

XI LEGISLATURA

**ALLEGATO B**  
AL PROCESSO VERBALE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

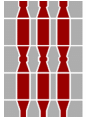
**DELIBERAZIONE N. 47 DELL'8 GIUGNO 2022**

**OGGETTO N. 05**                    **Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2021.**

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

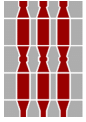
**Esaminata** la proposta di deliberazione ordinaria trasmessa dal Segretario generale, ai sensi del citato articolo 10 del Regolamento, allegata al presente atto;

**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 legg e D E L I B E R A**

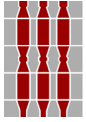
1. di approvare la Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2021 (Allegato "A" della proposta di deliberazione), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del decreto 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 della 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 alla 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);

**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;

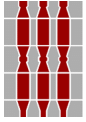
**Visto** il Regolamento di disciplina del funzionamento dell'Ufficio di Presidenza, della formazione e della adozione degli atti amministrativi di competenza del Presidente dell'Assemblea legislativa, dell'Ufficio di presidenza, del Segretario generale e dei dirigenti della Segreteria generale dell'Assemblea 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;

**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;

**Visto** il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 136 del 30 dicembre 2020;

**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);

**Vista** la deliberazione dell'Assemblea legislativa 14 dicembre 2021, n. 208, di approvazione del proprio Bilancio finanziario di previsione 2022-2023-2024;

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 23 dicembre 2021, n. 126, di approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Gestionale, a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa, per il triennio 2022-2023-2024;

**Visto** il provvedimento del Segretario generale n. 165 del 24 dicembre 2021, inerente gli adempimenti conseguenti all'approvazione da parte dell'Ufficio di presidenza del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Gestionale 2022-2023-2024;

**Vista** la legge regionale 30 dicembre 2021, n. 19 (Bilancio di previsione della Regione Umbria 2022-2023-2024);

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 38 del 7 aprile 2021 (Approvazione del Piano della performance e dell'aggiornamento del Piano di Azioni Positive dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per il triennio 2021-2023);

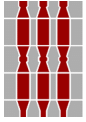
**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 40 del 14 aprile 2021 (Approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria: integrazione del Piano della performance per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 38 del 2021);

**Visto** il provvedimento del Segretario generale n. 46 del 20 aprile 2021 (Assegnazione ai dirigenti della Segreteria generale degli obiettivi per l'anno 2021);

**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 della dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 372 dell'11 maggio 2021, provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 380 del 12 maggio 2021 e provvedimento del Segretario generale n. 73 del 13 maggio 2021);

**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'O.I.V. 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'O.I.V., acquisita al protocollo n. 20220003432 del 17 maggio 2022;

**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 42 del 30 maggio 2022 (Valutazione del Segretario generale dell'Assemblea legislativa per l'anno 2021);

**Preso atto** della valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale dell'Assemblea legislativa (provvedimenti della dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 342 del 27 maggio 2022, provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 356 del 1° giugno 2022 e provvedimenti del Segretario generale nn. 69 e 70 del 1° giugno 2022);

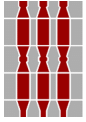
**Ritenuto** di procedere all'approvazione della Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2021;

**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'O.I.V. è condizione inderogabile per l'accesso alla retribuzione correlata al risultato;

**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**

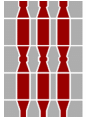
1. di approvare la Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2021 (Allegato "A"), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del decreto legislativo n. 33 del 2013, la 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 della 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 alla 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, 08 giugno 2022

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

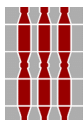
**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

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, 08 giugno 2022

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 2021**





## **Indice generale**

1. Introduzione.....	3
2. I principali risultati raggiunti.....	4
2.1. Miglioramento assistenza agli organi.....	4
2.2. Informatizzazione attività.....	4
2.3 Interventi finalizzati a valorizzare il ruolo degli organi di garanzia e la divulgazione delle funzioni e delle attività svolte.....	5
2.4 Messa a regime di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	5
2.5 Altro.....	6
3. Analisi di contesto e delle risorse.....	7
4. Descrizione modalità di svolgimento del ciclo della performance.....	12
5. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	15
6. Misurazione e valutazione della performance individuale.....	21



## **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 2021, la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa, intesa quale contributo apportato delle articolazioni della struttura organizzativa al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, è effettuata dall'O.I.V., e la Relazione sulla performance è approvata dall'Ufficio di presidenza e validata dallo stesso O.I.V. entro il 30 giugno di ogni anno.

La presente Relazione tiene conto:

- del Piano della performance 2021-2023 (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 38 del 7 aprile 2021) e degli atti di assegnazione degli obiettivi annuali alle figure professionali dell'Assemblea legislativa ad esso connessi (provvedimenti del Segretario generale n. 46 del 20 aprile 2021 e n. 73 del 13 maggio 2021, provvedimento della dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 372 dell'11 maggio 2021 e provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 380 del 12 maggio 2021);
- delle relazioni sul monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi e delle relazioni relative al conseguimento finale degli stessi, presentate dai dirigenti al Segretario generale (a loro volta elaborate anche sulla base delle relazioni dei responsabili di posizione organizzativa della struttura di rispettiva competenza);
- della relazione di monitoraggio e della relazione finale del Segretario generale per la valutazione dei risultati conseguiti nel corso del 2021, presentate all'O.I.V.;
- della proposta di valutazione del Segretario generale per l'anno 2021, formulata dall'O.I.V. (protocollo n. 20220003446 del 17 maggio 2022) e della relativa valutazione da parte dell'Ufficio di presidenza (deliberazione n. 42 del 30 maggio 2022);
- del report presentato dal Segretario generale all'O.I.V. in merito ai risultati conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2021 (protocollo n. 20220003281 dell'11 maggio 2022);
- della valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2021 formulata dall'O.I.V. (protocollo n. 20220003432 del 17 maggio 2022);
- delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti formulata dal Segretario generale e delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati dei titolari delle posizioni organizzative e del personale delle categorie professionali formulate dai rispettivi dirigenti, in particolare per quanto attiene alla componente degli obiettivi/risultati (provvedimento della dirigente del Servizio



Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 342 del 27 maggio 2022, provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 356 del 1° giugno 2022 e provvedimenti del Segretario generale nn. 69 e 70 del 1° giugno 2022);

- della Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2020, resa ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 (acquisita al protocollo n. 20220002999 del 2 maggio 2022).

## **2. I principali risultati raggiunti**

Nella valutazione dei risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa per l'anno 2021, 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. 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.

Si rileva che l'emergenza epidemiologica da Covid-19, anche nel corso del 2021, ha avuto dei riflessi sull'attività istituzionale dell'Assemblea legislativa, in particolare, sulle iniziative di educazione alla cittadinanza e sulle relazioni con gli utenti esterni, condizionate dalle misure di prevenzione del contagio.

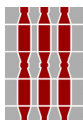
### 2.1. Miglioramento assistenza agli organi

Quanto al miglioramento dell'attività di assistenza agli organi, si rammenta che nel corso del 2020 è stato redatto il registro dei lavori d'Aula strutturato in ricerche, attività ed approfondimenti rilevanti, tramite annotazioni al Regolamento interno vigente. Nel corso del 2021 è proseguita la raccolta sistematica delle prassi e delle procedure operative concernenti, in particolare, l'attività delle Commissioni consiliari e dell'Aula. A tale fine, partendo dall'articolato del Regolamento interno, in corrispondenza delle singole norme prese in esame, sono stati segnalati i pareri resi, le note, le prassi e le principali problematiche riscontrate.

Inoltre, facendo seguito alla pianificazione ed avvio della sostituzione di molte apparecchiature di svolgimento delle riunioni degli organi avviata nel 2020, per quanto attiene la gestione delle riunioni degli organi istituzionali, nel corso del 2021 è stato installato nell'Aula consiliare il nuovo impianto di conference system Bosch Dicentis, con software MGBulé, per la gestione delle sedute. L'impianto è pienamente operativo dalla prima seduta dell'Assemblea legislativa di settembre 2021.

