



RELAZIONE DI MONITORAGGIO SEMESTRALE

OBIETTIVI OPERATIVI
DEI DIRIGENTI
DI ARPAL UMBRIA
AL 30.06.2025



INDICE

PREMESSA	pag 2
1 IL MONITORAGGIO SEMESTRALE	pag 4
1.1 Gli obiettivi	pag 4
1.2 Il processo e gli strumenti	pag 5
2 RISULTATI DEL MONITORAGGIO SEMESTRALE	pag 6
2.1 Analisi dei risultati dei servizi	pag 7

Premessa

Il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti di ARPAL Umbria in ottica di performance, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, si sviluppa in coerenza con le “Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”, approvate con D.G.R. n. 1198/2018 e attraverso l’adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in vigore per la Giunta Regionale (D.G.R. n. 454 del 3.05.2023), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell’Agenzia, in ragione della sua natura istituzionale di Ente strumentale della Regione stessa.

Il Ciclo della Performance è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione, afferente alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, evidenziando, ove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse. La fase si esplicita a partire dagli obiettivi strategici, definiti in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione pluriennale e annuale del ciclo regionale e con il bilancio di previsione e si sostanzia nel Piano della Performance, oggi incardinato all’interno del PIAO.
2. Gestione e Monitoraggio, avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell’anno, sia la definizione di eventuali interventi correttivi mediante report di monitoraggio.
3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa ed individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti.
4. Rendicontazione, fase nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell’intero processo valutativo. La fase si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione sulla Performance

La fase di monitoraggio assume una rilevanza cruciale all’interno del Ciclo poiché consente all’Amministrazione di tenere costantemente sotto controllo il grado di attuazione degli



obiettivi e i risultati raggiunti nonché di accertare l'eventuale intervento di situazioni di criticità o scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione.

Mediante report semestrali viene monitorato in itinere il quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance, in termini di coerenza, perseguibilità, livello di raggiungimento: conseguentemente Direttore e Dirigenti sono chiamati a rendicontare le attività svolte e il livello di avanzamento e attuazione degli obiettivi programmati.

I report suddetti, intermedio e finale, fanno riferimento alla situazione così come fotografata al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno e rilevano le informazioni necessarie al monitoraggio sia della performance organizzativa, relativa agli obiettivi operativi trasversali sia della performance individuale, relativa all'area dei risultati, costituendo la base sulla quale vengono elaborate rispettivamente la Relazione di monitoraggio semestrale, con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione nella fase intermedia del proprio Piano di Performance, e la Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

1 IL MONITORAGGIO SEMESTRALE

1.1 GLI OBIETTIVI

Il monitoraggio semestrale intermedio ha lo scopo di rilevare il livello di avanzamento e lo stato di attuazione della performance dell'amministrazione rispetto a quanto programmato sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Oggetto del monitoraggio sono gli obiettivi operativi trasversali (performance organizzativa) e gli obiettivi individuali (performance individuale) così come definiti in sede di programmazione e declinati nello schema obiettivi/indicatori/target all'interno della sezione performance del "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) e del relativo Allegato operativo.

Il monitoraggio intermedio costituisce una base informativa preziosa per un'analisi dello stato di avanzamento delle attività programmate e per un quadro aggiornato sull'andamento dei processi anche ai fini del loro eventuale, tempestivo riallineamento.

Attraverso di esso, infatti, gli attori del sistema hanno la possibilità di individuare e far emergere le eventuali situazioni eccezionali ed impreviste di criticità, sulla base delle quali è consentita la revisione di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target.

Gli esiti del monitoraggio, con l'analisi dei risultati in forma aggregata, confluiscono nella Relazione di monitoraggio semestrale, con la quale l'amministrazione dà conto, in una logica di trasparenza e partecipazione sia verso l'esterno che all'interno, dello stato di attuazione del proprio piano di performance.

La Relazione si propone infatti come strumento chiaro, sintetico e allo stesso tempo dinamico, teso a raccogliere, in maniera sistemica e coerente tra tutti i soggetti coinvolti, le informazioni per una prima valutazione ed una eventuale necessità di riesame, anche mediante l'utilizzo di interventi di comunicazione organizzativa volti al miglioramento dell'intero ciclo della performance.

