

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria

VERBALE della riunione del 14 febbraio 2020, ore 15.30

Il giorno 14 febbraio 2020, alle ore 15.30, il nuovo 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 prima volta previa convocazione – ai sensi dell’art. 10, comma 4 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell’ OIV approvato con D.G.R. n. 1157/2019 – del Direttore della Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo, Dott. Carlo Cipiciani.

La riunione si è tenuta nella Sala Verde del primo piano di Palazzo Broletto, in Via Mario Angeloni, n. 61, a Perugia.

I membri dell’OIV presenti erano:

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

Partecipano, inoltre, alla riunione, il Dott. Carlo Cipiciani, Direttore della Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo e 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) Insediamento del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in forma collegiale della Regione Umbria (OIV).
- 1-bis) Comunicazione su art. 13, comma 2 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell’OIV: “individuazione da parte delle Agenzie regionali (ADISU ed ARPAL) di una figura di riferimento per la Struttura tecnica di supporto entro 15 giorni dalla nomina dell’OIV”.
- 2) Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali della Regione Umbria.
- 3) Ritardo adozione Piano Performance della Regione Umbria: D.G.R. n. 39 del 21.01.2020 e comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, prot. n. 16080 del 30.01.2020
- 4) Relazione del precedente Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria (OIV) sulla propria attività e sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità (relazione finale).
- 5) Comunicazione inserimenti nel filecloud: documentazione pervenuta dopo la scadenza del precedente OIV:

- Preadozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di ADISU (18.12.2019).
- Trasmissione aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di ADISU (mail del 31.12.2019).
- Preadozione dello schema di Codice di Comportamento dell'ADISU (mail del 16.01.2020).
- Trasmissione Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza 2019 di ADISU (mail del 23.01.2020).
- Preadozione del SMVP di ADISU (mail del 27.01.2020).
- Rinvio adozione Piano della Performance di ARPAL (mail del 31.01.2020).
- Comunicazione pubblicazione Piano Triennale di Prevenzione, Corruzione e Trasparenza di ADISU 2020 – 2022 (mail del 03.02.2020).
- Trasmissione Piano della Performance e Piano delle Azioni Positive 2020 - 2022 ADISU (mail del 05.02.2020).
- Trasmissione nota riassuntiva di ADISU su adeguamento delle Linee Guida di ADISU (mail del 05.02.2020).
- Trasmissione Relazione del Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza sul Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – 2021 della Regione Umbria (mail del 11.02.2020).
- Disciplinare degli accessi e sicurezza informatica di ADISU (mail del 12.02.2020).
- Trasmissione Relazione del Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza di ARPAL (mail del 13.02.2020).
- Comunicazione individuazione degli incarichi dirigenziali soggetti al regime di trasparenza rafforzata sui dati reddituali e patrimoniali ai sensi dell'art. 14, comma 1, lettera f) del d.lgs.33/2013 di ADISU (mail del 13.02.2020).

Punto 1) all'OdG

Insedimento del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in forma collegiale della Regione Umbria (OIV).

Con la riunione di oggi si insedia il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in forma collegiale della Regione Umbria (OIV) nominato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 14 del 13.02.2020.

Il Dott. Cipiciani porta il saluto dell'Amministrazione regionale sottolineando l'importanza delle funzioni e i compiti dell'OIV in quanto consentono lo svolgimento di attività che sono strategiche per le Amministrazioni pubbliche e legate a una serie di adempimenti, in particolare collegati alla performance organizzativa dell'Ente. La convocazione è stata fatta, ai sensi di quanto

previsto dall'art. 10 comma 4 del nuovo disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, approvato con la D.G.R. n. 1157 del 21.10.2019.

Si tratta della riunione di insediamento a partire dalla quale poi l'OIV svolgerà le sue funzioni in maniera autonoma e indipendente seppur supportato dalla Struttura tecnica permanente.

Il Presidente dell'OIV rappresenta che il disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV succitato è un documento fondamentale in quanto definisce compiti e funzioni dell'OIV. Il Presidente dichiara formalmente insediato il nuovo organismo e, in quanto componente del precedente Organismo, illustra brevemente ai due nuovi componenti i compiti, le attività e il ruolo istituzionale dell'OIV.