### 2.2. Informatizzazione attività

In riferimento all'informatizzazione delle attività relative al Progetto S.I.A.L. "Nuovo sistema informativo dell'Assemblea legislativa", facendo seguito alla relazione del gruppo di lavoro sullo stato di avanzamento delle attività e sulla pianificazione delle attività conseguenti, tra settembre e ottobre si sono tenuti vari incontri, dai quali sono scaturite alcune valutazioni relative alla conformità del software di Protocollo al CAD ed alle Linee guida Agid, ed è stato quindi necessario procedere rapidamente con il riuso di specifici software di protocollo e



documentale, idonei per le Assemblee legislative, individuati sulla piattaforma del riuso delle PA (Marketplace del riuso Developers Italia: sito internet AGID). Il riuso è stato realizzato per il tramite di apposito atto negoziale con il Consiglio regionale della Regione Puglia. Al contempo, è stato adottato il Manuale di gestione documentale, con deliberazione n. 117 del 2021, in vigore dal 1° gennaio 2022. Si rileva che nel 2021 è stato nominato il RTD (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 39 del 2021) e costituito l'Ufficio per la transizione al digitale. Sempre nel 2021 sono stati acquisiti nuovi programmi gestionali per la tenuta della contabilità e la gestione del personale, il quale ultimo include anche il fascicolo elettronico del personale, l'inoltro e gestione di richieste del personale (ferie, permessi, ecc.), dell'organigramma, degli obiettivi e valutazione performance. Infine, nel corso del 2021 è stato elaborato il Piano triennale dell'informatica dell'Ente, la cui implementazione rappresenta l'evoluzione costante delle misure individuate dallo stesso, da realizzare mediante costanti aggiornamenti.

### 2.3 Interventi finalizzati a valorizzare il ruolo degli organi di garanzia e la divulgazione delle funzioni e delle attività svolte

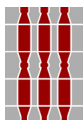
L'Amministrazione si è posta l'obiettivo di promuovere la conoscenza da parte dei cittadini dell'istituto della difesa civica, in modo chiaro e diretto. L'idea di inserire questo percorso all'interno del Piano di Comunicazione dell'Amministrazione ha avuto un primo input nel corso del 2021, seppur limitato dalla necessità di rispettare tutte le disposizioni per il contenimento della diffusione della pandemia. Il contributo fornito per il Piano di comunicazione è stato, dunque, finalizzato a valorizzare e a diffondere l'azione della difesa civica a livello territoriale. Sono stati organizzati incontri con Istituzioni, associazioni di volontariato, in forma singola e associata, e altri Istituti di garanzia della Regione, nonché incontri mirati a specifiche tematiche oltre a seminari di approfondimento. Le restrizioni dovute al contenimento della pandemia, pur non avendo permesso di organizzare incontri con le scuole, hanno comunque consentito di relazionarsi con i soggetti istituzionali del territorio regionale. Tutti questi momenti di incontro e approfondimento hanno portato alla costruzione di una rete di relazioni utili e reciprocamente importanti.

Per quanto riguarda l'attività del Co.Re.Com., si rileva che il personale ha preso parte ad incontri organizzati dall'Agcom e ad iniziative formative specifiche, che hanno portato alla redazione di un elaborato riguardante lo Switch-off e il passaggio al 5G, la cui ultima sezione è dedicata alle informazioni utili per gli utenti, con il calendario dello Switch-off, gli interventi per ricevere sulla nuova TV digitale, le agevolazioni previste per i cittadini, quali i bonus rottamazione e TV; su tale tematica il Co.Re.Com. Umbria, inoltre, ha inteso organizzare incontri con emittenti televisive locali.

Si sottolinea, altresì, l'attivazione dello sportello telefonico e fisico a supporto dell'utenza debole e lo svolgimento di incontri propedeutici tra AgCom e Co.Re.Com. per l'eventuale autorizzazione di un progetto comune di rete tra URP.

### 2.4 Messa a regime di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Non da ultimo, è da rilevare l'orientamento mostrato dall'Amministrazione verso l'introduzione di strumenti finalizzati ad accrescere il benessere organizzativo, anche mediante la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Dopo aver avviato la sperimentazione del lavoro agile ed aver prontamente e diffusamente applicato lo stesso in forma semplificata per far fronte all'emergenza da Covid-19, l'Assemblea legislativa, nel corso del 2021, ha portato a termine il passaggio al lavoro agile ordinario, mediante stipula degli accordi individuali di lavoro agile.

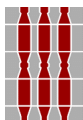


Con deliberazione n. 36 del 29 marzo 2021, l'Ufficio di presidenza ha approvato la modifica della Disciplina adottata con deliberazione n. 398/2018, stabilendo che il lavoro agile, ai sensi della stessa, fosse applicabile al decadere dello stato emergenziale e comunque al termine dell'attivazione del lavoro agile in modalità semplificata, determinato dalle norme pro tempore vigenti, previa sottoscrizione degli accordi individuali. Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 40 del 14 aprile 2021, inoltre, è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), ad integrazione del Piano della performance per il triennio 2021-2023, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 38 del 2021. Nel Piano si è tenuto conto, tra l'altro, delle risultanze del questionario per la valutazione dell'esperienza del lavoro agile (somministrato ai dipendenti nel gennaio 2021). Con provvedimento del Responsabile del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 281 del 12 aprile 2021 è stato approvato apposito avviso per la presentazione delle istanze dei dipendenti interessati alla stipula degli accordi individuali; tuttavia, in considerazione della sopravvenuta proroga dello stato emergenziale e del termine di attivazione del lavoro agile in modalità semplificata, con provvedimento n. 354 del 3 maggio 2021, il medesimo Responsabile ha disposto che il lavoro agile continuasse ad applicarsi in forma semplificata, a prescindere dalle istanze presentate. Successivamente, con deliberazione n. 88 del 7 settembre 2021, l'Ufficio di presidenza, tenuto conto delle misure adottate dall'Amministrazione finalizzate al contenimento dell'emergenza Covid-19 e della possibilità di assicurare una maggiore presenza in sede dei dipendenti, ha approvato un'ulteriore modifica della Disciplina del lavoro agile per il personale dell'Assemblea legislativa dell'Umbria. Con provvedimento n. 97 dell'8 settembre 2021, il Segretario generale ha disciplinato lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile in forma semplificata, durante la fase di transizione alla modalità ordinaria. Facendo seguito all'avviso approvato con provvedimento del Responsabile del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 660 del 16 settembre 2021, sono state raccolte ulteriori manifestazioni di interesse dei dipendenti, facendo salve quelle già presentate ad aprile, e sono stati stipulati gli accordi di lavoro agile con i dipendenti interessati entro il mese di novembre. Il lavoro agile in modalità ordinaria è consentito, attualmente, nel rispetto del contingente massimo di ore settimanali individuato dall'Ufficio di presidenza (9 ore riproporzionate in caso di part time) e secondo quanto stabilito nella programmazione periodica, alla totalità dei dipendenti che, svolgendo attività con esso compatibili, hanno manifestato il proprio interesse per tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

## **2.5 Altro**

Si rileva, infine, che nel corso del 2021:

- Nell'ambito del progetto Ca.Pi.Re., l'Amministrazione ha partecipato a webinar tematici, presentazione e condivisione di esperienze di valutazione e di buone prassi in specifici ambiti di intervento, tra cui le politiche di contrasto alla povertà e il sostegno alle famiglie in situazioni di bisogno.
- E' stato approvato il Regolamento per la disciplina delle procedure di accesso agli impieghi presso l'Assemblea legislativa della Regione Umbria (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 67 del 2021, modificata con deliberazione n. 115 del 2021) e, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 77 del 2021, sono state avviate le procedure concorsuali per il reclutamento di



nuovo personale, affiancate da interventi formativi di riqualificazione del personale già in dotazione.

- In materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati personali, oltre a quanto già sopra ricordato, sono stati posti in essere vari interventi, quali l'adozione di cronoprogrammi privacy e report periodici, l'aggiornamento delle annotazioni al registro del trattamenti dei dati, l'elaborazione della procedura per la tenuta e la conservazione del registro di acconutability e la prosecuzione dell'analisi qualitativa del rischio nell'ambito dell'attività della rete dei referenti.

### **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 Regione<sup>1</sup>. 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.

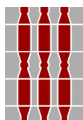
Si rammenta, inoltre, l'esistenza di un ufficio stampa, nel quale, per tutto il 2021, ha operato personale inquadrato con contratto giornalistico.<sup>2</sup>

La struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 1° aprile 2016 (Nuova struttura organizzativa della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa), così come modificata con deliberazioni n.ri 198, 214, 267 e 288 del 2017, n. 393 del 2018 e n. 31 del 26 marzo 2019, alla data del 1° gennaio 2021 prevedeva le seguenti posizioni dirigenziali:

- Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei;
- Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti;
- Servizio Risorse e Sistema informativo;

<sup>1</sup> Si rammenta è attualmente in corso l'XI legislatura.

