

**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'**ARPAL** ai sensi del d.lgs. 150/2009 e s.m.i, riferiti all'anno 2020 e chiusura 2019, 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 Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per la Regione Umbria, approvato con DGR n. 64 del 03/02/2021 adottato da ARPAL
2. Il Piano della performance 2020 - 2022 approvato con Determinazione Direttoriale n. 1737 del 31.12.2020
3. Il Piano della performance 2019 - 2021 di Arpal approvato con Determinazione Direttoriale n. 235 del 01.04.2019, revisionato con Determinazione Direttoriale n. 1337 del 04.12.2019
4. La Relazione sulla Performance Arpal relativa al 2019 approvata con determinazione direttoriale n. 716 del 24 giugno 2020
5. La Relazione sulla Performance Arpal relativa al 2020 approvata con determinazione direttoriale n. 750 del 30 giugno 2021
2. Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con D.G.R. n. 1157/2019
3. 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"
4. Deliberazione n. 237 del 10 aprile 2020, con cui la Giunta regionale ha formalizzato gli obiettivi strategici ai Direttori regionali per l'anno 2020
5. 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)**

ARPAL, 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.

Il presente 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, con l'ausilio della struttura di supporto, all'analisi degli atti riguardanti il processo del sistema per la performance dell'Agenzia connesse alle attività svolte nel 2019 e da svolgere per l'anno 2020 con particolare attenzione alle nuove normative in ambito di performance management, prevenzione della corruzione e trasparenza. Tutti gli atti relativi alla performance dell'ARPAL sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal D.lgs. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT/ANAC e 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 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 saranno sintetizzati i principali aspetti rilevati.

### **1.1. Performance organizzativa e performance individuale**

L'OIV ha anzitutto esaminato per il Direttore regionale competente in materia di lavoro e formazione e Direttore di Arpal ai sensi della legge regionale 1/2018, la valutazione sul raggiungimento obiettivi anno 2019 ai sensi art. 8, lettera c del Disciplina di organizzazione e funzionamento dell'OIV di cui alla D.G.R. n. 1157/2019. L'OIV ha preso in esame la relazione del Direttore regionale, partendo dall'istruttoria trasmessa dalla struttura di supporto e dalla griglia di valutazione proposta dal Servizio medesimo.

Dall'analisi della relazione e dopo aver esaminato le preistruttorie prodotte dai referenti di ARPAL, per l'anno 2019, l'OIV ha rilevato la necessità di individuare un sistema per verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi osservando al contempo che ha inciso fortemente, per l'esercizio 2019, l'attribuzione tardiva degli obiettivi.

Sulla base dell'analisi della relazione sulla performance del 2019, se pur vero che l'OIV non ha seguito direttamente il processo di misurazione e valutazione della performance, nella fase di esame e validazione della Relazione ha espresso comunque un giudizio positivo sul processo seguito, la completezza dell'istruttoria, nonché la veridicità delle carte allegate, e tenuto conto del fatto che si trattava della prima Relazione della Performance con il nuovo SMVP della Regione Umbria, ha ritenuto il processo in linea e coerente con la normativa. In quella sede l'OIV ha apprezzato la chiara rappresentazione dell'albero della performance che evidenzia come le linee di attività si connettono ai servizi resi dall'Agenzia con particolare attenzione alla soddisfazione dei bisogni e all'intercettazione della domanda, il collegamento tra gli obiettivi rendicontati e le linee di attività che hanno contribuito al loro raggiungimento nonché della percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'OIV esprime apprezzamento anche per la chiarezza espositiva in merito all'attività svolta dall'Agenzia rappresentata nella Relazione sulla Performance quale strumento chiaro, intelligibile e sintetico per la trasparenza sull'azione amministrativa dal quale l'utenza può con semplici modalità comprendere i risultati più rilevanti raggiunti dall'Amministrazione rispetto ai servizi erogati.

## **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 sottolinea che non dovrebbe avere la funzione principale della rinegoziazione degli obiettivi ma il riorientamento dell'azione manageriale ai fini del raggiungimento dei target assegnati. L'OIV ritiene infatti preferibile, 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 e considerato che il processo di funzionamento del SMVP così come avviato, 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 mantenimento e l'adeguamento dello stesso alle modifiche normative che sono nel frattempo intervenute in materia e ai principi delle Linee Guida emanate dal 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, poiché tali sistemi non sono stati ancora implementati nell'Agenzia. Tuttavia, sono disponibili degli strumenti informatici di rendicontazione e verifica con cui la struttura deputata, grazie anche alle piccole dimensioni dell'Agenzia, è in grado di rilevare il raggiungimento degli obiettivi ed eventuali scostamenti con un buon grado di tempestività, semplificazione e affidabilità tramite adeguati monitoraggi intermedi posti in essere dalle strutture ad essi deputate.

### **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 definire le responsabilità di processo, soprattutto ottemperando 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. L'OIV auspica che tale processo possa essere avviato dal Ciclo 2021.

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

L'OIV per quanto è possibile osservare, valuta efficacemente il 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.

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 si fa presente che l'OIV non ha elementi atti a poter esprimere alcun giudizio rilevando che non ci sono obiettivi di performance relativi al welfare aziendale né sono presenti obiettivi relativi al Piano delle azioni positive che comunque è stato correttamente adottato.

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

È stata rilevata la carenza di sistemi gestionali che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance. Tuttavia, l'Ente è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano una certa integrazione fra gli stessi.

## **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.

## **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:

- 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
- Introduzione di sistemi gestionali che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance
- Introduzione di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance
- Promozione della cultura manageriale