera c) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV di cui alla DGR n. 1157/2019. L'OIV, partendo dalla relazione prodotta dal Direttore generale e dalle istruttorie del Servizio Supporto al sistema di controllo strategico,

trasparenza, anticorruzione, privacy, ha evidenziato la necessità, per le future programmazioni, di inserire obiettivi operativi, indicatori e target più sfidanti e prevedere più obiettivi a valenza esterna con un maggiore orientamento alla creazione di valore pubblico e alla customer satisfaction degli utenti.

Inoltre, l'OIV rileva come per l'anno 2020, l'attribuzione tardiva degli obiettivi (gli obiettivi del Direttore Generale di ADISU sono stati assegnati con DGR n. 765 del 04/08/2021) può condurre l'Ente all'impossibilità di formalizzare obiettivi relativi alla prima parte dell'anno ritenuti particolarmente significativi. L'OIV segnala, infatti, che molti obiettivi fanno riferimento all'attività ordinaria e alla mission istituzionale dell'Ente, senza connotazioni di particolare miglioramento sulle modalità di esercizio e sull'efficienza e che occorre rifarsi ai principi e alle indicazioni contenute nel decalogo confluito nel vigente SMVP ai fini di un miglioramento complessivo del sistema, invitando anche ad una maggiore chiarezza nella definizione degli obiettivi trasversali.

In sede di validazione delle Relazione sulla performance del 2021, 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 sia alla completezza della Relazione, che alla rappresentatività dei documenti allegati.

La Relazione offre una rendicontazione di tutti gli obiettivi trasversali/individuali programmati nel Piano, con una descrizione qualitativa dei risultati conseguiti sebbene, come già evidenziato, permangano spazi di miglioramento in ordine alla definizione degli obiettivi.

Dall'analisi comparativa dei documenti "Piano della Performance" e "Relazione sulla performance" emerge una coerenza di contenuti.

Con riferimento all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di ADiSU, l'OIV rappresenta che il Sistema appare principalmente focalizzato sulla valutazione della performance mentre non sono parimenti sviluppate le altre fasi del Ciclo della performance, suggerendo di articolare meglio il testo del SMVP secondo le 4 fasi del Ciclo (Programmazione, Pianificazione operativa, Monitoraggio, Misurazione e Valutazione), tenendo conto degli aggiornamenti del SMVP della Regione Umbria, in modo tale da essere in linea con quanto stabilito dalla Giunta regionale. Inoltre l'OIV sottolinea l'esigenza di distinguere in maniera netta il Ciclo della performance organizzativa (dell'Ente e delle Unità organizzative) da quella della performance individuale (dei Dirigenti, delle posizioni organizzative, del personale del comparto), così come il processo di misurazione da quello di valutazione.

L'OIV, inoltre, raccomanda all'Agenzia di dare opportuna trasparenza all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance anche mediante ogni ulteriore idoneo strumento di comunicazione organizzativa, al fine di favorire la diffusione e la crescita di un'adeguata cultura della valutazione.

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'Ente si è attivato nell'attuazione delle varie fasi e sulla gestione del Ciclo della Performance, auspicando quanto già espresso al paragrafo 1.1 relativamente ad una migliore articolazione all'interno del SMVP delle diverse fasi del Ciclo, in modo tale che l'Agenzia possa allinearsi con quanto stabilito dalla Giunta regionale.

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. Infrastrutture di supporto

Analogamente agli anni precedenti, l'OIV non può esprimere una valutazione sui sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance poiché tali sistemi non sono stati ancora implementati dall'Agenzia in quanto non ne ravvisa la necessità viste le piccole dimensioni della stessa (3 dirigenti e circa 53 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 smi, e dei relativi indicatori.

Nel 2021 l'Agenzia ha avviato la mappatura di alcuni dei processi principali e delle relative responsabilità utili per la definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi resi all'utenza studentesca, agendo in ottemperanza alla normativa sulla prevenzione della corruzione. La stessa attività di mappatura è tuttora in corso di svolgimento.

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.

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, con la collaborazione della Struttura di supporto e delle altre 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.

I singoli passaggi, in parte scanditi dall'esercizio dei numerosi e complessi adempimenti attribuiti all'OIV stesso dalla normativa regionale in aggiunta alla disciplina dettata dalla normazione primaria, ed in parte autonomamente stabiliti dall'OIV stesso, sono desumibili dai verbali cui in questa sede si rinvia.

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:

- Migliore articolazione della struttura del Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo le 4 fasi del Ciclo della performance (Programmazione, Pianificazione operativa, Monitoraggio, Misurazione e Valutazione);
- Programmazione degli obiettivi maggiormente orientata alla distinzione tra performance organizzativa e individuale;
- Definizione più chiara degli obiettivi trasversali;
- Definizioni di indicatori/target maggiormente sfidanti, che non siano semplicemente indicatori on/off o che non facciano riferimento alle attività ordinarie senza connotazioni di reali miglioramenti continui;
- Progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi (indicatori di *outcome*);
- Maggiore trasparenza in merito all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, al fine di favorire la diffusione e la crescita di un'adeguata cultura della valutazione.