<sup>2</sup> Con provvedimento del Segretario generale n. 54 del 28 aprile 2022 - in applicazione dell'Accordo sottoscritto tra ARAN, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e FNSI per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione sottoscritto in data 7 aprile 2022 - è stato disposto il reinquadramento dei dipendenti di ruolo dell'Ufficio stampa, ai quali si applicava il contratto di lavoro giornalistico, in categoria D - posizione economica D7 del CCNL Funzioni locali, con profilo professionale di Istruttore direttivo giornalista pubblico, a decorrere dal 1° maggio 2022.



- Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione<sup>3</sup>.

Si rileva che, alla data del 1° gennaio 2021, il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa è pari a n. 89 unità di personale, di cui n. 3 dirigenti, n. 39 dipendenti di categoria D, n. 25 dipendenti di categoria C e n. 22 dipendenti di categoria B, oltre a n. 5 giornalisti.<sup>4</sup>

Si riporta, di seguito, la distribuzione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, alla medesima data:

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	1	1	0	0	0	0	1	1
Posizione economica D7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	4
Posizione economica D6	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	4	0	1	1	1	0	0	3	9
Posizione economica D5	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3	4
Posizione economica D4	0	0	0	0	0	1	0	3	1	2	0	1	0	1	0	0	0	0	1	8
Posizione economica D3	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4
Posizione economica D1	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	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3	4
Posizione economica C5	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	1	1	0	0	0	1	0	0	4	4
Posizione economica C4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3
Posizione economica C2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Posizione economica C1	0	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
Posizione economica B8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	6	0
B7 profili accesso B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B6 profili accesso B1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B5 profili accesso B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B4 profili accesso B3	0	0	1	0	0	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	2	0	0	0	0	2	3
GIORNALISTI	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5	0
Totale	0	1	2	2	3	5	10	11	7	10	5	12	9	12	2	3	0	0	38	56
Totale % ripartito per genere	0	1,7857	5,26	3,5714	7,89	8,93	26,32	19,64	18,42	17,86	13,16	21,43	23,68	21,43	5,26	5,36	0	0	100	100
Totale % sul tot complessivo (n. 94 dipendenti)	0	1,06	2,13	2,13	3,19	5,32	10,64	11,70	7,45	10,64	5,32	12,77	9,57	12,77	2,13	3,19	0	0	40,43	59,57

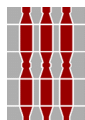
3 Nella deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 2016 veniva, altresì, confermata la posizione dirigenziale Dirigente professionale Organizzazione (vacante), istituita con precedente deliberazione n. 185 del 2011.

Si precisa che, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 137 del 30 dicembre 2020, sono stati prorogati fino al 31 gennaio 2021 gli incarichi dirigenziali di responsabile del Servizio Risorse e Sistema informativo e del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione.

Con la medesima deliberazione sono stati, altresì, prorogati fino al 31 gennaio 2021 l'incarico dirigenziale ad interim del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti (cfr. deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 68 del 12 settembre 2019, prorogato con deliberazione n. 53 del 30 marzo 2020, n. 96 del 24 agosto 2020 e n. 110 del 30 settembre 2020), al Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo, e l'incarico dirigenziale ad interim del Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei (cfr. deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 57 del 27 giugno 2019, prorogato con deliberazione n. 54 del 30 marzo 2020, n. 95 del 24 agosto 2020 e n. 109 del 30 settembre 2020) all'attuale Segretario generale dell'Assemblea legislativa.

4 Il personale dell'Assemblea legislativa appartiene ad un ruolo distinto da quello della Giunta regionale e la relativa dotazione organica è stabilita dall'Ufficio di presidenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, lettera b) della legge regionale n. 21 del 2007. Si precisa che, alla data del 1° gennaio 2021, n. 1 unità di personale di categoria C è assegnata al Presidente dell'Assemblea, n. 1 unità di personale di categoria D è in posizione di comando presso altra amministrazione e n. 1 di personale dirigenziale è in aspettativa (ai fini dello svolgimento dell'incarico di Segretario generale dell'Assemblea legislativa, conferito con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 95 del 6 dicembre 2019).





La distribuzione del personale non dirigenziale<sup>5</sup>, per titolo di studio e genere, al 1° gennaio 2021, è la seguente:

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	3,29	1	1,09	4	4,39
Diploma di scuola superiore	18	19,78	19	20,87	37	40,65
Laurea (breve o triennale)	0	0	8	8,79	8	8,79
Diploma di laurea, laurea specialistica o magistrale	15	16,48	27	29,67	42	46,15
Totale personale non dirigenziale	36	39,56	55	60,43	91	100

Per quanto attiene al livello di istruzione del personale, si evidenzia 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.

La maggioranza dei dipendenti di categoria B e C è, invece, in possesso di diploma di scuola media superiore.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 6 del 20 gennaio 2021 (Ulteriore modifica dell'assetto di livello dirigenziale della Segreteria generale dell'Assemblea legislativa) è stato approvato un nuovo assetto organizzativo di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa, decorrente dal 1° febbraio 2021.

In particolare:

- sono stati soppressi il Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei e il Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti;
- è stata modificata la denominazione del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione in Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. ed è stata approvata una nuova declaratoria delle competenze del Servizio.
- è stata approvata una nuova declaratoria delle competenze del Servizio Risorse e Sistema informativo.<sup>6</sup>

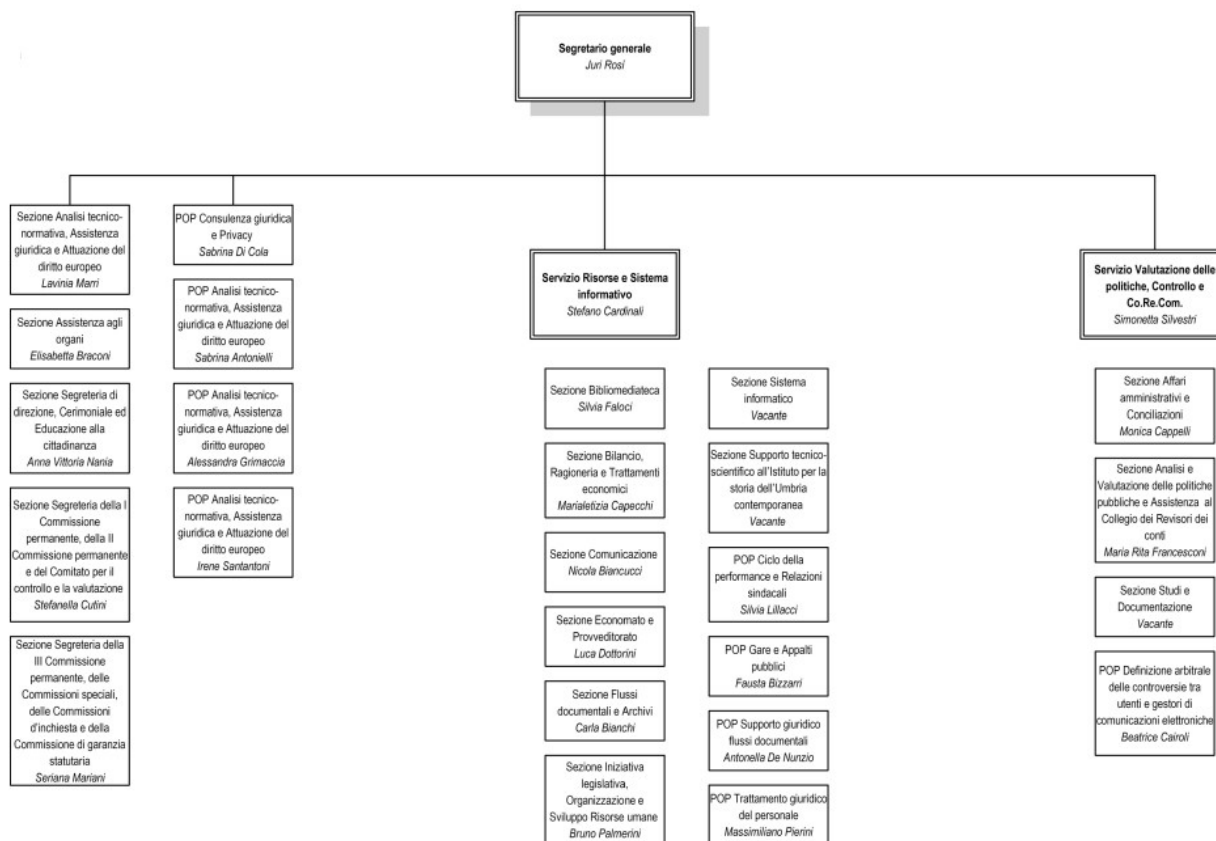
Con provvedimento del Segretario generale n. 6 del 20 gennaio 2021 sono stati posti in essere interventi organizzativi sull'assetto di livello non dirigenziale, conseguenti all'approvazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 6 del 20 gennaio 2021, decorrenti dal 1° febbraio 2021.

