



CICLO DELLA PERFORMANCE DI ARPAL UMBRIA 2026

RELAZIONE DI MONITORAGGIO INTERMEDIO

OBIETTIVI OPERATIVI DEI DIRIGENTI AL 30.06.2026



INDICE

PREMESSA	pag 2
1 IL MONITORAGGIO INTERMEDIO	pag 4
1.1 Le finalità	pag 4
1.2 Il processo e gli strumenti	pag 5
2 RISULTATI DEL MONITORAGGIO INTERMEDIO	pag 6
2.1 La definizione degli obiettivi	pag 6
2.2 L'Analisi dei risultati	pag 7

Premessa

In ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, ARPAL Umbria disciplina il proprio sistema di valutazione della performance delle strutture e dei dipendenti, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, 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. 69 del 31.01.2024), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell’Agenzia.

Il **Ciclo della performance** si sviluppa in coerenza con il ciclo della programmazione strategica, finanziaria e di bilancio e in attuazione degli indirizzi strategici definiti dalla Giunta regionale e declinati nel DEFR in un’ottica di valore pubblico, ed è articolato in 4 principali fasi:

1. *Programmazione*, afferente alla declinazione degli obiettivi di valore pubblico e degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, con l’individuazione delle relative linee di intervento, dei risultati attesi e degli indicatori di misurazione, evidenziando, ove possibile, il collegamento con le risorse disponibili. La fase si sostanzia nel Piano della Performance, di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009, oggi incardinato all’interno del PIAO.
2. *Gestione e Monitoraggio*, finalizzata alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e alla misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell’anno e all’eventuale attivazione di azioni correttive.
3. *Misurazione e Valutazione*, volta a quantificare il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale sulla base degli indicatori definiti in fase di programmazione, per l’applicazione dei criteri di premialità.
4. *Rendicontazione*, attraverso la rappresentazione dei risultati 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 annuale sulla Performance, prevista dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009.



All'interno del Ciclo della Performance la fase di monitoraggio assume una rilevanza cruciale 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.

A tal fine il quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance viene monitorato costantemente, in termini di coerenza, perseguibilità, livello di raggiungimento, in particolare mediante report semestrali con i quali la Struttura dirigenziale è chiamata a rendicontare, in un'ottica di *accountability*, 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.

Sulla base dei report stessi vengono, quindi, elaborate rispettivamente la Relazione di monitoraggio intermedio - con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del proprio Piano di Performance al 30 giugno di ogni anno - e la Relazione annuale sulla performance, redatta ai sensi del sopra richiamato art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

1 IL MONITORAGGIO INTERMEDIO

1.1 LE FINALITA'

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 e rendicontazione dei risultati parziali raggiunti che per l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Oggetto del monitoraggio sono gli obiettivi operativi trasversali, afferenti alla performance organizzativa, e gli obiettivi operativi individuali (performance individuale) della dirigenza, 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 l'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, in risposta alle quali il SMVP consente 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 intermedio, 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 annuale 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 necessarie per una prima valutazione e un eventuale riesame degli obiettivi programmati, nonché, più in generale, in



funzione del costante miglioramento dell'intero ciclo della performance, anche mediante l'utilizzo di interventi di comunicazione organizzativa.

1.2 IL PROCESSO E GLI STRUMENTI

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

L'apposito Report di monitoraggio 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 omogenea, facilitando la predisposizione della Relazione semestrale.

Le tabelle e i relativi campi sono in parte precompilati dal Servizio *Programmazione e monitoraggio attività generali* con riferimento agli obiettivi operativi dei Dirigenti e ai relativi indicatori e valori target, così come definiti nei rispettivi Patti di servizio e formalizzati all'interno della 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 conseguimento dei valori target legati agli obiettivi/indicatori assegnati, attraverso il confronto tra previsto e realizzato, nonché di tenere sotto costante controllo lo svolgimento delle attività, al fine di individuare tempestivamente eventuali criticità nel circuito e intervenire con eventuali aggiustamenti o modifiche.

I report restituiti 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 INTERMEDIO

2.1 LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'analisi in fase intermedia sul livello di avanzamento e sullo stato di attuazione del ciclo della performance di ARPAL Umbria deve tenere in considerazione, anche per l'anno in corso, della particolarità del processo di programmazione determinato dall'assetto transitorio di *governance* dell'Ente, conseguente all'adozione della Deliberazione di Giunta Regionale. n. 51 del 22.01.2025, protrattosi fino al 30 giugno 2026.

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 Commissario straordinario per lo svolgimento delle funzioni e compiti del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Direttore previste dalla L.R. n. 1/2018, 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 ed è proseguito per effetto di successivi provvedimenti di proroga fino al 30.06.2026.

