

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria

VERBALE della riunione del 09 settembre 2020, ore 09.00

Il giorno 9 settembre 2020, alle ore 09.00, presso la sede della Regione Umbria in via M. Angeloni n. 61- Perugia, Palazzo Broletto sala verde del primo piano, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) della Regione Umbria - Giunta Regionale.

I membri presenti sono:

- Dott. Mauro Giustozzi (presidente);
- Dott.sa Maila Strappini (componente);
- Dott. Antonio Gitto (componente).

Inoltre, sono presenti alla riunione l'Ing. Stefano Guerrini, dirigente del Servizio Organizzazione, Amministrazione e gestione delle Risorse Umane e i dipendenti del servizio medesimo (Simone Focaia, Micaela Pecorari e Agnese Traversini) in qualità di struttura tecnica permanente di supporto all'OIV.

L'ordine del giorno della riunione è il seguente:

- 1) **Proposta di valutazione 2019 alla Giunta regionale del Direttore generale di ADISU ai sensi dell'art. 98 comma 2, lett.a) della l.r. n. 13/2000 e s.m.i.**
- 2) **Esame richieste di contraddittorio trasmesse "per informativa" ai sensi di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione al paragrafo 6 "Contraddittorio e conciliazione":** *"Il dipendente che ritenga incongrua la propria valutazione può richiedere per iscritto l'attivazione del contraddittorio con il proprio dirigente valutatore, inviando la richiesta per informativa anche all'Organismo indipendente di valutazione"*.
- 3) **Relazione di monitoraggio semestrale - Obiettivi operativi per l'anno 2020 Regione Umbria - (Sistema di monitoraggio della performance approvato con D.G.R. n. 853 del 01.07.2019 "La citata Relazione, successivamente al passaggio con l'OIV, viene adottata dalla Giunta regionale e resa pubblica anche sul sito istituzionale al canale "Amministrazione trasparente" per render conto all'esterno del grado di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Performance della Regione Umbria e nel suo Allegato Operativo, al fine di rispondere al principio della trasparenza e rendicontazione della performance").**
- 4) **Risultato complessivo finale delle valutazioni 2019 : analisi del 10% delle Posizioni organizzative e del 5% del comparto - in attuazione dell'art. 8, lett.i) ,del Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'OIV che stabilisce che l'OIV "verifica la correttezza dell'applicazione e l'efficacia del Sistema di Misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria su un campione non inferiore al 10% delle posizioni organizzative e non inferiore al 5% del personale del comparto".**
- 5) **Supporto alla Giunta regionale, richiesto dall'Assessore con email del 02.09.20, per il riesame degli obiettivi (definiti e inseriti nel Piano della Performance 2020 - 2022) dei Direttori regionali per i quali è stata richiesta la rinegoziazione - Sistema di**

monitoraggio della Performance approvato con D.G.R. n. 853/2019 a pag. 6 "Per il Direttore la rinegoziazione viene valutata dalla Giunta, con il supporto dell'OIV" e art. 8, comma 2 lett. a) e b) del Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'OIV : *"supporta (a richiesta) la Giunta regionale nella definizione degli obiettivi del Direttore generale/Direttori regionali"*.

- 6) Approvazione dei verbali delle riunioni del 25.06.2020, 10.07.2020, 30.07.2020 e 04.08.2020.
- 7) **Varie ed eventuali: Comunicazioni pervenute da ADISU.**

Punto 1) all'ODG - Proposta di valutazione 2019 alla Giunta regionale del Direttore generale di ADISU ai sensi dell'art. 98 comma a) della l.r. n. 13/2000 e s.m.i.

L'OIV esamina la scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali 2019 del Direttore Generale di ADISU, trasmessa via e-mail dal Servizio Controllo Strategico in data 07.09.2020, riscontrando la richiesta dell'OIV del 03.08.2020. Ciò al fine di fornire alla Giunta regionale gli elementi a supporto della valutazione del Direttore generale di ADISU, così come previsto dall'art. 98, comma 2, lett. a) della L.R. n. 13/2000 e s.m.i.

