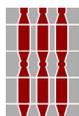


**Relazione sulla performance
dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria
Anno 2020**





1. Introduzione

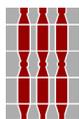
L'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124) dispone che l'organo di indirizzo 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 l'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. 397 del 28 novembre 2018 e applicabile per l'esercizio 2020, 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.. Tale valutazione, effettuata anche in considerazione della soddisfazione degli utenti interni ed esterni in merito all'operato dall'Assemblea legislativa e del perseguimento delle politiche di promozione delle pari opportunità, integra il contenuto della Relazione sulla performance, 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 2020-2022 (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 13 del 31 gennaio 2020) e degli atti di assegnazione degli obiettivi annuali alle figure professionali dell'Assemblea legislativa ad esso connessi (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 65 del 14 maggio 2020, provvedimento del Segretario generale n. 68 del 7 luglio 2020 e atti di assegnazione degli obiettivi al personale);
- 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 2020, presentate all'O.I.V.;
- della proposta di valutazione del Segretario generale per l'anno 2020, formulata dall'O.I.V., e della relativa valutazione da parte dell'Ufficio di presidenza;
- del report presentato dal Segretario generale all'O.I.V. in merito ai risultati conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2020;
- della valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2020 formulata dall'O.I.V.;
- 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;
- 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. 2921 del 29 aprile 2021).



2. I principali risultati raggiunti

Nella valutazione dei risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa per l'anno 2020, si deve tener 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 non eroga servizi diretti alla cittadinanza e che i consiglieri regionali costituiscono i suoi principali utenti finali, anche se l'amministrazione si interfaccia anche con altre strutture amministrative regionali, con gli enti locali, con gli operatori socio-economici della Regione e con i cittadini e le loro associazioni.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19, nel corso del 2020, ha avuto degli inevitabili riflessi sull'attività dell'Assemblea legislativa, comportando un generale rallentamento e una parziale rimodulazione in itinere delle attività per far fronte alle esigenze contingenti. L'emergenza sanitaria in atto, infatti, pur avendo da un lato accelerato alcuni processi, ha in parte costretto a cambiare direzione, su più fronti, comportando nuove incombenze e complessità.

Si rileva che le iniziative di educazione alla cittadinanza sono state sospese e, pertanto, non è stato possibile rilevarne l'impatto. In merito alla mancata attuazione di rilevazioni della soddisfazione degli utenti, tuttavia, non si può non tener conto delle condizioni in cui sono state svolte le attività istituzionali nel corso del 2020, fortemente incise dalle misure di prevenzione del contagio.

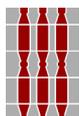
2.1 Soddisfazione utenti interni ed esterni

La ricerca di strumenti finalizzati a rilevare la soddisfazione degli stakeholder in relazione alle attività svolte, unitamente all'individuazione di strumenti di raccordo tra programmazione strategica e finanziaria, ha rappresentato, peraltro, uno dei principali scopi perseguiti dall'Assemblea legislativa nell'adesione al progetto RiformAttiva, avviato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e realizzato da FormezPA, nell'ambito dell'Asse I, azione 1.3.5 del PON "Governance e Capacità istituzionale" 2014/2020. La partecipazione al progetto, per il tema di intervento "Valutazione delle performance", avviata nel 2018, è divenuta operativa nel mese di dicembre 2019. A seguito del rallentamento delle attività determinato dall'emergenza sanitaria il piano operativo di attività, che prevedeva il termine dei lavori a metà anno, è stato parzialmente rivisto e semplificato su richiesta della società di consulenza, mettendo da parte l'obiettivo di individuare strumenti di raccordo tra ciclo della performance e programmazione finanziaria, tenuto conto che l'intero progetto, avendo subito un generale slittamento dei tempi di realizzazione, necessitava di un complessivo ridimensionamento. L'attività del progetto RiformAttiva si è conclusa, pertanto, nel mese di dicembre. Nell'ambito del progetto è stato prodotto un questionario per la rilevazione della soddisfazione dei Consiglieri regionali per le attività svolte dalle posizioni organizzative assegnate al Segretario generale, riadattato in modo da poter essere utilizzato per tutti i Servizi dell'ente. Inoltre, è stato costituito un catalogo degli indicatori per la misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, per tutte le amministrazioni coinvolte nel tema di intervento sopra indicato, ed è stato redatto un vademecum per la valutazione esterna.

2.2. Aggiornamento SMVP

Il piano operativo delle attività prevedeva anche la revisione, nel corso del 2020, degli strumenti finalizzati alla valutazione della performance, utile alla formulazione di una proposta di modifica del Sistema approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 397 del 28 novembre 2018.

Si rammenta che, con nota protocollo n. 6437 del 24 dicembre 2019, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare del 9 gennaio 2019 dell'Ufficio Valutazione della Performance del DFP, è



stato chiesto all'OIV parere in merito all'opportunità di rinviare l'aggiornamento annuale del SMVP all'esito delle suddette attività, e comunque nel corso del 2020. Con nota protocollo n. 6185 del 13 dicembre 2019, l'Assemblea legislativa aveva comunicato questa decisione al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, trasmettendo in allegato il parere dell'Organismo indipendente di Valutazione, espresso con nota protocollo n. 6344 del 19 dicembre 2019. Nel parere, l'OIV aveva ravvisato l'opportunità di definire l'aggiornamento del Sistema in modo che la stesso fosse applicabile già a partire dal processo di valutazione per l'anno 2020. Tuttavia, le risultanze del progetto, incentrato per lo più sulle organizzazioni degli enti locali, hanno fornito un limitato apporto per l'aggiornamento del Sistema rispetto alle iniziali aspettative e, a causa dell'emergenza in corso, si è verificato uno slittamento dei tempi di realizzazione del piano operativo a fine anno, come poc'anzi accennato, con delle ripercussioni anche sulla revisione del Sistema. L'aggiornamento del Sistema di cui alla deliberazione n. 397/2018, approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 136 del 30 dicembre 2020, previo parere favorevole dell'OIV rilasciato il 22 dicembre 2020, è pertanto applicabile soltanto con effetto dall'esercizio 2021. Ad ogni modo, come evidenziato dall'O.I.V. nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2020, lo stesso *“ridefinisce la performance organizzativa in modo adeguato rispetto all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009 e smi., considerando la capacità di attuazione di piani e programmi, la capacità di innovazione e miglioramento organizzativo, l'efficienza e la tempistica amministrativa connessa alla gestione del bilancio, il raggiungimento delle politiche di pari opportunità”* ed *“accoglie una prima applicazione della valutazione partecipativa nella definizione della performance organizzativa, con la considerazione di quanto espresso dagli stakeholder esterni e da indagini relative al benessere organizzativo.”*

