

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

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. 5
1.3 Infrastrutture di supporto	pag. 6
1.4 Definizione e gestione degli standard di qualità	pag. 6
1.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	pag. 7
2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di Controllo interni	pag. 7
3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza.....	pag. 7
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. 7
3.2 Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013	pag. 7
4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione	pag. 8
5. Proposte di miglioramento	pag. 8

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, nominato con Decreto della Presidente della Giunta Regionale 13 febbraio 2020, n. 14, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance di **ARPAL Umbria** ai sensi del d.lgs. 150/2009 e s.m.i, riferito all'anno 2023, 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, lettere a) e 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. Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore per la Regione Umbria nella versione aggiornata al 2023 adottato da ARPAL Umbria
2. ~~2.~~ PIAO 2023 - 2025 approvato con Deliberazione del CdA n. 3 del 06.02.2023. L'Allegato operativo al PIAO è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 206 del 27.02.2023.
2. Relazione sulla Performance ARPAL Umbria relativa all'anno 2023 approvata con Delibera del CdA N. 7 del 21/05/2024
3. Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV approvato con D.G.R. n. ~~1157/2019~~ 1370/2022
4. DEFR 2023-2025, approvato con deliberazione dell'assemblea legislativa n. 282 del 13.12.2022 e pubblicato nel BUR n. 68 del 28 dicembre 2022, sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli obiettivi strategici generali di ARPAL Umbria, ai sensi dell'art. 18 bis, comma 4 della L.R. n. 2018, con Delibera n. 1 del 30/01/2023;
5. Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 2 del 30 gennaio 2023 di attribuzione degli obiettivi al Direttore per il 2023, come successivamente adeguati con Deliberazione del medesimo CdA n. 7 del 30.06.2023;
6. Relazione di monitoraggio semestrale sugli obiettivi operativi del Direttore e dei Dirigenti di ARPAL Umbria al 30 giugno 2023, approvata con Determinazione Direttoriale n. 1369 del 14.9.2023 e posta all'esame dell'OIV per la seduta del 27.10.2023; Report di monitoraggio dei risultati al 31.12.2023 e relazione illustrativa finale del Direttore di ARPAL Umbria;
7. Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria n. 5 del 22 marzo 2024, relativa alla valutazione degli obiettivi di performance per l'anno 2023 del Direttore
8. Determinazione Direttoriale n. 926 del 14.05.2024 di formalizzazione della valutazione della dirigenza per il 2023;

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

ARPAL, coerentemente con la normativa regionale, adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria.

Il presente OIV si è insediato nel mese di giugno 2023 e ai fini della verifica del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance in essere ha proceduto, inizialmente sulla base dei documenti di cui al paragrafo precedente, con l'ausilio della struttura di supporto, all'analisi degli atti riguardanti il processo del sistema per la performance dell'Agenzia connessa alle attività svolte e da svolgere per l'anno 2023 con particolare attenzione alla normativa in ambito di performance management, prevenzione della corruzione e trasparenza. Tutti gli atti relativi alla performance dell'ARPAL sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal D.lgs. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT/ANAC e DFP.

I contenuti delle attività svolte dall'OIV sono riportati nei verbali di ogni seduta e pubblicati nella dedicata sezione del sito web della Regione Umbria.

L'OIV ha inoltre esaminato, accompagnandolo, il funzionamento complessivo del Sistema implementato nel corso del Ciclo della performance del 2023 conformemente a quanto indicato dalla Delibera CIVIT n. 23/2013 e dalle Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e dalla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009.

Di seguito saranno sintetizzati i principali aspetti rilevati.

1.1. Performance organizzativa e performance individuale

L'OIV ha anzitutto esaminato la Relazione sulla performance per l'anno 2022 in cui sono state rilevate alcune criticità in merito all'iter procedurale di approvazione degli atti sulla performance che avrebbero dovuto essere, per il Direttore Generale, approvate e/o adottate dal CdA, e che però sono state prontamente sanate dall'Amministrazione, seppure soltanto nella sostanza, con la DD n. 1351/2023: il provvedimento finale in esame è risultato infatti, nei contenuti, aderente ai principi ispiratori del SMVP regionale e la relazione allegata conforme a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lett. c). Per l'anno 2023 le criticità sono state invece risolte anche formalmente.

L'OIV ha preso poi in esame la relazione semestrale del Direttore, partendo dall'istruttoria trasmessa dalla struttura di supporto e dalla griglia di valutazione proposta dal Servizio medesimo. L'OIV ha preso atto della Relazione di monitoraggio semestrale del Direttore e dei Dirigenti di ARPAL esprimendo soddisfazione per la sinteticità della Relazione che ha permesso una lettura chiara e

immediata dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati. In particolare sono emerse percentuali di realizzazione dei target prefissati molto alte o comunque in linea con le aspettative. Inoltre sono state evidenziate poche criticità rispetto alle quali non ci sono state richieste di riesame degli obiettivi.