Nella distribuzione delle competenze, varie posizioni organizzative sono state direttamente poste alle dipendenze del Segretario generale.

Di seguito si riporta l'organigramma dell'Assemblea legislativa, alla data del 1° febbraio 2021:

5 Tutti i dirigenti sono in possesso di laurea (breve o diploma di laurea).

6 Si precisa che gli incarichi dirigenziali relativi alla struttura organizzativa decorrente dal 1° febbraio 2021 sono stati conferiti con deliberazioni dell'Ufficio di presidenza n. 10 e n. 11 della medesima data.

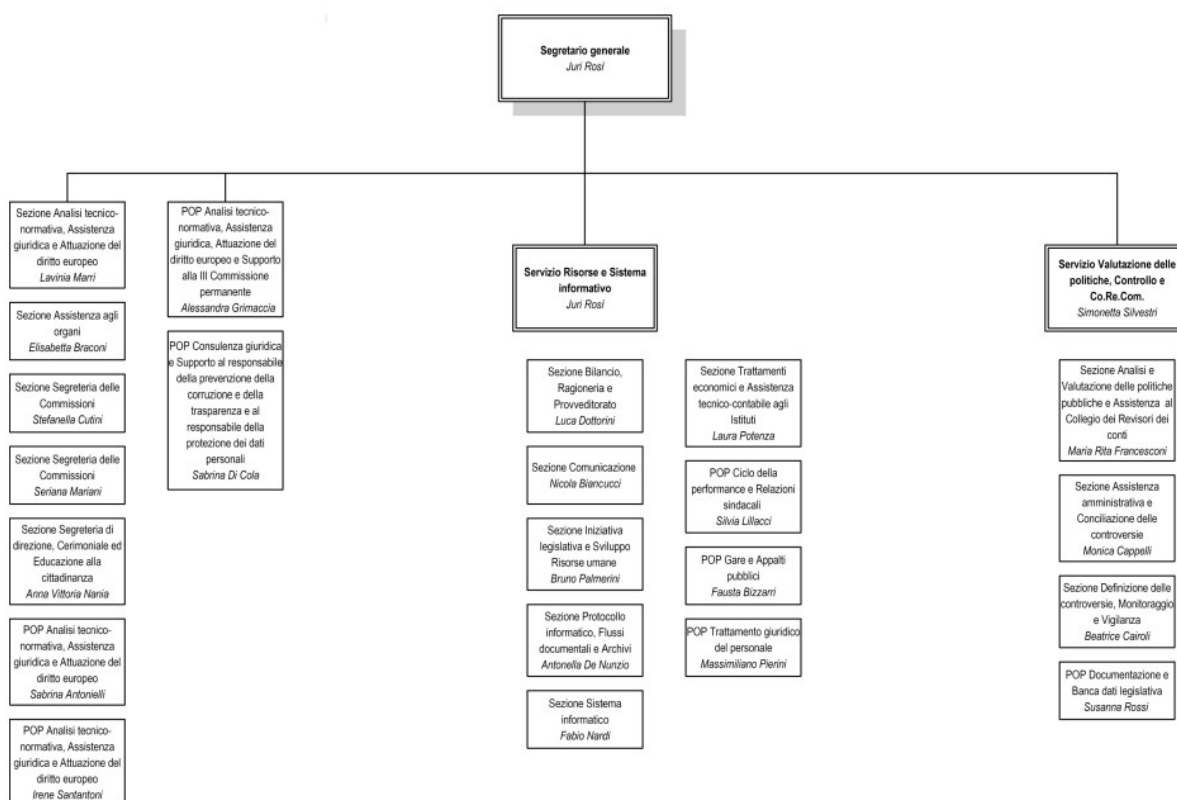


Successivamente, le competenze della Sezione Sistema informatico sono state modificate con provvedimento del Segretario generale n. 24 dell'11 marzo 2021 e, con provvedimento n. 26 del 15 marzo 2021, è stata indetta la procedura preordinata al conferimento del relativo incarico. Le altre posizioni organizzative sono state soppresse con provvedimento del Segretario generale n. 27 del 24 marzo 2021, a decorrere dal 1° maggio 2021, e contestualmente sono state istituite le nuove posizioni organizzative di livello non dirigenziale (provvedimenti del Segretario generale nn. 28, 29 e 30 del 25 marzo 2021). Con provvedimento del Segretario generale n. 32 del 26 marzo 2021, inoltre, è stata avviata la procedura che ha condotto al conferimento dei relativi incarichi, decorrenti dal 1° maggio 2021. Facendo seguito alla sopra citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 114 del 2021, che ha modificato le competenze del Servizio Risorse e Sistema informativo, con provvedimento del Segretario generale n. 137 del 1° dicembre 2021 sono state soppresse alcune posizioni organizzative di livello non dirigenziale e, con provvedimenti del Segretario generale n. 139 e n. 140 del 2 dicembre 2021, sono state istituite nuove posizioni in luogo di quelle soppresse, per la cui copertura è stato indetta un'apposita selezione con provvedimento n. 143 del 3 dicembre 2021.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> I relativi incarichi decorrono dal 1° gennaio 2022.



All'esito delle modifiche apportate alla struttura organizzativa nel corso del 2021, l'organigramma alla data del 1° gennaio 2022 è il seguente:

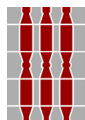


Si dà atto che, alla data del 1° gennaio 2022, il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa è pari a n. 81 unità di personale, di cui n. 2 dirigenti<sup>8</sup>, n. 35 dipendenti di categoria D, n. 23 dipendenti di categoria C e n. 21 dipendenti di categoria B, oltre a n. 4 giornalisti<sup>9</sup>.

Per quanto attiene alle risorse finanziarie a disposizione della struttura, si riportano di seguito le risorse stimate dal Piano della performance, approvato con deliberazione n. 38 del 2021, relative al Bilancio di previsione 2021-2022-2023:

<sup>8</sup> Si evidenzia che n. 1 dirigente è stato collocato a riposo dal 1° gennaio 2022 e n. 1 dirigente è in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Segretario generale.

<sup>9</sup> Nel corso del 2021 sono cessati complessivamente n. 9 dipendenti.



deliberazione dell'Assemblea legislativa 23 febbraio 2021, n. 113, di approvazione del proprio Bilancio finanziario di previsione 2021-2022-2023		
<b>ENTRATE – RISORSE FINANZIARIE (titolo 2 – titolo 3)</b>		
<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>
<b>18.503.185,51</b>	<b>18.351.037,27</b>	<b>18.330.297,45</b>
<b>USCITE - SPESE PERSONALE</b>		
<b>6.279.754,75</b>	<b>6.388.259,51</b>	<b>6.260.216,70</b>

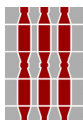
Si precisa che:

- con deliberazione n. 23 dell'8 marzo 2021, l'Ufficio di presidenza ha approvato il Documento tecnico di accompagnamento e il Bilancio gestionale a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale per il triennio 2021-2022-2023;
- con provvedimento n. 25 del 12 marzo 2021, il Segretario generale ha assegnato il Bilancio finanziario gestionale dell'Assemblea legislativa, per gli anni 2021-2022-2023, ai sensi del vigente Regolamento interno di contabilità, sulla base delle rispettive competenze, ai dirigenti assembleari;
- con deliberazione dell'Assemblea legislativa 27 luglio 2021, n. 165 è stato approvato l'assestamento del bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa per gli anni 2021-2022-2023);
- con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 79 del 29 luglio ha approvato il Documento Tecnico di Accompagnamento e il Bilancio Gestionale, a seguito dell'assestamento del bilancio di previsione.
- con provvedimento n. 85 del 29 luglio 2021, il Segretario generale ha provveduto all'assegnazione dei capitoli del bilancio gestionale per il triennio 2021-2022-2023, a seguito della deliberazione di approvazione dell'assestamento.