L'OIV osserva, in termini generali, che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti e nello specifico rileva:

- rispetto all'obiettivo operativo individuale n. 3: la formulazione di detto obiettivo di *customer satisfaction* è di tipo puramente quantitativo, ossia con un target relativo al numero di questionari compilati. Per il futuro si raccomanda che la *customer* sia di tipo qualitativo, perciò l'obiettivo non deve essere sul numero dei questionari sottoposti ma sull'esito dei questionari, come richiesto dalla normativa vigente.
- Rispetto all'ultimo obiettivo individuale relativo "allo studio e analisi per la predisposizione di un Regolamento sui concorsi", l'OIV ribadisce che deve essere evitata la formulazione di obiettivi che siano di "avvicinamento" all'obiettivo stesso quali l'"avvio", l'"analisi preliminare" perché poi risulta difficile la misurazione e la valutazione.

L'OIV, al fine dell'espletamento della funzione di supporto di cui al succitato art. 98, comma 2) lett. a) della L.R.n. 13/2000 e s.m.i. , da' quindi mandato alla struttura tecnica permanente di supporto di provvedere alla trasmissione alla Giunta regionale dell'estratto del verbale relativo al presente punto all'ordine del giorno.

Punto 2) all'ODG - Esame richieste di contraddittorio trasmesse "per informativa" - ai sensi di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione al paragrafo 6 "Contraddittorio e conciliazione": *"Il dipendente che ritenga incongrua la propria valutazione può richiedere per iscritto l'attivazione del contraddittorio con il proprio dirigente valutatore, inviando la richiesta per informativa anche all'Organismo indipendente di valutazione"*.

L'OIV esamina le richieste di contraddittorio pervenute per informativa anche sulla base della preistruttoria svolta dalla propria struttura tecnica permanente di supporto.

Tra le richieste di contraddittorio pervenute si rileva che alcune di esse sono relative a questioni di merito ed altre, invece, contestano il processo di valutazione e, in particolare, le modalità di consegna della scheda di valutazione.

Relativamente alle questioni di merito, così come già rappresentato in altre occasioni, l'OIV ribadisce che non rientra nelle proprie competenze entrare nel merito delle singole valutazioni.

Riguardo alle contestazioni sul processo, l'OIV, prendendo atto del fatto che la correttezza del processo è sanata con lo svolgimento del contraddittorio, sollecita, in ogni caso, una corretta applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e ne renderà conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità raccomandando, in particolare, la puntuale applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione nella fase di consegna delle schede.

Punto 3) all'ODG - Relazione di monitoraggio semestrale - Obiettivi operativi per l'anno 2020 Regione Umbria - (Sistema di monitoraggio della performance approvato con D.G.R. n. 853 del 01.07.2019 "La citata Relazione, successivamente al passaggio con l'OIV, viene adottata dalla Giunta regionale e resa pubblica anche sul sito istituzionale al canale "Amministrazione trasparente" per render conto all'esterno del grado di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Performance della Regione Umbria e nel suo Allegato Operativo, al fine di rispondere al principio della trasparenza e rendicontazione della performance").

Il Sistema di monitoraggio della performance approvato con D.G.R. n. 853 del 01.07.2019 stabilisce che *"La Relazione di monitoraggio semestrale viene trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria al fine di aggiornarlo sull'andamento dei processi e delle attività programmate dell'Ente.... e, successivamente al passaggio con l'OIV, viene adottata dalla Giunta regionale e resa pubblica anche sul sito istituzionale al canale "Amministrazione trasparente" per render conto all'esterno del grado di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Performance della Regione Umbria e nel suo Allegato Operativo, al fine di rispondere al principio della trasparenza e rendicontazione della performance... "*

Sul punto relaziona l'Ing. Guerrini illustrando la Relazione semestrale e i risultati di monitoraggio, e riferisce che quest'anno il processo di raccolta dati è stato notevolmente più rapido grazie all'attivazione di una piattaforma informatica in cui tutti i Dirigenti hanno potuto compilare, mediante menù a tendina, i campi del Report di monitoraggio.

L' Ing. Guerrini evidenzia che la percentuale sullo stato di avanzamento degli obiettivi e indicatori è notevolmente positiva ed è in linea con la programmazione, mentre per quanto attiene le criticità emerse sono state riscontrate su circa il 30% degli indicatori, ma con percentuale molto variabile tra le Direzioni: si passa dal 53,15% della direzione Sviluppo economico al 9,46% della direzione Governo del Territorio.

