

XI LEGISLATURA

ALLEGATO B
AL PROCESSO VERBALE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

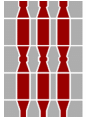
DELIBERAZIONE N. 71 DEL 05 GIUGNO 2023

OGGETTO N. 05: **Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2022.**

| | | Pres. | Ass. |
|---------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Marco Squarta | <i>Presidente</i> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Michele Bettarelli | <i>Vice Presidente</i> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Paola Fioroni | <i>Vice Presidente</i> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

PRESIDENTE: Marco Squarta

SEGRETARIO VERBALIZZANTE: Juri Rosi



L'UFFICIO DI PRESIDENZA

Vista la legge regionale 16 aprile 2005, n. 21 (Nuovo Statuto della Regione Umbria);

Vista la legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale);

Visto il Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato con deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019;

Visto il Regolamento di disciplina del funzionamento dell'Ufficio di Presidenza, della formazione e della adozione degli atti amministrativi di competenza del Presidente dell'Assemblea legislativa, dell'Ufficio di presidenza, del Segretario generale e dei dirigenti della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358 del 18 giugno 2018, come modificato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61 del 7 giugno 2021 e, in particolare, l'articolo 10;

Visto il Regolamento interno di contabilità dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 284 del 27 novembre 2018, come modificato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 114 del 23 febbraio 2021;

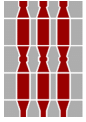
Esaminata la proposta di deliberazione ordinaria trasmessa dal Segretario generale, ai sensi del citato articolo 10 del Regolamento, allegata al presente atto;

Preso atto dei pareri di regolarità amministrativa e contabile;

Ritenuto di accogliere la proposta di deliberazione in argomento per le motivazioni in fatto e diritto nella stessa riportate;

con voti unanimi espressi nei modi di legge **DELIBERA**

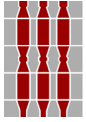
1. di approvare la Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2022 di cui all'Allegato "A" della proposta di deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del decreto legislativo n. 33 del 2013, la Relazione sulla performance di cui al punto 1, unitamente alla presente deliberazione di approvazione, sul sito internet dell'Assemblea legislativa, nella Sezione "Amministrazione trasparente", in "Performance – Relazione sulla performance", a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo (POP Ciclo della performance e Relazioni sindacali);
3. di pubblicare, altresì, la presente deliberazione e l'allegata Relazione sulla performance nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, in "Provvedimenti – Provvedimenti organi



- indirizzo-politico”, a cura del Segretario generale (Sezione Segreteria di direzione, Cerimoniale ed Educazione alla cittadinanza), a mezzo di collegamento link alla pubblicazione di cui al punto 2;
4. di dare mandato al Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo di trasmettere copia della presente deliberazione all’Organismo indipendente di valutazione della performance dell’Assemblea legislativa, per la validazione di competenza;
 5. di dare atto che la validazione di cui al punto 4 è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti di incentivazione della produttività e per l’erogazione della retribuzione correlata al risultato, a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo;
 6. di trasmettere copia della presente deliberazione al Segretario generale e ai Dirigenti dell’Assemblea legislativa.

Il Segretario Verbalizzante
Segretario generale
f.to *Juri Rosi*

Il Presidente
f.to *Marco Squarta*



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

Vista la legge regionale 16 aprile 2005, n. 21 (Nuovo Statuto della Regione Umbria);

Vista la legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale);

Richiamato il Regolamento interno dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa 8 maggio 2007, n. 141 e modificato con deliberazioni n. 315 del 14 luglio 2009, n. 3 del 10 giugno 2010, n. 200 dell'11 dicembre 2012, n. 416 del 26 marzo 2015, n. 139 del 28 dicembre 2016, n. 209 del 14 novembre 2017, n. 71 del 27 ottobre 2020 e n. 115 del 23 febbraio 2021;

Richiamata la legge regionale 25 ottobre 2011, n. 9 (Norme in materia di ottimizzazione della produttività e di efficienza del personale e della dirigenza del Consiglio regionale);

Richiamato il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni);

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

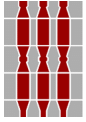
Richiamato il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42);

Visto il Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 156 dell'11 settembre 2007 e modificato con deliberazioni n. 243 del 13 marzo 2008, n. 102 del 30 dicembre 2010, n. 391 del 19 novembre 2018, n. 1 dell'11 gennaio 2019 e n. 101 del 20 dicembre 2019;

Visto il Regolamento di disciplina del funzionamento dell'Ufficio di Presidenza, della formazione e della adozione degli atti amministrativi di competenza del Presidente dell'Assemblea legislativa, dell'Ufficio di presidenza, del Segretario generale e dei dirigenti della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358 del 18 giugno 2018, come modificato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61 del 7 giugno 2021 e, in particolare, l'articolo 10;

Visto il Regolamento interno di contabilità dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 284 del 27 novembre 2018, come modificato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 114 del 23 febbraio 2021;

Vista la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 136 del 30 dicembre 2020 (Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria: aggiornamento) e la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 28 dicembre 2022 (Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria: aggiornamento);



Visto il Regolamento di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 97 del 18 ottobre 2021;

Richiamata la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 2 del 1° febbraio 2022 (Nomina del componente unico dell'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria);

Richiamata la deliberazione dell'Assemblea legislativa 13 dicembre 2022, n. 283 (Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2023-2024-2025 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa);

Richiamata la legge regionale 21 dicembre 2022, n. 18 (Bilancio di previsione della Regione Umbria 2023-2025);

Richiamata la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 dicembre 2022, n. 100 (Approvazione del Documento tecnico di accompagnamento e del Bilancio gestionale a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale per il triennio 2023-2024-2025);

Richiamato il provvedimento del Segretario generale n. 1 del 4 gennaio 2023 (Assegnazione capitoli Bilancio gestionale per il triennio 2023-2025 (Deliberazione Ufficio di Presidenza 28 dicembre 2022, n. 100));

Vista la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 34 del 28 aprile 2022 (Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per il triennio 2022-2024);

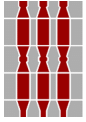
Visto il provvedimento del Segretario generale n. 61 del 27 maggio 2022 (Assegnazione ai dirigenti dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria degli obiettivi per l'anno 2022);

Visti i provvedimenti di assegnazione degli obiettivi al personale titolare di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e al resto del personale delle categorie professionali dell'Assemblea legislativa (provvedimento del Segretario generale n. 71 del 29 giugno 2022, provvedimento della dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 394 del 21 giugno 2022 e provvedimento del dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 405 del 29 giugno 2022);

Visto l'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124), che dispone che l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione approva, entro il 30 giugno, la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;

Richiamate le Linee guida n. 3 del novembre 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Linee guida per la Relazione annuale sulla performance);

Visto l'articolo 9, comma 1, lettera f) del Regolamento di disciplina dell'Organismo indipendente di valutazione dell'Assemblea legislativa, che stabilisce che l'OIV valida la Relazione sulla performance approvata dall'Ufficio di presidenza e assicura che alla medesima sia data visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;



Preso atto della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso formulata dall'OIV, acquisita al protocollo 20230003230 del 9 maggio 2023;

Richiamata la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 64 del 24 maggio 2023 (Valutazione del Segretario generale dell'Assemblea legislativa per l'anno 2022);

Preso atto della valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale dell'Assemblea legislativa (provvedimento della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 371 del 29 maggio 2023, provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 379 del 31 maggio 2023 e provvedimenti del Segretario generale n. 111 e n. 112 del 31 maggio 2023);

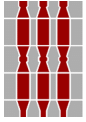
Ritenuto di procedere all'approvazione della Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2022;

Preso atto che l'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009 dispone che la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di incentivazione della produttività e per l'erogazione della retribuzione correlata al risultato, a cura del Servizio competente;

Preso atto, infine, di quanto disposto dall'articolo 10, comma 8, lettera b) del decreto legislativo n. 33 del 2013 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);

SI PROPONE DI DELIBERARE

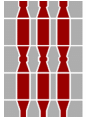
1. di approvare la Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2022 (Allegato "A"), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del decreto legislativo n. 33 del 2013, la Relazione sulla performance di cui al punto 1, unitamente alla presente deliberazione di approvazione, sul sito internet dell'Assemblea legislativa, nella Sezione "Amministrazione trasparente", in "Performance – Relazione sulla performance", a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo (POP Ciclo della performance e Relazioni sindacali);
3. di pubblicare, altresì, la presente deliberazione e l'allegata Relazione sulla performance nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, in "Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo-politico", a cura del Segretario generale (Sezione Segreteria di direzione, Cerimoniale ed Educazione alla cittadinanza), a mezzo di collegamento link alla pubblicazione di cui al punto 2;
4. di dare mandato al Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo di trasmettere copia della presente deliberazione all'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'Assemblea legislativa, per la validazione di competenza;
5. di dare atto che la validazione di cui al punto 4 è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di incentivazione della produttività e per l'erogazione della retribuzione correlata al risultato, a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo;



6. di trasmettere copia della presente deliberazione al Segretario generale e ai dirigenti dell'Assemblea legislativa.

L'Istruttore
f.to Silvia Lillacci

Il Segretario generale
f.to Juri Rosi



PARERE DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 e 27 del Regolamento approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358/2018, come modificato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61/2021, si esprime PARERE FAVOREVOLE in merito alla regolarità amministrativa del presente atto.

Perugia, 5 giugno 2023

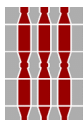
Il Responsabile ad interim del Servizio
Risorse e Sistema informativo
f.to *Juri Rosi*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 e 28 del Regolamento approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 358/2018, come modificato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61/2021, e dell'articolo 31 bis, commi 1, 3, 4, 6 e 7, del Regolamento approvato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 284/2018, come modificato con deliberazione n. 114/2021, si esprime PARERE FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile del presente atto.

