*Aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*
*Giunta regionale - Regione Umbria*

**Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria**

**L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria,**

**Premesso:**

- che ai sensi dell'art. 7 d.lgs 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017: *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";*

- che la Giunta della Regione Umbria, anche su indicazioni di questo Organismo Indipendente di Valutazione, ha approvato con D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018 le Linee guida per l'attuazione del ciclo della performance con le quali è stata definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema;

- che con D.G.R. n. 57 del 21/01/2019 la Giunta Regionale ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria previo parere rilasciato dall'OIV in data 18 gennaio 2019;

**considerato:**

- che nella riunione dell'OIV del 18 novembre 2020, come risulta dal relativo verbale, sono stati presentati dai competenti uffici i contenuti dell'aggiornamento annuale che la Regione intende effettuare al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anche sulla base delle raccomandazioni/indicazioni formulate dall'OIV precedente e da quello attuale, dei risultati della recente valutazione e delle risultanze dell'indagine di soddisfazione e esperienza sul Sistema effettuata mediante la somministrazione di un questionario a tutto il personale regionale, compresi i Dirigenti (risultati analizzati dall'Oiv nella riunione del 21.12.2020);

- che il SMVP è alla sua seconda edizione e presenta margini di ulteriore miglioramento soprattutto per quanto riguarda la coerenza alle novità regolamentari e normative sopravvenute, oltreché al recepimento sistemico al proprio interno delle disposizioni ordinamentali inserite all'interno

- che l'Organismo indipendente di valutazione della performance della Regione Umbria ha successivamente ricevuto formalmente in data 16 dicembre 2020, tramite la Struttura tecnica permanente di supporto, copia del documento trasmesso dal Dirigente del Servizio Organizzazione, Amministrazione e Gestione delle Risorse Umane riguardante "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del personale e dei dirigenti della Giunta regionale (Aggiornamento 2020), ai fini dell'acquisizione del parere preventivo e vincolante, così come previsto dall'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..;

- che le proposte di modifica, così come riassunte dall'Ing. Guerrini, riguardano in sintesi:
  - ✓ il "rafforzamento" dell'obbligo di differenziazione con penalità per Direttori e Dirigenti che non differenziano;
  - ✓ la puntualizzazione delle modalità di definizione degli obiettivi/indicatori/pesi;
  - ✓ la disciplina della fase di rinegoziazione con l'introduzione di limiti temporali (non oltre il mese di ottobre);

- ✓ la rivisitazione della parte relativa alla premialità con modifiche alle tabelle di conversione e l'inserimento di integrazioni in linea con il CCNL;
- ✓ l'introduzione della previsione, in caso di criticità emerse in fase di riesame, di un parere dirimente dell'OIV;
- ✓ la subordinazione della valutazione dei Dirigenti da parte dei Direttori alla proposta dell'OIV;
- ✓ un maggior collegamento tra retribuzione di risultato ed effettivo periodo lavorato;
- ✓ l'adeguamento alle Linee Guida del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance.

**Dato atto:**

- che in data 18 dicembre 2020, è stata data comunicazione a mezzo mail della Struttura tecnica permanente di supporto della avvenuta approvazione da parte della Giunta regionale della DGR n. 1213 del 16.12.2020 avente ad oggetto: "Agenzie /Enti strumentali regionali: metodologie per la performance delle figure apicali e che con il predetto atto si stabilisce, a decorrere dal 2021, l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria anche alle figure apicali delle Agenzie/Enti strumentali regionali con fini di semplificazione, omogeneità, trasparenza e standardizzazione delle procedure di assegnazione degli obiettivi, di monitoraggio, di rendicontazione e di valutazione tra i direttori regionali e le altre figure apicali;
- che l'OIV, sulla base della citata DGR n. 1213, ha subito evidenziato che le proposte di modifica trasmesse in data 16 dicembre dovessero essere integrate con le conseguenti e necessarie determinazioni dell'Amministrazione sulla stregua della necessità di armonizzare i processi di valutazione delle figure apicali delle Agenzie/Enti strumentali e coordinare le attribuzioni dell'Oiv della Regione con quelle degli Oiv operanti all'interno delle predette organizzazioni;
- che nella riunione del 18 novembre 2020 è stata decisa dall'Oiv l'acquisizione di una apposita relazione da parte delle competenti strutture regionali necessaria per avere cognizione delle attività, funzioni e disciplina degli Oiv in carica presso le Agenzie/Enti strumentali, relazione trasmessa all'Oiv in data 14 gennaio u.s;
- che, in data 24 dicembre 2020, la Struttura di supporto ha trasmesso a mezzo mail un'Appendice alle modifiche da apportare al Sistema;