L' Ing. Guerrini, infine, evidenzia che con riferimento alle richieste di riesame emerse da parte dei Dirigenti in fase di monitoraggio, ad oggi non è ancora possibile quantificare l'esatto numero di obiettivi/indicatori che saranno effettivamente oggetto di modifica essendo le richieste stesse ancora in fase di esame e di ridefinizione da parte dei Direttori.

L'OIV, nell'esaminare la predetta Relazione, riferisce che il documento è molto chiaro, lineare, ben articolato e manifesta apprezzamenti sia sulla "costruzione" dello stesso che sul Sistema di monitoraggio in quanto consentono, per la loro struttura "avanzata", una lettura uniforme e omogenea dei dati.

Rispetto ai contenuti riportati nella Relazione semestrale, l'OIV osserva che c'è un numero troppo elevato di obiettivi ed indicatori e che nella rendicontazione le varie Direzioni hanno comportamenti molto disomogenei.

Relativamente alle richieste di rinegoziazione le motivazioni addotte a sostegno delle stesse sono spesso troppo generiche e c'è un utilizzo eccessivo della categoria "Altro" per segnalare le criticità emerse nel primo semestre soprattutto da parte di una direzione.

Punto 4) all'ODG - Risultato complessivo finale delle valutazioni 2019: analisi del 10% delle Posizioni organizzative e del 5% del comparto - in attuazione dell'art. 8, lett.i) ,del Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'OIV che stabilisce che l'OIV "verifica la correttezza dell'applicazione e l'efficacia del Sistema di Misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria su un campione non inferiore al 10% delle posizioni organizzative e non inferiore al 5% del personale del comparto.

Ai sensi dell'art. 8, lett. i) del Disciplinare sul funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria, l'OIV *"verifica la correttezza dell'applicazione e l'efficacia del Sistema di misurazione e valutazione della Performance e controllo della performance della Regione Umbria su un campione non inferiore al 10% delle posizioni organizzative e non inferiore al 5% del personale del comparto"*.

Complementare a tale funzione è quella di cui all'art. 14, lett d) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.mi. che stabilisce che *"l'OIV deve garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 (...)"*

Uno dei compiti più qualificanti dell'OIV è, infatti, la costruzione, il presidio e il miglioramento del Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il controllo che lo stesso venga correttamente applicato.

Al fine di procedere all'espletamento delle suddette funzioni l'OIV ha, pertanto, provveduto, mediante l'ausilio della propria struttura tecnica permanente di supporto, all'estrazione del 10% delle Posizioni organizzative e del 5% del comparto, e all'analisi complessiva degli esiti delle valutazioni 2019 sulla base delle tabelle predisposte dall'ufficio competente.

Dall'esame dei dati delle valutazioni delle categorie professionali, comprensive di P.O., si evince l'oggettiva validità del nuovo SMVP che ha dato risultati ampiamente positivi rispetto alle annualità precedenti, in termini di differenziazione dei giudizi.

Ad esempio, rispetto al 2018, si è, infatti, passati dal 71% delle valutazioni cui era stato attribuito il giudizio eccellente (corrispondente al valore numerico/punteggio 100) al 36% del 2019 cui è stato dato il punteggio massimo (100).

Nonostante il buon funzionamento complessivo del SMVP, analizzando i dati in dettaglio relativi ai singoli Servizi regionali, risulta che in alcuni di essi gran parte del personale è stato valutato con attribuzione del punteggio massimo pari a 100.

Questo utilizzo eccessivo del punteggio massimo si rileva perlopiù nei Servizi della Direzione Governo del Territorio che hanno attribuito il punteggio massimo (100) a più dell'80% del personale assegnato, dato di particolare rilevanza anche in considerazione della consistenza numerica del personale valutato.

