

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria

VERBALE della riunione del 16 aprile 2020, ore 14.30

Il giorno 16 aprile 2020, alle ore 14.30, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in forma collegiale della Regione Umbria, nominato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 14 del 13.02.2020, si è riunito per la seconda volta a seguito di call via WhatsApp del 8 aprile 2020, per fare un punto sugli adempimenti più urgenti tenuto conto della situazione emergenziale legata alla pandemia di Covid-19.

La riunione si è svolta mediante la piattaforma Starleaf.

I membri dell'OIV partecipanti erano:

- Dott. Mauro Giustozzi (presidente);
- Dott. ssa Maila Strappini (componente);
- Dott. Antonio Gitto (componente).

Partecipa inoltre, alla riunione, l'Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale.

Sono altresì presenti le dipendenti del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale della Struttura tecnica permanente di supporto costituita da Micaela Pecorari e Agnese Traversini.

L'ordine del giorno della riunione è il seguente:

- 1) Comunicazioni**
- 2) Parere sul SMVP di ADISU**
- 3) Parere sul Codice di Comportamento di ADISU**
- 4) Programmazione attività**

1) COMUNICAZIONI

In merito alla fase di programmazione del ciclo della performance per l'anno 2020, l'Ing. Guerrini rappresenta che, con la deliberazione n. 237 del 10 aprile 2020, la Giunta regionale ha formalizzato gli obiettivi strategici ai Direttori regionali per l'anno 2020 e che, conseguentemente, la Giunta regionale, con l'adozione del Piano della Performance 2020 -2022, dovrà fissare e assegnare formalmente ai Direttori regionali

gli obiettivi operativi individuali e trasversali, unitamente ai comportamenti organizzativi e professionali attesi.

L'OIV, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 8 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, ha una funzione di supporto alla Giunta regionale nella definizione degli obiettivi dei Direttori regionali e dei Dirigenti regionali.

Il precedente OIV aveva assolto a detta funzione mediante la redazione di un apposito decalogo per l'individuazione e la composizione degli obiettivi operativi, recentemente rivisto ed aggiornato dal nuovo OIV e trasmesso dalla Struttura tecnica permanente di supporto ad ARPAL e ADISU in data 06 marzo 2020.

Durante la presente riunione il documento viene rivisto anche con il supporto del Dirigente del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale eliminando alcuni punti del precedente decalogo in quanto riferiti ad aspetti accolti con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria o, comunque, già attuati.

Inoltre, rispetto agli obiettivi trasversali, l'OIV, in aggiunta a quelli individuati con la D.G.R. n. 237/2020 succitata, ravvisa la necessità di introdurre un obiettivo trasversale afferente al ciclo della performance al fine di consolidarne la cultura e valorizzare le fasi e le procedure del ciclo stesso.

Tenendo presente il principio dell'assegnazione a cascata, l'OIV invita, in particolare, a valutare la trasversalità come un valore che unifica i comportamenti dell'azione amministrativa e che consente una valutazione uniforme delle strutture incentivando, altresì, forme e metodi di collaborazione e di lavoro integrati.

In conclusione l'OIV, nell'espletamento della funzione di cui al suddetto art. 8 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, ha rivisitato il decalogo elaborato dal precedente OIV approvando, nella presente riunione, il documento "Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020", allegato al presente verbale e che viene restituito all'Amministrazione regionale (Allegato unico).

2) Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria (ADISU).

Con decreto n. 69 del 11.12.2019 il Direttore generale dell'Agenzia ha adottato le Linee Guida per la modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ADISU.

Con nota prot. n. 25957/19 del 31.12.2019 il suddetto atto n. 69/2019, unitamente all'ipotesi di aggiornamento e modifica del modello del SMVP, è stato trasmesso all'OIV.

Sul presente punto all'ordine del giorno relaziona il Dott. Antonio Gitto il quale ha esaminato la preistruttoria della Referente di ADISU, Dott.ssa Tiziana Mattioli trasmessa con nota protocollo n. 1590 del 09.03.2020 e la preistruttoria della Struttura tecnica permanente di supporto.