Perugia, 5 giugno 2023

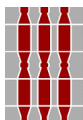
Il Responsabile ad interim del Servizio
Risorse e Sistema informativo
f.to *Juri Rosi*



Allegato A)

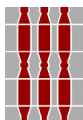
**Relazione sulla performance
dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria
Anno 2022**





Indice generale

| | |
|---|----|
| 1. Introduzione..... | 3 |
| 2. I principali risultati raggiunti..... | 4 |
| 2.1. Interventi finalizzati alla qualità normativa e alla qualità dell'azione amministrativa..... | 4 |
| 2.2. Digitalizzazione..... | 5 |
| 2.3 Valorizzazione del ruolo degli organi di garanzia..... | 5 |
| 2.4 Strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro..... | 6 |
| 2.5 Altro..... | 6 |
| 3. Analisi di contesto e delle risorse..... | 7 |
| 4. Descrizione modalità di svolgimento del ciclo della performance..... | 11 |
| 5. Misurazione e valutazione della performance organizzativa..... | 13 |
| 6. Misurazione e valutazione della performance individuale..... | 22 |



1. Introduzione

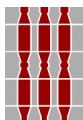
L'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124) dispone che l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione approva, entro il 30 giugno di ogni anno, la Relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione annuale sulla performance è, dunque, il documento attraverso il quale ogni amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo.

In conformità a quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Assemblea legislativa, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 136 del 30 dicembre 2020 e applicabile per l'esercizio 2022, la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa, intesa quale contributo apportato dalle articolazioni della struttura organizzativa al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, è effettuata dall'OIV, e la Relazione sulla performance è approvata dall'Ufficio di presidenza e validata dallo stesso OIV entro il 30 giugno di ogni anno.

La presente Relazione tiene conto:

- del PIAO 2022-2024 (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 34 del 28 aprile 2022), nel quale è confluito il Piano della performance, e degli atti di assegnazione degli obiettivi annuali alle figure professionali dell'Assemblea legislativa ad esso connessi (provvedimenti del Segretario generale n. 61 del 27 maggio 2022 e n. 71 del 29 giugno 2022, provvedimento della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 394 del 21 giugno 2022 e provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 405 del 29 giugno 2022);
- delle relazioni di monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi e delle relazioni concernenti il conseguimento finale degli stessi, presentate dalla Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. e del Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim (a loro volta elaborate anche sulla base delle relazioni dei responsabili di posizione organizzativa delle strutture di competenza);
- del report presentato dal Segretario generale all'OIV in merito ai risultati conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2022 (protocollo n. 20230002834 del 20 aprile 2023);
- della valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2022 formulata dall'OIV (protocollo n. 20230003230 del 9 maggio 2023);
- della proposta di valutazione del Segretario generale per l'anno 2022, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, formulata dall'OIV (protocollo n. 20230003230 del 9 maggio 2023) e della relativa valutazione effettuata dall'Ufficio di presidenza (deliberazione n. 64 del 24 maggio 2023);
- delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti, delle posizioni organizzative di livello non dirigenziale e del personale delle categorie professionali (provvedimenti del Segretario generale nn. 111 e 112 del 31 maggio 2023, provvedimento della Dirigente del Servizio Va-



lutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 371 del 29 maggio 2023 e provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 379 del 31 maggio 2023);
- della Relazione dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2022 resa ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 (acquisita al protocollo n. 20230002932 del 27 aprile 2023).

2. I principali risultati raggiunti

Nella valutazione dei risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa per l'anno 2022 si tiene conto anche della sua *mission* istituzionale, in aderenza a quanto disposto dallo Statuto regionale e dalla legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza del Consiglio regionale), che si riflette necessariamente sugli obiettivi dell'Amministrazione, a partire da quelli individuati nel Piano della performance – sottosezione del PIAO 2022-2024. Si rammenta che l'Assemblea legislativa eroga, in prevalenza, servizi dedicati a supportare l'attività dei consiglieri regionali, ma si interfaccia anche con altre strutture amministrative regionali, enti locali, operatori socio-economici della Regione, cittadini e loro associazioni. Il principale “prodotto” dell'Assemblea legislativa è, infatti, il complesso di norme funzionale allo svolgimento dei compiti assegnati dall'ordinamento alle Regioni.

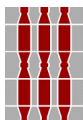
2.1. Interventi finalizzati alla qualità normativa e alla qualità dell'azione amministrativa

Nel corso dell'anno è stata effettuata la ricognizione di leggi regionali e di altri atti normativi interni all'Assemblea legislativa, al fine di individuare ambiti materiali oggetto di semplificazione e di interventi puntuali in tema di qualità normativa.

Si è deciso di concentrare l'attenzione su taluni ambiti materiali che, nel corso del tempo, potevano aver dato luogo ad esigenze di modifica o aggiornamento, o che comunque presentavano anche una legislazione piuttosto datata. Ciò premesso, sono state formulate dagli uffici competenti proposte concrete di modifica e/o di abrogazione, con particolare riferimento alla L.R. n. 11/2014, concernente la partecipazione della Regione alla fase ascendente e discendente del diritto dell'Unione europea, alle leggi e norme regionali in materia di vitalizi e previdenza dei Consiglieri regionali, alle norme della Regione Umbria relative al trattamento economico dei consiglieri regionali e alle norme regionali relative alle attività culturali.

È stata, altresì, effettuata la valutazione dell'impatto per l'Assemblea legislativa della modifica della legge regionale di contabilità e bilancio regionale (L. R. n. 13/2000), con particolare riferimento al Regolamento di contabilità, ed è stata eseguita un'analisi delle procedure formalizzate e delle prassi in essere nel processo di programmazione finanziaria, anche al fine di individuare punti di forza e criticità.

Inoltre, nel corso del 2022, l'Assemblea legislativa si è proposta di rafforzare, mediante un intervento formativo mirato, la conoscenza delle strategie e delle tecniche caratteristiche del Total Quality Management e della loro evoluzione verso la Lean Organization nella Pubblica Amministrazione, al fine di fornire ai propri dipendenti un quadro delle conoscenze degli strumenti forniti dai nuovi modelli organizzativi e sviluppare atteggiamenti e comportamenti coerenti, volti a migliorare i flussi dei processi di lavoro.



2.2. Digitalizzazione

In ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di gestione informatica dei documenti amministrativi e delle Linee guida Agid, l'Assemblea legislativa ha acquisito un Sistema di gestione informatica dei documenti e dei procedimenti amministrativi integrato con il protocollo e l'Albo on-line, che permette la gestione automatizzata dell'attività amministrativa. Il Sistema, studiato, progettato ed elaborato dal Consiglio regionale della Puglia tenendo anche conto delle specificità dei Consigli regionali, è stato messo a disposizione sul Catalogo nazionale dei software open source a disposizione delle Pubbliche amministrazioni ed è stato acquisito in riuso dall'Assemblea legislativa. Per il Sistema "DIDOC – Orchestratore di processi e atti amministrativi" è stato previsto un rilascio graduale. La messa in uso del software di gestione documentale ha comportato, nel corso del 2022, l'individuazione delle priorità e necessità di ogni ufficio ed interventi di formazione ed assistenza specifica sulla base della tipologia delle differenti attività svolte. Dal 1° gennaio, inoltre, sono entrate in vigore le istruzioni per la gestione coerente ed uniforme delle attività di produzione documentale, di registrazione di protocollo e di tenuta degli archivi (cartacei e digitali), adottate con Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 117 del 2 dicembre 2021 e pubblicate sul sito istituzionale della Assemblea legislativa, sezione "Amministrazione trasparente"¹. È stato, altresì, attivato il servizio di conservazione sostitutiva ai sensi dell'art. 44, comma 1 bis, del d. lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale) al fine di garantire nel tempo autenticità, integrità, leggibilità, reperibilità e validità legale ai documenti informatici firmati digitalmente.

Si rileva che, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 39 del 17 maggio 2022, in riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023 pubblicato da Agid, è stato approvato il Piano Triennale per la Transizione Digitale 2021-2023². In attuazione del medesimo Piano, è stato completato, nel corso del 2022, il nuovo sito web dell'Assemblea, on line dallo scorso novembre. La riprogettazione del sito è stata effettuata in maniera da attenersi quanto più possibile alle architetture e ai kit di design messi a disposizione da Agid, fortemente orientati al rispetto delle linee guida su accessibilità e usabilità. Inoltre, mediante adesione al portale dati della Regione Umbria, l'Assemblea legislativa è stata accreditata e autorizzata a pubblicare dati su catalogo nazionale dei dati aperti (dati.gov.it). Tramite convenzione con la Giunta regionale (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 25 del 4 aprile 2022), l'Amministrazione ha aderito al sistema SPID.

Nel corso del 2022, inoltre, sono stati messi in uso i nuovi programmi gestionali per la tenuta della contabilità e la gestione del personale, acquisiti nel corso del precedente anno.

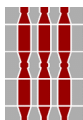
Infine, sono stati programmati ed erogati vari interventi formativi finalizzati allo sviluppo di competenze digitali e della consapevolezza sulla sicurezza digitale, che hanno coinvolto un elevato numero di dipendenti.

2.3 Valorizzazione del ruolo degli organi di garanzia

Nel corso del 2022 è stato redatto un elaborato che raccoglie le massime dei provvedimenti di definizione degli anni 2020, 2021 e 2022, emanati dal Comitato regionale per le Comunicazioni dell'Umbria (Co.Re.Com. Umbria), corredato da annotazioni che rimandano a precedenti pronunce di Agcom e di Co.Re.Com., nonché alle principali decisioni della giurisprudenza, conformi alle decisioni assunte dal Comitato medesimo. La raccolta, divisa per annualità, ha lo

¹ https://trasparenza.alumbria.it/sites/default/files/allegati_trasparenza/manuale_allegati_versione_0.pdf

² Pubblicato in Amministrazione trasparente al seguente link: https://trasparenza.alumbria.it/sites/default/files/allegati_trasparenza/all_a_piano_informatica_2021-2023_alumbria_16_maggio_2022.pdf



scopo precipuo di fornire un quadro ampio ed aggiornato delle principali linee di indirizzo sul contenzioso in materia di comunicazioni elettroniche, sia ad uso “interno”, costituendo le massime dei precedenti che possono fungere da riferimento per le future pronunce di definizione delle controversie, sia ad uso “esterno”, per tutti coloro che, a fini professionali o personali, usufruiranno dell’attività legata al contenzioso offerta dal Corecom Umbria³.