1.2 IL PROCESSO E GLI STRUMENTI

Il monitoraggio semestrale è realizzato sulla base del “Sistema di monitoraggio della performance. Strumenti e indicazioni per il monitoraggio” adottato da ARPAL Umbria, attualmente nella versione 2025, aggiornata con D.D. n. 110 del 31.01.2025.

L'apposito Report di monitoraggio semestrale messo a punto nell'ambito del “Sistema” consente, attraverso la compilazione di tabelle standardizzate e l'utilizzo di una terminologia uniforme, di raccogliere dati e informazioni sullo stato di attuazione del Piano della performance in maniera semplificata e uniforme, facilitando la predisposizione della relativa Relazione.

Le tabelle e i relativi campi sono in parte precompilati dal Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali con riferimento agli obiettivi operativi trasversali (performance organizzativa) e agli obiettivi operativi individuali (performance individuale) e relativi indicatori e valori target di Direttore e Dirigenti, così come indicati nella sezione Performance del PIAO e nel relativo Allegato operativo.

Le informazioni che attraverso il Report si intendono recuperare perseguono il duplice obiettivo di valutare in maniera qualitativa lo stato di raggiungimento dei valori target legati agli obiettivi/indicatori assegnati, attraverso il confronto tra previsto e realizzato, e di identificare eventuali criticità nel circuito obiettivi/indicatori/target, al fine di avere dei feedback sull'operato e consentire eventuali aggiustamenti o modifiche.

I report restituiti dal Direttore e dai Dirigenti, completi delle ulteriori informazioni richieste, consentono di elaborare un'analisi aggregata dei risultati offerti, che si illustra nel capitolo seguente.

2 RISULTATI DEL MONITORAGGIO SEMESTRALE

L'analisi in fase intermedia sul livello di avanzamento e lo stato di attuazione del ciclo della performance di ARPAL Umbria per il 2025 deve tenere conto della particolarità del relativo processo di programmazione, determinato dall'attuale assetto transitorio di governance dell'Ente, conseguente all'adozione da parte della nuova Giunta Regionale della D.G.R. n. 51 del 22.01.2025.

Nell'ottica di un disegno di riforma dell'assetto istituzionale e organizzativo e di rivalutazione del ruolo e delle funzioni dell'Agenzia, la Giunta Regionale con la Deliberazione sopra richiamata ha, infatti, disposto la nomina ai sensi dell'art. 17 bis della L.R. 11/95 di un nuovo Commissario straordinario per lo svolgimento delle funzioni del Direttore, assorbendo anche le funzioni del Presidente del CdA e del Consiglio di Amministrazione, al quale ha attribuito altresì l'incarico di formulare la relativa proposta per la riforma suddetta.

L'incarico è stato conferito con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025 al titolare della Direzione regionale programmazione, bilancio, risorse umane, patrimonio, cultura, agenda digitale.

Per effetto di tale nomina, tra le altre attribuzioni, compete, quindi, al Commissario Straordinario la definizione, ex art. 18 bis della citata legge 1/2018, degli obiettivi strategici dell'Ente e la conseguente adozione del PIAO, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzano l'azione nel corso dell'anno e costituiscono riferimento per l'assegnazione degli obiettivi di performance ai dirigenti.

A seguito dell'adozione del PIAO, con Determinazione Commissariale n. 157 del 12 febbraio e conseguente approvazione da parte della Giunta Regionale con D.G.R. n. 121 del 21 febbraio, gli obiettivi di performance ai dirigenti sono stati formalizzati con la stipula dei relativi patti di servizio e la conseguente adozione, con DCS n. 255 del 17 marzo, dell'allegato operativo al PIAO 2025-2027.



Nel Piano della performance di ARPAL Umbria 2025 non sono, pertanto, previsti obiettivi per il Commissario straordinario che svolge le funzioni di Direttore e, come detto, del Direttore, assorbe anche le funzioni del Presidente del CdA e del Consiglio di Amministrazione.