L'art. 16 del SMVP rubricato "Il processo valutativo" prevede che *"entro 10 giorni dalla validazione della Relazione sulla Performance, i titolari del potere valutativo e l'OIV avviano, per la parte di competenza, le procedure valutative. A tal fine possono richiedere ai destinatari della valutazione apposita relazione individuale"*.

Sul punto l'OIV fa due osservazioni: la prima, come rilevato nella preistruttoria della Struttura tecnica permanente di supporto, attiene alla non necessità, da parte dell'OIV che ha validato la relazione, di chiedere relazioni aggiuntive, né le relazioni possono essere prodotte successivamente alla validazione della Relazione sulla performance.

La seconda osservazione attiene alle tempistiche. All'art. 15 è infatti previsto che il processo valutativo si conclude per i Dirigenti entro il 15 marzo e per le categorie professionali entro il 15 aprile. Tale disposizione mal si concilia con la previsione di cui al successivo art. 16 che prevede che le procedure valutative si avviino dopo 10 giorni dalla validazione della Relazione sulla performance.

Pertanto la disposizione di cui all'art. 16 va riformulata.

All'art. 30 rubricato "Nomina, composizione e funzioni" c'è un passaggio che riguarda l'OIV. Viene previsto, in particolare, che *"l'OIV, esercita per ADISU le funzioni e in compiti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (...) previsti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190.(...)"*.

Si tratta di una formulazione equivoca, né appare opportuno inserire in un SMVP una disposizione che non attiene all'applicazione del sistema stesso, ma che riguarda i rapporti con altri soggetti/Organismi. Inoltre, la disposizione rischia di creare disallineamenti in caso di modifiche normative.

Pertanto il suddetto articolo va riformulato.

Una delle criticità maggiori che emerge dall'analisi di questo SMVP è che, all'interno del SMVP, la figura del Direttore generale viene comparata a quella dei Direttori regionali e pertanto, viene stabilito che lo stesso debba essere valutato dalla Giunta regionale con il supporto dell'OIV e che lo stesso debba relazionare l'attività svolta e i risultati conseguiti (art. 10 del SMVP).

In effetti il Direttore generale deve essere inserito nel SMVP in quanto svolge un'attività amministrativa che, in quanto tale, deve essere misurata e, sullo svolgimento di detta attività gli viene erogata una premialità.

In particolare, la legge istitutiva di ADISU, n. 6 /2006 - aggiornata a gennaio 2019 – all'art. 10- bis prevede che il Direttore generale, nominato a seguito di avviso pubblico, ha la rappresentanza legale dell'ente di ADISU ed è responsabile della realizzazione degli obiettivi in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale. Ed in effetti, nel decreto di nomina n. 9 del 13 marzo del 2019 si precisa che il Direttore generale dell'Agenzia ha la rappresentanza legale dell'ente ed è responsabile della sua gestione e della realizzazione degli obiettivi fissati dalla Giunta regionale.

La criticità è rappresentata dal fatto che nel SMVP c'è la figura del Direttore generale ed è specificata, viene detto che ci sono obiettivi assegnati dalla Giunta, ma di questo non appare traccia all'interno del Piano della Performance di ADISU che, appunto, non contiene gli obiettivi del Direttore generale.

Si ritiene che una volta che gli obiettivi gli vengano assegnati dalla Giunta regionale, gli stessi debbano essere riportati nel Piano, anche per un'esigenza di trasparenza. A questa considerazione se ne aggiunge un'ulteriore: per il principio di assegnazione a cascata degli obiettivi, il Direttore generale non potrebbe assegnare obiettivi individuali ai Dirigenti se prima non gli sono stati assegnati i propri.

L'art. 18 del SMVP rubricato "Misurazione e valutazione" stabilisce che *"Il valutatore puo' discostarsi dagli esiti delle misurazioni dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione (...)".*

L'OIV osserva che con la suddetta formulazione si rischia di reintrodurre la discrezionalità del valutatore che, anche di fronte a un pieno raggiungimento dell'obiettivo, potrebbe dare una valutazione negativa o il contrario.

In tal modo si finisce per "snaturare" gli effetti di un sistema costruito con indicatori, target misurabili proprio per limitare al massimo la discrezionalità del valutatore.