Dalla situazione sopra rappresentata consegue l'impossibilità per l'Amministrazione regionale di dare attuazione, nel suo primo anno di applicazione, alla disposizione contenuta nel CCNL e recepita nel Contratto Collettivo Integrativo del personale delle categorie professionali 2019 - 2021 della Regione Umbria - Giunta regionale, sottoscritto in data 25.10.2019, che prevede all'art. 10 "differenziazione del premio individuale" l'attribuzione di una maggiorazione del premio del 30% per il 25% (estensibile fino al 30% per assorbire gli *ex aequo*) del personale del comparto, non titolare di posizione organizzativa, che ha ottenuto un punteggio di premialità compreso tra 90 e 100.

Infatti, con riferimento alle valutazioni delle categorie professionali, escluse le posizioni organizzative, sono stati attribuiti punteggi pari a 100 a circa il 39% del personale, rendendo di fatto impossibile l'individuazione del personale più meritevole e l'attribuzione della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale così come previsto anche nel SMVP.

Sulla base dei dati emersi nel processo di valutazione l'OIV rileva i seguenti aspetti da sottoporre all'attenzione della Giunta regionale.

Innanzitutto il dato formale, ossia il dato numerico generale, evidenzia che i Dirigenti che hanno attribuito a gran parte del personale assegnato il punteggio massimo (100) hanno condotto una valutazione non conforme all'art. 9, comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. che prevede "la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" e al SMVP della Regione Umbria.

Tale circostanza di fatto si configura come un vulnus del processo valutativo poiché, l'uso indiscriminato del punteggio massimo di 100 denota una carenza di analiticità e differenziazione dei giudizi.

Da ciò deriva, inoltre, l'impossibilità di garantire l'esatta e puntuale applicazione delle disposizioni normative e contrattuali, sopra richiamate, di differenziazione del premio individuale.

Il predetto dato formale risulta suffragato e confermato da un ulteriore dato specifico.

Dall'analisi del campione sorteggiato si evince, infatti, da parte di qualche Dirigente un esercizio di valutazione, non accurato, e non motivato nonostante il Sistema lo richieda.

Inoltre, per quanto riguarda le opportunità di miglioramento del ciclo, al fine di eliminare i suddetti aspetti distortivi di applicazione del SMVP, l'OIV suggerisce, relativamente alla prossima revisione del SMVP:

- di esplicitare l'obbligo, sia pur pleonastico, per il valutatore di tener conto nella valutazione delle disposizioni contrattuali per l'erogazione del premio di produttività;
- di introdurre delle apprezzabili penalizzazioni in capo al valutatore che non rispetti il principio della significativa differenziazione dei giudizi;
- di prevedere, altresì, delle penalizzazioni anche nei casi in cui ci sia il mancato rispetto delle tempistiche previste dal SMVP.

Punto 5) all'ODG - Supporto alla Giunta regionale, richiesto dall'Assessore con email del 02.09.20, per il riesame degli obiettivi (definiti e inseriti nel Piano della Performance 2020 - 2022) dei Direttori regionali per i quali è stata richiesta la rinegoziazione - Sistema di monitoraggio della Performance approvato con D.G.R. n. 853/2019 a pag. 6 "Per il Direttore la rinegoziazione viene valutata dalla Giunta, con il supporto dell'OIV" e art. 8, comma 2 lett. a) e b) del Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'OIV : "supporta (a richiesta) la Giunta regionale nella definizione degli obiettivi del Direttore generale/ Direttori regionali".

Sul punto relaziona l'Ing. Guerrini che rappresenta quanto segue.

In occasione del monitoraggio semestrale al 30.06.2020 è emersa la necessità, da parte di alcuni Direttori regionali di rivedere e/o sostituire alcuni obiettivi/indicatori/target che, come previsto dal Sistema di monitoraggio, approvato con D.G.R. n. 853 del 01.07.2019, devono essere oggetto di riapprovazione, secondo le modalità previste dal vigente SMVP, con conseguente aggiornamento del Piano della Performance.

La rinegoziazione deve essere valutata dalla Giunta regionale, con il supporto dell'OIV che, già nella seduta del 25.06.2020 ha, tra l'altro, evidenziato opportunità di miglioramento rispetto alla fase di rimodulazione in itinere degli obiettivi.