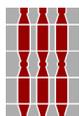
2.3. Integrazione performance e programmazione finanziaria

In merito all'integrazione tra ciclo della performance e programmazione finanziaria, tenuto anche conto della criticità rilevata dall'O.I.V. nella mancata correlazione fra l'assegnazione degli obiettivi e l'attribuzione di correlate risorse, nel corso del 2020 la struttura ha lavorato alla revisione del Regolamento di contabilità, formalmente modificato con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 114 del 23 febbraio 2021: l'articolo 5 del nuovo regolamento, in particolare, stabilisce che il Segretario generale assegni ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, ed al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano delle performance, determinando quindi una più adeguata correlazione fra obiettivi assegnati ai dirigenti e risorse attribuite rispetto al passato.

2.4. Valorizzazione ruolo Assemblea legislativa

Per ciò che concerne la valorizzazione del ruolo e dell'identità dell'Assemblea legislativa, è da rilevare il potenziamento, nel corso del 2020, dell'attività relativa agli “Affari europei”, esplicito mediante:

- l'avvio e implementazione del Tavolo Tecnico denominato Coordinamento tecnico Affari europei e il monitoraggio delle comunicazioni trasmesse dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome relative alle proposte di atti europei, concernenti la c.d. fase ascendente del diritto europeo;
- lo svolgimento della sessione europea dell'Assemblea legislativa e l'attuazione delle iniziative relative alle priorità individuate nella Risoluzione dell'Assemblea stessa;
- l'avvio dell'attività della struttura competente in tema di fase discendente del diritto dell'UE;
- approfondimenti tematici rivolti agli organi istituzionali su molti temi dell'attualità;



- l'avvio di report periodici su base mensile di note informative sulle politiche europee rivolte al decisore politico.

2.5. Potenziamento attività di controllo e valutazione delle politiche

Per quanto riguarda il potenziamento dell'attività di controllo e valutazione delle politiche, si ricorda che, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del'8 giugno 2020, l'Assemblea legislativa ha proseguito la propria partecipazione al Progetto CAPIRe, prendendo atto, al contempo, delle nuove modalità di adesione da parte della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, del Regolamento di funzionamento e della designazione dei componenti del Comitato d'Indirizzo e del Comitato Tecnico.

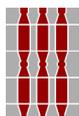
Per l'anno 2020, il piano di attività elaborato all'interno del Progetto si è posto l'esigenza di realizzare azioni fruibili "a distanza" in risposta alle sollecitazioni dei DPCM, relative al contenimento della diffusione della pandemia, con l'obiettivo di stimolare in maniera ancor più forte una riflessione circa l'utilità della valutazione anche in tempo di emergenza, focalizzandosi su alcuni ambiti di policy particolarmente sensibili, sui quali sviluppare altrettanti momenti seminariali in modalità webinar. Nel corso dell'anno l'Assemblea legislativa ha collaborato e partecipato attivamente ai lavori del Comitato tecnico, anche nell'ambito della comunità di analisti, in vista all'elaborazione di un documento finale da presentare al Comitato di indirizzo nei primi mesi del 2021.

2.6. Miglioramento assistenza agli organi

Quanto al miglioramento dell'attività di assistenza agli organi, nel corso del 2020 è stato redatto, per la prima volta dalla nascita del Consiglio regionale, il registro dei lavori d'Aula strutturato in ricerche, attività ed approfondimenti rilevanti, tramite annotazioni al Regolamento interno vigente. Si tratta di strumento che troverà continuo sviluppo nel tempo sulla base dello svolgimento dei lavori dell'Istituzione, rappresentando un prezioso strumento di conoscenza per gli operatori interni, che, unitamente al registro dei lavori delle Commissioni e nella modulistica adottata per il lavoro delle Commissioni stesse, nel migliorare l'assistenza agli organi, ha anche con riflessi interni all'amministrazione, dei servizi e dell'organizzazione. In relazione all'assistenza al processo legislativo, è stata elaborata una metodologia finalizzata alla soluzione dei problemi degli organi e alla condivisione delle scelte operate in situazioni analoghe da parte delle strutture che svolgono attività di supporto alle Commissioni e al Comitato (con la proposta di due differenti registri di archiviazione, uno per le procedure e i pareri formalizzati, ed uno per ciò che viene prodotto informalmente e può essere di interesse generale). A ciò si aggiunge la pianificazione ed avvio della sostituzione di molte apparecchiature di svolgimento delle riunioni degli organi. Infatti, la pandemia ha accelerato – ed in parte costretto a cambiare direzione – il processo di digitalizzazione del lavoro su due fronti: a) i procedimenti tipici dell'amministrazione; b) i servizi ed il rapporto necessario di tutto il personale con gli organi politici.

2.7. Informatizzazione attività

Con riferimento all'informatizzazione delle attività, il Progetto S.I.A.L. "Nuovo sistema informativo dell'Assemblea legislativa", approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 178 del 5 dicembre 2016, è ancora in corso di esecuzione. A fine 2020 il piano della messa a regime è stato presentato ed i prodotti commissionati risultavano realizzati, testati o in fase di test; nel primo periodo del 2021 è stata avviata e organizzata la formazione per consentire l'implementazione del software, figurando la messa in esercizio del SIAL tra gli obiettivi dirigenziali per l'anno 2021. Nel corso del 2020 è stato continuo anche il lavoro di sostituzione di apparati hardware e software, specialmente nell'ottica della facilitazione del lavoro a distanza e della possibilità di effettuare incontri a distanza degli organi istituzionali ed è stata avviata



l'acquisizione, a fine anno, di alcuni apparecchi e software per la sostituzione dei cosiddetti sistemi d'aula.