Punto 4) all'OdG

Relazione del precedente Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria (OIV) sulla propria attività e sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità (relazione finale).

Il Presidente propone di anticipare la trattazione del punto 4) all'ordine del giorno in quanto la relazione del precedente OIV rappresenta il *trait d'union* tra il "vecchio e il nuovo" e ne illustra i contenuti essenziali.

Per volontà espressa della Presidente del precedente OIV, Prof.ssa Alessandra Pioggia, l'OIV ha adottato questa relazione finale che sintetizza le numerose attività svolte durante il mandato e il Dott. Giustozzi evidenzia che nel corso del mandato sono subentrate numerose attività collegate ad ADISU e ad ARPAL .

Il principale interfaccia dell'OIV in questi anni è stato il Dirigente del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, Ing. Stefano Guerrini e, grazie alla collaborazione e al proficuo scambio con le strutture, in questi tre anni sono stati implementati processi di particolare valore, quali l'avvio del ciclo della performance e di tutti gli atti conseguenti; nella relazione si illustrano le fasi e gli esiti dell'intero processo che hanno segnato risultati di indubbio miglioramento della situazione complessiva delle strutture regionali nell'ambito di tutte le attività legate a performance e valutazione. Detta relazione è stata approvata con l'ultimo verbale dell'OIV della riunione del 03.12.2019.

Dalla stessa relazione si evince che ci sono alcune attività che rimangono da espletare in quanto, nel momento in cui l'OIV si stava sciogliendo, sono pervenute numerose comunicazioni e richieste.

Precisamente, sul finire del mandato sono pervenute alla mail dedicata della struttura permanente tecnica di supporto le comunicazioni di cui al punto 5) rispetto alle quali il Presidente preannuncia che saranno trattate riconducendole, preliminarmente, alle funzioni e ai compiti di cui all'art. 8 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV succitato.

Punto 1) all'OdG

Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali della Regione Umbria

Ai sensi del comma g) dell'art. 8 del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, l'Organismo *"valida il sistema di classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative della Giunta regionale"*

Il Presidente invita l'Ing. Guerrini a illustrare la metodologia.

L'Ing. Guerrini, preliminarmente, alla luce di quanto rappresentato dal Presidente, evidenzia che l'esperienza con il precedente OIV è stata estremamente positiva perché si è impostato un metodo di lavoro improntato alla collaborazione e alla condivisione. In particolare, in relazione all'innovativo ciclo della performance, evidenzia che in questo primo anno, seppur di avvio, si sono potuti, comunque, constatare buoni risultati: il monitoraggio semestrale (al 30.06.2019) per i direttori e dirigenti ha avuto una capacità di risposta del 99%.

Il Servizio organizzazione, gestione e amministrazione del personale ha costantemente accompagnato le strutture nello sviluppo del ciclo anche mediante una specifica attività formativa sul nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che ha coinvolto tutto il personale regionale (Direttori, Dirigenti e comparto).

La Dott.ssa Strappini chiede all'Ing. Guerrini di fornire un breve quadro descrittivo dell'organizzazione della Regione Umbria.

L'Ing. Guerrini descrive sinteticamente l'attuale assetto organizzativo della Regione.

La Regione conta circa n. 1164 dipendenti in servizio (dati di gennaio), n. 67 strutture dirigenziali presenti in dotazione organica e n. 56 istituite di cui n. 38 occupate.

E'attualmente in corso una riorganizzazione che prevede un accorpamento delle attività svolte in più servizi per arrivare a circa n. 43/44/45 posizioni dirigenziali, con una riduzione, dunque, di circa 13/15. L'Ing. Guerrini evidenzia lo scarso numero di Dirigenti per una Regione piccola ma con le stesse attività istituzionali di tutte le altre.

Inoltre, tenuto conto della riforma pensionistica e delle preannunciate penalizzazioni economiche, probabilmente ci sarà un *turn over* significativo sia a livello dirigenziale che di comparto.

La riorganizzazione prevede una serie di *step*: uno di essi è la graduazione (pesatura) da attribuire alle strutture dirigenziali che si genereranno dal predetto accorpamento.

