

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria

Verbale della seduta del 10 giugno 2024 ore 09:00.

Il giorno 10 giugno 2024, alle ore 09:00, presso la sede della Regione Umbria in via M. Angeloni n. 61 - Perugia, Palazzo Broletto, sala verde del primo piano, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) della Regione Umbria - Giunta Regionale.

I membri presenti sono:

- Ing. Maila Strappini (presidente) - in presenza;
- Dott. Paolo Chifari (componente) - in presenza;
- Avv. Agata Nasini (componente) - in presenza.

Sono, inoltre, presenti i dipendenti del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle Risorse Umane: Agnese Traversini, Felice Carbonari e Sabrina Burzigotti (in qualità di struttura tecnica permanente di supporto all'OIV). Partecipano, altresì, alla riunione il dott. Francesco Siciliano in qualità di commissario straordinario di ARPAL Umbria e la dott.ssa Tiziana Mattioli, Referente della Struttura tecnica permanente di supporto dell'OIV dell'ADiSU Umbria.

L'ordine del giorno della riunione è il seguente:

- 1) Validazione Relazione sulla Performance 2023 della Regione Umbria (artt. 10 lett.b) e 14, comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/09);
- 2) Validazione Relazione sulla Performance 2023 dell'ADiSU Umbria (artt. 10 lett.b) e 14, comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/09);
- 3) Validazione Relazione sulla Performance 2023 di ARPAL Umbria (artt. 10 lett.b) e 14, comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/09);
- 4) Verifica sulla corretta applicazione e sull'efficacia del SMVP su un campione di PO e del comparto della Regione Umbria (art. 8, lett. h) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento);
- 5) Varie ed eventuali.

Punto 3) all' ODG: Validazione Relazione sulla Performance 2023 di ARPAL Umbria (artt. 10 lett.b) e 14, comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/09)

Per la trattazione del presente punto interviene il Commissario Straordinario di ARPAL Umbria, Dott. Francesco Siciliano che, dopo i saluti di rito, illustra i contenuti della Relazione sulla Performance dell'Agenzia, approvata con Deliberazione del CDA n. 7 del 21/05/2024.

In particolare evidenzia il raggiungimento di tutti gli obiettivi sia trasversali che individuali assegnati agli organi dirigenziali.

Al contempo il Commissario ricorda che a seguito anche di una revisione degli assetti organizzativi dell'Agenzia, il CdA ha ritenuto necessario procedere, con Deliberazione n. 7/2023, a un aggiornamento degli obiettivi del Direttore, che non ha impattato, tuttavia, sugli obiettivi di performance dei Dirigenti dei Servizi.

Il piano degli obiettivi di performance di Arpal si componeva n. 7 obiettivi trasversali e n. 20 obiettivi individuali declinati in n. 38 indicatori. Rispetto a questi ultimi solo per 3 di essi sono emerse criticità, che non hanno, comunque, compromesso il loro raggiungimento.

Infine il dott. Siciliano evidenzia come sulla performance generale dell'ARPAL abbia influito anche l'azione messa in campo dall'Agenzia nell'ambito del programma GOL (un'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale che si inserisce nell'ambito della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, finanziato con i fondi europei di Next Generation EU), che nel 2023 ha trovato piena attuazione con un incremento dei finanziamenti in favore della Regione Umbria.

Dal punto di vista della differenziazione delle valutazioni, si registra che il 30% di personale del comparto ha conseguito la massima valutazione, in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali in materia.

Per quanto concerne le azioni di miglioramento della performance dell'Ente, il Commissario rappresenta di aver richiesto l'inserimento, tra gli obiettivi trasversali del PIAO 2024-2026, di un obiettivo afferente a iniziative di diffusione del codice di comportamento.

L'OIV, esaminata tutta la documentazione prodotta, rilevato che l'Agenzia si è attenuta alle indicazioni fornite da questo Organismo nella seduta del 08/09/2023 per la corretta gestione del procedimento di validazione della Relazione, procede, per l'anno 2023, alla validazione della Relazione sulla performance di ARPAL e dà, quindi, mandato alla struttura tecnica di supporto OIV della Regione Umbria di provvedere all'invio dei relativi documenti sottoscritti digitalmente.

Punto 2) Validazione Relazione sulla Performance 2023 dell'ADiSU Umbria (artt. 10 lett.b) e 14, comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/09)

Per la trattazione del presente punto interviene la dott.ssa Tiziana Mattioli quale referente della Struttura tecnica permanente di supporto dell'OIV dell'ADiSU.