Si evidenzia, inoltre, la redazione del documento “La comunicazione istituzionale nei periodi campagna elettorale”, che ha inteso raccogliere ed analizzare le Decisioni dell’Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni in merito alle violazioni dell’art. 9 della legge 22 febbraio 2000 n. 28 nell’anno 2022 (Referendum popolari in materia di giustizia ed elezioni dei Sindaci e dei Consigli comunali del 12.6.2022 ed elezioni politiche nazionali del 25.9.2022).

Si rileva, altresì, che per l’anno 2022 è stato realizzato un massimario delle decisioni del Difensore civico, finalizzato, nel rispetto dell’autonomia gestionale e organizzativa del medesimo, alla formazione di casistiche utili, al pari di una banca dati, sia per i cittadini che ad esso si rivolgono, sia per i funzionari incaricati funzionalmente a svolgere l’attività di supporto. È stato predisposto, infine, un questionario sul gradimento dell’utente⁴ ed è stata attivata una indagine di customer satisfaction inerente all’attività del Difensore civico, i cui risultati sono stati considerati buoni.

2.4 Strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Non da ultimo, è da rilevare l’orientamento che l’Amministrazione ha continuato a mostrare per l’utilizzo di strumenti finalizzati ad accrescere il benessere organizzativo, anche mediante la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Nel corso del 2022, l’Amministrazione ha infatti garantito ampia partecipazione dei dipendenti al lavoro agile. La totalità dei dipendenti che, svolgendo attività con esso compatibili, hanno manifestato il proprio interesse per tale modalità di prestazione dell’attività lavorativa ed hanno sottoscritto un accordo individuale con il proprio Responsabile, hanno potuto lavorare a distanza, nel rispetto del contingente settimanale individuato dall’Ufficio di presidenza con deliberazione n. 88 del 7 settembre 2021 e secondo quanto stabilito nella programmazione periodica. Nel corso del 2022, in conformità alla citata Disciplina, sono state anche concesse, con specifici atti, deroghe temporanee al contingente indicato. Si rammenta che, ai fini della redazione del primo Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL), approvato con deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 99 del 28 dicembre 2022, è stata svolta un’indagine che ha consentito di rilevare indirettamente anche l’impatto positivo del lavoro agile, in termini di riduzione dei costi sostenuti dai dipendenti e di aumento del livello benessere personale percepito, dovuti alla diminuzione degli spostamenti e dello stress ad essi correlato, nonché alla possibilità di far fronte più agevolmente ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si sottolinea, infine, che l’Assemblea legislativa ha collaborato al progetto di ricerca dell’Università degli Studi di Trento sulle prospettive dello smart working nelle amministrazioni pubbliche italiane, con particolare riferimento ai Consigli regionali⁵.

2.5 Altro

Si dà conto, infine, che nel corso del 2022:

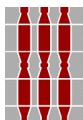
³ Pubblicato nella pagina web del CoReCom, al seguente indirizzo:

https://www.corecom.umbria.it/sites/www.corecom.umbria.it/files/pdf_pagine/massimario_corecom_umbria_2020-2022_def.pdf

⁴ Pubblicato nella pagina web del Difensore civico al seguente indirizzo:

https://consiglio.regione.umbria.it/sites/default/files/allegati-pagine/questionario_gradimento.pdf

⁵ Gli esiti dell’indagine sono confluiti nell’articolo pubblicato nel n. 4- 5/2022 della rivista RU – Maggioli Editore.



- nell'ambito del progetto Ca.Pi.Re. è stata elaborata una proposta per avviare un percorso di lavoro congiunto dei Consigli e delle Giunte in merito alle attività inerenti la valutazione delle politiche regionali, mediante la predisposizione di un documento di intenti, a cura del Coordinamento tecnico dei dirigenti, in seno alla Conferenza delle Assemblee legislative.

- parallelamente alle attività formative funzionali alla riqualificazione professionale, sono state avviate procedure di reclutamento di nuovo personale: una per l'assunzione di n. 1 unità di personale di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo per il processo legislativo e una per l'assunzione di n. 1 unità di dirigente a tempo indeterminato, profilo management pubblico; inoltre, è stato portato a termine il concorso riservato per la stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'articolo 20, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, con l'assunzione di n. 2 unità di cat. D nel mese di aprile.

- si è verificato un progressivo avanzamento delle misure di adeguamento individuate in materia di privacy, come evidenziato nello stato di attuazione al 30 dicembre 2022 del cronoprogramma delle attività in materia di protezione dei dati personali relativo all'anno 2022, relazionato dal RPD (prot. n. 20230000824 del 3 febbraio 2023).

- è stato messo a punto di un sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO più capillare, anche al fine di sensibilizzare maggiormente alla cultura della rendicontazione delle attività, per quanto attiene al rispetto della normativa in materia di trasparenza; l'ultimo monitoraggio effettuato ha consentito di riscontrare l'attuazione/mantenimento di almeno l'80% delle misure di prevenzione della corruzione complessivamente previste per l'anno considerato; infine, il servizio relativo alla gestione del portale "Amministrazione trasparente" è stato affidato ad una ditta esterna, al fine di apportare adeguamenti funzionali a un miglior presidio dell'osservanza degli obblighi di pubblicazione.

3. Analisi di contesto e delle risorse

Lo Statuto della Regione Umbria, approvato con legge regionale 16 aprile 2005, n. 21, stabilisce che il Consiglio regionale Assemblea legislativa dell'Umbria è organo necessario della Regione⁶ L'Assemblea legislativa è titolare della potestà legislativa e delle funzioni di indirizzo e controllo e, nell'esercizio delle sue attribuzioni, gode di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale.

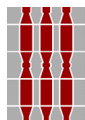
La legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 (Struttura organizzativa e dirigenza dell'Assemblea legislativa) disciplina le linee generali dell'organizzazione delle strutture e dei servizi dell'Assemblea legislativa.

Nell'ambito della struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa, l'Ufficio di Presidenza, composto da un Presidente e due Vice Presidenti, rappresenta il vertice politico dell'Amministrazione, mentre il Segretario generale ne rappresenta il vertice amministrativo ed è il responsabile della struttura assembleare e del conseguimento dei risultati rispetto agli obiettivi stabiliti dall'Ufficio di presidenza.

La dirigenza assembleare è ordinata in un'unica qualifica e svolge le proprie funzioni nel rispetto degli indirizzi e delle direttive impartite dal Segretario generale.

Nell'ambito della strutture dirigenziali sono istituite posizioni organizzative di livello non dirigenziale, che richiedono elevata responsabilità di prodotto e di risultato, denominate Sezioni e Posizioni organizzative professionali.

⁶ Si rammenta che è attualmente in corso l'XI legislatura.



A seguito delle modifiche intercorse alla struttura organizzativa di livello dirigenziale, con deliberazioni dell'Ufficio di presidenza n. 6 del 20 gennaio 2021, n. 76 del 21 luglio 2021 e n. 114 del 29 novembre 2021, nel 2022 risultano istituite e ricoperte, oltre al Segretario generale, le seguenti strutture:

- Servizio Risorse e Sistema informativo;
- Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.;

Risulta inoltre istituita, ma vacante, la posizione Dirigente professionale Innovazione amministrativa.

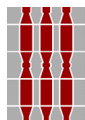
Alcuni interventi organizzativi sull'assetto di livello non dirigenziale si sono resi necessari in conseguenza della DUP n. 114/2021, con decorrenza 1° gennaio 2022.

Si rileva che, alla medesima data, il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa è di n. 81 unità di personale, di cui n. 2 dirigenti⁷, n. 35 dipendenti di categoria D, n. 23 dipendenti di categoria C e n. 21 dipendenti di categoria B, oltre a n. 4 giornalisti.

Si riporta, di seguito, la distribuzione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, al 1° gennaio 2022:

| Qualifica | < 35 anni (U) | < 35 anni (D) | tra 35 e 39 anni (U) | tra 35 e 39 anni (D) | tra 40 e 44 anni (U) | tra 40 e 44 anni (D) | tra 45 e 49 anni (U) | tra 45 e 49 anni (D) | tra 50 e 54 anni (U) | tra 50 e 54 anni (D) | tra 55 e 59 anni (U) | tra 55 e 59 anni (D) | tra 60 e 64 anni (U) | tra 60 e 64 anni (D) | tra 65 e 67 anni (U) | tra 65 e 67 anni (D) | > 67 anni (U) | > 67 anni (D) | Totale U | Totale D |
|---|---------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Segretario Generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| DIRIGENTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Posizione economica D7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Posizione economica D6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 |
| Posizione economica D5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| Posizione economica D4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| Posizione economica D3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Posizione economica D2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Posizione economica C6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Posizione economica C5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Posizione economica C4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Posizione economica C2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Posizione economica C1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Posizione economica B8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| B7 profili accesso B3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| B7 profili accesso B1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| B6 profili accesso B3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| B6 profili accesso B1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| B4 profili accesso B1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Posiz.econ. B3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| GIORNALISTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 |
| Totale | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 14 | 9 | 9 | 4 | 10 | 8 | 12 | 1 | 2 | 0 | 0 | 33 | 52 |
| Totale % ripartito per genere | 0 | 1,9231 | 3,03 | 3,8462 | 6,06 | 3,85 | 24,24 | 26,92 | 27,27 | 17,31 | 12,12 | 19,23 | 24,24 | 23,08 | 3,03 | 3,85 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Totale % sul tot complessivo (n. 85 dipendenti) | 0 | 0,85 | 0,85 | 1,70 | 1,70 | 1,70 | 6,80 | 11,90 | 7,65 | 7,65 | 3,40 | 8,50 | 6,80 | 10,20 | 0,85 | 1,70 | 0 | 0 | 38,83 | 61,17 |

7 Di cui n. 1, in aspettativa per la copertura dell'incarico di Segretario generale, ricopre anche l'incarico di Dirigente ad interim.



La distribuzione del personale non dirigenziale⁸, per titolo di studio e genere, alla stessa data, è invece la seguente:

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Inferiore al Diploma superiore | 3 | 9,38 | 1 | 1,96 | 4 | 4,82 |
| Diploma di scuola superiore | 17 | 53,12 | 16 | 31,37 | 33 | 39,76 |
| Laurea (breve o triennale) | 0 | 0 | 8 | 15,69 | 8 | 9,64 |
| Diploma di laurea, laurea specialistica o magistrale | 12 | 37,5 | 26 | 50,98 | 38 | 45,78 |
| Totale personale non dirigenziale | 32 | 100 | 51 | 100 | 83 | 100 |

Per quanto attiene al livello di istruzione del personale, si precisa che la maggior parte dei dipendenti inquadrati in categoria D è in possesso di diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL) o laurea specialistica (LS) o magistrale (LM) del nuovo ordinamento.