Riguardo ai tempi della riorganizzazione, attualmente il termine fissato è il 31.03.2020, ma il crono programma delle attività è alquanto stringente a causa delle valutazioni attualmente in corso da parte della Giunta regionale la quale

deve stabilire criteri sui quali potrà poi lavorare la struttura tecnica. C'è inoltre il passaggio informato con le organizzazioni sindacali.

Riguardo ai Direttori, si rappresenta che nel precedente assetto organizzativo i Direttori erano cinque, ora sono diventati quattro di cui due esterni: uno entrato in servizio il 01/02/2020 e uno che entrerà in servizio il 17/02/2020. Sono stati collocati in quiescenza il Dott. Caporizzi, l'Arch. Moretti, il Dott. Becchetti ed il Dott. Antonelli.

L'Ing. Guerrini illustra, dunque, la nuova metodologia delle posizioni dirigenziali della Regione Umbria in quanto la Giunta regionale ha dato mandato al Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale di elaborare un nuovo sistema di pesatura che, tuttavia, non determini uno stravolgimento delle pesature al quale conseguirebbe, inevitabilmente, anche uno "sconvolgimento" organizzativo.

Pertanto il Servizio ha elaborato un sistema che toglie la rigidità del sistema matriciale e che risulta meno farraginoso rispetto al precedente, ma che, al contempo, fornisce dei punteggi che restituiscono oggettività al sistema.

La metodologia proposta presenta motivi di oggettività innanzitutto perché la pesatura per fascia è ricondotta ad un punteggio numerico ed ad ogni fattore è associato un punteggio in base alla complessità, passando da un sistema "a stringa" ad un sistema "a matrice".

Il sistema si basa nell'individuazione di aree e divide la Dirigenza in due settori: quella che sale da C1 a C2; da B1 a B2 e tali graduazioni possono essere attribuite solo a Dirigenti in posizioni di staff che, quindi, non possono avere gestione del personale; quella che sale da B3 a B2 e da A1 e A2 con attribuzione di funzioni manageriali, di responsabilità e di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il sistema si articola in tre aree: responsabilità, complessità, managerialità; in fattori di valutazione che, a loro volta vengono definiti in sottostanti fattori organizzativi e ad ogni fattore è associato un punteggio in base alla complessità che poi determina l'attribuzione di un punteggio finale.

Nell'elaborazione di questo sistema si è preso spunto da sistemi adottati da altre Amministrazioni (Regione Lazio, Regione Toscana, Regione Marche) semplificando alcuni sistemi che, seppur validi, apparivano un po' complicati e arricchendo altri sistemi che conducevano a buoni risultati, ma nei quali l'alea della soggettività appariva ancora molto aperta.

Come in parte rappresentato, la riorganizzazione delle strutture dirigenziali è *in fieri*, pertanto il risultato finale del sistema proposto sarà apprezzabile solo in sede di applicazione e, dunque, valutabile "a posteriori", a seguito della riorganizzazione, sulla base di quelli che saranno gli effettivi accorpamenti e le nuove strutture. Ovviamente, pur essendo state fatte simulazioni sull'esistente,

in sede di applicazione del sistema sulle nuove strutture potrebbero emergere criticità.

L'Ing. Guerrini evidenzia che comunque trattasi di un sistema che funziona aprioristicamente, ossia con la "sedia vuota" e questo rappresenta un elemento estremamente apprezzabile in quanto in concreto la graduazione delle posizioni dovrebbe essere fatta proprio "a sedia vuota", indipendentemente da chi su quella sedia poi ci si siederà.

L'OIV concorda nell'esprimersi sulla metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali della Regione nella riunione odierna per consentire all'Amministrazione regionale il rispetto della tempistica programmata per la riorganizzazione, validando la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali della Regione Umbria attestando la potenziale capacità del sistema proposto di graduare le posizioni dirigenziali differendole in maniera motivata e trasparente. L'OIV si esprime positivamente per la completezza e l'attendibilità del sistema nonché per l'astratta idoneità del medesimo a garantire le finalità per cui è previsto dalle norme: pervenire ad un sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali che sia trasparente, ben strutturato ed articolato, sulla base di spiccati elementi di oggettività, in relazione alla diversificazione delle funzioni attribuite.