Il Servizio Organizzazione, Amministrazione e Gestione delle Risorse Umane, con nota pec n. 0148593-2020 del 01/09/2020 ha richiesto ai Direttori regionali di trasmettere le proposte di rinegoziazione da presentare alla Giunta regionale nei tempi utili alla disamina delle stesse anche in considerazione della riunione dell'OIV.

Contestualmente, con email del 02.09.2020, l'Assessore competente Paola Agabiti ha richiesto all'OIV, così come previsto dal Sistema di monitoraggio, adottato con DGR n. 853 del 01.07.2019,

il supporto per il riesame degli obiettivi – definiti e inseriti nel Piano della Performance 2020 - 2022 – dei Direttori regionali per i quali è stata richiesta la rinegoziazione.

A completamento di quanto indicato nel monitoraggio semestrale, il Direttore della Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale, Dott. Luigi Rossetti, ha trasmesso le proprie richieste di rinegoziazione con email del 06.08.2020, il Direttore della Direzione Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo, Dott. Carlo Cipiciani, con email del 03.09.2020 e il Direttore della Direzione Governo del Territorio Ambiente e Protezione Civile, Ing. Stefano Nodessi Proietti, con nota Pec n. 29945 del 07.09.2020.

La struttura tecnica permanente di supporto ha rilevato la criticità derivante dal fatto che né da alcuni monitoraggi né da alcune delle proposte di rinegoziazione succitate, si evincevano le motivazioni necessarie alla Giunta regionale per determinarsi in ordine alle proposte di rinegoziazione.

Pertanto, la struttura tecnica permanente di supporto si è attivata chiedendo un supplemento istruttorio invitando i Direttori ad esplicitare le motivazioni a supporto delle richieste di riesame.

L'OIV richiama i contenuti della nota trasmessa in data 01.07.2020 alla Presidente della Giunta regionale relativamente alla valutazione dei Direttori regionali e, in particolare, quanto segnalato rispetto *“alle modalità di rendicontazione degli obiettivi che “non sono del tutto ‘leggibili’ per la mancanza di informazioni puntuali e necessarie alla valutazione del risultato conseguito e per rinvii criptici ed eccessivi ad altra documentazione anche di soggetti diversi”.*

L'OIV passa dunque ad una disamina delle proposte di rinegoziazione pervenute, unitamente alle relative motivazioni addotte a supporto delle stesse, attenzionando specificatamente alla Giunta regionale le proposte di rinegoziazione che presentano aspetti di criticità in quanto le motivazioni addotte sono generiche e non si ritengono pienamente idonee a supportare le proposte di rinegoziazione (es. emergenza COVID).

In particolare, l'OIV evidenzia le seguenti criticità:

- ✓ Rispetto alle proposte di rinegoziazione del Direttore Dott. Carlo Cipiciani:
- proposta di rinegoziazione dell'indicatore 10.a) relativo all'obiettivo operativo individuale n. 10 *“Promozione di contesti sociali ed economici “family friendly” all'interno di associazioni, enti e strutture che organizzano eventi culturali (...)”.*

Viene proposto di sostituire l' *“emanazione di specifico bando per la realizzazione del progetto finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri” con la “Costituzione di un Comitato scientifico”.* Viene addotta come motivazione che *“alla luce di una revisione progettuale, resasi necessaria anche in considerazione del dilatarsi dei tempi di attuazione dovuti alla fase di emergenza, il cronoprogramma delle azioni prevede, oltre all'accertamento del contributo, come primo passaggio quello della costituzione di un Comitato scientifico cui compete la stesura di un disciplinare tecnico, senza il quale i bandi per l'attuazione delle attività non potrebbero essere redatti”.*

L'OIV evidenzia che la sostituzione del bando con la costituzione di un Comitato scientifico determina una rideterminazione *“al ribasso”* dell'indicatore tra l'altro non supportata da un'adeguata motivazione che appare piuttosto generica.