2.8. Standardizzazione processi e procedimenti

Con riferimento alla standardizzazione di processi e procedimenti, così come più analiticamente evidenziato nel PTPC 2021-2023, adottato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 28 del 22 marzo 2021, il processo è avanzato rispetto al precedente anno e, tra l'altro, si evidenzia che risulta standardizzata ed informatizzata l'intera procedura di conciliazione e di definizione delle controversie del Co.Re.Com., risulta standardizzata l'intera attività di competenza della Sezione Economato e provveditorato, sono stati standardizzati gli atti relativi all'affidamento diretto su piattaforma Me.PA e su piattaforma Portale Acquisti, risultano standardizzati numerosi atti in esecuzione del Progetto di cui al provvedimento dirigenziale n. 10 del 2018 nonché gli atti dell'Ufficio di Presidenza e quelli concernenti le nomine e designazioni di spettanza dell'Assemblea legislativa.

Per quanto attiene all'integrazione tra documenti di programmazione, nel corso del 2020 sono proseguite le attività finalizzate al passaggio graduale all'analisi qualitativa dei rischi, che costituivano obiettivo di performance ai sensi del PTPC 2020-2022.

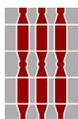
2.9 Benessere organizzativo

Non da ultimo, è da rilevare l'orientamento mostrato dall'Amministrazione verso l'introduzione di strumenti finalizzati ad accrescere il benessere organizzativo, anche in attuazione delle previsioni contenute nell'aggiornamento del Piano di Azioni positive (PAP) per il triennio 2020-2022, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 14 del 31 gennaio 2020.

Nel mese di gennaio 2020 - e quindi prima del manifestarsi delle conseguenze organizzative dell'emergenza pandemica - l'Assemblea legislativa della Regione Umbria, facendo seguito a quanto disposto nel Piano per l'utilizzo e nella disciplina del lavoro agile adottati dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 398 del 28 novembre 2018, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, coinvolgendo il 10% dei dipendenti, individuati con provvedimento del Segretario generale n. 112 del 31 dicembre 2019. Avendo già avviato questo percorso, a seguito delle attività propedeutiche alla sperimentazione svolte nel 2019, l'Amministrazione ha dunque potuto fronteggiare prontamente l'emergenza sanitaria del 2020, contemperando l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nello svolgimento delle attività istituzionali. L'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile in forma semplificata, per motivazioni emergenziali, è stata avviata nel mese di marzo con atto del Segretario generale e prorogata più volte con successivi atti, unitamente alla promozione di altre misure previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, interessando, nel complesso, la quasi totalità dei dipendenti¹. Ai dirigenti è stato dato mandato, nell'esercizio del potere datoriale, di consentire alternanza tra prestazione lavorativa in sede e prestazione lavorativa in modalità agile del personale, al fine di consentire alla percentuale del personale impiegato nelle attività compatibili fissata dalle disposizioni pro tempore vigenti, di lavorare con tale modalità.

È indubitabile che l'emergenza epidemiologica abbia comportato una rimodulazione, in corso d'opera, delle stesse azioni previste nel PAP: l'Amministrazione, ad esempio, ha ritenuto opportuno rinviare l'adozione di un nuovo disciplinare dell'orario di lavoro, prevista nel Piano al fine di introdurre ulteriori misure di flessibilità oraria, al termine della pandemia, ma ha comunque

¹ Si dà atto che, con provvedimenti del Segretario generale n. 35, n. 36, n. 46, n. 53, n. 55, n. 84, n. 89 e n. 114 del 2020, in deroga temporanea alla disciplina del lavoro agile vigente nell'Amministrazione di cui alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 398 del 2018, in ragione dello stato di emergenza sul territorio nazionale, è stato autorizzato lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile in forma semplificata del personale, così come previsto dalle vigenti disposizioni relative alle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, con un elevato numero di dipendenti coinvolti.



ampliato le fasce di flessibilità oraria già consentite fino al termine dell'emergenza, a seguito del confronto con le organizzazioni sindacali in data 3 novembre 2020.

A seguito della modifica apportata all'articolo 14 della legge n. 124 del 2015, dall'articolo 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, che ha previsto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), è stato costituito con atto del Segretario generale n. 85 del 23 ottobre 2020 un gruppo tecnico di lavoro per la sua redazione. Nell'ambito del gruppo, tra l'altro, sono stati svolti dei focus group, che hanno portato alla compilazione di un questionario, somministrato ai dipendenti nel mese di gennaio, anche al fine di valutare l'impatto del lavoro agile sul benessere organizzativo, le cui risultanze sono state utili nella definizione dei contenuti del POLA, adottato con deliberazione n. 40 del 14 aprile 2021.

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 Regione². 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.

Si rammenta, inoltre, l'esistenza di un ufficio stampa, nel quale opera personale inquadrato con contratto giornalistico³.

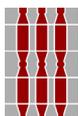
La struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa in essere alla data del 1° gennaio 2020, approvata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 1° aprile 2016, così come modificata con deliberazioni n.ri 198, 214, 267 e 288 del 2017, n. 393 del 2018 e n. 31 del 26 marzo 2019, consta delle seguenti posizioni dirigenziali:

- Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei;
- Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti;
- Servizio Risorse e Sistema informativo;
- Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione.⁴

² Si rammenta è attualmente in corso l'XI legislatura.