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 di valore pubblico e strategici dell'Ente e la conseguente adozione del PIAO, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzeranno l'azione nel corso dell'anno, costituendo, altresì, riferimento per l'assegnazione ai dirigenti dei rispettivi obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Obiettivi di performance che ovviamente non sono previsti per il Commissario straordinario in funzione di Direttore, assorbendo quest'ultimo, come detto, anche le funzioni del Presidente e del Consiglio di Amministrazione.



A seguito dell'adozione del PIAO 2026-2028, con Determinazione Commissariale n. 166 del 30 gennaio e conseguente approvazione da parte della Giunta Regionale con D.G.R. n. 123 del 12 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. 285 del 23 febbraio, dell'*Allegato Operativo* al PIAO.

Il PIAO 2026-2028 di ARPAL Umbria - sviluppato in coerenza con le “Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)” e relativi “Manuali operativi”, adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione con Decreto del 30 ottobre 2025 - individua in maniera esplicita 4 obiettivi di Valore Pubblico, quali aggregatori trasversali delle diverse aree di intervento che definiscono le politiche regionali in materia di servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione all'interno del DEFR 2026, quadro di riferimento della programmazione strategica regionale, declinata in obiettivi generali e specifici.

Per ciascun obiettivo di valore pubblico il PIAO definisce, quindi, gli obiettivi strategici e i relativi indicatori nonché le azioni prioritarie programmate dall'Ente per il 2026, sulla base delle quali sono individuati gli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati alla Dirigenza.

2.2 L'ANALISI DEI RISULTATI

Con l'Allegato Operativo al PIAO 2026-2028 il Commissario Straordinario di ARPAL Umbria ha individuato e assegnato a tutti i Dirigenti due obiettivi trasversali comuni di performance organizzativa, relativi allo “Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale” e al “Consolidamento e valorizzazione del Ciclo della Performance”; ogni obiettivo è articolato in due indicatori, con valori target e di output uguali per tutti.

Gli obiettivi operativi di performance individuale assegnati complessivamente ai Dirigenti sono invece n. 20 misurati attraverso un totale di n. 29 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.

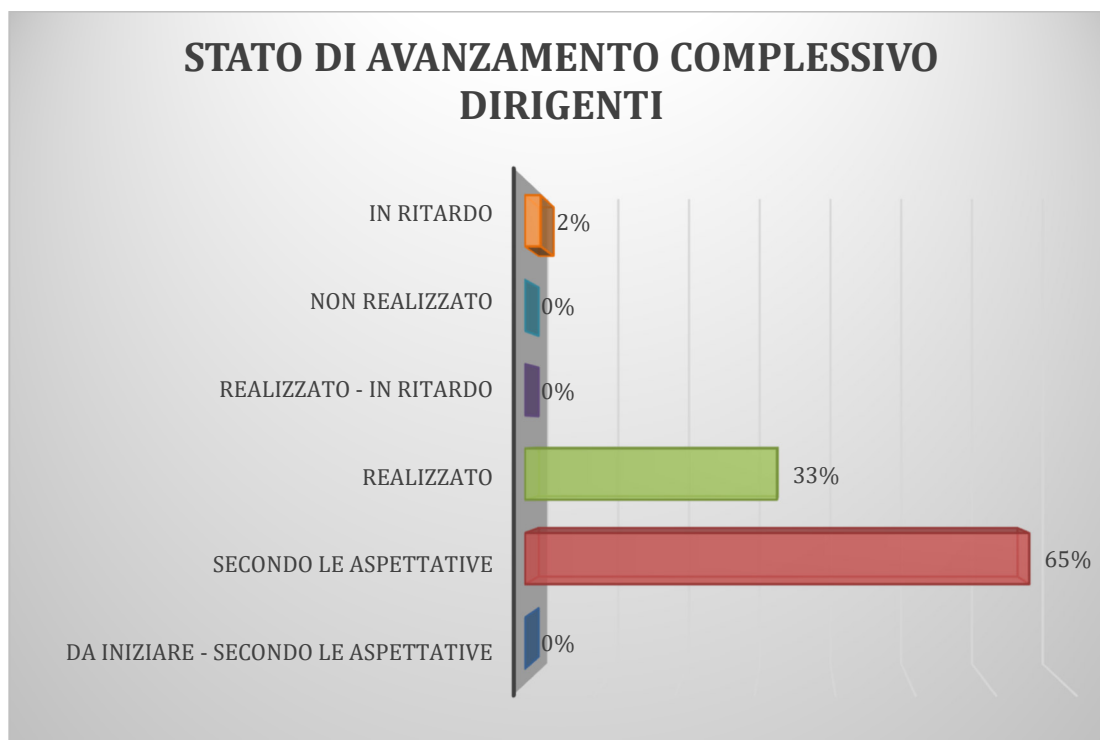
Considerando lo stato di avanzamento, si rilevano, infatti, percentuali di realizzazione complessivamente elevate.