**tenuto conto** delle osservazioni formulate dalla Struttura di supporto in data 21 gennaio u.s sulla bozza di parere trasmessa dall'OiV in consultazione in data 19 gennaio;

**esaminato** pertanto nelle riunioni dell'Organismo in data 8 e 25 gennaio 20121 il documento finale risultante dall'integrazione suddetta al fine di verificarne la conformità e la coerenza con il quadro normativo vigente alla luce anche dello specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (stakeholder) di appartenenza,

**formula le seguenti osservazioni:**

**1- Appendice del 24 dicembre 2020**

Si osserva innanzitutto sul piano metodologico l'opportunità che le statuizioni contenute nell'Appendice in conseguenza e a disciplina di maggior dettaglio del disposto di cui alla DGR n. 1213, siano inserite ed armonizzate nel contesto del Sistema e non aggiunte, appunto, in appendice. Ciò al fine di evitare difficoltà interpretative, possibili letture non coerenti del Sistema nel suo complesso e soprattutto di renderne più agevole in concreto l'applicazione.

Il SMVP dei Direttori generali degli enti/agenzie regionali deve infatti essere integrato nel SMVP della Regione e devono potersi applicare le stesse regole e raccomandazioni in particolare espresse in riferimento alle fasi e attori del Ciclo, scadenze, istruzioni e schede da utilizzare.

Tuttavia, nell'immediatezza delle novità ordinamentali apportate dalla citata DGR, si ritiene che per il presente aggiornamento la soluzione di introdurre una apposita Appendice possa essere comunque rispondente allo scopo con invito a provvedere ad un più approfondito e integrato recepimento della stessa in occasione del prossimo aggiornamento annuale.

**2- Rapporto disciplinare-Sistema**

A seguito della positiva prima esperienza di riformulazione generale del Sistema avvenuta nel 2019 e dovendosi effettuare il primo aggiornamento annuale secondo quanto disposto dal citato art. 7 del Dlg. 150 del 2009, l'Oiv ritiene indispensabile che il Sistema recepisca e contenga la disciplina integrale di tutte le attribuzioni riservate all'Organismo.

Come è noto, sulle funzioni dell'Oiv, attesa anche la natura di Organismo indipendente con funzioni di valutazione e controllo, esiste la riserva di legge ordinaria avendone il legislatore disposto la relativa disciplina all'interno del D.Lgs. 27-10-2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e succ. modif. (cfr. art. 14 commi 4, 4 bis e 4 ter in particolare).

Va esplicitato senza ambiguità il ruolo dell'OIV e di tutti gli attori del ciclo delle performance tenendo conto dei ruoli definiti dalle normative. Si rammenta a questo proposito che l'OIV, essendo Organismo Indipendente, non si esprime sul merito degli aspetti inerenti alla valutazione ma sul metodo e vigila sulla corretta applicazione del SMVP. Per tale motivo occorre chiarire bene, nel SMVP, in cosa consista "il supporto dell'OIV" più volte richiamato nel disciplinare tecnico tenendo ben presente che tale supporto non può essere in contrasto con i suddetti principi espressi dal D.lgs. 150/2009 e smi. È necessario altresì chiarire e disciplinare il ruolo delle strutture di supporto all'OIV sia della Regione che degli altri Enti/Agenzie

Si ritiene pertanto che le parti del Disciplinare di organizzazione e funzionamento approvato con DGR n. 1157 del 2019 che regolano l'attività dell'Oiv debbano trovare collocazione non all'esterno bensì in modo organico all'interno del SMVP.

A tale proposito, sulla stregua delle esperienze applicative e delle problematiche affrontate, l'OIV suggerisce la riformulazione nel Sistema del seguente testo in sostituzione, come sopra evidenziato, dell'art. 8 del Disciplinare di organizzazione e funzionamento approvato con DGR n. 1157 del 2019:

***Funzioni dell'OIV***

*1. L'OIV esercita funzioni e compiti di cui al D.lgs.150/2009 e s.m.i., nonché da quelli previsti dal Ciclo della performance della Regione Umbria.*

*2. Inoltre:*

*a) supporta, a richiesta, la Giunta regionale nella definizione degli obiettivi:*
*- del Direttore generale della Regione e, su sua proposta, di quelli dei Direttori regionali;*
*- del Direttore/Coordinatore delle Agenzie regionali (ADiSU e ARPAL);*