Dall'analisi invece della relazione annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi 2023, l'OIV ha rilevato il pieno raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati da parte del Consiglio di Amministrazione al direttore dell'ARPAL ma in merito alla formulazione degli obiettivi, è stata rilevata una incongruenza in riferimento agli obiettivi di performance trasversali del Direttore di ARPAL rispetto a quanto riportato nel SMVP regionale a cui ARPAL fa riferimento laddove la performance degli apicali delle Agenzia/Enti strumentali è data per il 30% dai risultati di performance organizzativa e per il restante 70% dai risultati di performance individuale. In relazione a quest'ultima essa si compone per l'80% di obiettivi operativi di Ente per il restante 20% di obiettivi trasversali collegati alle materie dell'anticorruzione, trasparenza, ciclo della performance.

Altre incongruenze rispetto al SMVP sono state inoltre rilevate in ordine alle mancate dovute informazioni all'OIV in merito alla rinegoziazione degli obiettivi in corso d'opera vanificando in tal modo l'esercizio delle funzioni di controllo e monitoraggio di competenza dell'OIV stesso.

Nell'ambito della valutazione dei dirigenti di ARPAL Umbria per l'anno 2023, è stato rilevato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati ma anche la necessità di prevedere obiettivi più sfidanti e volti al miglioramento continuo al fine di dare evidenza dell'apporto della Agenzia nei propri ambiti di intervento in termini di impatto e di valore pubblico.

Sulla base infine, dell'analisi della relazione sulla performance del 2023, se pur vero che l'OIV non ha seguito direttamente tutto il processo di misurazione e valutazione della performance, nella fase di esame e validazione della Relazione ha espresso comunque un giudizio positivo sul processo seguito, la completezza dell'istruttoria, nonché la veridicità delle carte allegate. L'Agenzia si è attenuta alle indicazioni fornite dall'Organismo per la corretta gestione del procedimento di validazione della Relazione.

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

In relazione alla fase di Monitoraggio in corso d'opera si sottolinea che non dovrebbe avere la funzione principale della rinegoziazione degli obiettivi ma il riorientamento dell'azione manageriale ai fini del raggiungimento dei target assegnati. Si ritiene infatti preferibile, ricorrere alla riprogrammazione dei target per l'anno successivo piuttosto che rinegoziare il target al ribasso per l'anno corrente.

Esaminate le modalità di attuazione e considerato che il processo di funzionamento del SMVP così come avviato, dei miglioramenti adottati in corso d'opera e delle considerazioni espresse al paragrafo precedente, si ritiene di poter esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente, auspicando, il mantenimento e l'adeguamento dello stesso alle modifiche normative che sono nel frattempo intervenute in materia e ai principi delle Linee Guida emanate dal DFP.

1.3. Infrastruttura di supporto

L'OIV non può esprimere una valutazione sui sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance, poiché tali sistemi non sono stati ancora implementati nell'Agenzia. Tuttavia, sono disponibili degli strumenti informatici di rendicontazione e verifica con cui la struttura deputata, grazie anche alle piccole dimensioni dell'Agenzia, è in grado di rilevare il raggiungimento degli obiettivi ed eventuali scostamenti con un buon grado di tempestività, semplificazione e affidabilità tramite adeguati monitoraggi intermedi posti in essere dalle strutture ad essi deputate.

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 principali e delle relative responsabilità soprattutto in relazione alle linee di attività inserite nell'Albero della Performance. Partendo infatti dai servizi, dalle prestazioni e dalle attività, l'Agenzia auspicabilmente dovrebbe iniziare a costruire i processi, a definire le responsabilità di processo, soprattutto ottemperando alla normativa sulla prevenzione della corruzione e dovrebbe procedere alla descrizione delle dimensioni della qualità, come previsto dalla Delibera CIVIT 88/2013 e smi, e dei relativi indicatori.

L'OIV raccomanda la promozione di iniziative a supporto della diffusione della cultura della managerialità quali attività di formazione, team building, progetti trasversali e coaching.

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

Per quanto possibile si valuta efficacemente il 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 PIAO, al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale.

Per quanto riguarda, l'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia si fa presente che l'OIV non ha elementi atti a poter esprimere alcun giudizio rilevando che non ci sono obiettivi di performance relativi al welfare aziendale né sono presenti obiettivi relativi al Piano delle azioni positive che comunque è stato correttamente adottato.

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

È stata rilevata la carenza di sistemi gestionali che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance. Tuttavia, l'Ente è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano una certa integrazione fra gli stessi.

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

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

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 di supporto e di tutte le strutture organizzative che è stato necessario interpellare.

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 ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- Progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socioeconomico, politico e ambientale delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi (indicatori di *outcome* e di valore pubblico);
- Introduzione di sistemi gestionali che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance
- Introduzione di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance
- Promozione della cultura manageriale