#### **4. Descrizione modalità di svolgimento del ciclo della performance**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Assemblea legislativa è stato aggiornato, come sopra ricordato, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 136 del 30 dicembre 2020, applicabile dall'esercizio 2021.

In base al SMVP applicabile per l'esercizio 2021, 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.<sup>10</sup>

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.

Con deliberazione 1° febbraio 2021 n. 15 (Ciclo della performance 2021-2023 - Fase di programmazione: determinazioni), nelle more dell'adozione del bilancio di previsione e del bilancio gestionale e della completa definizione del nuovo assetto organizzativo, l'Ufficio di presidenza ha rinviato l'adozione del Piano della performance 2021-2023 all'approvazione dei documenti ad esso propedeutici. Il Piano della Performance 2021-2023, con l'individuazione degli obiettivi 2021, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione 7 aprile 2021 n. 38, unitamente all'allegato aggiornamento del Piano di azioni positive, ed è stato successivamente integrato con deliberazione n. 40 del 14 aprile 2021, di approvazione del POLA.

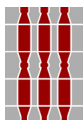
Seguendo l'iter delineato nel Sistema, con la sopra citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 38 del 2021, contestualmente all'adozione del Piano della performance per il triennio 2021-2023, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente per l'anno 2021 e gli obiettivi del Segretario generale.

In considerazione degli obiettivi già individuati nel Piano della performance, con provvedimento n. 46 del 20 aprile 2021, il Segretario generale ha assegnato ai dirigenti, in coerenza con il Regolamento di organizzazione dell'Assemblea legislativa, gli obiettivi da perseguire per l'anno 2021; 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. 73 del 13 maggio 2021, provvedimento della dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 372 dell'11 maggio 2021 e provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 380 del 12 maggio 2021.

Come concordato con l'OIV, nel corso dell'anno, è stato effettuato un unico monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi a fine luglio.

I report finali di valutazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2021 da parte dei dirigenti sono stati acquisiti al protocollo 20220000749 del 31 gennaio 2022 e protocollo n. 20220001445 del 15 marzo 2022. Il Segretario generale, infine, ha inoltrato il proprio report all'OIV con nota protocollo n. 20220002842 del 26 aprile 2022.

<sup>10</sup> Il vigente CCID, sottoscritto il 30 dicembre 2019, 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 2021, sottoscritto il 15 dicembre 2021, quale revisione dell'accordo già siglato il 30 dicembre 2020, ripartisce così le risorse destinate alla produttività: 10% performance organizzativa e 90% performance individuale.



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

L'incarico conferito all'attuale Segretario generale per l'anno 2021, con deliberazione n. 95 del 6 dicembre 2019, è stato prorogato con deliberazione n. 103 dell'8 novembre 2021 fino al termine della XI legislatura. Il Segretario generale ha ricoperto, altresì, fino al 31 gennaio 2021, l'incarico di Dirigente ad interim del Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei conferito, ai sensi dell'articolo 23, comma 4-bis del vigente Regolamento di organizzazione, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 57 del 27 giugno 2019, e prorogato, con deliberazioni n. 54, n. 95, n. 109 e n. 137 del 2020.

Fino al 31 gennaio 2021 sono stati prorogati gli incarichi dirigenziali già in essere; facendo seguito a quanto disposto con DUP n. 6/2021, dal 1° febbraio 2021 sono stati conferiti l'incarico di dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. e l'incarico di dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo (successivamente prorogato fino al termine dell'anno).

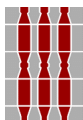
A partire dall'esercizio 2021, in applicazione del Sistema aggiornato con deliberazione n. 136 del 2020, la valutazione della performance organizzativa, effettuata dall'OIV, incide direttamente sulla valutazione complessiva di dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, nonché, all'esito del 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 dei dirigenti è effettuata dal Segretario generale.

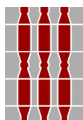
La valutazione del resto del personale è effettuata dal rispettivo dirigente o dal Segretario generale per il personale direttamente assegnato.

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

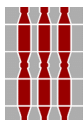
Ciò premesso e considerato, si riportano, di seguito, i principali risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa nel suo complesso (come risultanti da report trasmesso all'OIV con nota protocollo n. 20220003281 dell'11 maggio 2022).

Assemblea legislativa			
Obiettivi	Indicatori associati	Valore atteso/ target anno 2021	Attività svolte e risultati conseguiti
<b>1. Continuo miglioramento della qualità dell'assistenza agli organi interni</b>	Interventi connessi alle attività finalizzate al perseguimento dell'obiettivo: documenti di analisi ed eventuale revisione degli strumenti regolamentari	Analisi e avvio revisione regolamentazioni	- Valutazione, ai fini della loro conferma o revisione, di numerosi regolamenti dell'Amministrazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regolamento che disciplina la concessione del patrocinio;</li> <li>- Regolamento per l'accesso alla sede ed uso delle sale;</li> <li>- Uso e riproduzione del Gonfalone della Regione;</li> <li>- 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 (una parziale modifica del regolamento è stata adottata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61 del 2021, fermo restando che ulteriori proposte di modifica sono state elaborate nel corso dell'anno);</li> <li>- Regolamento delle spese di rappresentanza;</li> <li>- Partecipazione dell'Assemblea ad eventi luttuosi (da abrogare);</li> <li>- Concessione di medaglie ricordo (da abrogare);</li> <li>- Regolamento di disciplina dell'OIV (il regolamento di che trattasi è stato</li> </ul>



			approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 97 del 2021).
	Soddisfazione delle richieste degli organi assembleari	Tempestività e piena rispondenza alle richieste pervenute	<ul style="list-style-type: none"><li>- Prosecuzione della raccolta sistematica delle prassi e delle procedure operative concernenti l'attività in particolare delle Commissioni consiliari e dell'Aula avviata nel 2020.</li><li>- Valutazione di impatto legge regionale n. 23 del 2003 "Edilizia residenziale e sociale": definizione quadro conoscitivo sullo stato di attuazione della legge; strutturazione base di dati relativi agli interventi realizzati nel corso degli ultimi anni; individuazione di una batteria di indicatori di monitorare ai fini della valutazione ex post alla luce delle modifiche normative in corso di approvazione; raccolta dati relativi alla consistenza del patrimonio di edilizia residenziale; raccolta dati relativi alle graduatorie risultanti dai bandi comunali per l'accesso agli alloggi di edilizia residenziale e sociale e relativo aggiornamento; definizione di indicatori di monitoraggio per la valutazione ex post della legge, alla luce delle modifiche normative in corso di approvazione da parte dell'Assemblea legislativa.</li><li>- Partecipazione a webinar tematici, presentazione e condivisione di esperienze di valutazione e di buone prassi in alcuni ambiti di intervento, tra cui le politiche di contrasto alla povertà e il sostegno alle famiglie in situazioni di bisogno nell'ambito del progetto Ca.Pi.Re.; nell'ambito dell'approfondimento del "fattore famiglia", si pongono l'atto n. 409 e l'Atto n. 584, due proposte di legge di iniziativa consiliare, presentate alla fine dell'anno 2020, all'esame della III° Commissione consiliare permanente.</li></ul>
<b><u>2. Sviluppare gli strumenti di partecipazione e la trasparenza dell'azione amministrativa</u></b>	Proposte di piani di comunicazione	Proposte presentate	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formulazione di una proposta di integrazione del Piano di comunicazione 2020 con attività di comunicazione interna e organizzativa volte a gestire la transizione ai nuovi sistemi informativi dell'Assemblea legislativa e a migliorare i rapporti di lavoro anche in fase di emergenza Covid19 e nel ricorso al lavoro agile.</li><li>- Predisposizione bozza di Piano di comunicazione per la difesa civica regionale, al fine di valorizzare e a diffondere la conoscenza della difesa civica a livello territoriale, attualmente garantita dall'aggiornamento della pagina web e da comunicati stampa e relazioni annuali dell'attività del Difensore civico, in conformità a quanto disposto dal comma 2, dell'art. 7 della legge regionale n. 30/2007;</li><li>- Organizzazione di incontri con soggetti del settore no profit, organizzati al fine di diffondere la conoscenza del servizio della Difesa civica.</li><li>- Incontri con emittenti televisive locali aventi per oggetto "Passaggio al 5G ed effetti sul sistema radiotelevisivo locale e partecipazione incontri con Agcom e formazione Agcom sulla riforma dei servizi media audiovisivi, piattaforme digitali, contenuti, cambiamenti tecnologici e avvento 5G.</li><li>- Partecipazione a incontri Tavolo "Consulta</li></ul>





