

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

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

A cura dell'OIV della Regione Umbria

SOMMARIO

Premessa	pag. 3
1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	pag. 4
1.1 Performance organizzativa e performance individuale	pag. 4
1.2 Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)	pag. 6
1.3 Infrastrutture di supporto	pag. 6
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
2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni	pag. 8
3. Obblighi di pubblicazione e trasparenza.....	pag. 9
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. 9
3.2 Obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013	pag. 9
4. Descrizione delle modalità monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione	pag. 9
5. Proposte di miglioramento	pag. 10

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria-Giunta regionale, nominato con Decreto della Presidente della Giunta Regionale 14 giugno 2023, n. 33, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance dell'Ente ai sensi del d.lgs. 150/2009, riferito all'anno 2024, 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, lettera a) e lettera 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. Linee guida sul ciclo della performance approvate con DGR n. 1198/2018;
2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, aggiornato da ultimo con Deliberazione della Giunta regionale n. 69 del 31 gennaio 2024;
3. Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con DGR n. 1370/22;
4. Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2024-2026 (PIAO) approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 76 del 05.02.2024 e successiva Deliberazione della Giunta regionale n. 805 del 07.08.2024 con cui sono stati rinegoziati e formalizzati gli obiettivi operativi annuali dei direttori regionali;
5. "Allegato operativo per l'anno 2024" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2024-2026, adottato con Deliberazione della Giunta regionale n. 188 del 6 marzo 2024;
6. Relazione di monitoraggio semestrale 2024 – Obiettivi operativi dei Direttori e dei Dirigenti regionali al 30.06.2024 Relazione sulla Performance 2024 approvata con Deliberazione della Giunta regionale n. 561 del 11 giugno 2025 e Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2024 da parte dell'OIV della Giunta Regionale con il suo documento di accompagnamento.

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

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. lgs. n. 150/2009 l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una Relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Il presente documento ha, pertanto, il fine di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, con l'obiettivo di evidenziare altresì, al di là dell'obbligo normativo, le criticità e i punti di forza del Sistema attuale anche al fine di presentare proposte di miglioramento.

L'OIV ai fini della verifica del funzionamento complessivo del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance ha proceduto, quindi, sulla base dei documenti di cui al paragrafo precedente e con l'ausilio della struttura tecnica permanente di supporto, all'analisi degli atti con riferimento al ciclo della performance 2024 dell'Ente. Tutti gli atti relativi alla performance della Regione Umbria sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal D.Lgs. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

I contenuti delle attività svolte dall'OIV risultano nei verbali di ogni seduta, pubblicati nella dedicata sezione del sito istituzionale della Regione Umbria.

Di seguito sono sintetizzati i principali aspetti rilevati.

1.1. Performance organizzativa e performance individuale

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha esaminato la documentazione istruttoria predisposta dalla struttura competente in materia di performance al fine di fornire alla Giunta regionale elementi utili per la valutazione dei Direttori regionali, ai sensi dell'art. 98, comma 3, lett. b) della L.R. n. 13/2000 e dell'art. 8, comma 2, lett. b) del Disciplinare di funzionamento dell'OIV. Tale documentazione è stata redatta sulla base delle Relazioni illustrative e dei Report di monitoraggio finale trasmessi dai singoli Direttori, con riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2024.

Dopo un approfondito esame collegiale della documentazione prodotta e degli approfondimenti istruttori richiesti – comprensivi anche di audizioni finalizzate all’acquisizione di ulteriori elementi e chiarimenti – l’OIV ha trasmesso alla Giunta regionale gli elementi a supporto della valutazione dei Direttori regionali, corredati da osservazioni e proposta di valutazione.

Sulla base della documentazione fornita, l’OIV ha ritenuto adeguato il livello di differenziazione applicato da tutti i Direttori regionali nella valutazione dei rispettivi Dirigenti. Come evidenziato anche nella Relazione sulla Performance è stato, infatti, possibile riscontrare in tutte le cinque Direzioni regionali un’effettiva differenziazione delle valutazioni all’interno delle fasce previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), nonché una diversificazione dei punteggi assegnati.