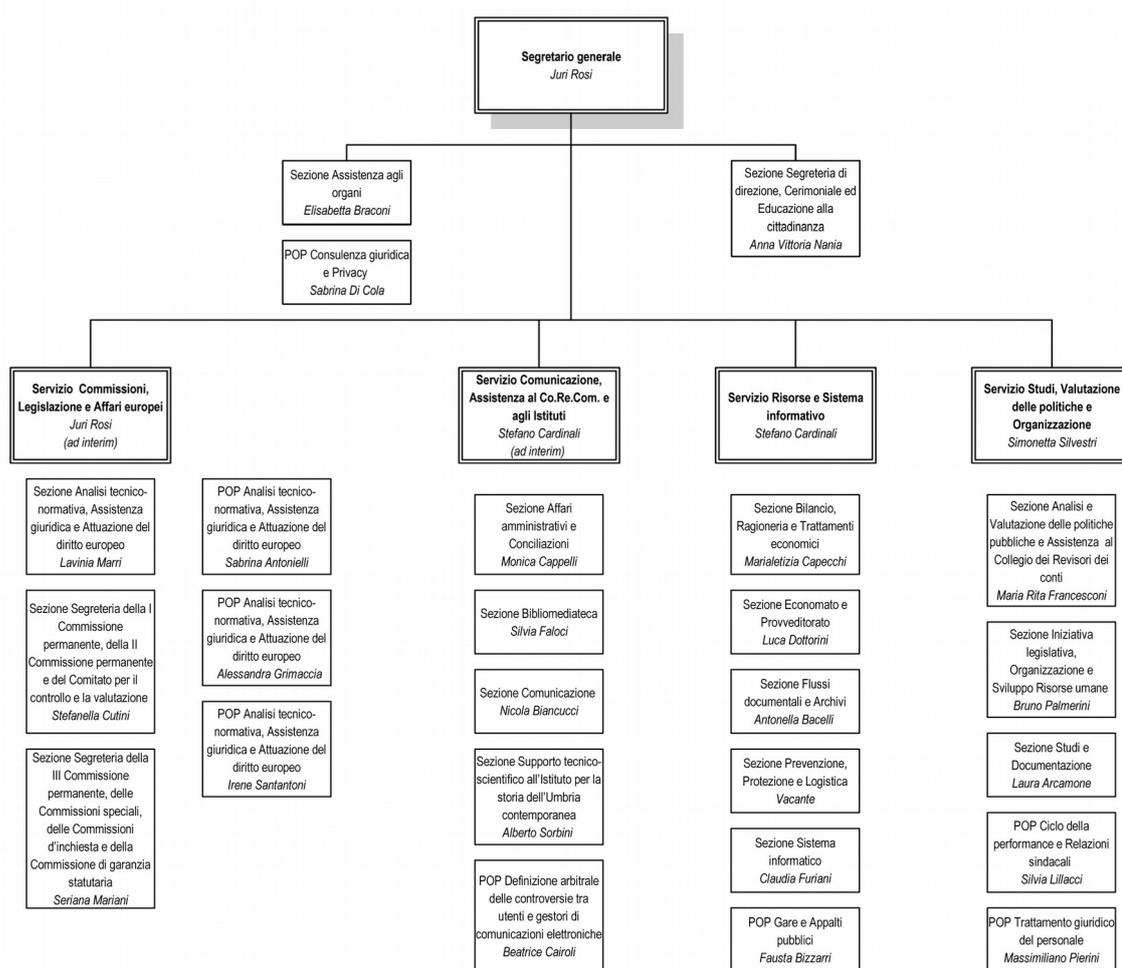
³ Per i giornalisti dell'Ufficio Stampa, si rinvia a quanto stabilito con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 7 del 1° febbraio 2021.

⁴ Nella deliberazione n. 103 del 2016 veniva altresì confermata la posizione dirigenziale Dirigente professionale Organizzazione (vacante), istituita con precedente deliberazione n. 185 del 2011. Si precisa gli incarichi dirigenziali di responsabile del Servizio Risorse e Sistema informativo e del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione sono stati prorogati fino al 31 dicembre 2020. Il dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo ha svolto anche le funzioni di dirigente ad interim del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti per tutto il 2020 (cfr. deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.



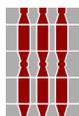
Riguardo alla microstruttura, si rammenta che con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 199 del 28 febbraio 2017 è stato fissato in 25 il numero massimo di posizioni organizzative di livello non dirigenziale della Segreteria generale. Le posizioni in essere alla data del 1° gennaio 2020 sono state istituite con provvedimenti del Segretario generale n.ri 53, 54, 55, 56, 57 e 58 del 3 dicembre 2018⁵.

Al 1° gennaio 2020, la struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa è, pertanto, quella risultante nell'organigramma di seguito riportato:



68 del 12 settembre 2019, prorogata con deliberazione n. 53 del 30 marzo 2020, n. 96 del 24 agosto 2020 e n. 110 del 30 settembre 2020) e il Segretario generale quelle di dirigente 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). Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 137 del 30 dicembre 2020, i suddetti incarichi sono stati poi prorogati fino al 31 gennaio 2021.

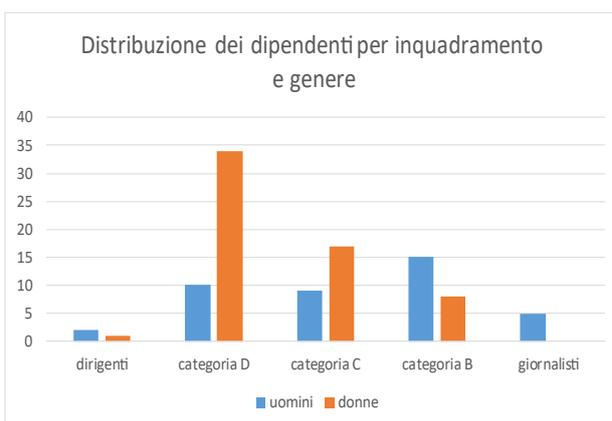
- 5 Gli incarichi di responsabile di posizione organizzativa in essere sono stati conferiti all'esito di una procedura selettiva, in conformità a quanto disposto nel disciplinare approvato dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 396 del 28 novembre 2018. Gli incarichi con scadenza al 31 dicembre 2020 sono stati in un primo tempo prorogati fino al 31 marzo 2021 e, successivamente, fino al 30 aprile 2021.