			<p>Regionale Telecomunicazioni e revisione della legge regionale n. 31 del 2013</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Redazione elaborato riguardante lo Switch-off e il passaggio al 5G (l'ultima sezione del lavoro è dedicata alle informazioni utili per gli utenti, con informazioni riguardanti il calendario dello Switch-off, gli interventi per ricevere sulla nuova TV digitale, le misure previste di agevolazioni per i cittadini, quali i Bonus rottamazione e TV ed altre agevolazioni); su tale tematica il CORECOM Umbria ha inteso organizzare incontri con emittenti televisive locali.</li><li>- Attivazione dello sportello telefonico e fisico a supporto dell'utenza debole e incontri propedeutici tra AgCom e Co.re.Com. per l'eventuale autorizzazione di un progetto comune di rete tra URP.</li></ul>
Attuazione delle misure del PTPC	Messa in atto delle misure di prevenzione previste e proposta di misure alternative per le misure parzialmente inattuate		<ul style="list-style-type: none"><li>- Mappatura dei processi individuati dalla rete dei referenti per l'anno 2021:<ol style="list-style-type: none"><li>1) Accesso civico</li><li>2) Accesso documentale</li><li>3) Accesso dei consiglieri regionali</li><li>4) Collocamento in aspettativa del personale</li><li>5) Congedi ordinari e congedi parentali</li><li>6) Organizzazione e gestione del personale</li><li>7) Trattamento economico accessorio - incentivazione performance</li><li>8) Selezione del contraente</li></ol></li><li>- Monitoraggio periodico relativo all'attuazione delle misure specifiche previste nel PTPC.</li><li>- Formulazione di proposte ai fini dell'adozione della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza di cui al comma 1 bis dell'art. 3 ter della l.r. 11/1995, introdotto con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 120 del 2 marzo 2021, relative ai controlli preventivi e successivi sugli atti di nomina e designazione di cui alla l.r. 11/1995 e del procedimento di accertamento delle violazioni al d.lgs. 39/2013.</li></ul>
Assolvimento obblighi previsti in materia di trasparenza	Rispetto della normativa e individuazione percentuale dell'eventuale scostamento		<ul style="list-style-type: none"><li>- Individuazione, per ciascuna articolazione della struttura organizzativa (Servizi e Segreteria generale) dei referenti per gli obblighi di pubblicazione, nonché dei referenti per gli obblighi di pubblicazione e delle pubblicazioni da effettuare per finalità diverse da quelle di cui al decreto legislativo n. 33/2013.</li><li>- Adozione circolare del Segretario generale n. 6 del 2021, recante: "Pubblicazione delle deliberazioni dell'Ufficio di presidenza ai sensi dell'art.7, comma 2 del regolamento interno dell'Assemblea legislativa – Istruzioni operative agli uffici", avente ad oggetto la pubblicazione di tutte le deliberazioni dell'Ufficio di presidenza, a prescindere dalla materia trattata, prevista dall'art.7, comma 2 del regolamento interno, che integra un ampliamento del livello di trasparenza dell'Assemblea legislativa ai sensi dell'art. 7 bis, comma 3 del decreto legislativo n.33 del 2013.</li></ul>
Attuazione misure a tutela dei dati personali	Attuazione progressiva delle misure di adeguamento individuate		<ul style="list-style-type: none"><li>- Adozione cronoprogramma Privacy e report periodici.</li><li>- Registro dei trattamenti dei dati: dati raccolti e raccolta osservazioni della rete dei referenti privacy, prima dell'approvazione; annotazioni</li></ul>



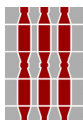
			<p>aggiornate al 15.11.2021, approvate con provvedimento del SG del 3 dicembre 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Registro di accountability: elaborazione procedura per tenuta e conservazione del registro, oggetto di successivi aggiornamenti.</li><li>- Costituzione dell'Ufficio per la Transizione Digitale -UTD- ai sensi dell'art.17 del Codice dell'Amministrazione Digitale, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 56 del 2021.</li><li>- Approvazione del Regolamento per la disciplina dell'installazione e dell'utilizzo degli impianti di videosorveglianza interna dell'Assemblea legislativa con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 104 del 2021.</li></ul>
<p><b>3. Perseguire lo sviluppo di una nuova cultura organizzativa:</b></p>	<p>Digitalizzazione progressiva dei processi e dei procedimenti</p>	<p>Grado di digitalizzazione maggiore rispetto al 2020, a partire dalla rilevazione dello stato nell'anno indicato</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nomina del Responsabile per la transizione digitale -RTD- ai sensi dell'art.17 del Codice dell'Amministrazione Digitale, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 39 del 2021.</li><li>- Analisi ed attività preordinate all'adozione del Piano triennale dell'informatica: ricognizione dello stato di adeguatezza dell'amministrazione consiliare alle normative vigenti, individuazione delle azioni e delle risorse necessarie e analisi e attività preordinate alla redazione e implementazione del Piano triennale dell'informatica, mediante evoluzione costante delle misure individuate, da realizzare nel corso del 2022.</li><li>- Analisi della relazione del gruppo di progetto del Sial, contenente la proposta di pianificazione delle attività conseguenti alla fase di formazione del personale e valutazioni relative alla conformità dei prodotti sviluppati nell'ambito del rispetto alle Linee guida Agid ed individuazione di criticità emergenti.</li><li>- Analisi dei fabbisogni informatici e comparazione delle soluzioni ex art. 68 del CAD al fine della scelta di soluzioni conformi alle esigenze dell'Assemblea legislativa per protocollo informatico e sistema documentale, con conseguente richiesta di acquisizione in riuso di DIDOC, software di gestione documentale sviluppato dalla Regione Puglia e successiva configurazione dello stesso entro l'anno, al fine del relativo utilizzo a partire da gennaio 2022.</li><li>- Adozione del Manuale di gestione documentale, con deliberazione n. 117 del 2021, in vigore dal 1° gennaio 2022.</li><li>- Installazione nell'aula consiliare del nuovo impianto di conference system Bosch Dicontis con software MGBulé, di Cedat85, per la gestione delle sedute (l'impianto è pienamente operativo dalla prima seduta dell'Assemblea legislativa del mese di settembre 2021).</li><li>- Migrazione dei servizi in cloud mediante: consolidamento della piattaforma di collaborazione Cisco Webex, attivata nel 2020 durante l'emergenza della prima ondata di Covid19, attraverso l'aggiunta di licenze per la gestione di eventi, formazione e supporto remoto</li></ul>



			<p>in cloud; avvio migrazione del servizio di posta elettronica in Cloud – attivazione di Google Workspace tramite affidamento in-house a “Punto Zero S.c.ar.l.” (completa realizzazione nel corso del 2022); nuova piattaforma di gestione contabilità e personale in modalità Saas (in esercizio dal 1 Gennaio 2022); analisi dello spostamento di parte della server farm su cloud e richiesta di un’offerta economica per il servizio ad Applico; analisi e valutazione del servizio backup in cloud, nell’ambito della convenzione Consip SPC Cloud; consolidamento del servizio N-able per poter fornire supporto remoto agli utenti in lavoro agile.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Adozione circolare del Segretario generale n. 5 del 2021, recante: “Modalità di sottoscrizione e di presentazione di richieste ed istanze agli uffici dell’Assemblea legislativa – Istruzioni per l’utenza da inserire nella modulistica utilizzata dagli uffici”, finalizzata ad uniformare e standardizzare le attività degli uffici nel perseguimento dell’obiettivo di aumentare il grado di digitalizzazione dei processi e dei procedimenti dell’Assemblea legislativa.</li><li>- Messa a punto modulistica per la razionalizzazione delle procedure e la standardizzazione delle decisioni del Difensore civico (modulo di richiesta di riesame della determinazione di rifiuto, di differimento o limitazione dell’accesso civico, ai sensi dell’art. 5 decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i. e modulo di richiesta di riesame del diniego espresso o tacito o di differimento dell’accesso agli atti, ai sensi dell’art. 25 della legge n. 241/1990, redatti in considerazione delle vigenti disposizioni sulla privacy, e questionario di gradimento); predisposizione flusso documentale propedeutico alla digitalizzazione del fascicolo istanze</li></ul>
	Monitoraggio dell’impatto sul benessere organizzativo delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previste nel PAP, con particolare riferimento al lavoro agile e ad altri strumenti di flessibilità	Adozione delle misure previste, avvio messa a regime del lavoro agile e di altre misure di conciliazione dei tempi e indagini del relativo impatto	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adozione del POLA con deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 40 del 2021 (ad integrazione del Piano della performance adottato con deliberazione n. 38)</li><li>- Definizione della modifica della Disciplina del lavoro agile, approvata dall’Ufficio di presidenza con deliberazioni dell’Ufficio di presidenza n. 36 e n. 88 del 2021, previo coinvolgimento delle OO.SS. e del CUG.</li><li>- Gestione della fase di transizione dal lavoro agile in forma semplificata al lavoro agile ordinario, in ottemperanza alle vigenti disposizioni (cfr. provvedimenti del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 281, n. 354 e n. 660 del 2021 e provvedimento del Segretario generale n. 97 del 2021) e stipula degli accordi individuali di lavoro agile.</li><li>- Deroga temporanea al contingente massimo di ore di lavoro agile consentite, disposta con provvedimento del Segretario generale n. 171 del 2021, in conseguenza dell’evoluzione epidemiologica da Covid-19.</li><li>- Contatti intercorsi con l’Università degli Studi di Perugia, ai fini di una possibile collaborazione concernente la realizzazione di un’indagine di</li></ul>