Il PIAO 2025-2027 di ARPAL Umbria individua in maniera esplicita 4 linee di Valore Pubblico, quali aggregatori trasversali delle diverse aree di intervento in cui risultano classificate le politiche regionali determinate dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2025, che rappresenta il quadro di riferimento della programmazione strategica regionale, tradotta in obiettivi generali e specifici.

Al perseguimento del Valore Pubblico, quindi, sono stati collegati gli obiettivi strategici generali dell’Agenzia, definiti dal Commissario Straordinario ed approvati contestualmente al PIAO e, a cascata, i relativi obiettivi operativi di performance assegnati alla Dirigenza, correlati a risultati attesi in termini concreti e misurabili.

2.1 ANALISI DEI RISULTATI DEI SERVIZI

Con l’Allegato Operativo al PIAO 2025-2027 il Commissario Straordinario di ARPAL Umbria ha assegnato ai Dirigenti gli obiettivi di performance 2025, individuando complessivamente n. 26 obiettivi operativi (10 trasversali riferiti alla performance organizzativa e 16 di performance individuale-area dei risultati), misurati attraverso n. 32 indicatori.

In merito ad essi, l’analisi dei risultati oggetto del monitoraggio intermedio al 30 giugno evidenzia come la fase di programmazione del ciclo della performance risulti ad oggi assolutamente coerente con le potenzialità e le risorse umane, strumentali e finanziarie dell’Agenzia, non essendo emersa, infatti, alcuna particolare criticità nella realizzazione degli obiettivi pianificati, anche in funzione del conseguimento degli obiettivi di valore pubblico definiti dal PIAO.

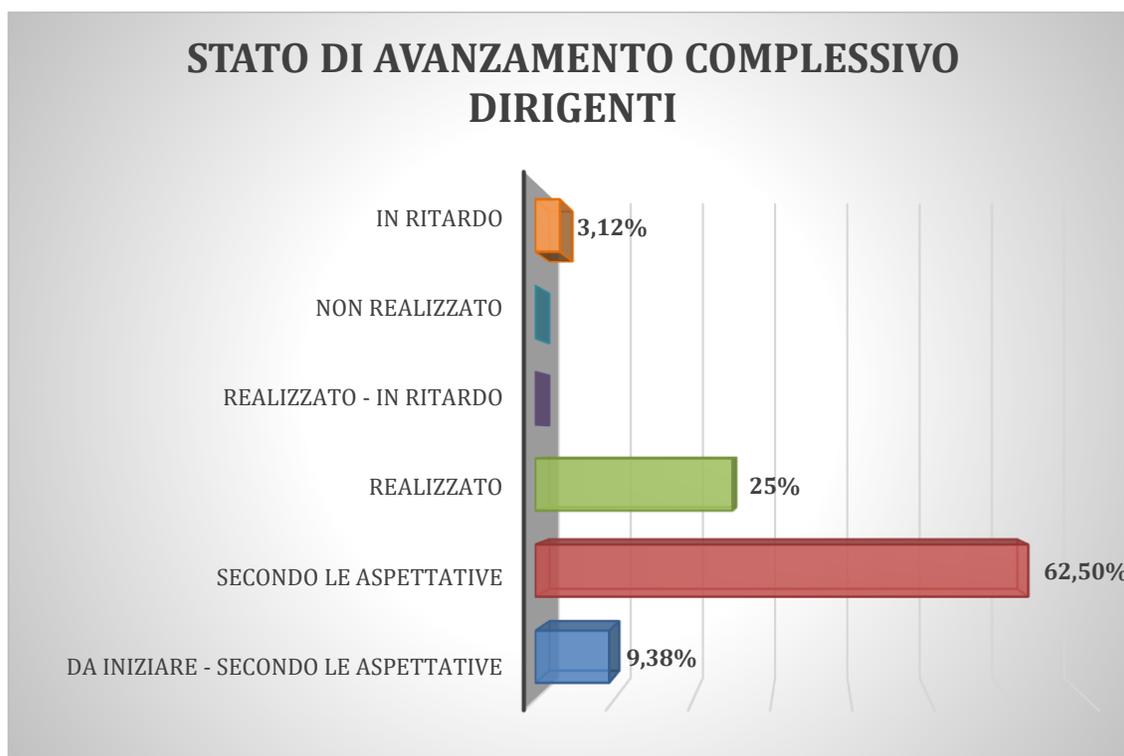
Considerando lo stato di avanzamento, si rilevano, infatti, percentuali di realizzazione complessivamente elevate.