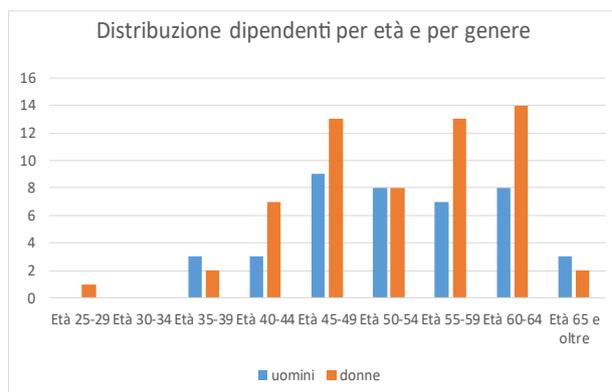
Il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa, in servizio alla data del 1° gennaio 2020, è pari a n. 96 unità di personale, di cui n. 3 dirigenti, n. 44 dipendenti di categoria D, n. 26 dipendenti di categoria C e n. 23 dipendenti di categoria B, oltre a n. 5 giornalisti.⁶
Il medesimo personale risulta costituito da 41 uomini e 60 donne.

La distribuzione per categoria e per genere e la distribuzione per età e per genere dei dipendenti, alla medesima data, risulta essere la seguente:

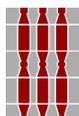
	uomini	donne	tot.
dirigenti	2	1	3
categoria D	10	34	44
categoria C	9	17	26
categoria B	15	8	23
giornalisti	5	0	5
	41	60	101



	uomini	donne	totale
Età 25-29	0	1	1
Età 30-34	0	0	0
Età 35-39	3	2	5
Età 40-44	3	7	10
Età 45-49	9	13	19
Età 50-54	8	8	16
Età 55-59	7	13	22
Età 60-64	8	14	23
Età 65 e oltre	3	2	5
tot.	41	60	101



6 Si precisa che: n. 1 unità di personale di categoria C è messa a disposizione del 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 n. 95 del 6 dicembre 2019).

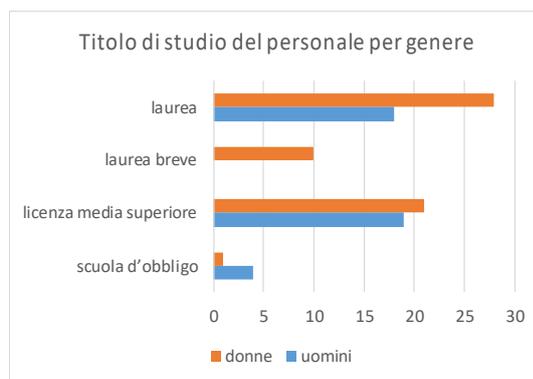


Per quanto attiene al livello di istruzione, si evidenzia che la maggior parte dei dipendenti inquadrati in categoria D è in possesso di diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL) o laurea specialistica (LS) o magistrale (LM) del nuovo ordinamento.

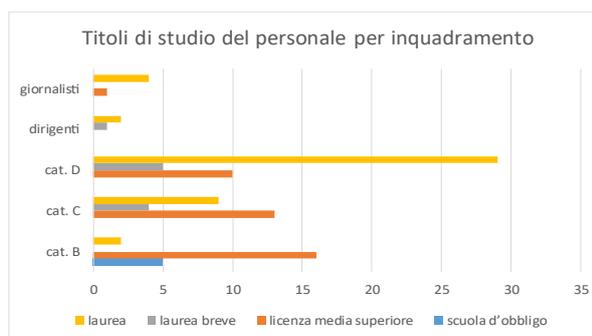
La maggioranza dei dipendenti di categoria B e C è, invece, in possesso di diploma di scuola media superiore.

Alla data del 1° gennaio 2020, infatti, risulta quanto segue, in termini di livello di istruzione:

	uomini	donne	totale
scuola d'obbligo	4	1	5
licenza media superiore	19	21	40
laurea breve	0	10	10
laurea	18	28	46
tot.	41	60	101



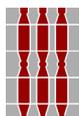
	cat. B	cat. C	cat. D	dirigenti	giornalisti	tot.
scuola d'obbligo	5	0	0	0	0	5
licenza media superiore	16	13	10	0	1	40
laurea breve	0	4	5	1	0	10
laurea	2	9	29	2	4	46



Nel corso dell'anno 2020 sono state apportati alcuni interventi alla microstruttura organizzativa, come la modifica delle competenze della Sezione Flussi documentali e Archivi del Servizio Risorse e Sistema informativo (provvedimento del Segretario generale n. 31 del 26 febbraio 2020) e l'istituzione della posizione organizzativa professionale Supporto giuridico flussi documentali, contestuale alla soppressione della Sezione Prevenzione, Protezione e Logistica (provvedimento del Segretario generale n. 66 del 30 giugno 2020); per le posizioni organizzative di che trattasi, inoltre, è stata svolta la relativa procedura di conferimento dell'incarico.

Nel corso dell'anno, inoltre, sono state collocate a riposo complessivamente 5 unità di personale (n. 4 di categoria D, di cui n. 3 titolari di incarico di responsabile di posizione organizzativa, e n. 1 di categoria C). Inoltre, è deceduto n. 1 dipendente di categoria B e si è dimessa una dipendente di categoria D titolare di incarico di responsabile di posizione organizzativa.