			<p>impatto del lavoro agile.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Proroga dell'ampliamento delle fasce di flessibilità oraria consentite (determinato a seguito del confronto sindacale del 3 novembre 2020), in conseguenza della proroga dello stato di emergenza.</li></ul>
	Piano dei fabbisogni di personale	Adozione piano	<ul style="list-style-type: none"><li>- Approvazione del Regolamento per la disciplina delle procedure di accesso agli impieghi presso l'Assemblea legislativa della Regione Umbria, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 67 del 2021, come modificato con deliberazione n. 115 del 2021, e del disciplinare dei compensi delle Commissioni, con deliberazione n. 111 del 2021.</li><li>- Adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 77 del 2021.</li><li>- Avvio procedura concorsuale riservata di stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, per n. 2 unità di personale di categoria D - posizione economica D1 - con profilo professionale di Istruttore direttivo per la comunicazione (provvedimento del Segretario generale n. 100 del 2021), facente seguito al percorso avviato nel rispetto delle relazioni sindacali con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 41 del 2021.</li><li>- Elaborazione di una proposta di revisione dei tempi e metodi attualmente utilizzati per impostare le sessioni di programmazione, in un'ottica di migliore organizzazione delle fasi di lavoro e di maggiore integrazione, parallela all'avvio analisi delle nuove disposizioni normative, in particolare l'art. 6 del D.L. 80/2021, che prevede l'adozione del Piao.</li></ul>
	Formazione del personale funzionale alla riqualificazione professionale	Analisi dei fabbisogni e adozione piano	<ul style="list-style-type: none"><li>- Approvazione del Piano di formazione del personale per l'anno 2021 con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 87 del 2021, previa analisi dei fabbisogni formativi rivolta al personale dirigente e non dirigente (si segnalano, tra l'altro, le giornate formative in materia di anticorruzione e trasparenza, una dedicata al personale dirigente, giornalistico e di categoria D, una al resto del personale)</li><li>- Richiesta di adesione dell'Assemblea legislativa al Consorzio "Scuola Umbra di amministrazione pubblica", ai sensi della legge regionale 23 dicembre 2008, n. 24 (Costituzione del Consorzio "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica") e dello Statuto consortile, approvata con deliberazione n. 110 del 2021, per la formazione extra piano.</li><li>- Partecipazione di componenti del CUG al percorso formativo della Consigliera di parità "La P.A. e il Codice delle Pari Opportunità: strumenti, obblighi, responsabilità nella lotta alle discriminazioni e per la promozione del benessere lavorativo".</li><li>- Partecipazione del personale di supporto al Co.Re.Com. a webinar di formazione organizzati da Agcom e dalla fondazione Ugo Bordoni sui seguenti temi: "Il punto sullo swich off".</li></ul>



			attuazione della road map nell'ambito del piano delle frequenze", "La transizione dalla tv digitale al dvb-t2 : La pianificazione delle frequenze per lo sviluppo della radio"; " 5G e reti locali": alcune riflessioni dal punto di vista tecnico, giuridico ed economico" e Webnair organizzato dall'università Bocconi: "5G e reti locali: riflessione dal punto di vista economico".
--	--	--	--

In merito alle valutazioni finali poste in essere dai valutatori, individuati in conformità al SMVP per quanto di rispettiva competenza, si evidenzia quanto segue.

Con nota acquisita al protocollo n. 20220003432 del 17 maggio 2022, l'OIV ha valutato la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso per l'anno 2021.

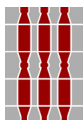
Si precisa che, in base al vigente SMVP, la valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso da parte dell'OIV, espressa in centesimi, è determinata da tre componenti:

- 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).

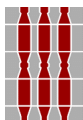
Tenuto conto del report trasmesso dall'Amministrazione con nota protocollo n. 20220003281 dell'11 maggio 2022, nonché di quanto emerso nel corso del ciclo 2021, con la sopra citata nota l'OIV ha ritenuto le attività svolte e i risultati ottenuti pienamente corrispondenti ai valori attesi. Considerata la relazione del Segretario generale protocollo n. 20220002842 del 26 aprile 2022, l'OIV ha altresì riscontrato un pieno conseguimento dei risultati prefissati da parte del Segretario generale. Infine, tenuto conto degli elementi riferibili alla salute organizzativa dell'Amministrazione, considerati tutti gli elementi acquisiti, ha rilevato una piena valutazione di detto parametro. Conseguentemente, l'OIV ha valutato "completamente la performance organizzativa 2021 conseguita in modo pieno (100%)", invitando l'Amministrazione a implementare e sviluppare strumenti di valutazione partecipativa ed indagini di benessere organizzativo e ad introdurre nel SMVP, per la valutazione della performance organizzativa in generale e, in particolare, per la salute organizzativa, l'utilizzo di una scala di giudizi descrittivi ai quali, sinteticamente, associare un valore da parametrare al punteggio massimo attribuibile.

## 6. Misurazione e valutazione della performance individuale

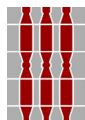
Tenuto conto delle connessioni tra performance organizzativa e individuale, evidenziate nel paragrafo 4, sono riportati, a seguire, in una tabella che evidenzia i collegamenti esistenti tra gli obiettivi di diversi livelli, i risultati conseguiti dal Segretario generale e i risultati conseguiti dai dirigenti.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



Segretario generale					
Obiettivi Segretario generale	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2021	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
Implementazione della digitalizzazione (collegato a ob. 3 Amministrazione)	50	Piano triennale dell'informatica	Adozione entro l'anno	1) Elaborazione del Piano triennale. 2) Adozione atti relativi alla digitalizzazione quali, tra altri: - adozione definitiva del Manuale di gestione documentale; - predisposizione e adozione del nuovo Piano di classificazione e Piano di conservazione documentale; - implementazione dei programmi gestionali per la tenuta di contabilità, bilancio e risorse umane; - conservazione sostitutiva affidata al Conservatore TIM; - implementazione misure di sicurezza;	100%
Analisi della coerenza dell'assetto dell'amministrazione, anche in termini di trasparenza, prevenzione della corruzione e tutela dei dati personali in funzione di una organizzazione basata sull'azione amministrativa coerente con la transizione digitale e con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi erogati ai destinatari (collegato a ob. 1, 2, 3 Amministrazione)	50	Analisi e verifica delle regolamentazioni esistenti	Proposte di adeguamento dei regolamenti individuati	Proposta di revisione del: - regolamento atti amministrativi; - regolamento spese di rappresentanza; - individuazione dei regolamenti relativi a) alla partecipazione della Regione ad eventi luttuosi e b) concessione di medaglie ricordo, quali atti da abrogare in quanto non rispettano i principi dettati dalla giurisprudenza contabile; - regolamento concessione patrocini; - regolamento accesso alla sede consiliare; - regolamento per l'uso e la riproduzione del Gonfalone;	100%
		Monitoraggio dell'attuazione delle misure connesse alla trasparenza, all'anticorruzione e alla tutela dei dati	Effettuazione di monitoraggi periodici, finalizzati alla messa a punto di interventi specifici	<u>Trasparenza</u> : contributo alle proposte di modifica dei regolamenti dell'Assemblea; <u>Anticorruzione</u> : Analisi dei processi degli allegati al PTPC. In particolare allegato n. 4. <u>Tutela dei dati</u> : elaborazione di report	