In via preliminare vengono illustrati i contenuti della Relazione che riprende l'impostazione già seguita per le precedenti annualità, con particolare evidenza rispetto al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Nel corso dell'anno 2023 è stato in particolare avviato un processo di revisione della comunicazione sia interna che esterna dell'Agenzia al fine di migliorare l'interazione sia tra i servizi che con l'utenza.

L'OIV, preso atto di tutto quanto relazionato e prodotto, procede, per l'anno 2023, alla validazione della Relazione sulla performance di ADiSU e dà, quindi, mandato alla struttura tecnica di supporto OIV della Regione Umbria di provvedere all'invio dei relativi documenti sottoscritti digitalmente.

Punto 1) all'ODG: Validazione Relazione sulla Performance 2023 della Regione Umbria (artt. 10 lett.b) e 14, comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/09)

L'OIV passa all'esame della Relazione sulla performance della Regione Umbria, approvata con DGR n. 529 del 05/06/2024.

Dall'analisi del documento, particolarmente curato nei contenuti e sotto la veste grafica, tale da renderlo rispondente ai requisiti prescritti dall'art. 14 comma 4 lett. c) del d.lgs n.150/2009 , si evince l'attenzione verso la rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico inseriti nel PIAO 2023-2025.

Risultano, altresì, evidenziati e dettagliati gli obiettivi di *customer satisfaction* assegnati ai dirigenti regionali, rispetto ai quali è stata prestata specifica attenzione ai target collegati, in coerenza con quanto indicato dalla Corte dei Conti dell'Umbria.

Infine con riguardo agli esiti del processo di valutazione si rileva una buona differenziazione dei punteggi di performance assegnati, confermando il trend positivo di miglioramento in termini di punteggi massimi (punteggio 100).

L'OIV procede, quindi, alla validazione della Relazione sulla performance della Regione Umbria- Giunta Regionale anno 2023, dando mandato alla struttura tecnica di supporto OIV della Regione Umbria di provvedere all'invio dei relativi documenti sottoscritti digitalmente alla Presidente della Giunta regionale e al competente Assessore regionale.

Punto 4) dell'ODG: Verifica sulla corretta applicazione e sull'efficacia del SMVP su un campione di PO e del comparto della Regione Umbria (art. 8, lett. h) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento).

L'OIV esamina il documento istruttorio elaborato dalla struttura tecnica di supporto ai sensi dell'art. 8 lett. h) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento, nel quale vengono posti in evidenza i dati emersi dalla verifica a campione effettuata sul 10% delle valutazioni del personale titolare di incarico di EQ e sul 5% delle valutazioni del personale del comparto.

Dall'elenco di tutto il personale del comparto (non titolare di incarico di EQ) afferente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, all'Area degli Istruttori e all'Area degli Operatori Esperti, sono stati estratti, in data 22 maggio 2024, n. 37 dipendenti su 737 valutazioni effettuate.

Tra i 37 dipendenti del comparto estratti, nessuno ha richiesto il contraddittorio, e solo in n. 6 casi si è proceduto alla modifica di obiettivi/indicatori individuati nel Patto di servizio, a seguito di rinegoziazioni, che risultano comunque effettuate nel rispetto dei criteri e della tempistica indicati dal SMVP.

Sebbene, infatti, il numero di unità oggetto della presente disamina risulti esiguo rispetto alla totalità delle valutazioni effettuate, tuttavia è possibile verificare una certa dislocazione delle valutazioni tra diverse fasce di performance individuale e precisamente:

- 91,89% degli estratti si colloca nella prima fascia (cA) di cui il 32,36% ha conseguito il punteggio massimo di performance individuale (p.ti 100);
- il 5,41 % degli estratti è collocato nella seconda fascia (cB);
- il 2,70% degli estratti è collocato in altre fasce.

Dall'elenco del personale titolare di Incarico di Elevata Qualificazione (titolari ed interim), per un totale di n. 236 valutazioni sono stati estratti, in data 22 maggio 2024, n. 24 dipendenti: di cui n. 23 titolari e n. 1 ad interim.

Tra le 24 unità di personale estratte, nessuna ha richiesto il contraddittorio e solo in un caso è stata richiesta la rinegoziazione del patto di servizio come motivato nella relativa determina e nel rispetto di quanto previsto nel SMVP in caso di rinegoziazione degli obiettivi.

Il 95,84% degli estratti si colloca, come punteggio di performance organizzativa e individuale, in prima fascia (cA) e il restante 4,16% in seconda fascia (cB). All'interno della prima fascia (cA) il 43,48% delle valutazioni si attesta sul punteggio massimo (100).