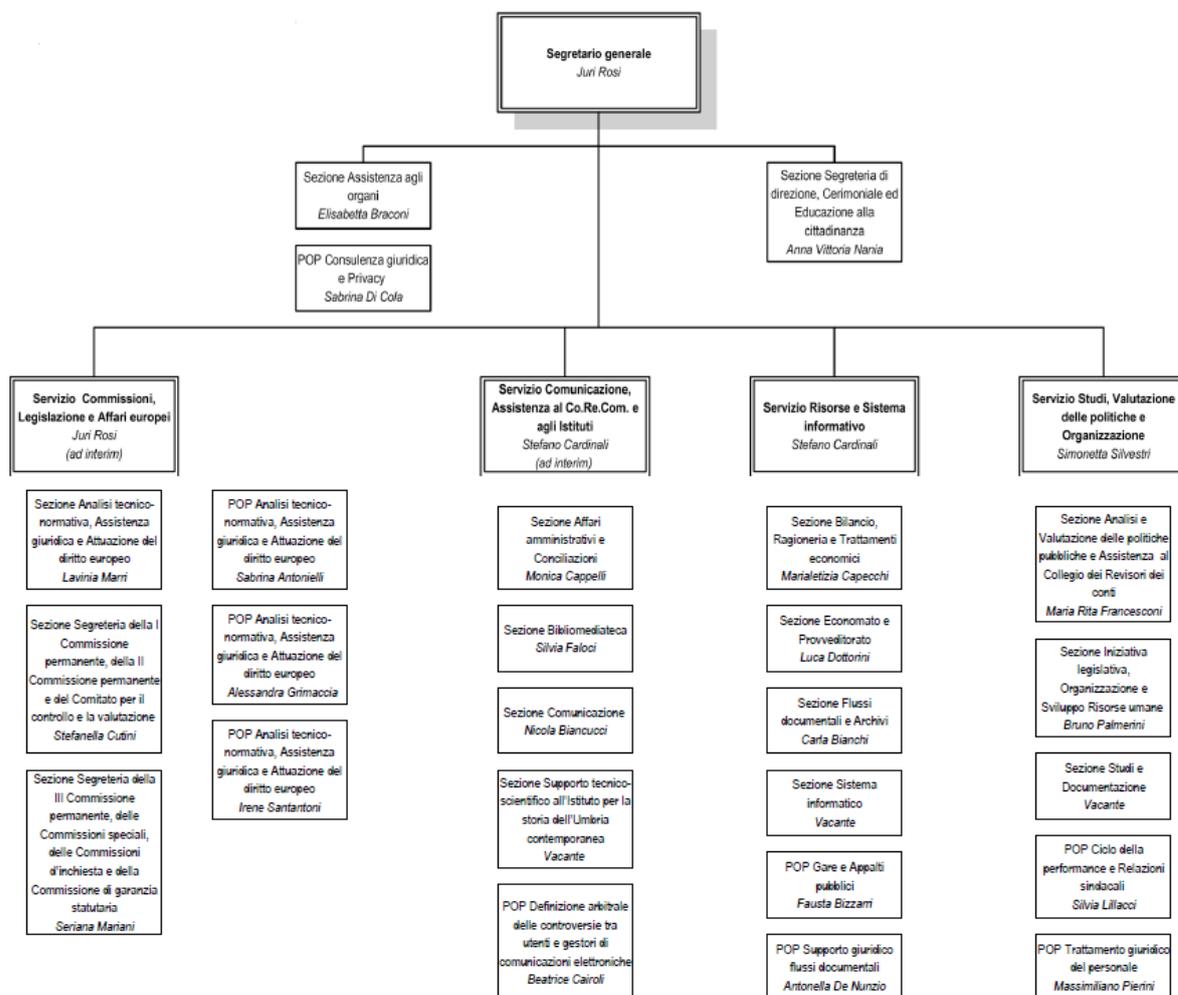
Si precisa che, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 32 del 2 aprile 2019, è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, nonché la dotazione organica e il piano delle assunzioni per gli anni 2019, 2020 e 2021; tuttavia, in considerazione di quanto



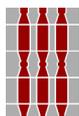
disposto dalla normativa nazionale in materia (articolo 33 del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019), l'Assemblea legislativa non ha potuto procedere ad assunzioni nel corso del 2020.

In considerazione di quanto sopra, si rileva che il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa, in servizio alla data del 31 dicembre 2020, è di n. 89 unità di personale (pari complessivamente a n. 38 uomini e n. 56 donne), di cui n. 3 Dirigenti (n. 1 Dirigente in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Segretario generale), n. 39 dipendenti di categoria D (n. 1 unità di categoria D comandata in uscita), n. 25 dipendenti di categoria C (n. 1 unità di categoria C messa a disposizione del Presidente) e n. 22 dipendenti di categoria B, oltre a n. 5 giornalisti.

L'organigramma, al 31 dicembre 2020, risulta pertanto il seguente:



Per quanto attiene alle risorse finanziarie a disposizione della struttura, il Piano della performance 2020-2022, approvato con deliberazione n. 13 del 2020, aveva stimato le risorse finanziarie destinate al personale dell'Assemblea legislativa per l'anno 2020, sulla base del Bilancio di previsione 2019-2020-2021, in euro € 6.678.025,00, nell'ambito delle risorse complessivamente



assegnate all'amministrazione, per il medesimo anno, pari ad euro € 18.576.100,00.

Le risorse finanziarie dell'Assemblea legislativa relative al Bilancio di previsione 2020-2021-2022 (Cfr. delibera assembleare 24 febbraio 2020, n. 30) risultano le seguenti:

Le risorse finanziarie dell'Assemblea legislativa relative al Bilancio di previsione 2020-2021-2022 (Cfr. delibera assembleare 24 febbraio 2020, n. 30) sono le seguenti:		
Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
€ 19.239.008,04	€ 18.445.435,08	€ 18.364.436,89
Nell'ambito delle risorse sopra indicate, le risorse finanziarie stanziare per le spese di personale sono di seguito specificate:		
Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
€ 6.594.285,54	€ 6.578.440,73	€ 6.551.762,54

Fermo restando che le scelte strategiche dell'Amministrazione, cui sono connesse quelle di natura operativa, risultano necessariamente coerenti con i fondi a disposizione, ai fini del collegamento tra pianificazione dell'attività e programmazione economico-finanziaria, si rileva che, per l'anno 2020, risulta complesso scindere le risorse destinate al funzionamento ordinario dell'amministrazione da quelle destinate al raggiungimento degli obiettivi, sia in sede di programmazione che rendicontazione, anche tenuto conto che non il Regolamento di contabilità applicabile per il 2020 non prevedeva l'attribuzione alle singole strutture dirigenziali di quote di bilancio per il conseguimento degli obiettivi operativi assegnati.