Rispetto ai 32 indicatori individuati, per 8 (pari al 25%) è stato conseguito il valore target

entro il termine previsto: nello specifico, 7 riguardano obiettivi di performance individuale e 1 un obiettivo di performance trasversale. Le attività relative ad altri 20 indicatori, corrispondenti al 62,5%, risultano avviate e in fase di realizzazione secondo le previsioni in linea con il target prefissato. Solo per il 9,38% (n. 3) degli indicatori le attività devono ancora essere avviate, in coerenza tuttavia con le scadenze di realizzazione fissate a ridosso della conclusione dell'anno.

Alla data del 30 giugno, quindi, il 96,88% degli indicatori di risultato è pienamente allineato ai rispettivi valori target, suggerendo, in prospettiva, una valutazione sull'andamento nell'insieme positiva e coerente con gli obiettivi e le tempistiche previste dalla programmazione.

Il restante 3,12% delle attività risulta, invece, in ritardo rispetto agli indicatori programmati e richiede l'adozione di misure correttive.



In particolare, uno degli obiettivi di performance individuale assegnati al Servizio Gestione, Controllo e Monitoraggio degli Interventi finanziati con fondi strutturali e nazionali, riscontra



una situazione di ritardo rispetto al target previsto dall'indicatore.

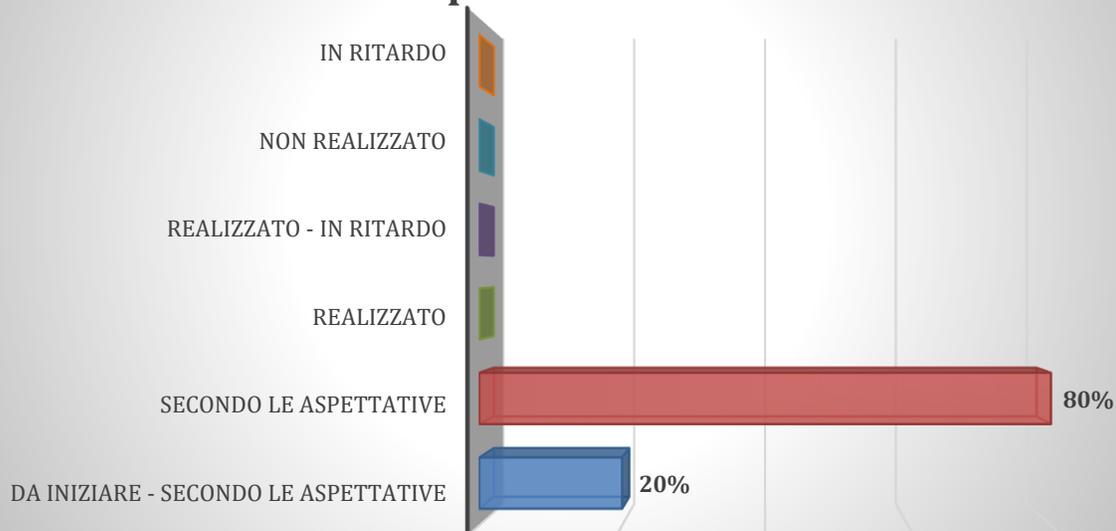
L'analisi delle "note di monitoraggio", riportate nell'apposita sezione del report, evidenzia che la criticità riscontrata, classificata sotto la voce "altro", è riconducibile ai tempi necessari per la predisposizione e la successiva adozione dell'atto relativo alla titolazione dei soggetti IVC (Soggetti titolati all'erogazione dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze). Tali tempistiche si sono rivelate superiori rispetto a quanto inizialmente previsto, a causa del processo in corso di revisione della Legge Regionale n. 1/2018 e successive modificazioni, nonché della conseguente ridefinizione dell'assetto organizzativo di ARPAL Umbria.