Con riferimento al processo valutativo anno 2023, in via generale, emerge un buon grado di differenziazione delle valutazioni anche ai fini del rispetto del valore percentuale previsto dal contratto decentrato per l'applicazione dell'istituto della maggiorazione del premio individuale.

Per quanto attiene alle richieste di attivazione del contraddittorio trasmesse dai soggetti valutati, per informativa ai sensi del SMVP vigente, all'Organismo Indipendente di Valutazione, risultano essere n. 22/973 valutazioni (Titolari di incarico di EQ e comparto), pari quindi al 2,26% del totale.

Dall'analisi dei dati relativi alle procedure in questione, emerge in particolare che le procedure di contraddittorio sono state attivate in n. 12 casi da personale che aveva comunque conseguito punteggi di performance individuale rientranti nella prima fascia di valutazione (cA), mentre in n.8 casi la valutazione si attestava in seconda fascia (cB) e per i restanti n.2 casi in terza fascia (cC).

Con riferimento al grado di differenziazione delle valutazioni sul quale è tornato recentemente anche il Dipartimento della Funzione Pubblica con la direttiva del 28.11.2023, richiamando la necessità che i Sistemi di misurazione e valutazione della performance (SMVP) siano in grado di assicurare un'adeguata differenziazione delle valutazioni, quale leva essenziale per l'efficace gestione delle risorse umane, emerge una generale differenziazione delle valutazioni sia per punteggi che per fasce da parte dei Dirigenti regionali.

Tuttavia, atteso che la capacità di differenziazione risente necessariamente del numero di personale assegnato e prendendo, pertanto, in considerazione i Servizi regionali con almeno n. 6 unità di personale, è stata riscontrata una criticità rispetto alle valutazioni attribuite da parte di alcuni Dirigenti, che hanno collocato la totalità del personale assegnato in prima fascia attribuendo, in un caso, anche punteggi massimi (100) superiori all'80%.

L'OIV, al fine di non vanificare quasi del tutto le finalità alla base dell'art. 18 del D.lgs. 150/09, dà mandato alle strutture competenti di applicare quanto previsto nel SMVP nei casi, come sopra rilevati, in ordine al mancato rispetto da parte del Dirigente dell'obbligo di differenziazione delle valutazioni nell'anno di riferimento, sia per categoria secondo i criteri individuati nel CCI, sia in termini di punteggio assoluto che in termini di fasce di valutazione.

L'OIV invita, altresì, i Direttori regionali ad una maggiore vigilanza circa le valutazioni espresse dai propri Dirigenti per i prossimi cicli di valutazione.

Punto 5) all'ODG: Varie ed eventuali

- a) Dgr n. 426/24 Assegnazione Obiettivi Amministratore Unico ADiSU per l'annualità 2024;**
- b) Dgr n. 471/24 Valutazione Commissario Straordinario ADiSU;**
- c) Rinegoziazione obiettivi Dott.ssa Filonzi Laura - Dirigente del Servizio Indirizzo e controllo Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali (d.d. n. 5210 del 20.05.24 e d.d. n. 5382 del 23.05.24);**

L'OIV prende atto della documentazione di cui sopra e non ha nulla da osservare.

d) Disamina nota pervenuta all'OIV della dipendente*** (OMISSIS)**

In merito alla richiesta della dipendente ***** (OMISSIS) l'OIV ha esaminato la nota PEC inviata dall'avv. ***** (OMISSIS) con la quale si richiede l'intervento dei soggetti preposti alla procedura di misurazione e valutazione della performance per garantire la corretta procedura e tutelare la dipendente.

L'OIV, premesso che nella riunione del 07 maggio 2024, si era già espresso rilevando, su situazioni analoghe, di non avere competenza ad esprimersi nel merito della valutazione/punteggio attribuito dal competente soggetto valutatore, prende in esame il caso specifico e rileva che non ci sono elementi di violazione dei criteri e regole previsti nel SMVP e che il processo valutativo della dipendente ***** (OMISSIS) si è svolto conformemente a quanto previsto nel sistema di valutazione.

L'OIV chiede alla Segreteria tecnica di supporto di trasmettere alla dipendente ***** (OMISSIS) e all'avv. ***** (OMISSIS) l'estratto del presente punto all'ODG.

La seduta si chiude alle ore 10:45

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria

Ing. Maila Strappini - Presidente

Dott. Paolo Chifari - componente

Avv. Agata Nasini - componente