*b) propone alla Giunta regionale la valutazione:*
*- del Direttore Generale della Regione e, in assenza di quest'ultimo, quella dei Direttori regionali;*
*- del Direttore/Coordinatore delle Agenzie regionali (ADiSU e ARPAL);*
*- del Direttore/Coordinatore delle Agenzie regionali ARPA e AFOR a seguito di apposita Relazione di sintesi sulla performance generale redata a cura degli OIV delle stesse;*
*- dei Direttori generali delle Aziende sanitarie sulla base della relazione istruttoria della competente struttura regionale sui risultati di gestione conseguiti con riguardo agli obiettivi assegnati;*

*c) valida il sistema di classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative della Giunta regionale;*

*d) rilascia il parere obbligatorio preventivo in merito al codice di comportamento;*

*e) verifica la correttezza dell'applicazione e l'efficacia del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria mediante e controlli anche a campione;*

*f) supporta le competenti strutture regionali nei compiti di cui all'art. 28 della l.r. 09.04.2015, n. 11;*

*g) relaziona alla Giunta regionale periodicamente, e comunque almeno alla fine di ciascun anno e a fine mandato, sui risultati dell'attività svolta con proposte migliorative all'organizzazione complessiva dell'Ente;*

*h) assolve ad ogni altra incombenza prevista da disposizioni normative o regolamentari nel tempo vigenti.*

**3- Oiv della Regione e OIV degli Enti e Agenzie**

Come è noto, la DGR n. 1213 del 16/12/2020, ha previsto la standardizzazione delle procedure di assegnazione degli obiettivi, di monitoraggio, di rendicontazione e di valutazione tra i direttori reginali e le figure apicali delle seguenti Agenzie/Enti strumentali: • ARPAL • ADISU • AFOR • ARPA • UMBRAFLOR. e l'individuazione del SMVP della Regione Umbria quale strumento da utilizzare, unitamente alla relativa modulistica.

E' evidente, come detto, che la scelta effettuata dalla Regione Umbria comporta una attenta armonizzazione delle attività e funzioni attribuite agli OIV/Nuclei di Valutazione delle Agenzie/Enti strumentali. Sulla base di quanto pertanto richiesto dall'Oiv, la Struttura di Supporto ha effettuato gli opportuni approfondimenti da cui risulta in sintesi quanto segue:

**ADISU e ARPAL**, come è noto, sono già soggette all'OIV della Regione sulla base della vigente disciplina;

Nella Relazione della competente Struttura di supporto all'OIV, emerge che **Umbraflor** è un ente pubblico economico e in quanto tale non rientra nell'applicazione delle norme previste dal Titolo II del D.lgs. 150/2009 e non ha nominato un OIV/Nucleo di valutazione. Conseguentemente, per quanto riguarda il suddetto ente, si reputa pertanto che nessuna attribuzione possa essere conferita all'OIV;

**ARPA e AFOR** hanno rispettivamente un proprio NdV e OIV che svolge tutte le funzioni previste dalla normativa vigente (art. 14 D.lgs. 150/2009 e s.m.i.) ma non interviene nella valutazione dell'apicale dell'Agenzia (Direttore generale/Amministratore Unico). I rispettivi SMVP sono in fase di aggiornamento, per renderli omogenei rispetto a quello della Regione Umbria.

Sulla base del suddetto quadro, la soluzione prospettata per le Agenzie regionali ARPA e AFOR dalla struttura di supporto e dal Dirigente del Servizio Organizzazione, Amministrazione e Gestione delle Risorse Umane, è quella secondo la quale l'OIV della Regione, sulla base di quanto previsto dalla L.R. 13/2000 e dalla DGR n. 1213 del 16/12/2020, sarebbe titolare esclusivamente della fase di valutazione delle figure apicali (Direttore generale o Amministratore Unico), mediante proposta alla Giunta regionale degli elementi utili alla valutazione con applicazione della metodologia prevista dal SMVP regionale. In tale attività l'OIV sarà supportato dagli Uffici delle Direzioni regionali competenti per materia e dal Controllo strategico.

A riguardo, l'OIV non può non evidenziare le criticità implicite nelle determinazioni di cui alla citata DGR n. 1213 del 16/12/2020 date dal realizzarsi di una oggettiva interrelazione/commistione tra le attività proprie degli OIV di ARPA e AFOR e quelle dell'OIV regionale.