Si evidenzia che, nel corso del 2022, in applicazione dell'Accordo sottoscritto il 7 aprile 2022 da ARAN, Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e FNSI, n. 4 dipendenti di ruolo dell'Ufficio stampa ai quali si applicava il contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico sono stati inquadrati nel CCNL Funzioni locali, a decorrere dal 1° maggio 2022.

Sono state assunte, nel corso dell'anno, n. 2 unità di personale di categoria D e sono cessate complessivamente n. 8 unità di personale; dal 1° dicembre, la Sezione Analisi e Valutazione delle politiche pubbliche e Assistenza al Collegio dei Revisori dei conti è rimasta vacante per collocamento a riposo della titolare.

Inoltre, sono state apportate alcune modifiche alla struttura di livello non dirigenziale, con l'istituzione della Sezione Ufficio Stampa e della POP Segreteria del Consiglio delle Autonomie locali, alle dirette dipendenze del Segretario generale, ricoperte dal 1° settembre 2022.

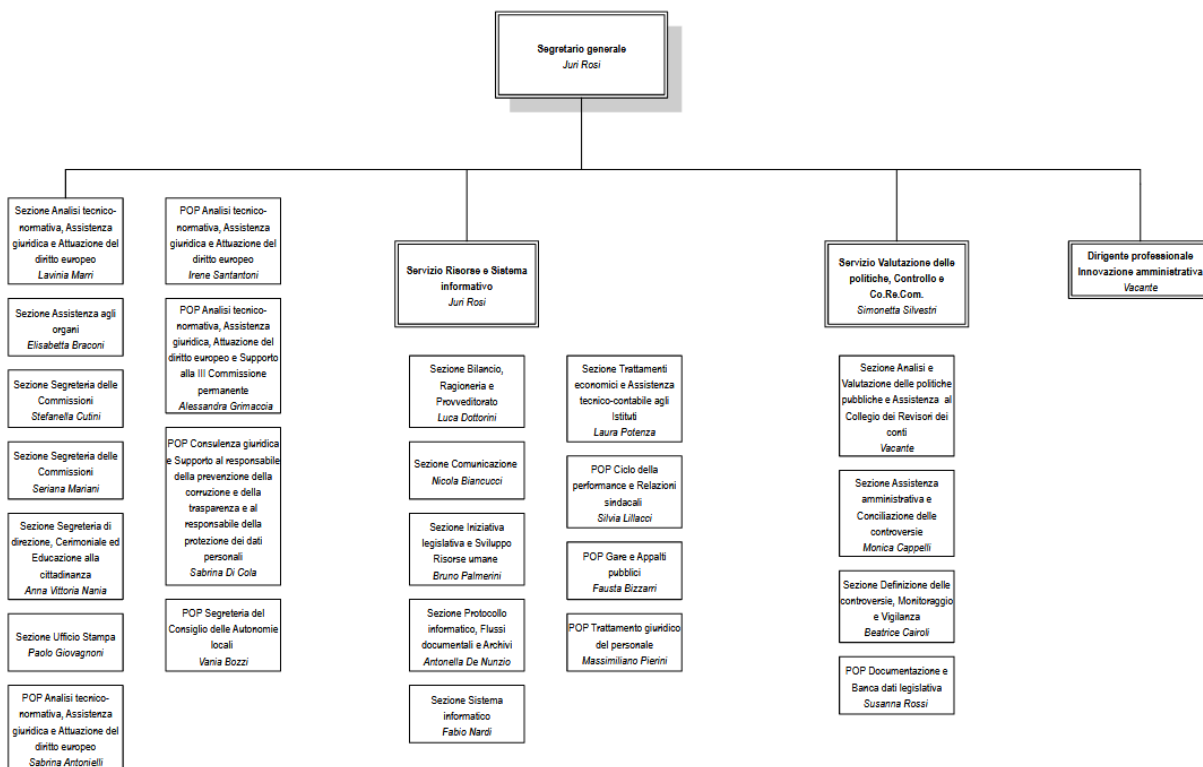
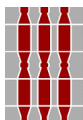
Si dà atto che, alla data del 31 dicembre 2022, il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa risulta pari a n. 79 unità di personale, di cui n. 2 dirigenti⁹, n.40 dipendenti di categoria D, n. 20 dipendenti di categoria C e n. 17 dipendenti di categoria B¹⁰.

Di seguito si riporta l'organigramma al 31 dicembre 2022:

⁸ Si precisa che tutti i dirigenti sono in possesso di laurea (laurea breve o diploma di laurea del vecchio ordinamento).

⁹ Si evidenzia che n. 1 dirigente è in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Segretario generale.

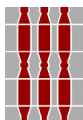
¹⁰ Si precisa che, con provvedimento del Segretario generale n. 65 del 27 marzo 2023, i dipendenti dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, a decorrere dalla data del 1° aprile 2023, sono stati inquadrati nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022.



Per quanto attiene alle risorse finanziarie a disposizione della struttura, si rammenta che con deliberazione dell'Assemblea legislativa 14 dicembre 2021, n. 208 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2022-2023-2024 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa e, con la legge regionale 30 dicembre 2021, n. 19, è stato approvato Bilancio di previsione della Regione Umbria 2022-2024. Si riportano di seguito le risorse stimate nel PIAO, approvato con deliberazione n. 34 del 2022, relative al Bilancio di previsione 2022-2023-2024:

| | | |
|--|----------------------|----------------------|
| deliberazione dell'Assemblea legislativa 23 febbraio 2021, n. 113, di approvazione del proprio Bilancio finanziario di previsione 2021-2022-2023 | | |
| ENTRATE – RISORSE FINANZIARIE (titolo 2 – titolo 3) | | |
| Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 |
| 18.363.883,63 | 18.330.397,45 | 18.337.431,24 |
| USCITE - SPESE PERSONALE | | |
| 6.246.202,61 | 6.206.814,43 | 6.208.033,22 |

Si precisa che:



- con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 23 dicembre 2021, n. 126, è stato approvato il Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Gestionale a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale, per il triennio 2022-2023-2024;
- con provvedimento n. 165 del 24 dicembre 2021, il Segretario generale ha adottato gli adempimenti conseguenti all'approvazione da parte dell'Ufficio di presidenza del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Gestionale 2022-2023-2024;
- con deliberazione dell'Assemblea legislativa 26 luglio 2022, n. 264 è stato approvato l'assestamento del bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa per gli anni 2022-2023-2024;
- con deliberazione Ufficio di presidenza n. 58 del 3 agosto 2022 è stato approvato il Documento tecnico di accompagnamento e del Bilancio gestionale a seguito dell'approvazione dell'Assestamento del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale per il triennio 2022-2023-2024;
- con provvedimento Segretario generale n. 92 del 3 agosto 2022 sono stati assegnati i capitoli Bilancio gestionale per il triennio 2022-2023-2024, a seguito della deliberazione di assestamento.

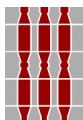
4. Descrizione modalità di svolgimento del ciclo della performance

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 28 dicembre 2021 è applicabile a partire dal ciclo dalla fase di programmazione del ciclo della performance 2023-2025. Pertanto, il SMVP dell'Assemblea legislativa aggiornato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 136 del 30 dicembre 2020, come già ricordato, è ancora applicabile per l'esercizio 2022.

In base al predetto SMVP, la misurazione e la valutazione della performance dell'Assemblea legislativa tiene conto delle prestazioni riguardanti l'Amministrazione nel suo complesso, le unità organizzative in cui si articola e i singoli dipendenti. La valutazione si attua con riferimento alle seguenti figure professionali dell'Assemblea legislativa: Segretario generale, dirigenti, responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e personale delle categorie professionali. La performance si distingue in performance organizzativa e performance individuale.¹¹

La misurazione e valutazione della performance organizzativa, intesa quale contributo che le strutture organizzative apportano al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dall'Assemblea legislativa, è multidimensionale (di prodotto e processo, con riguardo all'efficienza operativa, di gestione, con riguardo all'efficacia gestionale, e di outcome, con riguardo all'efficacia sociale), si articola in una logica multilivello (amministrazione nel suo complesso e unità organizzative in cui si articola) e ha come scopo di supportare il processo decisionale, a livello strategico ed operativo, e di rendere possibile la rendicontazione interna ed esterna.

¹¹ Il CCID sottoscritto il 30 dicembre 2019, ancora applicabile nelle more della stipula del nuovo contratto decentrato, disciplina la ripartizione tra performance organizzativa e individuale e stabilisce, all'articolo 7, che le risorse destinate alla performance organizzativa siano distribuite in parti uguali al personale a fronte di una valutazione positiva dell'Amministrazione nel suo complesso da parte dell'OIV. L'accordo definitivo per la ripartizione del fondo del personale delle categorie professionali per l'anno 2022, sottoscritto il 12 dicembre 2022, quale revisione dell'accordo già siglato il 15 dicembre 2021, ripartisce così le risorse destinate alla produttività: 10% performance organizzativa e 90% performance individuale.



Il Piano della Performance 2022-2024, nel quale sono stati individuati gli obiettivi per l'anno 2022, costituisce parte integrante del PIAO, approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 34 del 28 aprile 2022.

Seguendo l'iter delineato nel Sistema, con la sopra citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza, sono stati individuati non solo gli obiettivi dell'Amministrazione, ma anche gli obiettivi annuali del Segretario generale.

In considerazione degli obiettivi già individuati nel Piano della performance, con provvedimento n. 61 del 27 maggio 2022, il Segretario generale ha assegnato ai dirigenti, in coerenza con il Regolamento di organizzazione dell'Assemblea legislativa, gli obiettivi da perseguire per l'anno 2022; infine, i dirigenti, nonché il medesimo Segretario generale per il personale alle sue dirette dipendenze, hanno proceduto ad assegnare gli obiettivi al personale responsabile di posizione organizzativa e delle categorie professionali del rispettivo Servizio, come risulta dai seguenti atti: provvedimento del Segretario generale n. 71 del 29 giugno 2022, provvedimento della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 394 del 21 giugno 2022 e provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 405 del 29 giugno 2022.

