

Documento di accompagnamento  
al documento di validazione della  
Relazione sulla performance  
dell'ARPAL Umbria

---

**Anno 2022**

# Indice

- 1. Finalità e struttura contenuti risultati raggiunti**
- 2. Criteri per la validazione della relazione**
- 3. Metodi per la verifica dei criteri di validazione**
- 4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto**
- 5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive**

## **1. Finalità struttura e contenuti**

Il presente documento descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria e di ARPAL, ai sensi della legge regionale n.1/2018, come modificata da ultimo con L.R. n. 11 del 7 luglio 2021, ha proceduto ai fini dell'effettuazione dell'attestazione di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2022 dell'ARPAL Umbria, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., che riguarda la "validazione" del processo svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione.

Nelle pagine seguenti sono descritti: i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance, il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri, le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni medesime.

## **2. Criteri per la validazione della relazione**

Come noto la relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che prevede al comma 1, lett. b) che entro il 30 giugno, sia redatta la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

In particolare l'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Coerentemente con quanto definito nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la Relazione è stata articolata tenendo conto dei contenuti minimi previsti nelle suddette linee guida: sintesi dei principali risultati raggiunti, analisi del contesto e delle risorse e descrizione del processo che ha portato alla stesura della relazione stessa.

Il presente OIV, ai fini della validazione della Relazione della performance, ha analizzato i criteri indicati nelle suddette Linee Guida, tenendo conto dei principi generali, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

### 3. Metodi per la verifica dei criteri di validazione

Per quanto attiene ai metodi di verifica utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, tenuto conto della complessità della struttura regionale, attraverso:

- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Si precisa che tutte le attività di verifica sono state svolte su tutti gli obiettivi contenuti nel Piano integrato di attività e organizzazione dell'ARPAL .

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso l'ufficio di supporto.

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) DEFR 2022-2024, approvato con deliberazione dell'assemblea legislativa n. 207 del 14.12.2021 e pubblicato nel BUR n. 76 del 29 dicembre 2021, sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli obiettivi strategici di Arpal Umbria con Delibera n. 1 del 31/01/2022;
- b) la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 2 del 31 gennaio 2022 di attribuzione degli obiettivi al Direttore per il 2022, come successivamente adeguati con Deliberazione del medesimo CdA n. 11 del 10.10.2022
- c) Piano della Performance Arpal Umbria 2022-2024", approvato con la D.D. n. 366 del 31.03.2022, contenente gli obiettivi generali dell'Agenzia per il 2022 e gli obiettivi del Direttore definiti dal CdA, sulla base dei quali sono sviluppati gli obiettivi dei Dirigenti;
- d) Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 di ARPAL Umbria, adottato con la D.D. 859 del 30.06.2022
- e) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Regione Umbria, adottato con DGR n. 57 del 21.01.2019 ed aggiornato con DGR. n. 64/2021;
- f) la D.G.R. n. 1213 del 16.12.2020 "Agenzie/Enti strumentali regionali: metodologie per la performance delle figure apicali. Determinazioni." che, al punto 3 del deliberato estende il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance della Giunta regionale la relativa modulistica anche dalle Agenzie/Enti suddetti;
- g) Report di monitoraggio dei risultati e relazione illustrativa finale del direttore di Arpal;
- h) La Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 6 del 30 giugno 2023, di valutazione degli obiettivi per l'anno 2022 del Direttore;

**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Regione Umbria**

- i) La relazione annuale sulla performance 2022 dell'ARPAL, approvata con Determinazione Direttoriale n. 917 del 28.06.2023, precisata ed integrata con D.D. n. 1351 DEL 11/09/2023;

## **4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto**

L'analisi comparativa dei due documenti (Piano e Relazione) ha fatto emergere una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi trasversali/individuali programmati nel Piano con una descrizione qualitativa dei risultati conseguiti.

Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti.

La relazione è complessivamente di 50 pagine con una struttura di facile lettura ed è corredata di grafici e tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti e che facilitano la immediata comprensione dei concetti.

In particolare, la relazione è stata redatta tenendo conto della coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione; della verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; della verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori; dell'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

## **5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive**

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la "validazione della Relazione", pur riscontrando alcune criticità formali in ordine all'iter formale di approvazione della Relazione medesima.

Esito della verifica positivo.