

Perugia 18 gennaio 2019

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

**Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

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

visto quanto stabilito dall'art. 7 d.lgs 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, a cui la Regione Umbria ha inteso adeguare la propria disciplina normativa con la legge n. 13 del 2000 e successive integrazioni e modificazioni;

visto che l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi del novellato art. 7 del D.lgs. 150/2009, è tenuto ad esprimere un parere preventivo e vincolante in ordine alle modifiche apportate ai Sistemi di valutazione e misurazione della Performance;

considerato che la Giunta della Regione Umbria, anche su indicazioni di questo Organismo Indipendente di Valutazione, ha avviato con D.G.R. n. 349 del 16/04/2018 avente ad oggetto "*Ciclo della Performance: attuazione D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. Determinazioni*", il processo di disciplina dei criteri e delle modalità di pianificazione e gestione della performance organizzativa e individuale delle proprie strutture amministrative;

considerato altresì che con D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018 la Giunta Regionale ha approvato apposite Linee Guida utili alla definizione della metodologia necessaria all'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria;

considerato, infine, che l'Organismo indipendente di valutazione ha ricevuto il 9 gennaio 2019, tramite la sua Struttura di supporto tecnico-amministrativo, copia del documento trasmesso dal Dirigente del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale riguardante "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del personale e dei dirigenti della Giunta regionale (Sistema), documento successivamente aggiornato in data 14 gennaio 2019, 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..

Preso in esame il documento e verificata la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (stakeholder) di appartenenza;

valutata la declinazione della dimensione temporale del percorso valutativo, la descrizione delle fasi e dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti coinvolti nel processo valutativo;

considerata la tipologia di indicatori e le modalità di raccordo tra momento della programmazione, ciclo di bilancio e fase della valutazione;

verificata la presenza di riferimenti alla futura predisposizione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti da adottarsi da parte dell'amministrazione;

considerata la funzione, attribuita a questo Organismo dalla DGR 326 del 29/03/2016, di garante "della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità";

considerato, oltre a quanto da ultimo, che, ai sensi della medesima disciplina, l'Organismo stesso fornisce alla Giunta regionale elementi a supporto della valutazione delle attività dei Direttori regionali e che, di conseguenza, appare improprio un suo coinvolgimento nelle procedure conciliative che li riguardano, considerando che queste ultime debbono essere improntate alla massima garanzia del valutato;

considerato che, premesso quanto sopra, nel formulare il parere in oggetto, si ritiene comunque opportuno raccomandare, anche per la futura manutenzione e aggiornamento del sistema:

- la celere adozione da parte dell'amministrazione regionale di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati (così come previsto dalla legge regionale n. 13/2000);
- una sempre maggiore interconnessione fra sistema di misurazione e valutazione della performance e pianificazione delle misure di contrasto alla corruzione e di incremento della trasparenza della pubblica amministrazione;
- la precisazione e realizzazione delle modalità operative ed organizzative adeguate per la misurazione degli indicatori legati ai risultati anche per mezzo dei dati forniti dal sistema di controllo di gestione;
- l'individuazione di una modalità conciliativa che preveda l'intervento di un terzo, oltre al valutatore e al valutato (ad esempio il DG della Regione oppure un collegio appositamente costituito) che assuma una decisione finale;

ritenuto, infine, utile raccomandare all'amministrazione di dare opportuna trasparenza al Sistema di misurazione e valutazione della performance e di prevedere occasioni di formazione obbligatoria sul nuovo sistema dedicate alla dirigenza e al personale della regione;

tutto ciò premesso, esprime **parere favorevole** sul nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale, con le seguenti necessarie indicazioni:

- invertire i termini per la conclusione del processo valutativo previsti dal capitolo 4.1.1, indicando la data del 15 marzo per i direttori/dirigenti e del 15 aprile per le categorie

professionali, anche al fine di verificare la capacità del dirigente nella differenziazione della valutazione dei propri collaboratori;

- sostituire nel capitolo 6.1, nella parte relativa a “Per i Direttori regionali”, le parole “e l’OIV convocano” con “,previa informativa all’OIV, convoca” ed eliminare le parole “e notificandola anche all’Organismo indipendente di valutazione”.

Per l’OIV la Presidente  
Prof.ssa Alessandra Pioggia