In generale, si evidenzia un buon grado di differenziazione delle valutazioni anche da parte dei Dirigenti regionali, sia in termini di punteggio sia di collocazione nelle fasce, nel rispetto delle percentuali previste dalla contrattazione decentrata per l’applicazione della maggiorazione del premio individuale.

Ai sensi dell’art. 6 della L.R. n. 2/2005 e dell’art. 8, comma 2, lett. c) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell’OIV della Regione Umbria, l’Organismo ha svolto attività di supporto anche ai Direttori nella valutazione dei Dirigenti regionali, mediante la formulazione di specifiche proposte di valutazione, contenute nelle note inviate agli stessi Direttori.

L’OIV, nelle suddette note, ha ritenuto opportuno segnalare la persistenza di alcune criticità nella formulazione degli obiettivi, che in diversi casi risultano non sufficientemente sfidanti, specifici o rilevanti, e non sempre coerenti con i criteri stabiliti dal SMVP e con le raccomandazioni precedentemente fornite dall’Organismo. In particolare, per l’anno 2024, è stata riscontrata la presenza di obiettivi o indicatori riferiti ad attività già concluse (con conseguente valore retroattivo), nonché la tendenza a frazionare obiettivi o indicatori riconducibili a un’unica attività o provvedimento.

In sede di validazione della Relazione sulla Performance, l’OIV – pur non entrando nel merito delle attività di misurazione e valutazione – ha espresso un giudizio positivo sul processo seguito, rilevando la completezza dell’istruttoria, la correttezza della documentazione allegata e la coerenza complessiva del procedimento.

Nel complesso, l'OIV ritiene che il Ciclo della Performance della Regione Umbria abbia raggiunto un elevato grado di maturità, offrendo una visione chiara e sintetica dei risultati conseguiti, utile alla trasparenza amministrativa e comprensibile per l'utenza.

Tale chiarezza risulta ulteriormente rafforzata anche dalle attività di rilevazione della *customer satisfaction* e, in particolare, dall'evidenza del livello di raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

L'OIV ha espresso un positivo giudizio rilevando un miglioramento in generale da parte del *management* in termini di consapevolezza dell'intero ciclo della performance e dei suoi strumenti.

Nel corso del 2024, è stato somministrato al personale regionale, in modalità informatizzata, un questionario incentrato sulla comunicazione organizzativa e sulla performance. L'iniziativa si inserisce nell'ambito delle azioni volte a valorizzare i processi di valutazione e a esplorare la possibilità di introdurre ulteriori e innovative forme di valutazione della performance, complementari a quelle attualmente previste dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

L'indagine si ispira ai principi delineati nella Direttiva n. 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica e nelle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, che promuovono un'evoluzione del sistema valutativo in senso partecipativo e multidimensionale, superando progressivamente il modello di valutazione gerarchica e unidirezionale.

I risultati dell'indagine sono stati presentati all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che ha accolto con favore l'iniziativa, condividendone le finalità e ritenendo opportuna la diffusione e condivisione degli esiti con tutto il personale regionale.

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'Ente si è attivato prontamente nell'attuazione delle varie fasi e sulla gestione del Ciclo della Performance.

In relazione alla fase di monitoraggio intermedia, l'OIV avendo ribadito in ogni occasione che essa non dovrebbe avere la funzione principale della rinegoziazione degli obiettivi ma il riorientamento dell'azione manageriale ai fini del raggiungimento dei target assegnati, dà atto che la rinegoziazione non è più un elemento centrale del SMVP ma una facoltà di cui avvalersi in casi eccezionali.