- ✓ Alle proposte di rinegoziazione del Direttore Dott. Luigi Rossetti:
- Proposta di rinegoziazione della descrizione dell'obiettivo operativo n. 4 e del relativo indicatore eliminando le parole *“compresa marca da bollo digitale”.* In sede di monitoraggio viene rilevata la criticità *“mancata risposta dei soggetti coinvolti”* e successivamente viene addotta la motivazione dei *“ritardi nelle gare di affidamento dei servizi legati all'emergenza sanitaria COVID 19”.*

L'OIV osserva che la criticità segnalata è troppo generica e, in ogni caso, la risposta dei soggetti coinvolti è un elemento che va messo a sistema e di cui occorre tener conto al momento della definizione dell'obiettivo e che pertanto non può essere addotta *ex post* come elemento di criticità e a supporto di una richiesta di riesame.

- Proposta di rinegoziazione del valore target relativo all'obiettivo operativo n. 11 "Avvio attuazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro". Viene proposto di spostare il valore target da settembre a dicembre motivando *"con riferimento ai tempi necessari alla individuazione di modalità idonee ad espletare concorsi pubblici in sicurezza in relazione all'emergenza sanitaria COVID 19"*.

Sul punto l'OIV osserva che l'emergenza COVID non impediva comunque la pubblicazione del bando, potendosi rinviare a successivi atti le modalità e le misure per l'espletamento in sicurezza dei concorsi banditi.

Fermo restando quanto sopra rappresentato, l'OIV ritiene valide tutte le restanti proposte di rinegoziazione che non sono state oggetto dei suddetti specifici rilievi.

Punto 6) all'ODG - Approvazione dei verbali delle riunioni del 25.06.2020, 10.07.2020, 30.07.2020 e 04.08.2020.

L'OIV approva e sottoscrive i verbali delle riunioni del 25.06.2020, 10.07.2020, 30.07.2020 e 04.08.2020, dando mandato alla struttura tecnica permanente di supporto alla loro pubblicazione nell'apposita sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale e alla trasmissione alla Presidente della Giunta Regionale.

Punto 7) all'ODG - Varie ed eventuali: Comunicazioni pervenute da ADISU.

L'OIV prende atto della nota dal Direttore Generale di ADISU, Dott.ssa Maria Trani, pervenuta per conoscenza all'OIV con nota Pec n. 10927 del 07.08.2020 e con la quale è stato trasmesso al Direttore della Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, Dott. Luigi Rossetti, e al Direttore della Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo, Dott. Carlo Cipiciani, il SMVP dell'ADISU che viene proposto ai fini dell'approvazione da parte della Giunta regionale.

Sul punto, l'OIV, richiamando il proprio verbale del 16 aprile 2020 nel quale si stabilisce che *"Due sono le soluzioni percorribili per evitare la suddetta contraddizione:*

1) *Il SMVP di ADISU viene approvato dalla Giunta regionale e in tal modo è applicabile anche al Direttore generale;*

2) *Il SMVP di ADISU, approvato con decreto dal Direttore generale, si applica solo ai Dirigenti e al personale del comparto di ADISU, mentre al Direttore generale si applica il SMVP della Regione Umbria o si costruisce un SMVP "ad hoc" approvato dalla Giunta regionale.*

L'OIV evidenzia la suddetta criticità che rappresenta oggettivamente una problematica di carattere istituzionale. Conseguentemente, l'OIV dà mandato alla Struttura tecnica permanente di supporto di comunicare alla Regione e ad ADISU quanto emerso nella presente riunione affinché l'Amministrazione adotti le necessarie modalità risolutive".

Pertanto, l'OIV ritiene che la soluzione non debba essere adottata direttamente da ADISU, ma è la Giunta regionale a dover individuare la scelta fra le suddette alternative.

L'OIV procede poi all'esame della comunicazione di ADISU, pervenuta con Pec n. 137332 del 10.08.2020 di trasmissione della DGR n. 721 del 05.08. 2020 con la quale sono stati trasmessi gli obiettivi al Direttore generale di ADISU per l'anno 2020.

L'OIV rileva, infine, che con la suddetta DGR è stato tra l'altro dato atto del rispetto nell'assegnazione degli obiettivi al Direttore generale dei principi individuati dallo stesso OIV nel documento "Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020".

La riunione si conclude alle ore 12.30

L'Organismo Indipendente di Valutazione della
Performance della Regione Umbria

Dott. Mauro Giustozzi - Presidente
(Firmato)

Dott.ssa Maila Strappini -componente
(Firmato)

Dott. Antonio Gitto - componente
(Firmato)