La limitazione della competenza dell'OIV della Regione alla sola esclusiva fase della proposta di valutazione delle figure apicali (interpretazione che peraltro qualora da ritenersi validamente adottabile richiede una specifica precisazione a livello di Sistema non essendo altrimenti desumibile dalla lettura della DGR citata) se da un lato ha certamente il pregio di rendere maggiormente sostenibile il carico di lavoro dell'OIV della Regione che, oltre alla Giunta, Adisu, Arpal, Aziende sanitarie e Ospedaliere, dovrebbe occuparsi anche di altre due amministrazioni con difficoltà operative non trascurabili e inevitabile scadimento qualitativo del proprio operato, dall'altro richiede la costruzione di un chiaro e ben delineato processo di valutazione che eviti sovrapposizioni, conflitti e soprattutto consenta a chi esercita funzioni estremamente delicate di poterlo fare con piena cognizione di causa.

Considerato che la necessità/opportunità che alla formulazione della proposta di valutazione alla Giunta delle figure apicali di ARPA e AFOR provveda l'OIV della Regione risiede in larga parte nel fatto che gli OIV dei singoli enti sono nominati dalla stessa figura che dovrebbe da essi essere valutata, si ritiene che tutte le attività, compiti e funzioni dalla legge attribuiti in capo all'OIV debbano essere svolti per questi due enti dall'Organismo interno operante con eccezione appunto della sola valutazione delle figure apicali.

L'OIV interno completerà pertanto tutte le fasi previste dal Sistema e al termine trasmetterà con una sintetica Relazione i dati conoscitivi e gli elementi sulla base dei quali l'OIV della Regione riferirà alla Giunta in ordine alla proposta di valutazione della figura apicale.

Tale assetto procedurale, non immune da problematiche applicative ed anzi in sé probabilmente foriero di passaggi e fasi di estrema delicatezza, appare allo stato l'unica possibilità di tentare un'armonizzazione dell'attuale quadro ordinamentale così come modificato dalla Dgr n. 1213 del 20 dicembre u.s.

L'OIV si riserva evidentemente, qualora il Sistema non dovesse garantire le necessarie garanzie di richiedere, dopo una fase di sperimentazione, l'intervento della Giunta perché si provveda ad apportare le opportune modificazioni.

### 4- Ciclo della Performance

Il SMVP attualmente appare principalmente focalizzato sulla Valutazione della performance mentre non sono parimenti sviluppate le altre fasi del Ciclo della performance; si suggerisce di alleggerire il testo eliminando eccessivi riferimenti ai contenuti normativi lasciando maggiore spazio alla definizione delle "regole della performance" impostando il testo stesso del SMVP, secondo le 4 fasi del ciclo di Deming (Plan/Programmazione, Do/Pianificazione operativa, Check/Monitoraggio, Act/Misurazione e Valutazione) facendo riferimento ai momenti rappresentativi di ciascuna fase (Adozione PTP, Assegnazione Obiettivi operativi alle strutture, assegnazione Obiettivi individuali, Monitoraggio, Rendicontazione) e ai relativi documenti di riferimento (Piano triennale della performance - Piano degli obiettivi operativi – Piano degli indicatori in corso d'opera – Relazione sulla performance, Misurazione, Valutazione delle performance organizzative e individuali). Appare opportuno anche distinguere in maniera netta il ciclo della performance organizzativa (dell'Ente e delle Unità organizzative) da quella della performance individuale (dei Direttori, dei Dirigenti, delle PO, del personale del Comparto – aree risultati e comportamenti) così come in maniera inequivocabile il processo di misurazione da quello di valutazione (scheda assegnazione degli obiettivi, scheda per la misurazione in corso d'anno, scheda per la misurazione di fine anno, scheda di valutazione).

La fase di Monitoraggio in corso d'opera non dovrebbe avere la funzione principale della rinegoziazione degli obiettivi ma il ri-orientamento dell'azione manageriale ai fini del raggiungimento dei target assegnati; la rinegoziazione non dovrebbe proprio fare parte del SMVP ma eventualmente essere una facoltà della Giunta regionale di cui avvalersi in casi eccezionali. È preferibile, come più volte ribadito, ricorrere alla riprogrammazione dei target per l'anno successivo piuttosto che rinegoziare il target al ribasso per l'anno corrente.

### 5- Trasparenza e cultura della valutazione

Si raccomanda all'Amministrazione di dare opportuna trasparenza all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance anche mediante ogni ulteriore idoneo strumento di comunicazione organizzativa al fine di favorire la diffusione e la crescita di un'adeguata cultura della valutazione.

**Tutto ciò premesso, l'OIV ai sensi dell'art. 7 D.lgs 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017**

esprime parere favorevole sull'aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" delle strutture, del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale con le osservazioni di cui in premessa delle quali raccomanda il recepimento.

25 gennaio 2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria

f.to Dott. Mauro Giustozzi – Presidente
f.to Dott.ssa Maila Strappini -componente
f.to Dott. Antonio Gitto – componente