Pertanto il suddetto articolo va riformulato.

In termini più generali l'OIV ravvisa un'importante criticità /contraddizione del SMVP di ADISU.

Il SMVP di ADISU viene approvato con un decreto del Direttore generale che, quindi, approva un atto con il quale si autodetermina sulle regole che si applicano anche alla sua valutazione.

Pertanto due sono le soluzioni percorribili per evitare la suddetta contraddizione:

- 1) Il SMVP di ADISU viene approvato dalla Giunta regionale e in tal modo è applicabile anche al Direttore generale;
- 2) Il SMVP di ADISU, approvato con decreto dal Direttore generale, si applica solo ai Dirigenti e al personale del comparto di ADISU, mentre al Direttore generale si applica il SMVP della Regione Umbria o si costruisce un SMVP "ad hoc" approvato dalla Giunta regionale.

L'OIV evidenzia la suddetta criticità che rappresenta oggettivamente una problematica di carattere istituzionale. Conseguentemente l'OIV dà mandato alla Struttura tecnica permanente di supporto di comunicare alla Regione e ad ADISU quanto emerso nella presente riunione affinché l'Amministrazione adotti le necessarie modalità risolutive.

Infine, l'OIV ritiene che le seguenti disposizioni: art. 27 "Le progressioni economiche e di carriera", l'art. 28 "Il conferimento di incarichi di responsabilità", l'art. 29 "Progetti - obiettivo" in realtà sono disposizioni materie di CID e che sono oggetto di

contrattazione e non di confronto. Conseguentemente, l'OIV suggerisce di eliminare dette disposizioni e/o eventualmente di riprenderne soltanto i principi.

Tutto ciò premesso, l'OIV esprime, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., un parere favorevole ma vincolato sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance di ADISU, subordinato alla risoluzione della criticità evidenziata in ordine alla figura del Direttore generale e al recepimento delle modifiche rappresentate nel presente verbale.

3) Parere sul Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADISU).

Sul presente punto all'ordine del giorno relaziona la Dott.ssa Maila Strappini la quale il quale ha esaminato la seguente documentazione:

- La preistruttoria della Referente di ADISU, Dott.ssa Stefania Castrica, protocollo n. 1328 del 28.02.2020.
- Il Codice di Comportamento dei dipendenti di ADISU approvato con decreto del Direttore generale n. 3 del 15 gennaio 2020 trasmesso all'OIV in data 16.01.2020.
- La relazione illustrativa dello schema del Codice di Comportamento ADISU;
- Il parere reso in data 16 dicembre 2019 dal precedente OIV sul Codice di Comportamento dei dipendenti della Regione Umbria.

Come si evince dalla preistruttoria della Dott.ssa Castrica, ADISU doveva comunicare le misure intraprese per assicurare gli obiettivi riportati nella Direttiva in materia di procedure concorsuali approvata con DGR n. 604 del 06/05/2019.

Tra le misure adottate rileva l'adeguamento del Codice di Comportamento dei dipendenti ADISU alle Linee guida adottate con Deliberazione della Giunta regionale dell'Umbria n. 946/2019. A tale scopo è stato creato un gruppo di lavoro ad hoc costituito con Decreto del Direttore generale n. 50 del 18.09.2019.

Inoltre, nell'ambito del Piano della Performance- adottato con decreto n. 51 del 24.09.2019 – sono stati introdotti tra gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa dei Dirigenti dell'Agenzia e, a cascata, di alcuni Responsabili di posizione organizzativa, le disposizioni per l'adeguamento alle predette Linee guida.

Come per il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, è stata fatta una procedura di consultazione pubblica sullo schema di Codice e non è pervenuta alcuna osservazione né alcun contributo.

L'OIV osserva che all'interno della relazione illustrativa, a pag. 3, al paragrafo "Procedura aperta di consultazione" l'OIV viene individuato come organo che partecipa alla consultazione ma ciò non appare corretto perché l'OIV rende un parere

per legge perciò non può essere qualificato anche come soggetto che partecipa alla consultazione.