Si evidenzia che la trasparenza è oltremodo garantita dalla circostanza che il documento è stato redatto dalla struttura tecnica in una situazione di oggettiva non conoscenza degli scenari futuri legati alla riorganizzazione che sarà effettuata nel prossimo futuro. Ciò garantisce ulteriormente l'imparzialità.

Inoltre, il sistema proposto appare razionale, semplice e chiaro tale da consentire un'agevole applicazione in concreto.

Punto 2) all'OdG

Ritardo adozione Piano Performance della Regione Umbria: D.G.R. n. 39 del 21.01.2020 e comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica, prot. n.16080 del 30.01.2020

L'Ing. Guerrini riferisce che, attualmente, per quanto riguarda la fase di programmazione del ciclo della performance per il 2020, l'amministrazione regionale è in ritardo sull'adozione del Piano della Performance 2020 – 2022 e con la D.G.R n. 39 del 27.01.2020 la Giunta regionale ha dato atto delle motivazioni del ritardo quali le dimissioni della Giunta regionale, la mancata approvazione del bilancio e l'approvazione di un DEFR in corso di completamento. A tale proposito il Direttore precisa che il DEFR attualmente vigente è un DEFR tecnico in quanto approvato da una Giunta dimissionaria, ma che è in corso di predisposizione la nota di aggiornamento al DEFR che, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 118, accompagnerà il DDL bilancio che verrà presentato nel giro di pochi giorni.

Il Dott. Cipiciani precisa che l'aggiornamento degli obiettivi previsti nel DEFR ad oggi vigente è minimale in considerazione dell'assenza del bilancio che, per motivazioni di carattere politico, non è stato approvato dall'Assemblea legislativa regionale. Precisa, inoltre, che devono ancora essere definiti gli obiettivi strategici che discendono in parte dal DEFR e in parte dal Programma di legislatura – necessariamente propedeutici all'approvazione del Piano della Performance – in quanto, attualmente, sono oggetto di una valutazione da parte della politica.

La D.G.R. n. 39/2020 succitata è stata trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini della comunicazione prevista dal comma 5 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

L'OIV prende atto positivamente e manifesta apprezzamenti circa l'avvenuta puntuale comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica del ritardo nell'adozione del Piano della Performance.

Sempre in relazione al ciclo della performance, l'Ing. Guerrini riferisce che il Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale è quasi alla conclusione dell'informatizzazione del ciclo della performance, finalizzato a fornire ai Direttori e ai Dirigenti nonché a tutte le strutture, le schede informatizzate per il raggiungimento degli obiettivi e la conseguente scheda di valutazione.

Sul punto, tra i compiti dell'OIV, il disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV, all'art. 8 prevede:

- *lett. b) supporta la Giunta regionale, nella definizione degli obiettivi ai Direttori regionali, proposti dal Direttore generale;*
- *lett. c) supporta i Direttori regionali nella definizione degli obiettivi e nella valutazione dei Dirigenti regionali;*
- *lett. i) verifica la correttezza dell'applicazione e l'efficacia del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Umbria su un campione non inferiore al 10% delle posizioni organizzative e non inferiore al 5% del personale del comparto.*

Essendo il 2019 il primo anno in cui è stato introdotto il ciclo della performance e di applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al fine di valutare i risultati e gli effetti prodotti, l'Ing. Guerrini anticipa che il Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale predisporrà una preistruttoria evidenziando le principali criticità ed anomalie (ad esempio, sono emersi casi di rinegoziazione avvenuti a dicembre) emerse in corso di sviluppo del ciclo tenendo conto del fatto che è il primo anno ed è sperimentale. L'Ing. Guerrini, anche alla luce delle disposizioni del regolamento succitate chiede, pertanto, al fine di un controllo più attenzionato, una partecipazione dell'OIV sui casi critici che la struttura metterà

in evidenza nella predetta istruttoria al fine di evitare distorsioni e/o perdita di valore del sistema introdotto.

L'Ing. Guerrini propone all'OIV di fissare per la fine di marzo la disamina della preistruttoria del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale con evidenziate le criticità e le anomalie riscontrate.