Si precisa che, nel corso del 2022, il Segretario generale ha ricoperto l'incarico di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo.

Come concordato con l'OIV, nel corso dell'anno, è stato effettuato un unico monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi, a fine settembre, considerando lo slittamento dei tempi previsti dal SMVP per l'assegnazione degli obiettivi annuali, correlato alle tempistiche di prima applicazione delle disposizioni normative relative al PIAO.

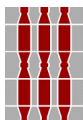
I report finali concernenti il conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2022, redatti dal Segretario, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo (protocollo n. 20230001814 del 10 marzo 2023), e della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. (protocollo n.20230001496 del 27 febbraio 2023), hanno tenuto conto delle relazioni dei responsabili di posizione organizzativa delle rispettive strutture.

Per quanto attiene alla valutazione finale dei risultati conseguiti, va preliminarmente dato atto di quanto segue.

In applicazione del Sistema di cui alla deliberazione n. 136 del 2020, la valutazione della performance organizzativa, effettuata dall'OIV, incide direttamente sulla valutazione complessiva di dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, nonché, all'esito del processo di valutazione, sulla determinazione del compenso dovuto a titolo di retribuzione di risultato al Segretario generale e sulla produttività erogata in termini di performance organizzativa, secondo la ripartizione contrattata nel fondo, del personale delle categorie.

In base al SMVP la valutazione complessiva della performance del personale non titolare di incarico di posizione organizzativa, per un punteggio totale massimo pari a 100/100, è data dalla somma di due componenti: valutazione della performance operativa (obiettivi/risultati), con un'incidenza pari al 70%, e valutazione dei comportamenti organizzativi, con un'incidenza pari al 30%.

La valutazione complessiva dei dirigenti è determinata, invece, dalla somma delle valutazioni dei diversi fattori di valutazione (obiettivi, performance organizzativa, comportamenti



organizzativi), ponderate con il rispettivo peso (50,20,30), mentre la valutazione complessiva dei responsabili di P.O. è determinata dalla somma delle valutazioni dei diversi fattori di valutazione (obiettivi, performance organizzativa, comportamenti organizzativi), ponderate con il rispettivo peso (60, 10, 30). Ai sensi del SMVP, infine, sull'erogazione della retribuzione di risultato del Segretario generale influiscono la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, il giudizio espresso sui comportamenti tenuti e la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso.

La valutazione del Segretario generale è effettuata dall'Ufficio di presidenza su proposta dell'OIV, in merito agli obiettivi conseguiti.

L'Ufficio di presidenza, secondo quanto previsto dal SMVP, oltre alla valutazione del perseguimento degli obiettivi assegnati, effettuata in considerazione della proposta dell'OIV, esprime anche un giudizio complessivo sui comportamenti tenuti dal Segretario generale, tenendo conto in particolare, delle capacità mostrate del medesimo nello svolgere il ruolo di garante della vision, ovvero del perseguimento delle priorità strategiche dell'Assemblea legislativa, del presidio della mission della struttura, in termini di efficacia ed efficienza del ruolo istituzionale e della capacità di raccordarsi con l'organo di indirizzo politico, in riferimento agli indirizzi impartiti.

Tenuto conto che il Regolamento di organizzazione vigente prevede la possibilità che il Segretario generale ricopra anche incarichi dirigenziali ad interim, il SMVP precisa che, in tale circostanza, la valutazione - fermo restando che la stessa non esplica effetti sulla retribuzione di risultato - è proposta dall'OIV, in base agli elementi acquisiti, ed effettuata con deliberazione dall'Ufficio di presidenza.

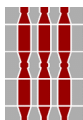
La valutazione del resto del personale è effettuata dal rispettivo dirigente o dal Segretario generale per il personale direttamente assegnato.

In base al vigente Sistema, al fine di individuare correttamente il soggetto valutatore per ciascun soggetto valutato, si tiene conto, per la compilazione della schede e per l'adozione del conseguente atto, della struttura organizzativa in essere al momento di effettuazione della valutazione ferma restando la necessità, nel caso di modifiche intercorse nella struttura organizzativa rispetto all'anno oggetto di valutazione, di acquisire e prendere atto delle proposte di valutazione dei responsabili/valutatori, individuati per l'anno solare di riferimento.

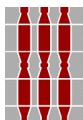
5. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Ciò premesso e considerato, si riportano, di seguito, i principali risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa nel suo complesso (come riportati nel report trasmesso all'OIV con nota protocollo n. 20230002834 del 20 aprile 2023).

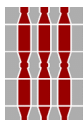
| Assemblea legislativa | | | |
|--|--|--|--|
| Obiettivi | Indicatori associati | Valore atteso/ target anno 2022 | Attività svolte e risultati conseguiti |
| 1. Qualità dell'azione amministrativa | Soddisfazione delle richieste degli organi assembleari | Tempestività e piena rispondenza alle richieste pervenute, in considerazione della tipologia di richiesta avanzata | Nel corso dell'anno è stata effettuata la ricognizione di leggi regionali e di altri atti normativi interni all'Assemblea legislativa, al fine di individuare ambiti materiali oggetto di semplificazione e di interventi puntuali in tema di qualità normativa, e sono state formulate proposte concrete di modifica e/o di |



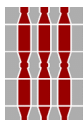
| | | |
|------------------------------------|---|--|
| | | <p>abrogazione; in particolare, sono state esaminate:</p> <ul style="list-style-type: none">• leggi e norme regionali in materia di vitalizi e previdenza dei Consiglieri regionali;• norme della Regione Umbria relative al trattamento economico dei consiglieri regionali;• leggi regionali relative alle attività culturali, con particolare riferimento ai musei, biblioteche, beni culturali in generale e patrimonio archeologico della Regione;• L.R. n. 11/2014 concernente la partecipazione della Regione alla fase ascendente e discendente del diritto dell'Unione europea. <p>Si rammenta che l'esigenza di modificare la L.R. n. 11/2014 si inserisce anche tra gli interventi volti a consolidare la partecipazione della Regione alla formazione del diritto europeo ed è frutto dell'esperienza maturata negli anni, che ha evidenziato alcune incongruenze rispetto allo svolgimento della sessione regionale europea.</p> <p>Sono stati svolti, inoltre, nel corso dell'anno, al fine di rispondere tempestivamente alle richieste di volta in volta pervenute agli uffici, numerosi approfondimenti giuridici e tematici relativi, tra l'altro, ai seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• procedura di attuazione dell'articolo 49, comma 4 della legge regionale n. 13 del 2000;• regime previdenziale dei Consiglieri regionali;• patrocini forensi e i contratti di assistenza legale annuali;• trattamento economico degli assessori regionali c.d. esterni;• modifica alla legge regionale n. 6 del 1995. <p>È stata, altresì, effettuata la valutazione dell'impatto per l'Assemblea legislativa della modifica, con L.R. n. 9/2022, della legge regionale di contabilità e bilancio regionale (L. R. n. 13/2000), con particolare riferimento al Regolamento di contabilità, ed è stata eseguita un'analisi delle procedure formalizzate e delle prassi in essere del processo di programmazione finanziaria, anche al fine di individuare punti di forza e criticità.</p> |
| Introduzione di logiche di qualità | Interventi formativi mirati (si rinvia all'apposita sezione del PIAO) | <p>È stata svolta l'attività formativa propedeutica all'introduzione di logiche di qualità; il corso "Introduzione al Total Quality Management ed alla evoluzione verso la Lean Organization", previsto dal Piano di formazione, si è tenuto in due edizioni, una rivolta ai responsabili di posizione organizzativa e ai dirigenti (20 dipendenti partecipanti) ed una per il restante personale (37 dipendenti partecipanti).</p> <p>Gli obiettivi che l'Amministrazione, mediante l'intervento formativo, ha inteso perseguire sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- rafforzare le conoscenze delle strategie e delle tecniche caratteristiche del Total Quality Management e della loro evoluzione verso la Lean Organization nella Pubblica Amministrazione;- fornire il quadro delle conoscenze degli strumenti in grado di migliorare la qualità del lavoro forniti dai nuovi modelli organizzativi e dei risultati ottenibili;- sviluppare atteggiamenti e comportamenti coerenti |



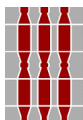
| | | | |
|--|---|---|--|
| | | | <p>con il TQM e la Lean Organization (il metodo scientifico, la logica cliente-fornitore all'interno, agire con dati e fatti, fiducia diffusa).</p> <p>L'intervento formativo ha avuto un'impostazione non soltanto teorica, ma ha incluso anche la proposizione di esempi applicativi, volti a facilitare la comprensione e la contestualizzazione degli argomenti trattati.</p> |
| | Interventi finalizzati alla rilevazione dell'impatto delle funzioni svolte dagli organi di garanzia | Definizione di strumenti di customer e di sistemi di somministrazione | <p>È stato predisposto un "questionario sul gradimento dell'utente" da sottoporre ai cittadini che si rivolgono al Difensore civico, volto non soltanto a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti, ma finalizzato anche a migliorare il servizio offerto, attraverso i feedback ricevuti.</p> <p>Il questionario di gradimento sul servizio offerto, è stato inserito nella pagina web del Difensore civico (https://consiglio.regione.umbria.it/organizzazione/enti-e-organismi/difensore-civico/modulistica).</p> <p>Si rileva che, oltre ad interventi finalizzati alla definizione di strumenti di customer, sono state svolte al contempo attività finalizzate a valorizzare il ruolo degli organi di garanzia. In questo ambito si colloca la redazione dei Massimari del CoReCom Umbria anni 2020, 2021 e 2022 e del Difensore civico anno 2022, pensati non soltanto per un uso interno, ma finalizzati anche ad uso "esterno", per tutti coloro che, a fini professionali o personali, usufruiranno dell'attività legata al contenzioso offerta dal CoRecom Umbria e per i cittadini che intendano rivolgersi al Difensore civico.</p> |
| | Attuazione di misure di prevenzione della corruzione | Messa in atto delle misure di prevenzione previste (almeno l'80% della somma delle misure di mantenimento e delle nuove misure in attuazione programmate su base annuale) e avanzamento dell'analisi qualitativa del rischio (almeno l'80% dei processi da mappare individuati dalla rete dei referenti per l'anno considerato) | <p>Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione effettuato al 31 agosto 2022 è stato svolto, come gli anni passati, dai dirigenti assembleari, mentre il monitoraggio al 31 dicembre 2022 è stato eseguito in maniera più capillare, somministrando schede standard di rilevamento a tutti i responsabili di posizione organizzativa (acquisite al protocollo n. 2023000312), anche al fine di una maggiore sensibilizzazione alla cultura della rendicontazione delle attività. Dalle autodichiarazioni dei responsabili di p.o., risulta un pressoché completo mantenimento delle misure generali e specifiche già attuate nelle precedenti annualità. Per quanto attiene alle nuove misure in attuazione per l'anno 2022, previste nel PIAO 2022-2024, più del 60% delle stesse è stato realizzato: le altre misure sono state riprogrammate, come evidenziato negli allegati dal n. 1 al n. 7 del PIAO 2023-2025. Si precisa, con riferimento alle misure generali, che per il 2023 è stata riprogrammata l'adozione di una regolamentazione interna per la rotazione straordinaria e l'adozione di una regolamentazione per il conferimento di incarichi extra-ufficio ai dipendenti.</p> <p>Nella relazione annuale, acquisita al protocollo n. 20230000324 del 16 gennaio 2023, il RPCT ha definito "buono" il livello effettivo dello stato di attuazione della Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.</p> <p>Per quanto concerne l'avanzamento dell'analisi qualitativa del rischio, è stata completata l'analisi per fasi di tutti i processi individuati per l'anno 2022; nel monitoraggio al 31 dicembre 2022, i responsabili di</p> |



