

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

**ARPAL UMBRIA**

*(Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro)*

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

*A cura dell'OIV della Regione Umbria*

## Sommario

<b>Premessa</b>	pag. 3
<b>1. Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	pag. 5
1.1 Performance organizzativa e performance individuale	pag. 5
1.2 Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)	pag. 6
1.3 Infrastruttura di supporto	pag. 7
1.4 Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 7
1.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	pag. 8
<b>2. Integrazione con il Ciclo di Bilancio e i Sistemi di controllo interni</b>	pag. 8
<b>3. Obblighi di pubblicazione e trasparenza</b>	pag. 8
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. 8
3.2 Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013	pag. 9
<b>4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione</b>	pag. 9
<b>5. Proposte di miglioramento</b>	pag. 9

## 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 2021 e chiusura 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 nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) della Giunta Regionale, vigente ai sensi della D.G.R. n. 64 del 03.02.2021, i cui principi e criteri generali sono diretti anche agli enti strumentali della Regione Umbria e applicato, quindi, da ARPAL Umbria
2. la L.R. 7 luglio 2021 n. 11 "Ulteriori modificazioni ed integrazioni della legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro)"
3. le D.G.R. n. 956, n. 957 e n. 958 del 13.10.2021 di nomina rispettivamente del Presidente, del CdA e del Direttore di ARPAL e i relativi Decreti di conferimento degli incarichi da parte della Presidente della Giunta Regionale nn. 41 del 20.10.2021, 42 del 21.10.2021 e 43 del 27.10.2021
4. il Piano della performance 2020 - 2022 di ARPAL, rinviato con Determinazione Direttoriale n. 62 del 31.01.2020 e approvato con Determinazione Direttoriale n. 1737 del 31.12.2020
5. la Relazione sulla Performance ARPAL relativa al 2020 approvata con determinazione direttoriale n. 750 del 30 giugno 2021
6. il Piano della performance 2021-2023 di ARPAL approvato con Determinazione Direttoriale n. 104 del 1.02.2021
7. il verbale del CdA di ARPAL del 29.11.2021, recepito nella Deliberazione dello stesso CdA n. 5 del 30.12.2021, con il quale, in attuazione del ciclo della performance, sono stati formalizzati gli obiettivi del Direttore per il 2021
8. la Determinazione Direttoriale n. 1458 del 13.12.2021 di formalizzazione degli obiettivi dei dirigenti di ARPAL per il 2021

9. la Determinazione del Direttore Regionale n. 13568 del 31.12.2021, come rettificata con D.D. n. 29 del 4.1.2022, di formalizzazione degli obiettivi del Coordinatore di ARPAL per il 2021
10. la Relazione sulla Performance ARPAL relativa al 2021 approvata con determinazione direttoriale n. 705 del 1° giugno 2022
11. Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con D.G.R. n. 1157/2019
12. 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"

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

In coerenza con la normativa regionale, dal 2021 ARPAL Umbria adotta il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Giunta regionale, aggiornato ai sensi della D.G.R. n. 64 del 03.02.2021 e i cui principi e criteri generali sono diretti anche alle agenzie ed enti strumentali della Regione Umbria.

L'Arpal per il futuro, vorrebbe, nel rispetto dei principi e criteri generali previsti dal SMVP della Regione Umbria, adottare un Sistema di misurazione e valutazione della performance più snello e maggiormente corrispondente alle attività ed esigenze dell'Agenzia.

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 Disciplinare 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**

La pubblicazione dei dati previsti nel Decreto 33/2013 avviene a cura dei responsabili dei diversi Servizi, così come individuati nell'Allegato "Schema dei flussi informativi" al PTPCT 2022-2024. Il RPCT, coadiuvato dalla Struttura di supporto, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dei Servizi e degli uffici degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. I dati sono pubblicati sia attraverso sistemi informatizzati (in collegamento con AdWEB), sia attraverso inserimenti manuali, con il supporto della Sezione Comunicazione.



### **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:

- 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;
- 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 socioeconomico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi (indicatori di *outcome*);
- Introduzione di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance;
- Promozione della cultura manageriale.