Circa il supporto fornito sia alla Giunta regionale che ai Direttori in fase di definizione e valutazione degli obiettivi, rispettivamente per i Direttori ed i Dirigenti regionali, il Presidente evidenzia la necessità di definire in concreto l'azione dell'Organismo in ambiti disciplinati dal regolamento in maniera generica, rappresentando che il precedente OIV, per il supporto nella fase di definizione degli obiettivi, scelse la strada di definire una sorta di decalogo. Sul punto il Presidente propone di recuperare ed aggiornare il decalogo approvato durante la riunione del 25.01.2017 dando mandato alla struttura permanente tecnica di supporto di caricare il decalogo sul *filecloud* per consentirne un riesame da parte di tutti i componenti dell'OIV.

Successivamente al riesame, il decalogo dovrà essere trasmesso ad ARPAL e ADISU.

Il Presidente chiede, inoltre, alla struttura permanente tecnica di supporto di elaborare un cronoprogramma per il 2020 tenuto conto dei numerosi adempimenti ed in particolare del macroprocesso della valutazione del 2019 che costituisce un processo articolato che si sovrapporrà all'altro macro processo di programmazione e definizione degli obiettivi per l'anno 2020.

Punto 1 –bis) all'OdG

Comunicazione su art. 13, comma 2 del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV: "individuazione da parte delle Agenzie regionali (ADISU ed ARPAL) di una figura di riferimento per la Struttura tecnica di supporto entro 15 giorni dalla nomina dell'OIV"

L'OIV prende atto della disposizione e il Presidente chiede che il lavoro di ADISU e ARPAL si coordini il più possibile con quello della Regione riuscendo a programmare sessioni di lavoro specifiche e dedicate alla trattazione di questioni comuni ed analoghe. Ciò al fine di migliorare la qualità del lavoro dell'Organismo e della Struttura tecnica permanente di supporto che, attraverso lo studio, approfondimento ed esame di temi omogenei, possono certamente assicurare un migliore livello di analisi e comprensione delle problematiche. Inoltre, il lavoro organizzato sulla base di sessioni, consentirà anche alle strutture coinvolte di calendarizzare in maniera più ordinata e programmata processi ed adempimenti complessi che coinvolgono l'azione di una pluralità di soggetti. Pertanto, le due figure di riferimento dovranno essere coordinate dalla struttura tecnica permanente di supporto che dovrà dare specifico impulso sulla tempistica da rispettare.

Le due figure di riferimento di ADISU ed ARPAL dovranno garantire la redazione delle preistruttorie per le questioni di competenza esaminate dall'OIV, mentre circa la loro partecipazione alle riunioni dell'OIV, si deciderà di volta in volta a seconda delle materie trattate e delle necessità emerse.

Inoltre il Presidente dispone di indicare nelle questioni inserite all'ordine del giorno di ogni riunione la lettera dell'articolo cui fa riferimento il compito e/o la funzione attribuita.

La Dott.ssa Strappini chiede se ADISU ed ARPAL hanno un proprio SMVP.

L'Ing. Guerrini rappresenta che entrambi, di fatto, ricalcano quanto viene fatto dalla Regione, ma sulla tempistica sono più flessibili rispetto alla Regione.

Il Presidente osserva, a titolo esemplificativo, che nella seduta odierna si è ipotizzata la trattazione della valutazione 2019 per la Regione Umbria; una volta fissata sul cronoprogramma la valutazione 2019 per la Regione Umbria, va comunicata ad ADISU e ad ARPAL perché si adeguino alla tempistica.

L'Ing. Guerrini rappresenta che verrà richiesto alle figure individuate qual è lo stato delle procedure e verrà loro trasmesso il cronoprogramma richiesto dal Presidente.

Punto 5) all'OdG

Comunicazione inserimenti nel filecloud: documentazione pervenuta dopo la scadenza del precedente OIV.

Il Presidente chiede di riordinare il materiale pervenuto anche in considerazione del fatto che ci sono questioni piuttosto ravvicinate nel tempo. Ad esempio tutto il tema del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tenuto conto della funzione dell'OIV di controllo sull'integrazione tra Piano della Performance e Relazione del Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza. E' stata, inoltre, trasmessa da Regione Umbria, da ADISU e da ARPAL la Relazione del Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza.

L'ADISU ha dunque adottato il Piano della Performance, il Piano della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza e il Codice di Comportamento, mentre ARPAL ha comunicato il rinvio dell'adozione del Piano della Performance.