In generale, nel Codice di Comportamento sono riportati i contenuti del codice nazionale e aggiunte le ulteriori indicazioni riferite alle commissioni di concorso utilizzo dei social. Ad esempio, all'art. 6 rubricato "Indipendenza e imparzialità delle Commissioni" vengono definiti i concetti di terzietà, imparzialità e indipendenza.

Si osserva che se vengono applicati questi criteri, non sarà possibile individuare alcun componente di commissione perché sono criteri fortemente restrittivi.

L'imparzialità viene così definita: *"l'assenza di situazioni di conflitto di interesse anche attraverso obblighi di ulteriori dichiarazioni che evidenzino la presenza di significative relazioni di tipo professionale o personale intercorse tra i commissari e i candidati"*.

Sono previsioni molto restrittive che rendono molto complicato costituire Commissioni di concorso soprattutto in concorsi numerosi.

Sul punto l'Ing. Guerrini fa presente che, a seguito della vicenda dei concorsi in sanità, la Regione ha emanato Linee guida per i concorsi, riprese da ANAC e ad esse si devono adeguare enti strumentali e partecipate.

L'OIV osserva che, comunque, c'è tutta la normativa nazionale in materia di incompatibilità e inconfiribilità, ci sono le Linee Guida ANAC e il Piano nazionale di prevenzione della corruzione e trasparenza, perciò il Codice di Comportamento non dovrebbe replicare la normazione di queste fattispecie. Il Codice di Comportamento fa riferimento ad altre situazioni di tipo comportamentale senza necessità di riportare i contenuti delle disposizioni citate. Inoltre, al momento dell'assunzione degli incarichi le amministrazioni fanno produrre autocertificazioni. Nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Regione Umbria questa parte non c'è, in ogni caso, l'indipendenza e l'imparzialità delle Commissioni che, piuttosto, deve essere disciplinata nel Regolamento dei concorsi.

L'Ing. Guerrini osserva che forse ADISU ha inserito nel primo documento utile le Linee Guida della Regione. L'OIV osserva che ciò che non convince non è tanto il contenuto, ma la sede. Molti di questi aspetti sono disciplinati anche nei Piani di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, nel Codice di comportamento queste disposizioni non dovrebbero esserci perché nelle Linee Guida della Regione viene stabilito che deve essere limitata al massimo la presenza di interni nelle Commissioni e la Regione inserisce tali disposizioni nel proprio regolamento dei concorsi. C'è una contraddizione in quanto il Codice di Comportamento è rivolto ai dipendenti mentre le Commissioni di concorso difficilmente sono composte da dipendenti interni.

L'art. 11 al comma 5 stabilisce che *"Fermo restando il diritto della persona alla libertà di espressione, l'Agenzia ritiene comunque opportuno indicare agli utenti alcune regole comportamentali, al fine di tutelare tanto la propria immagine ed il patrimonio, anche immateriale, quanto i propri collaboratori, i propri utenti e fornitori, gli altri*

partners, oltre che gli stessi utenti utilizzatori dei social media, forma restando che è vietata la partecipazione degli stessi social media durante l'orario di lavoro".

È vietato per i dipendenti dunque l'utilizzo dei social media durante l'orario di lavoro né possono essere utilizzati mettendo in cattiva luce o diffondendo informazioni sull'Agenzia, al fine di tutelare in tal modo il patrimonio, anche immateriale e l'immagine.

Rispetto al divieto dell'uso dei social media durante l'orario di lavoro, si ritiene sia limitante perché di fatto si utilizzano i social media per lavoro: si pensi all'attività di formazione e informazione attraverso i social. Perciò i social media non possono essere demonizzati, piuttosto potrebbe essere previsto che i social media siano utilizzabili previa autorizzazione oppure stabilire il divieto di utilizzo per ragioni estranee allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Inoltre, se si prova che durante l'orario di lavoro il dipendente fa un post su *facebook* non è chiaro cosa comporta, quali sono le conseguenze per il dipendente e quali siano gli strumenti per il Dirigente che è tenuto a vigilare.