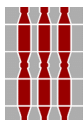


				periodici (marzo, luglio e dicembre).	
		Implementazione del lavoro agile e altre misure impattanti sul benessere organizzativo	Partecipazione dei dipendenti al lavoro agile oltre la soglia minima di legge	Definizione della Disciplina del lavoro agile approvata dall'Ufficio di presidenza; provvedimenti relativi al passaggio dal lavoro agile in forma semplificata al lavoro agile in modalità ordinaria.	
<b>Dirigenti</b>					
<b>Obiettivi Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo</b>	<b>Peso degli obiettivi</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target atteso per il 2021</b>	<b>Risultati conseguiti</b>	<b>Livello di raggiungimento stimato</b>
Messa in esercizio del SIAL e predisposizione di uno specifico affidamento relativo all'assistenza del sistema, alla sua manutenzione ordinaria ed evolutiva. <i>(collegato all'obiettivo 1 del SG)</i>	40	Piano operativo	Attuazione delle attività previste per il 2021	Attività attuate	90%
Elaborazione e proposta di un sistema organico di servizio sistemistico in cloud, capace anche di assicurare il rispetto di norme cogenti sulla protezione dei dati e sulla continuità operativa. <i>(collegato all'obiettivo 1 del SG)</i>	20	Piano di servizio sistemistico in cloud	Formulazione proposta	Proposta formulata	100%
Supporto alla progettazione e realizzazione di un nuovo sistema di gestione delle riunioni degli organi istituzionali, Assemblea prioritariamente, integrato tra funzioni regolamentari, multimediali e documentali. <i>(collegato all'obiettivo 1 del</i>	30	Nuovo sistema di gestione delle riunioni degli organi	Attuazione entro l'anno	Sistema installato	100%



SG)					
Stralcio 2021 del Piano di comunicazione <i>(collegato all'obiettivo 2 del SG)</i>	10	Aggiornamento della proposta di Piano di comunicazione	Presentazione proposta aggiornata	Integrazione Piano	100%
Elaborazione e presentazione di proposte metodologiche per espletare una sessione unica di programmazione della strategia dell'Ente e di tutte le risorse entro l'autunno dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento <i>(collegato all'obiettivo 2 del SG)</i>	10	Proposta metodologica	Elaborazione documento	Documento elaborato	100%
<b>Obiettivi Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.</b>	<b>Peso degli obiettivi</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target atteso per il 2021</b>	<b>Risultati conseguiti</b>	<b>Livello di raggiungimento stimato</b>
Sviluppo del rapporto con i cittadini e gli stakeholder, finalizzato alla realizzazione di un piano di comunicazione per la difesa civica regionale <i>(collegato all'obiettivo 2 del SG)</i>	20	Piano di comunicazione	Formulazione proposta	Adempimenti assolti	100%
Razionalizzazione delle procedure, adozione di modelli standard per le decisioni del Difensore civico e avvio di un progetto per la digitalizzazione del fascicolo istanze <i>(collegato agli obiettivi 1 e 2 del SG)</i>	20	Modelli standard per la presentazione delle istanze	Messa a punto	Adempimenti assolti	100%
		Digitalizzazione fascicolo	Avvio progetto relativo	Adempimenti assolti	
Progetto Capire: ricerca valutativa sull'attuazione di una legge regionale	30	Report intermedio di valutazione dell'impatto della politica	Realizzazione	1. Realizzato report "Il fattore famiglia: elementi per una valutazione ex ante"	100%





<i>(collegato all'obiettivo 2 del SG)</i>		Comunicazione dei primi esiti	Comunicazione agli organismi competenti	Adempimenti assolti	
Piano di comunicazione sul tema del passaggio allo Switch-off per la Regione Umbria e allestimento area dedicata del portale del Corecom, al fine di favorire l'informazione a tutela dei cittadini e con il coinvolgimento delle Associazioni dei consumatori <i>(collegato agli obiettivi 1 e 2 del SG)</i>	30	Piano di comunicazione	Formulazione proposta	1. Avvio di un piano istituzionale di comunicazione e predisposizione di un'area dedicata nel portale Co.Re.Com. entro l'anno	100%
		Area dedicata nel portale	Allestimento	Adempimenti assolti	

Con nota acquisita al protocollo n. 20220003446 del 17 maggio 2022, l'OIV ha formulato la proposta di valutazione del Segretario generale per l'anno 2021 con riferimento agli obiettivi assegnati, stimandone il conseguimento in misura pari al 100%.<sup>11</sup>

Ciò premesso e considerato, tenuto conto anche della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, con deliberazione n. 42 del 30 maggio 2022, l'Ufficio di presidenza ha proceduto alla valutazione del Segretario generale, confermando la proposta dell'OIV in merito al raggiungimento degli obiettivi ed esprimendo un giudizio ottimo sui comportamenti del Segretario generale; al contempo, anche in considerazione delle indicazioni dell'OIV, ha ritenuto non valutabile l'incarico ad interim svolto fino al 31 gennaio 2021, fermo restando che tale circostanza è ininfluenza sulla retribuzione di risultato del Segretario generale.

Per quanto riguarda la valutazione del personale, i dirigenti e il Segretario generale - per il personale assegnato - hanno concordato in merito alla necessità di differenziare i giudizi, anche in considerazione della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale previsto dall'articolo 9 del CCID siglato il 30 dicembre 2019, destinata al 10 per cento dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa valutati positivamente, nonché del fatto che, stante quanto disposto dal Sistema applicabile per l'anno 2021, uno dei fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti è proprio la *“capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”*. Per tale ragione, la valutazione dei dirigenti è stata effettuata dal Segretario generale dopo aver acquisito elementi in merito alla valutazione del personale rispettivamente assegnato nell'anno 2021. Si precisa che, laddove necessario, in applicazione del vigente Sistema, in merito alla corretta individuazione del soggetto valutatore, il responsabile attuale ha acquisito la proposta del precedente responsabile.

<sup>11</sup> Si evidenzia, con riferimento all'obiettivo *“Analisi della coerenza dell'assetto dell'amministrazione, anche in termini di trasparenza, prevenzione della corruzione e tutela dei dati personali in funzione di una organizzazione basata sull'azione amministrativa coerente con la transizione digitale e con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi erogati ai destinatari”* (collegato, tra l'altro, all'obiettivo del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo *“Messa in esercizio del SIAL e predisposizione di uno specifico affidamento relativo all'assistenza del sistema, alla sua manutenzione ordinaria ed evolutiva”*) che l'OIV ha ritenuto lo stesso pienamente conseguito, avuta ragione dell'opzione adottata del riuso del sistema software, che ha condotto comunque al raggiungimento del target prefissato.



In riferimento alla valutazione dei dirigenti, il Segretario generale, in base agli elementi in suo possesso, ha confermato le percentuali di raggiungimento degli obiettivi da essi stimate nelle rispettive relazioni e indicate nella tabella sopra riportata. Il Segretario generale ha altresì effettuato una valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti dai dirigenti. All'esito della valutazione complessiva, si dà atto che i dirigenti dell'Assemblea legislativa, per l'anno 2021, hanno raggiunto prestazioni e risultati rientranti nella fascia più alta di giudizio, in base alla classificazione delle prestazioni utilizzata nel SMVP.<sup>12</sup> Si precisa che tale valutazione è stata espressa con riferimento agli incarichi decorrenti dal 1° febbraio, per i quali sono stati assegnati e rendicontati obiettivi, e che l'incarico dirigenziale ad interim del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti - ricoperto fino al 31 gennaio 2021 dal Dirigente responsabile del Servizio Risorse e Sistema informativo - in considerazione di quanto disposto ai fini della valutabilità delle prestazioni rese dal vigente SMVP e dell'orientamento applicativo AFL43 dell'Aran, è stato ritenuto non valutabile.

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, 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.

Preso atto delle valutazioni effettuate dai dirigenti e dal Segretario generale per il personale assegnato, si rileva che, per l'anno 2021, tutti i responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e il personale 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.

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

<sup>12</sup> Si evidenzia che l'accordo sulla ripartizione del fondo della dirigenza per l'anno 2021 siglato il 15 dicembre 2021 stabilisce il compenso previsto per la retribuzione di risultato dei dirigenti, parametrata alla rispettiva retribuzione di posizione.