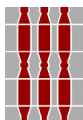
| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>p.o. hanno formulato proposte in merito ai prossimi processi da analizzare.</p> <p>Si dà atto che con provvedimento del Segretario generale n. 134 del 18 novembre 2022 è stata integrata la rete dei Referenti anticorruzione, costituita con provvedimento n. 111 del 30 dicembre 2019 e già integrata con provvedimento n. 45/2021.</p> |
| Assolvimento obblighi previsti in materia di trasparenza | Rispetto della normativa e riduzione percentuale dell'eventuale scostamento rilevato con riferimento al 2021 | | <p>Il monitoraggio del rispetto degli obblighi in materia di trasparenza è stato effettuato contestualmente e con le stesse modalità di quello relativo all'attuazione delle misure anticorruzione, come sopra descritto. Si precisa che si è passati ad una modalità di monitoraggio più capillare e stringente anche in esito alla verifica interna avviata dal RPCT in ordine alle carenze rilevate dall'OIV con riferimento alle "pubblicazioni delle attestazioni di avvenuta verifica di insussistenza di conflitto di interessi dei consulenti e collaboratori" (si vedano griglie di monitoraggio OIV al 31 maggio e al 31 ottobre 2022, entrambe pubblicate e trasmesse all'ANAC).</p> <p>Si dà conto, peraltro, che dalla griglia di rilevazione dell'OIV al 31 maggio 2021 (in riferimento alla delibera ANAC n. 294/2021) risulta uno scostamento medio di circa il 19,43% rispetto al valore massimo, mentre nella griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 (in riferimento alla delibera ANAC n. 201/2022), lo scostamento medio è di circa il 17,62%; pertanto, lo scostamento del 2022 risulta inferiore di circa l'1,8% rispetto a quello del 2021.</p> <p>Peraltro, nella griglia al 31 ottobre 2022, con riferimento agli ambiti considerati, risulta un assolvimento del 98,8% a fronte del 91,6% al 31 maggio 2022.</p> <p>Infine, con riferimento all'allegato 8 del PIAO, che individua i dirigenti responsabili di ogni obbligo di pubblicazione, nel corso del 2022 i referenti per la pubblicazione per gli obblighi di competenza sono stati aggiornati, laddove ritenuto necessario, anche in considerazione delle modifiche organizzative intercorse (cfr. provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 696 del 29 novembre 2022 e provvedimento del Segretario generale provvedimento n. 104 del 26 settembre 2022).</p> |
| Attuazione misure a tutela dei dati personali | Attuazione progressiva delle misure di adeguamento individuate (almeno il 70 % delle attività previste dal cronoprogramma su base annuale) | | <p>Lo stato di attuazione al 30 dicembre 2022 del cronoprogramma delle attività in materia di protezione dei dati personali relativo all'anno 2022, con evidenza del monitoraggio intermedio eseguito al 30 giugno (prot.n. 20220005045), è stato relazionato dal RPD (prot. n. 20230000824 del 3 febbraio 2023).</p> <p>Sono state avviate/svolte le seguenti attività, previste nel cronoprogramma:</p> <ul style="list-style-type: none">• verifica delle nomine del personale esterno e interno autorizzato e dei Consiglieri e Assessori regionali,• verifica ed aggiornamento procedura di nomina responsabili trattamento (art. 28 GDPR);• predisposizione ed aggiornamento DPIA video sorveglianza;• monitoraggio dell'operato e documentazione dell'esito della valutazione degli AdS; |



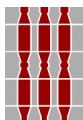
| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • vulnerability assessment; • aggiornamento formativo al personale dipendente in materia di privacy; • aggiornamento Registro accountability; • procedura per esercizio diritti interessati; • verifica accordi di contitolarità con Difensore civico, CoReCom, CAL, ISUC, CSGP; • verifica aggiornamento informative sul trattamento dei dati personali; • verifica aggiornamento Registro trattamento (art. 30 del GDPR); • verifica aggiornamento delle check list Agid e delle relative misure di sicurezza informatica inserite nel Piano triennale per la transizione digitale 2021-2023 approvato con DUP n. 39/2022; • relazione annuale DPO. <p>L'attività concernente la procedura per la conservazione delle informazioni e per la cancellazione sicura dei supporti magnetici è stata prevista nel cronoprogramma, ma non è stata avviata nel corso del 2022.</p> <p>Per l'anno 2023, sulla base del grado di adempimento raggiunto e delle criticità rilevate, il RPD ha individuato le attività da programmare. Il cronoprogramma in materia di protezione dei dati personali relativo all'anno 2023 è stato dunque concordato tra RPD e Segretario generale in qualità di Delegato del Titolare del trattamento dei dati ed è stato acquisito al protocollo n. 20230001042 del 10 febbraio 2023.</p> <p>Si precisa, che la rete dei referenti Privacy, costituita con atto del Segretario generale n. 86 del 24 ottobre 2020 è stata aggiornata nel corso del 2022, da ultimo il 27 dicembre (Cfr. prot. n. 20220000029 del 4.1.2022, prot. n. 20220000058 del 5.1.2022, prot. n. 20220000123 del 10.1.2022, prot. n. 20220000175 del 12.1.2022, prot. n. 20220002215 del 30.3.2022, prot. n. 20220007152 del 23.11.2022, prot. n. 20220007153 del 23.11.2022 e prot. n. 20220007857 del 27.12.2022).</p> <p>Si evidenzia, inoltre, che con DUP n. 15 del 14 marzo 2022, è stato aggiornato, con decorrenza dalla medesima data, l'assetto organizzativo privacy di cui alla deliberazione n.85/2020.</p> <p>Si fa presente, infine, che nel Piano di formazione (cfr. obiettivo n. 2) sono state inserite le seguenti attività formative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "La protezione dei dati personali tra Codice privacy e GDPR" (corso base): 13 ottobre 2022 (complessivamente n. 56 dipendenti partecipanti, suddivisi in tre gruppi); - "La protezione dei dati personali in pratica: normativa e adempimenti" (corso avanzato per referenti privacy): 10 e 24 novembre e 1° dicembre (per un totale di n. 18 dipendenti partecipanti). |
| <p><u>2. Nuova cultura organizzativa</u></p> | <p>Digitalizzazione progressiva dei processi e dei procedimenti, in linea con il Piano triennale dell'informatica</p> | <p>Grado di digitalizzazione maggiore rispetto al 2021, a partire dalla rilevazione dello stato nell'anno indicato</p> | <p>In ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di gestione informatica dei documenti amministrativi (D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, e D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82) ed in particolare alle "Linee Guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" adottate con determinazione del Direttore</p> |



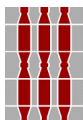
| | | |
|--|--|---|
| | | <p>generale dell’Agenzia per l’Italia Digitale 17 maggio 2021 n. 371 (in vigore dall’01.01.2022), l’Assemblea legislativa ha acquisito un Sistema di gestione informatica dei documenti e dei procedimenti amministrativi integrato con il protocollo e l’Albo on-line, che permette la gestione automatizzata dell’attività amministrativa. Per il Sistema “DIDOC – Orchestratore di processi e atti amministrativi” è stato previsto un rilascio graduale, previa anche un’adeguata formazione del personale. Dal 1° gennaio 2022, inoltre, sono in vigore le istruzioni per la gestione coerente ed uniforme delle attività di produzione documentale, di registrazione di protocollo e di tenuta degli archivi (cartacei e digitali), adottate con Deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 117 del 2 dicembre 2021 e pubblicate sul sito istituzionale della Assemblea legislativa (https://trasparenza.alumbria.it/atti-amministrativi-generalis).</p> <p>La messa in uso del software di gestione documentale, conforme alla normativa vigente, ha comportato nel corso dell’anno l’individuazione delle priorità e necessità di ogni ufficio, formazione ed assistenza specifica sulla base della tipologia delle attività svolte ed interventi di risoluzione di criticità rilevate e di adattamento della piattaforma alle richieste degli uffici medesimi.</p> <p>Nell’ambito della attività e degli interventi finalizzati ad implementare l’innovazione tecnologica e la transizione al digitale, si evidenzia che nel corso dell’anno è stato realizzato, secondo standard di usabilità e accessibilità, il nuovo sito web dell’Assemblea, on line da fine novembre 2022. Il menù è stato aggiornato anche in funzione di un nuovo template conforme alle attuali indicazioni Agid. Sono stati migrati tutti i contenuti del precedente sito web nel nuovo sito. Il nuovo sito è impostato sul cms Drupal 9.</p> <p>Inoltre, tramite convenzione con la Giunta regionale (Deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 25 del 4 aprile 2022), soggetto intermediario che fornisce i servizi di autenticazione attraverso il portale LoginUmbria, è stata realizzata l’adesione al sistema SPID.</p> <p>Infine, è stata formalizzata l’adesione dell’Assemblea legislativa al portale dati della Regione Umbria: pertanto, l’Assemblea legislativa è accreditata e autorizzata a pubblicare open data su catalogo nazionale.</p> |
| Monitoraggio sul benessere organizzativo delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro adottate e revisione della disciplina dell’orario di lavoro | Attuazione delle misure utili alla conciliazione dei tempi (lavoro agile e ampliamento fasce di flessibilità), anche mediante la revisione dell’orario di lavoro, in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti (prima adozione entro giugno, salvo ulteriori modifiche), e indagini del relativo impatto | Per quanto riguarda l’orario di lavoro, è stata elaborata una proposta di disciplina volta a regolamentare gli elementi fondamentali dell’orario di lavoro in coerenza con il CCNL del 21 maggio 2018, la disciplina del lavoro agile dall’Amministrazione (come modificata, da ultimo, con DUP n. 88/2021) e i contenuti del CCID del 30 dicembre 2019 (in particolare l’articolo 19, relativo all’orario di lavoro flessibile), la cui adozione è stata rinviata, in considerazione della trattativa in corso per il rinnovo del contratto nazionale. La proposta è stata progressivamente aggiornata, a seguito della firma, il 4 agosto, dell’ipotesi di CCNL Funzioni locali 2019-2021 e della sigla, il 16 novembre 2022, dell’accordo definitivo, che ha impattato su alcuni aspetti della |