Ai sensi dell'art. 8 lett. e) del disciplinare di organizzazione e funzionamento l'OIV *"supporta, a richiesta, la Giunta regionale nella definizione degli obiettivi del Direttore/Coordinatore delle Agenzie regionali (ADISU e ARPAL) e propone la valutazione degli stessi alla Giunta regionale"*.

Il Presidente rappresenta, per quanto attiene alla fase di programmazione del ciclo della performance, l'OIV potrebbe fare una raccomandazione in ordine al processo di assegnazione degli obiettivi affinché lo stesso non vada oltre una certa data, per evitare un'assegnazione tardiva nonché per non vanificare quanto è stato fatto nel 2019.

Per la Regione Umbria, l'OIV auspica, nonostante tutti i processi in atto ed in particolare l'avvio legislatura quinquennale, che la definizione degli obiettivi operativi debba essere fatta entro, al massimo, la prima decade di maggio per Direttori e Dirigenti. Dopodiché, a cascata entro maggio per tutti i dipendenti. Per ARPAL, per l'assegnazione degli obiettivi 2020, è, invece, ipotizzabile un termine più ravvicinato individuabile nel 15 aprile.

L'OIV ipotizza l'ordine del giorno della prossima riunione.

Il ciclo risulta completo per ADISU in quanto sono stati trasmessi il Piano della Performance, il Piano della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza e il Codice di Comportamento.

Per la Regione Umbria, invece, è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020 -2022, mentre per il Piano della Performance 2020 -2022, Regione e Arpal sono nella stessa situazione, Pertanto, per poter esaminare congiuntamente per ADISU ed ARPAL il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione 2020 – 2022, ARPAL in circa un mese dovrebbe fare quanto già fatto da ADISU e si potrebbe ipotizzare una riunione circa a metà marzo.

A fine marzo c'è, inoltre, la verifica da parte dell'OIV circa l'assolvimento degli obblighi di trasparenza per Regione, ADISU ed ARPAL.

Riguardo ai tempi delle valutazioni e alla validazione della Relazione sulla performance, l'OIV evidenzia come la validazione, successiva all'approvazione da parte della Giunta regionale costituisca condizione necessariamente propedeutica alla liquidazione della premialità.

L'OIV propone una sessione unica per la validazione delle Relazioni sulla performance di Regione Umbria, ADISU e ARPAL.

L' Ing. Guerrini, tenuto conto del fatto che il SMVP della Regione Umbria prevede che la valutazione per Direttori e Dirigenti avvenga entro il 15 marzo e per il comparto entro il 15 aprile, ipotizza la redazione della relazione sulla performance entro aprile per consentirne la validazione all'OIV entro la fine di aprile e, comunque, l' Ing. Guerrini propone la liquidazione del comparto prima della validazione, mentre per Direttori e Dirigenti successivamente ad essa.

L'OIV esprime perplessità sul punto auspicando un'uniformità di trattamento per comparto e per Dirigenti e Direttori e il Presidente stabilisce di fissare una riunione tra il 15 – 20/30 maggio dedicata alla validazione della Relazione per la cui redazione le amministrazioni hanno tempo tutto il mese di aprile.

Le relazioni andrebbero fatte il prima possibile tenuto conto dei risultati della valutazione, anche al fine di ottimizzare il processo di programmazione per il 2020.

Inoltre, il Presidente riguardo alla modifica del SMVP che la legge stabilisce venga fatta annualmente e rispetto alla quale l'OIV dà il proprio parere obbligatorio e vincolante, osserva che sarebbe opportuno calendarizzare di

norma le proposte di modifica verso fine anno e non all'inizio considerato che comunque le stesse trovano applicazione dal 01 gennaio dell'anno successivo. Inoltre, anche su questo è auspicabile un'uniformità, quanto meno temporale, tra Regione, ADISU e ARPAL.

La Regione Umbria attende i risultati delle valutazioni per ragionare sulle modifiche da apportare al SMVP.

L'OIV prende atto che ADISU ha trasmesso il proprio SMVP sul quale l'OIV previa preistruttoria volta a verificare in particolare le analogie con il SMVP della Regione Umbria, intende esprimersi al più presto, anche in via telematica. La seduta si conclude alle ore 18.30.

Per l'OIV, il Presidente
Dott. Mauro Giustozzi