Rispetto al totale dei N. 49 indicatori individuati (comprensivo dei N. 4 indicatori per gli obiettivi trasversali comuni ai 5 Servizi dell'Ente), per N. 16 (pari al 33%) è stato conseguito il valore *target* entro il termine previsto: nello specifico, n. 5 riguardano obiettivi di performance individuale e n. 11 un obiettivo di performance trasversale.

Le attività relative ad altri n. 32 indicatori, corrispondenti al 65%, risultano in fase di realizzazione secondo le previsioni, in linea con il target prefissato.

Alla data del 30 giugno, quindi, il 98% 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 2% delle attività risulta, invece, in ritardo rispetto all' indicatore programmato e richiede l'adozione di misure correttive.

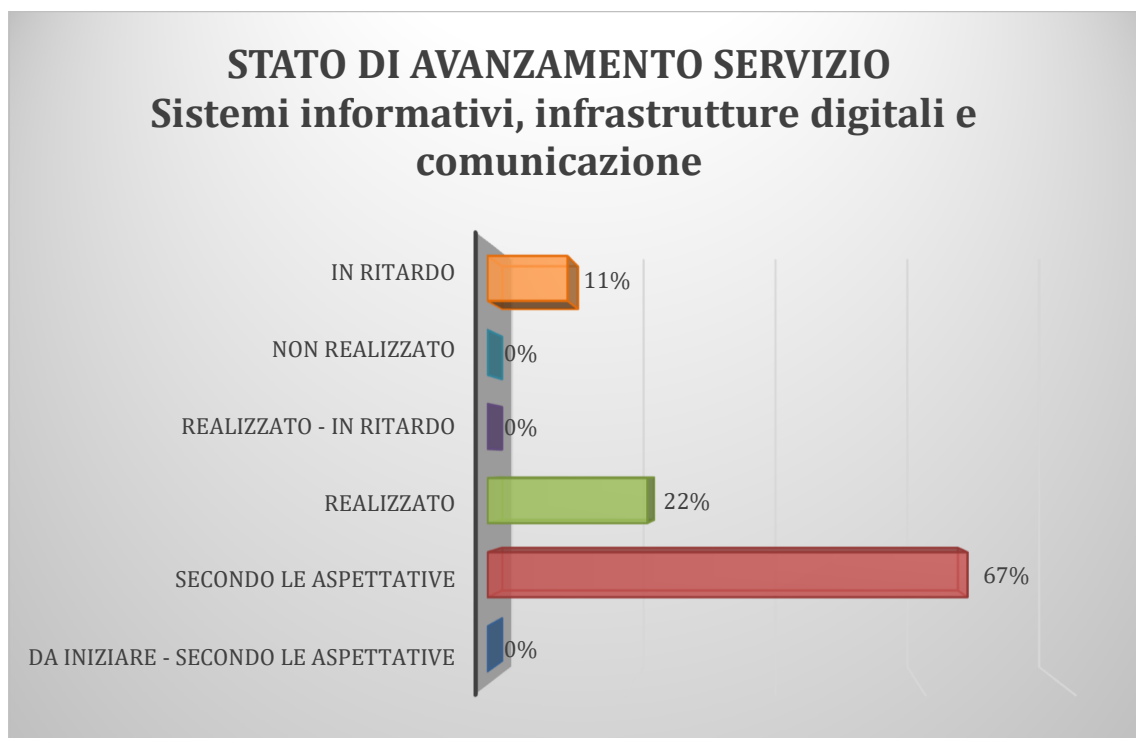
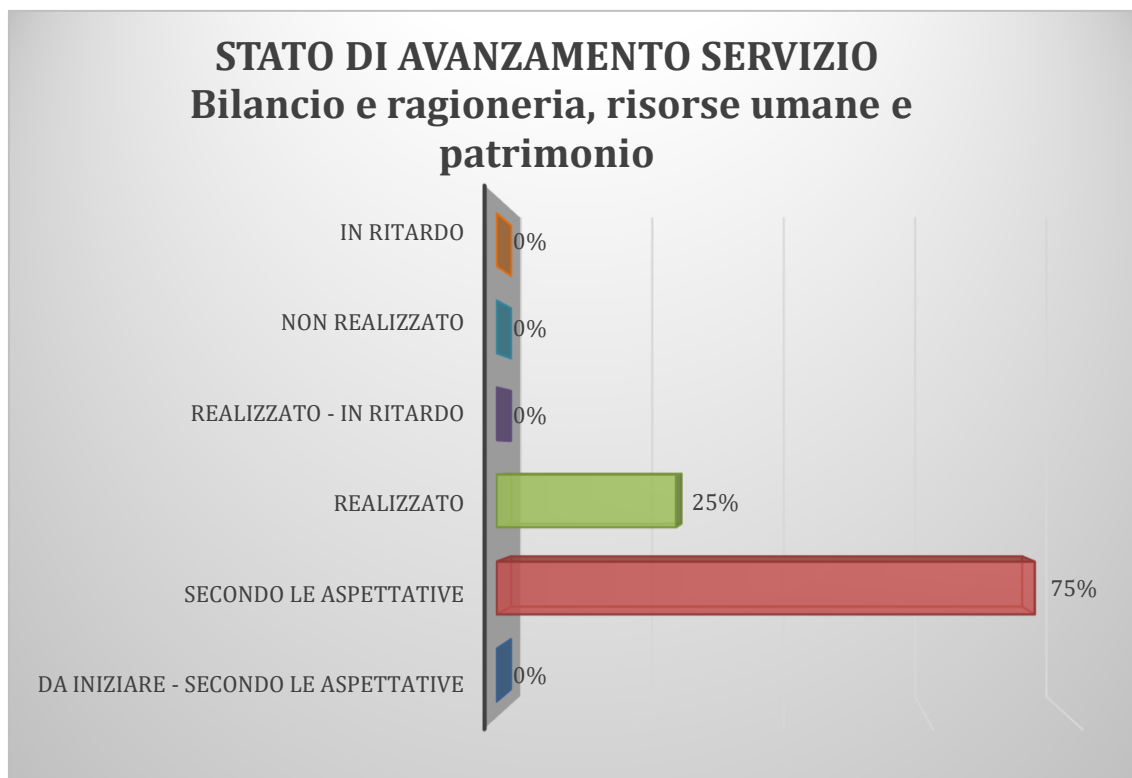