| | | | |
|--|----------------------------|---|---|
| | | entro l'anno | <p>disciplina dell'orario di lavoro. Si rileva che nella proposta finale elaborata nel mese di dicembre, tra l'altro, è previsto un ampliamento delle fasce di flessibilità ad oggi consentite e un'articolazione oraria differenziata, oltre quella ordinaria, anche per far fronte a particolari esigenze di conciliazione dei tempi. Tenuto conto della correlazione della disciplina dell'orario di lavoro ad altri istituti da definire in sede di contrattazione decentrata, si è ritenuto opportuno sottoporre all'organo politico l'approvazione della proposta solo a seguito della sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo, nel corso del 2023.</p> <p>Per quanto riguarda il lavoro agile, si evidenzia la collaborazione, mediante intervista semi-strutturata, al progetto di ricerca dell'Università degli Studi di Trento sulle prospettive dello smart working nelle amministrazioni pubbliche italiane, con particolare riferimento a Consigli/Assemblee legislative regionali. I risultati dell'analisi svolta sono stati descritti nell'articolo pubblicato nel n. 4-5 del 2022 della rivista RU Risorse Umane - Maggioli Editore.</p> <p>L'Amministrazione, nel corso del 2022, ha garantito ampia partecipazione dei dipendenti al lavoro agile, in conformità alla Disciplina adottata con DUP n. 88/2021. Inoltre, sono state concesse, con specifici atti, deroghe temporanee al contingente indicato, per far fronte, dapprima, alle esigenze epidemiologiche e, successivamente, in considerazione di quanto disposto dall'articolo 9 della legge n. 28 del 2000.</p> <p>Infine, si dà atto che, per la redazione del PSCL, adottato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 99 del 28 dicembre 2022, è stata svolta un'indagine, mediante la quale è stato possibile rilevare indirettamente anche l'impatto del lavoro agile sul benessere organizzativo. È emerso un tendenziale favore dei dipendenti all'ampliamento del ricorso al lavoro agile, in quanto lo stesso sembra impattare positivamente in termini di riduzione dei costi sostenuti dai dipendenti per la mobilità e dello stress correlato agli spostamenti.</p> <p>Si precisa che l'impatto del lavoro agile sulla misurazione della performance individuale e organizzativa è stato considerato in fase di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato, acquisiti i necessari pareri, con DUP n. 103 del 28 dicembre 2022) ma, in tale sede, non si è ritenuto di inserire particolari specificazioni relative al lavoro agile e alla valutazione dell'attività lavorativa svolta a distanza, che viene valutata con le stesse modalità di quella svolta in presenza, ferma restando la reportistica periodica prodotta in applicazione della Disciplina approvata con DUP n. 88/2021.</p> |
| | Reclutamento risorse umane | Attuazione del piano dei fabbisogni, mediante avvio delle procedure di assunzione del personale programmate | <p>Nel corso del 2022, è stata avviata, con provvedimento del Segretario generale n. 46 del 23 marzo 2022, una procedura concorsuale, per esami, per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 unità di personale di categoria D - posizione economica D1 - con profilo professionale di Istruttore direttivo per il processo legislativo - mansione specifica Esperto in tecnica legislativa. Inoltre, è stata avviata, con provvedimento del Segretario generale n.11 del 2 febbraio 2022, una procedura concorsuale, per titoli ed esami, per l'assunzione di n. 1 unità di</p> |



| | | | |
|--|---|---|--|
| | | | <p>Dirigente a tempo indeterminato, profilo management pubblico per la posizione dirigenziale, denominata Dirigente professionale Innovazione amministrativa.</p> <p>Si dà atto che, con provvedimenti del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 239 e n. 240 del 7 aprile 2022, sono state assunte, in data 11 aprile 2022, n. 2 unità di personale di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo per la comunicazione, in esito al concorso riservato per la stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'articolo 20, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.</p> <p>Non è stato possibile, tuttavia, portare a termine tutte le assunzioni previste nel PIAO per il 2022, a causa delle obiettive e sopravvenute esigenze di natura organizzativa, relative, in particolare, alla necessità di valorizzare le professionalità interne presenti nell'Ente mediante l'istituto delle progressioni verticali. Proprio relativamente alle progressioni verticali, è stata redatta nel corso dell'anno una prima proposta di regolamentazione.</p> <p>Inoltre, si dà atto che:</p> <ul style="list-style-type: none">- con DUP n. 81 del 17 ottobre 2022, sono state approvate modificazioni del Disciplinare dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici;- con DUP n. 46 dell'8 giugno 2022 sono state approvate modifiche del Disciplinare sulle modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa di livello non dirigenziale;- con DUP n. 90 del 24 novembre 2022 è stato approvato il Disciplinare per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale;- con DUP n. 91 del 24 novembre 2022 sono state approvate modifiche del Regolamento sulla mobilità interna del personale dipendente non dirigenziale. <p>Infine, a seguito della stipula del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, è stata avviata la revisione del Regolamento per la disciplina delle procedure di accesso agli impieghi presso l'Assemblea legislativa della Regione Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 67 del 28 giugno 2021 e già modificato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 105 dell'8 novembre 2021.</p> |
| | Formazione del personale funzionale alla riqualificazione professionale | Analisi dei fabbisogni e adozione di un Piano formativo che assicuri la necessaria qualificazione del personale (si rinvia all'apposita sezione del PIAO) | <p>Il Piano di formazione del personale dell'Assemblea legislativa per l'anno 2022 è stato predisposto a seguito della rilevazione dei fabbisogni formativi del personale dell'Assemblea legislativa. Tutti i corsi previsti nel Piano di formazione annuale, confluito nel PIAO 2022-2024, sono stati realizzati. Le attività formative programmate sono state affiancate, come di consueto, dalla formazione a catalogo.</p> <p>Per quanto riguarda la formazione funzionale alla digitalizzazione e al lavoro agile, atta a sostenere efficacemente i processi di cambiamento in atto, si evidenziano, in particolare, i seguenti interventi formativi, inclusi nel Piano e svolti nel corso dell'anno:</p> <ul style="list-style-type: none">• "Consapevolezza sulla sicurezza digitale", 11 novembre 2022, n. 55 dipendenti partecipanti;• "Open data nella PA: da adempimento a pilastro dell'OpenGov", 7 ottobre 2022, n. |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none">23 dipendenti partecipanti;“Competenze digitali di base”: 17 novembre 2022 (n. 20 dipendenti partecipanti) e 23 novembre 2022 (n. 32 dipendenti partecipanti). |
|--|--|--|---|

Si precisa che il perseguimento degli obiettivi specifici dell’Assemblea legislativa previsti per il triennio 2022-2024, tenuto conto delle priorità strategiche direttamente connesse alla sua missione e in coerenza con le attività istituzionali e con i documenti di programmazione economica e finanziaria, ha contribuito a generare valore pubblico per i principali stakeholders, interni ed esterni dell’Amministrazione, come meglio specificato nell’apposita sottosezione del PIAO 2022-2024, su diversi aspetti riguardanti:

- benessere in termini di innovazione organizzativa;
- benessere in termini qualità dei servizi.

Con nota acquisita al n. 20230003230 del 9 maggio 2023, l’OIV ha valutato la performance organizzativa dell’Amministrazione nel suo complesso per l’anno 2022.

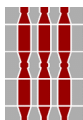
Si precisa che, in base al SMVP, la valutazione della performance organizzativa dell’Amministrazione nel suo complesso da parte dell’OIV, espressa in centesimi, è determinata da tre componenti:

- 1) valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici dell’Amministrazione nel suo complesso (incidenza 40% sul totale);
- 2) media aritmetica ponderata del raggiungimento degli obiettivi di livello direzionale assegnati al Segretario generale, riconducibili agli obiettivi dell’Amministrazione nel suo complesso (incidenza del 30% sul totale);
- 3) valutazione della “salute organizzativa dell’Amministrazione” (incidenza del 30% sul totale), con particolare riferimento ai seguenti elementi: grado di soddisfazione degli stakeholder esterni, raggiungimento delle politiche di pari opportunità, capacità di innovazione e miglioramento organizzativo, grado di attuazione delle misure previste in materia di trasparenza, grado di attuazione delle misure contenute nel PTPC, benessere organizzativo, grado di attuazione lavoro agile, rispetto del pareggio di bilancio, dei vincoli di spesa in materia di personale e dei tempi medi di pagamento dell’Amministrazione.

