

Documento di accompagnamento
al documento di validazione della
Relazione sulla performance
della Regione Umbria

Anno 2025

Indice

- 1. Finalità e struttura contenuti risultati raggiunti**
- 2. Criteri per la validazione della relazione**
- 3. Metodi per la verifica dei criteri di validazione**
- 4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto**
- 5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive**

1. Finalità struttura e contenuti

Il presente documento descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria – Giunta regionale ha proceduto ai fini dell'effettuazione dell'attestazione di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2025, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., che riguarda la "validazione" del processo svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali dei Direttori regionali riportati nella Relazione, con particolare rilievo agli obiettivi di Valore Pubblico inseriti nel PIAO 2025-2027.

Sono stati, altresì, riportati nella Relazione in forma aggregata anche i dati relativi alla valutazione 2025 dei Dirigenti regionali e del personale delle aree professionali della Regione Umbria.

Nelle pagine seguenti sono descritti: a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance, b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri, c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni medesime.

2. Criteri per la validazione della relazione

Come noto la relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che prevede al comma 1, lett. b) che entro il 30 giugno, sia redatta la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

In particolare l'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Coerentemente con quanto definito nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 la Relazione è stata articolata tenendo conto dei contenuti minimi previsti nelle suddette linee guida: sintesi dei principali risultati raggiunti, analisi del contesto e delle risorse e descrizione del processo che ha portato alla stesura della relazione stessa.

Il presente OIV, ai fini della validazione della Relazione sulla performance, ha analizzato i criteri indicati nelle suddette Linee Guida, tenendo conto dei principi generali, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

3. Metodi per la verifica dei criteri di validazione

Per quanto attiene ai metodi di verifica utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, tenuto conto della complessità della struttura regionale, attraverso:

- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.

Si precisa che tutte le attività di verifica sono state svolte su tutti gli obiettivi contenuti nel Piano integrato di attività e organizzazione della Regione Umbria 2025-2027 (PIAO) di cui anche all'Allegato A) Obiettivi Direttori regionali anno 2025.

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso la struttura tecnica di supporto e messa a disposizione dell'Organismo.

Nel corso dell'attività sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) DEFR 2025, approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa 22 ottobre 2024, n. 422 e pubblicato nel supplemento ordinario n. 1 del BUR n. 59 del 13 novembre 2024;
- b) Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, adottato con DGR n. 74 del 30.01.2025 e da ultimo aggiornato con DGR n. 1132/2025;
- c) Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, aggiornato da ultimo con Deliberazione della Giunta regionale n. 69 del 31 gennaio 2024;
- e) Sistema di monitoraggio adottato con DGR n. 853 del 01.07.2019 e Relazione di monitoraggio semestrale al 30/06/2025 approvata con DGR n. 801 del 06 agosto 2025.
- d) Relazioni di monitoraggio finali dei risultati dei Direttori regionali;

4. Conclusioni raggiunte ed evidenza a supporto

L'analisi comparativa dei due documenti (Piano e Relazione) ha fatto emergere una piena coerenza di contenuti. In particolare, la Relazione offre una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi trasversali/individuali programmati nel Piano con una descrizione qualitativa dei risultati conseguiti.

Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti.

La relazione è composta di 94 pagine, ha una struttura di facile lettura ed è corredata di grafici e tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti e ne facilitano la immediata comprensione dei concetti.

In particolare, la Relazione è stata redatta tenendo conto della coerenza fra quanto relazionato dai direttori e riportato nella Relazione sulla performance e la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV; della verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; della verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori; dell'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

5. Riepilogo degli esiti e osservazioni conclusive

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “validazione della Relazione”, con apprezzamento per il lavoro svolto e per la qualità del documento sia in termini grafici che di contenuto.

L'OIV ringrazia il personale del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane – Sezione PIAO, performance, supporto tecnico OIV, formazione e comunicazione organizzativa, impegnato nella gestione del Ciclo della performance e nella redazione del materiale e dei documenti, per i chiarimenti forniti e la disponibilità dimostrata.

Esito della verifica positivo.