L'OIV ritiene che la disposizione vada riformulata perché le regole comportamentali non sono esplicitate: viene indicato solo il fine che è quello di tutelare la propria immagine, il patrimonio, ma non sono esplicitate le regole. L'articolo deve essere riformulato meglio e porre l'attenzione al fatto che il dipendente non può ledere l'immagine dell'Amministrazione con ciò dice e fa e, se utilizza social media fa durante l'orario di lavoro, deve essere motivato da esigenza di lavoro.

Si suggerisce, ad esempio, di utilizzare la seguente formulazione: "si ritiene far presente che è vietato ..."; oppure, "l'agenzia richiama l'osservanza del principio per cui è vietato qualsiasi comportamento che possa arrecare danno all'immagine (...)". Inoltre, fermo restando che non può usare i social media durante l'orario di lavoro per fini personali, deve essere prevista la possibilità, per il dipendente, di utilizzarli per motivi di lavoro o di informazioni relativi al lavoro, ossia per ragioni che non siano estranee all'attività lavorativa. La disposizione va riformulata aggiungendo "per motivi estranei al rapporto di lavoro", dando evidenza al comportamento corretto. Inoltre, al comma 7 occorre specificare quali sono i mezzi a ispezione del Dirigente per esercitare la vigilanza.

L'art. 15, comma 4, stabilisce che "la violazione delle regole definite in attuazione delle Linee guida di cui alla DGR 946/2019, costituiscono condotte sanzionabili per via disciplinare od anche mediante l'esercizio di recesso per giusta causa o giustificato motivo da rapporti convenzionali in essere con fornitori di servizi nonché giusta causa di recesso da rapporti di tipo fiduciario. L'OIV osserva che in questo caso c'è il licenziamento in tronco.

L'OIV suggerisce di fare formazione obbligatoria sul Codice di comportamento, anche in occasione delle "giornate sulla Trasparenza" per illustrare le conseguenze delle violazioni delle disposizioni in modo da rendere consapevole il personale.

L'OIV rappresenta la necessità, prima di rilasciare il parere, di fare una verifica se i contenuti delle Linee guida ANAC individuati quali contenuti minimi dei Codici di Comportamento, sono stati inseriti nel Codice di Comportamento. In particolare il paragrafo 9 delle Linee Guida disciplina la prevenzione dei conflitti di interessi reali e potenziali, il rapporto e l'integrazione con il Piano nazionale di prevenzione della corruzione, la partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, i conflitti di interesse nei contratti e negli atti negoziali, i rapporti con il pubblico, comportamento nei rapporti provati.

L'OIV rileva in particolare che a pag. 19 delle Linee Guida ANAC è stabilito che *"l'attività di integrazione/specificazione presuppone una mappatura dei processi cui far seguire l'analisi dei rischi e l'individuazione dei doveri di comportamento seguendo quindi lo stesso approccio utilizzato per la redazione del PTPCT (cfr. § 6). Ciò consente di individuare i doveri di comportamento alla luce del contesto di ogni singola amministrazione così come avviene per le misure di prevenzione del PTPCT che sono individuate tenendo conto dei profili di rischio emersi dalla mappatura dei processi"*. Ciò significa che, previa mappatura dei processi, le misure previste dal Codice di Comportamento dovrebbero essere individuate con riferimento alle specifiche attività svolte dall'Amministrazione, così come si procede per la redazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione.

Pertanto l'OIV incarica la Struttura tecnica permanente di supporto di comunicare al Referente di ADISU di effettuare un'istruttoria sul recepimento delle Linee Guida ANAC nella redazione del Codice di Comportamento, anche mediante una scheda di raffronto. L'OIV raccomanda di utilizzare un'impostazione che tenga conto della tipologia di rischio e che riprenda anche l'impostazione del Piano Anticorruzione.

4) Programmazione attività

Sulla base del calendario delle attività predisposto dalla Struttura tecnica di supporto, l'OIV ipotizza una riunione verso il prossimo 20 maggio per esaminare:

- le relazioni sulla performance relativa all'anno 2019 per Regione, ADISU ed ARPAL;
- il rapporto tra il Piano della Performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020 -2022 di Regione e ARPAL.
- i Piani delle Azioni Positive di Regione, ARPAL e ADISU.

La riunione si conclude alle ore 17.30

Per l'OIV il Presidente
Dott. Mauro Giustozzi