Nello specifico, uno degli obiettivi di performance individuale assegnati al Servizio Servizi informativi infrastrutture digitali e comunicazione, riscontra una situazione di ritardo rispetto al *target* previsto dall'indicatore (pari al 11% del totale degli indicatori previsti per gli obiettivi del Servizio).

L'analisi delle "note di monitoraggio" all'interno del relativo Report evidenzia una criticità (voce "altro") legata all'esigenza di ottimizzare i servizi dei CPI attraverso la reingegnerizzazione del SIL. In particolare, in assenza di interoperabilità con il Nodo nazionale, risulta necessario abilitare il lavoro in modalità asincrona. Di conseguenza, lo sviluppo del modulo SIL dedicato al Collocamento Mirato (L. 68/99) dovrà attendere il completamento di tale riassetto. L'analisi progettuale del modulo L.68/99 è prevista, ad ogni modo, entro la fine del 2026.

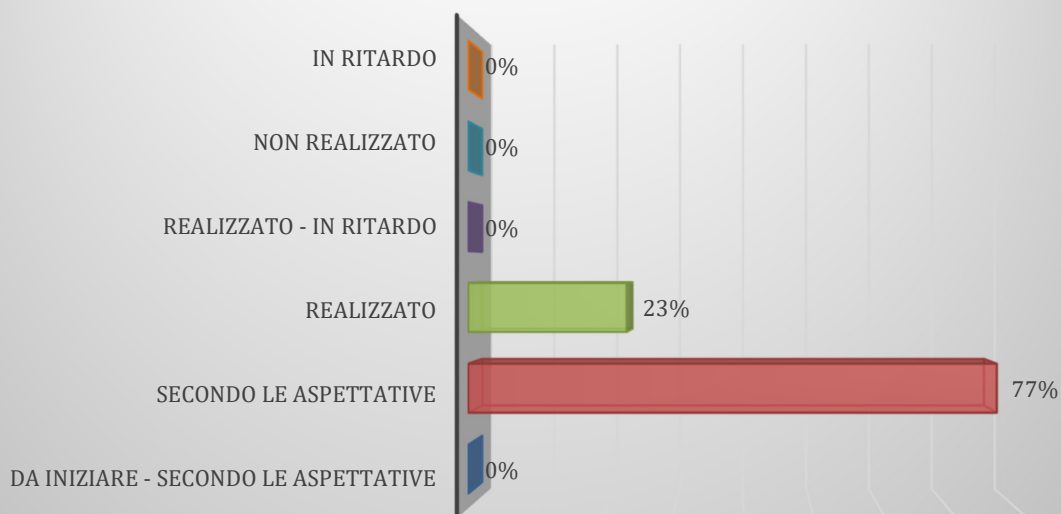
In considerazione di quanto sopra, la richiesta di revisione dell'obiettivo avanzata dal Dirigente del Servizio interessato risulta pienamente giustificata, coerente e ammissibile.

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



STATO DI AVANZAMENTO SERVIZIO

Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi strutturali e nazionali



STATO DI AVANZAMENTO SERVIZIO

Servizi per il lavoro e Ammortizzatori Sociali