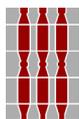
4. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Assemblea legislativa applicabile per l'anno 2020 è stato adottato dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 397 del 28 novembre 2018, in sostituzione del Regolamento concernente "Misurazione e valutazione performance - Consiglio regionale dell'Umbria", adottato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 360 del 22 luglio 2013.

Il Sistema di che trattasi è stato aggiornato, come sopra ricordato, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 136 del 30 dicembre 2020, dall'esercizio 2021.

In base al SMVP applicabile per l'esercizio 2020, 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 individuale⁷.

⁷ A tal riguardo, si precisa che il CCID 2017-2019 per il personale delle categorie non distingueva tra performance organizzativa ed individuale, né definiva i criteri di ripartizione delle risorse del fondo rispettivamente destinate. Il nuovo CCID, sottoscritto il 30 dicembre 2019, disciplina invece una ripartizione 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 2020, sottoscritto il 3 novembre 2020, quale revisione dell'accordo già siglato il 30 dicembre 2019, ripartisce così le risorse destinate alla produttività:



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.

Il SMVP dell'Assemblea legislativa fa implicitamente rimando, in sede di programmazione, monitoraggio e valutazione, all'esistenza concettuale di più livelli: strategico, direzionale e operativo.

Seguendo l'iter delineato nel Sistema, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 13 del 31 gennaio 2020, contestualmente all'adozione del Piano della performance per il triennio 2020-2022, sono stati individuati gli obiettivi dell'Ente per l'anno 2020 (livello strategico).

A seguire, l'Ufficio di Presidenza, in coerenza con le disposizioni del Regolamento di organizzazione dell'Assemblea legislativa e con quelle del SMVP, ha provveduto ad assegnare al Segretario generale gli obiettivi per l'anno 2020, con deliberazione n. 65 del 14 maggio 2020 (livello direzionale).

In considerazione degli obiettivi allo stesso attribuiti, il Segretario generale, con provvedimento n. 68 del 7 luglio 2020, ha assegnato ai dirigenti dell'Assemblea legislativa gli obiettivi da perseguire per l'anno 2020; 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 (livello operativo), come risulta dai seguenti atti: provvedimento del Segretario generale n. 72 e n. 73 del 2020, provvedimento del dirigente ad interim del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.re.Com. e agli Istituti n. 596 del 2020, provvedimento del Segretario generale in qualità di dirigente ad interim del Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei n. 71 del 2020, provvedimento del dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 595 del 2020 e provvedimento della dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione n. 560 del 2020.

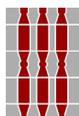
Si rileva che l'emergenza da Covid-19 e l'esigenza di far fronte alla gestione estemporanea delle attività ha comportato uno slittamento dei tempi di assegnazione degli obiettivi, rispetto a quelli previsti nel Sistema. Pertanto, come concordato con l'OIV, i Servizi hanno effettuato, nel corso dell'anno, un unico monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, a seguito di quanto relazionato dai responsabili di posizione delle rispettive strutture, hanno redatto una relazione finale di valutazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2020, tra fine febbraio e inizio marzo del corrente anno.

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

Il Segretario generale per l'anno 2020 Dott. Juri Rosi, già in carica da luglio 2019, con l'avvio della XI legislatura, è stato nuovamente incaricato con deliberazione n. 95 del 6 dicembre 2019.

Nel corso del 2020 l'attuale Segretario generale ha ricoperto anche l'incarico di Dirigente ad interim del Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei, conferito con deliberazione n. 57 del 27 giugno 2019, e più volte prorogato per tutto l'anno.

10% performance organizzativa e 90% performance individuale.



Poiché il Sistema prevede che i dirigenti siano valutati dal Segretario generale, tenuto conto anche di quanto definito per il 2019, come risulta dalla Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009 (acquisita al protocollo n. 3305 del 14 maggio 2020), l'OIV ha definito la proposta di valutazione del Dott. Juri Rosi in qualità di Dirigente ad interim per l'anno 2020, quale valutatore di ultima istanza, trasmettendola all'Ufficio di presidenza per la valutazione finale, al fine di evitare che detta valutazione fosse effettuata dallo stesso soggetto valutato.

Nel corso del 2020, inoltre, l'incarico di responsabile del Servizio Dirigente del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti è stato ricoperto ad interim al Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo, come da deliberazione n. 68 del 12 settembre 2019, e più volte prorogato per tutto l'anno.

In merito alla valutazione complessiva finale della performance dei dirigenti e del personale assegnato, si rileva che in base al SMVP gli obiettivi hanno un'incidenza pari al 70% sulla valutazione complessiva, fermo restando che i comportamenti organizzativi hanno un'incidenza pari al 30%. In ogni caso, si rammenta che agli obiettivi connessi alla struttura organizzativa è attribuito il peso più rilevante nella valutazione.

In conformità a quanto disposto nel SMVP, i dirigenti, con proprio atto, procedono, per la struttura di competenza, alla valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa di livello non dirigenziale e del personale delle categorie professionali e alla compilazione delle schede di valutazione.

Esperita la fase di valutazione finale, le schede di valutazione sono consegnate alla struttura dirigenziale preposta.

Tale struttura provvede, previa 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.

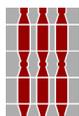
Resta inteso che la validazione della presente Relazione sulla performance da parte dell'O.I.V. costituisce, in conformità alle disposizioni normative, presupposto inderogabile per l'accesso alla retribuzione correlata al risultato.

Preso atto delle valutazioni effettuate dai dirigenti e dal Segretario generale per il personale assegnato, risulta che, per l'anno 2020, 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).

Le valutazioni complessive sono state formulate dai dirigenti con ponderazione, tenuto conto delle risultanze del Comitato di direzione del 19 maggio 2021, e in un'ottica di maggiore differenziazione dei giudizi, anche in considerazione che per la valutazione dell'anno 2020 si applicherà per la prima volta la 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.

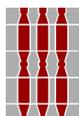
Ciò premesso e considerato, si riportano, di seguito, i principali risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa nel suo complesso, dal Segretario generale e dai Dirigenti, in un report che evidenzia le connessioni esistenti tra gli obiettivi di diversi livelli⁸.