Esaminate le modalità di attuazione del SMVP, dei miglioramenti adottati e delle considerazioni espresse al paragrafo precedente, si ritiene di poter esprimere una valutazione positiva in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente, dando atto del suo costante aggiornamento e adeguamento alle modifiche normative intervenute in materia e ai principi delle Linee Guida emanate dalla PCM - DFP.

1.3. Infrastruttura di supporto

L'OIV esprime una valutazione positiva dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance, progressivamente implementati nel corso degli anni e che ad oggi mettono in grado l'Ente di avere a disposizione dati e informazioni in forma aggregata utili alla valutazione dell'andamento del SMVP e degli indicatori richiesti dalla normativa o dagli enti di controllo, risultando sviluppate e informatizzate tutte le attività del ciclo stesso: definizione, monitoraggio e valutazione.

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 più importanti e delle relative responsabilità soprattutto in relazione alle linee di attività individuate nell'Albero della Performance.

Partendo infatti dai servizi, dalle prestazioni e dalle attività, l'Ente auspicabilmente dovrebbe iniziare a costruire i processi e a definire le responsabilità ottemperando alla normativa sulla prevenzione della corruzione. Dovrebbe altresì procedere alla descrizione delle dimensioni della qualità, come previsto dalla Delibera CIVIT 88/2010 e smi, e dei relativi indicatori.

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

Riguardo alla valutazione dell'efficacia del 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, si rimanda a quanto già espresso al Paragrafo 1.1.

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

L'Ente è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano una sufficiente integrazione tra il Ciclo della Performance e l'andamento della gestione economico finanziaria.

Con l'aggiornamento 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato dalla Giunta regionale con DGR n. 69 del 31.01.2024, è stato recepito quanto previsto dall'art. 4 bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" secondo cui le amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei Sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Con la circolare n. 1 del 03.01.2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica sono state individuate le prime indicazioni operative per l'applicazione delle disposizioni di cui sopra.

Nel 2024 è stato, quindi, inserito in sede di aggiornamento del SMVP uno specifico paragrafo in cui è stato riportato quanto indicato dalla succitata normativa sia per quanto attiene l'assegnazione di specifici obiettivi annuali sul rispetto dei tempi di pagamento, sia per quanto attiene l'aggiornamento dei contratti individuali.

La verifica sul rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile. Il Servizio competente in materia di controllo di gestione

provvede inoltre a redigere e trasmettere prospetto annuale dettagliato per singolo dirigente in ordine al rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali.

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 prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente rendicontando tutto mediante la piattaforma messa a disposizione da ANAC.

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 prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente.

Si fa rinvio, per quanto sopra espresso, agli specifici atti dell'OIV emessi in esecuzione della normativa in materia.

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 tecnica permanente di supporto.

I singoli passaggi, in parte scanditi dall'esercizio dei numerosi e complessi adempimenti attribuiti all'OIV dalla normativa regionale in aggiunta alla disciplina dettata dalla normazione primaria, ed in parte autonomamente stabiliti dall'OIV stesso, sono desumibili dai singoli verbali cui in questa sede si rinvia.

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 si ritiene soddisfatto del livello di maturità e degli strumenti a supporto del Ciclo della Performance che consentono dinamicità e mostrano propensione al miglioramento continuo.

Resta ferma, tuttavia, la raccomandazione già espressa circa la necessità, nella fase di programmazione, di assicurare che la definizione degli obiettivi rispetti pienamente i criteri indicati nel decalogo predisposto dall'Organismo stesso, già recepiti nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

In linea con quanto già segnalato in occasione della conclusione del Ciclo della Performance per l'annualità 2023, l'OIV rinnova la proposta di introdurre, nell'ambito della prossima revisione del SMVP, una metodologia che consenta di misurare, attraverso criteri di natura statistico-matematica, il grado di differenziazione delle valutazioni espresse dal personale dirigenziale. Tale strumento contribuirebbe a rendere il sistema valutativo ancora più oggettivo, trasparente e funzionale al riconoscimento del merito.