È emersa, in particolare, la necessità di apportare modifiche al comma 3 dell'art. 38 della suddetta legge regionale, al fine di adeguarne il contenuto alle disposizioni introdotte dal DM 115/2024 e ad altri aggiornamenti normativi correlati.

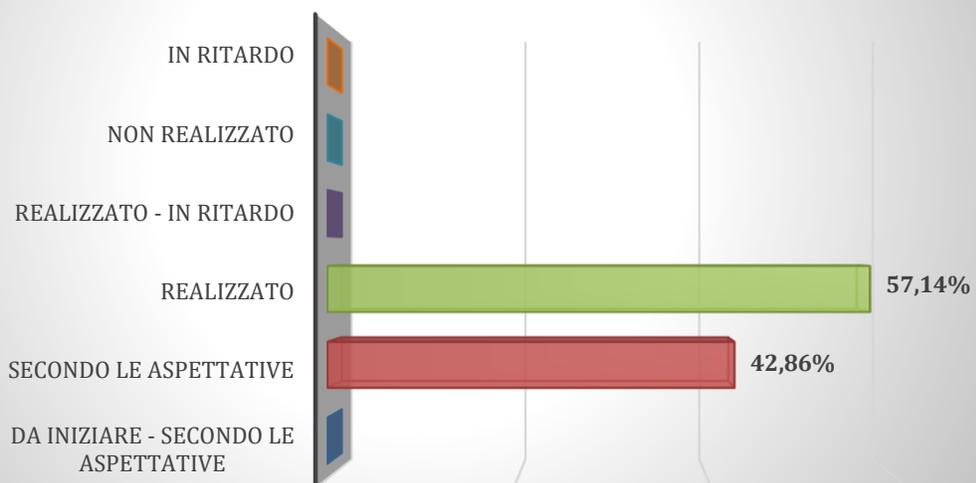
In considerazione di quanto sopra, la richiesta di revisione dell'obiettivo avanzata dal Dirigente del Servizio interessato, risulta pienamente giustificata, coerente e ammissibile.

Di seguito è riportata graficamente l'analisi dei risultati per Servizio.

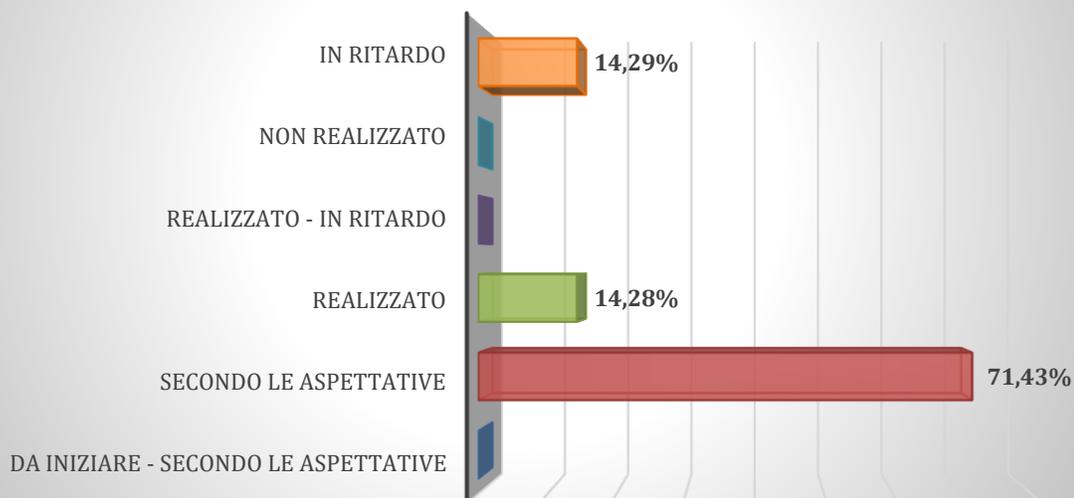
STATO DI AVANZAMENTO SERVIZIO Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio



STATO DI AVANZAMENTO SERVIZIO Sistemi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione



STATO DI AVANZAMENTO SERVIZIO Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi strutturali e nazionali



STATO DI AVANZAMENTO SERVIZIO Servizi per il lavoro e Ammortizzatori Sociali