Tenuto conto del report trasmesso dall’Amministrazione con protocollo n. 20230002834 del 20 aprile 2023, della relazione sugli obiettivi assegnati al Segretario generale trasmessa con protocollo n. 20230001814 del 10 marzo 2023, degli ulteriori documenti acquisiti e di quanto emerso nel corso del ciclo 2022, l’OIV ha espresso, con la sopra richiamata nota, la seguente valutazione:

“- per il parametro 1), i risultati raggiunti sono pienamente corrispondenti ai valori target prefissati, valutando pertanto il corrispondente pieno raggiungimento (100%) degli obiettivi specifici 2022, con conseguente valutazione di detto parametro nella misura massima prevista (40%);

- per il parametro 2), gli elementi sopra riportati conducono alla determinazione di una media aritmetica ponderata del raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario generale, connessi agli obiettivi dell’Amministrazione nel suo complesso, pari al 100%, con una valutazione di detto parametro nella misura massima prevista (30%);



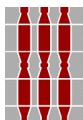
- per il parametro 3), avuta ragione dei sopra elencati elementi, nell'esercizio dell'attività estimativa preordinata alla valutazione, si valuta la "salute organizzativa dell'Amministrazione" con un grado pressoché ottimale (100%), dunque in misura pari al 30% (misura massima)".

Di conseguenza, l'OIV ha valutato complessivamente la performance organizzativa 2022 conseguita in modo pieno (100%), invitando al contempo l'Amministrazione ad implementare e sviluppare strumenti di valutazione partecipativa ed indagini di benessere organizzativo, nonché ad adottare gli adeguati interventi organizzativi per ridurre la concentrazione nello stesso RPCT di eccessive competenze-ruoli.

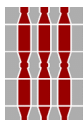
6. Misurazione e valutazione della performance individuale

Tenuto conto delle connessioni tra performance organizzativa e individuale, evidenziate nel paragrafo 4, sono riportati, a seguire, in una tabella che evidenzia i collegamenti esistenti tra gli obiettivi dei diversi livelli, i risultati conseguiti dal Segretario generale e i risultati conseguiti dai dirigenti. Si precisa che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi riportate nella tabella sono quelle stimate nelle relazioni finali sopra richiamate (protocollo n. 20230001814 del 10 marzo 2023 e protocollo n. 20230001496 del 27 febbraio 2023).

| Segretario generale | | | | | |
|--|----------------------|--|---|--|-----------------------------------|
| Obiettivi Segretario generale | Peso degli obiettivi | Indicatori | Target atteso per il 2022 | Risultati conseguiti | Livello di raggiungimento stimato |
| 1. Sviluppo delle misure previste nel Piano triennale dell'informatica (collegato all'obiettivo 2 Amministrazione) | 50 | Rifacimento siti web | Analisi problematiche e sviluppo nuovi siti (sviluppo nuovo sito consiglio.regione.umbria.it entro l'anno) | Rifacimento del sito web consiglio.regione.umbria.it ultimato | 100% |
| | | Open data | Ricognizione dei dati pubblicabili su catalogo nazionale (primo step metà giugno e pubblicazione dati individuati entro l'anno) | Analisi dell'esito della prima ricognizione effettuata, organizzazione di un intervento formativo specifico per i responsabili di p.o., accreditamento dell'Assemblea legislativa sul portale dati regionale per la pubblicazione dei dati su catalogo nazionale | |
| | | Adesione a SPID | Pubblicazione di servizi con accesso tramite SPID (accesso agli atti entro l'anno) | Convenzione con Giunta regionale; svolgimento di tutte le attività preordinate all'attivazione del servizio di "Accesso Agli Atti" | |
| 2. Ottimizzazione del processo legislativo attraverso attività finalizzate alla semplificazione e | 50 | Messa a punto della modalità di lavoro | Definizione di metodologie di lavoro condivise entro la prima metà dell'anno | Confronto con il personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e definizione del metodo di lavoro da seguire | 100% |



| | | | | | |
|---|-----------------------------|--|--|--|--|
| alla qualità della normazione e proposte migliorative delle leggi che disciplinano le funzioni dell'Assemblea legislativa (collegato all'obiettivo 1 Amministrazione) | | Individuazione ambiti materiali oggetto di semplificazione e di interventi puntuali in tema di qualità normativa | Formulazione proposte di modifica di testi di legge e/o abrogazione entro l'anno | Individuazione ambiti materiali oggetto di semplificazione e formulazione di proposte di modifica/abrogazione | |
| | | Ricognizione di leggi regionali e di eventuali altri atti normativi interni | Formulazione proposta di modifiche da apportare entro l'anno | Individuazione di leggi regionali e di eventuali altri atti normativi interni e formulazione di proposte di modifica | |
| | Dirigenti | | | | |
| Obiettivi ad interim Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo | Peso degli obiettivi | Indicatori | Target atteso per il 2022 | Risultati conseguiti | Livello di raggiungimento stimato |
| 1. Revisione atti normativi, con specifico riferimento alla legge di contabilità e bilancio (collegato all'obiettivo 1 dell'Amministrazione e all'obiettivo 2 del SG) | 50 | Modifiche alla legge di contabilità e bilancio Proposte presentate entro l'anno | Modifiche alla legge di contabilità e bilancio Proposte presentate entro l'anno | Valutazione dell'impatto della L.R. n. 13/2000, comprensiva di proposte | 100% |
| 2. Sviluppo misure del Piano triennale dell'informatica (collegato all'obiettivo 2 dell'Amministrazione e all'obiettivo 1 del SG) | 50 | Sviluppo sito web consiglio.regione.umbria.it | Sviluppo nuovo sito entro l'anno | Rifacimento del sito web consiglio.regione.umbria.it ultimato | 100% |
| | | Open data | Pubblicazione dati individuati su catalogo nazionale entro l'anno | Analisi dell'esito della prima ricognizione effettuata, organizzazione di un intervento formativo specifico per i responsabili di p.o., accreditamento dell'Assemblea legislativa sul portale dati regionale per la pubblicazione dei dati su catalogo nazionale | |
| | | Adesione a SPID | Pubblicazione servizio "Accesso agli atti" tramite SPID entro l'anno | Convenzione con Giunta regionale; svolgimento di tutte le attività preordinate all'attivazione del servizio di "Accesso Agli Atti" | |
| Obiettivi Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. | Peso degli obiettivi | Indicatori | Target atteso per il 2022 | Risultati conseguiti | Livello di raggiungimento stimato |
| 1. Gli organi di garanzia e la tutela dei consumatori nelle decisioni (collegato agli obiettivi 1 e 2) | 0 | Massimario annotato delle decisioni del Corecom Umbria triennio 2020-2022 | Redazione | Massimario redatto | 100% |
| | | Massimario decisioni Difensore civico anno | Redazione | Massimario redatto | |



| | | | | | |
|--|----|--|--|---|------|
| dell'Amministrazione) | | 2022 | | | |
| 2. Progetto Capire: il rafforzamento del dialogo tra legislativo ed esecutivo (<i>collegato all'obiettivo 1 dell'Amministrazione)</i> | 50 | Interventi formativi e seminari finalizzati al rafforzamento del dialogo tra tecnici dei Consigli e delle Giunte | Contributo alla realizzazione e partecipazione | Partecipazione ai webinar, collaborazione e partecipazione alle riunioni del Comitato tecnico e riunione del Comitato d'Indirizzo | 100% |
| | | Documento di intenti a firma congiunta per una stabile collaborazione tra Consigli e Giunte regionali | Proposta di documento | Predisposizione documento di intenti | |

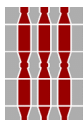
Con nota acquisita al protocollo n. 20230003230 del 9 maggio 2023, l'OIV ha formulato la proposta di valutazione del Dott. Juri Rosi, in qualità di Segretario generale e di Dirigente ad interim, per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi rispettivamente assegnati per l'anno 2022, in misura pari al 100%, come risultante dalle schede accluse, considerando le valutazioni degli items del comportamento organizzativo dirigenziale assorbite nella valutazione del comportamento del Segretario generale da parte dell'Ufficio di presidenza.

Ciò premesso e considerato, tenuto conto anche della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, con deliberazione n. 64 del 24 maggio 2023, l'Ufficio di presidenza ha proceduto alla valutazione del Segretario generale, confermando la proposta dell'OIV in merito al raggiungimento degli obiettivi del Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim, ed esprimendo un giudizio ottimo sui comportamenti del medesimo. Resta inteso che la valutazione dell'incarico ad interim svolto, come già ricordato, è ininfluente sulla retribuzione di risultato del Segretario generale.

Preso atto delle valutazioni effettuate dalla Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com e dal Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, per il personale rispettivamente assegnato, si rileva che, per l'anno 2022, tutti i responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e tutti gli altri dipendenti delle categorie professionali hanno conseguito prestazioni e risultati rientranti nella fascia più elevata di giudizio (punteggio superiore a 92/100), seppur con una differenziazione dei giudizi riportati.

La valutazione della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. è, invece, stata effettuata dal Segretario generale dopo aver acquisito elementi in merito alla valutazione del personale assegnato al Servizio per l'anno 2022, come previsto nel SMVP. Il Segretario generale ha confermato le percentuali di raggiungimento degli obiettivi stimate dalla Dirigente con relazione acquisita al protocollo n. 20230001496 del 27 febbraio 2022 e indicate nella tabella sopra riportata ed ha, altresì, effettuato una valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti dalla medesima Dirigente. All'esito della valutazione complessiva, che ha tenuto conto anche della valutazione della performance organizzativa da parte dell'OIV, si dà atto che la Dirigente, per l'anno 2022, ha raggiunto prestazioni e risultati rientranti nella fascia più alta di giudizio, in base alla classificazione delle prestazioni utilizzata nel SMVP.¹²

12 Si evidenzia che l'accordo sulla ripartizione del fondo della dirigenza per l'anno 2022, siglato il 12 dicembre 2022, stabilisce il compenso previsto per la retribuzione di risultato dei dirigenti, parametrato alla rispettiva retribuzione di posizione.



Si dà atto che, esperita la fase di valutazione finale di tutto il personale, le schede di valutazione sono state consegnate alla struttura dirigenziale preposta, al fine di provvedere alla verifica dell'esattezza formale e della conformità applicativa della procedura, nonché agli adempimenti preordinati all'attribuzione della retribuzione di risultato e della produttività collettiva da parte del Servizio competente, fermo restando quanto previsto in materia di contraddittorio e procedura di conciliazione e tutela giurisdizionale.

Resta inteso che la validazione della presente Relazione sulla performance da parte dell'OIV, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, costituisce presupposto inderogabile per l'accesso alla retribuzione correlata al risultato.