⁸ Legenda: la cifra iniziale indica l'obiettivo dell'Amministrazione; la lettera indica l'obiettivo del Segretario generale cui risulta collegato l'obiettivo del dirigente; la cifra finale indica il numero progressivo degli obiettivi dirigenziali connessi agli stessi obiettivi dell'Amministrazione e del Segretario generale.

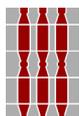


Si precisa che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi riportate nella tabella sono quelle stimate dai valutati nelle rispettive relazioni finali.

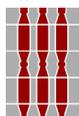
Assemblea legislativa			
Obiettivi	Indicatori associati	Valore atteso/ target anno 2020	Attività svolte e risultati conseguiti
1. Valorizzare l'identità e il ruolo dell'Assemblea legislativa	Iniziative connesse alle attività finalizzate al perseguimento dell'obiettivo	Impatto crescente delle iniziative realizzate rispetto a quelle del 2019, come risultante dai report di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• Prosecuzione della partecipazione al Progetto CAPIRe (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 71 del 8 giugno 2020): partecipazione ai webinar organizzati per l'anno 2020; collaborazione e partecipazione ai lavori del Comitato tecnico, propedeutica all'elaborazione di un documento finale da presentare al Comitato di indirizzo nei primi mesi del 2021• Potenziamento dell'attività relativa agli "Affari europei", con le seguenti attività:<ul style="list-style-type: none">- avvio e implementazione del Tavolo Tecnico denominato Coordinamento tecnico Affari europei e monitoraggio delle comunicazioni trasmesse dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome relative alle proposte di atti europei, concernenti la c.d. fase ascendente del Diritto europeo;- svolgimento della sessione europea dell'Assemblea legislativa e attuazione delle iniziative relative alle priorità individuate nella Risoluzione dell'Assemblea stessa;- avvio dell'attività della struttura competente in tema di fase discendente del diritto dell'UE;- approfondimenti tematici rivolti agli organi istituzionali su molti temi dell'attualità



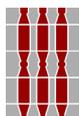
			<p>- avvio di report periodici su base mensile di note informative sulle politiche europee rivolte al decisore politico.</p>
	<p>Proposte e iniziative richieste dalle attività finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo, con adozione di atti ed elaborazione di documenti connessi</p>	<p>Documenti/atti richiesti elaborati nei tempi e modi previsti</p>	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento del Rapporto sull'attività di controllo e valutazione dall'inizio dell'XI legislatura a tutto il 2020• Predisposizione di una proposta di Piano di comunicazione istituzionale• Rapporto sulla legislazione regionale• Individuazione della soluzione, dal punto di vista tecnico-informatico, per la revisione dei sistemi d'aula, e delle relative procedure di approvvigionamento; avvio sostituzione hardware e software, nel limite delle risorse disponibili• Elaborazione, in relazione all'assistenza al processo legislativo, di una metodologia finalizzata alla soluzione dei problemi degli organi e alla condivisione delle scelte operate in situazioni analoghe da parte delle strutture che svolgono attività di supporto alle Commissioni e al Comitato (con la proposta di due differenti registri di archiviazione, uno per le procedure e i pareri formalizzati, ed uno per ciò che viene prodotto informalmente e può essere di interesse generale)• Avvio della redazione del registro dei lavori d'Aula, in sinergia con l'assistenza alle Commissioni: esame delle prassi e delle pratiche relative a istituti e procedure• Individuazione e applicazione di una metodologia dei lavori d'Aula, al fine di contribuire al miglioramento dell'attività di assistenza agli organi
<p>2. Valorizzare le potenzialità della struttura organizzativa nell'implementazione della riforma</p>	<p>Standardizzazione e informatizzazione</p>	<p>Grado di standardizzazione e</p>	<ul style="list-style-type: none">• Prosecuzione delle attività di standardizzazione e informatizzazione già



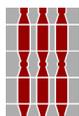
della pubblica amministrazione	dei processi e dei procedimenti amministrativi	informatizzazione maggiore rispetto al 2019, come risultante dai report di riferimento	<ul style="list-style-type: none">avviate nel corso del 2019Sviluppo del progetto SIAL: realizzazione e test dei prodotti commissionati e presentazione del piano della messa a regime; collaudo del sw e avvio della fase di formazioneIndividuazione e messa in funzione di soluzioni tecniche per consentire il lavoro da remoto e la virtualizzazione delle riunioni a distanzaFormulazione di indirizzi per la standardizzazione delle procedure di programmazione e monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile durante la fase emergenziale
	Misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo previste nel PAP	Adozione delle misure previste e avvio messa a regime di quelle adottate	<ul style="list-style-type: none">Avvio della sperimentazione del lavoro agile, in conformità al Piano approvato con deliberazione U.P. n. 398/2018 (superata dalle disposizioni finalizzate alla gestione dell'emergenza da Covid-19)Attuazione del lavoro agile in forma semplificata per far fronte alla situazione emergenziale da Covid-19, in deroga alla disciplina vigente, costantemente aggiornata alle norme pro tempore vigentiAmpliamento fasce di flessibilità oraria, introdotto fino al termine dell'emergenza, all'esito del confronto con le organizzazioni sindacaliCostituzione gruppo tecnico di lavoro per la definizione del POLA (provvedimento del Segretario generale n. 85 del 23 ottobre 2020)
	Elaborazione/aggiornamento di documenti/atti relativi alle attività finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo	Documenti/ atti richiesti elaborati o aggiornati nei tempi e modi previsti	<ul style="list-style-type: none">Approvazione della nuova metodologia di valutazione delle posizioni organizzative non dirigenziali (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 75 del 23 giugno 2020)Revisione delle posizioni organizzative afferenti ai flussi documentali



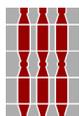
			<p>(provvedimenti del Segretario generale nn. 31 e 66 del 2020)</p> <ul style="list-style-type: none">• Approvazione della nuova metodologia di valutazione delle posizioni organizzative di livello dirigenziale (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 129 del 9 dicembre 2020)• Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle performance (approvato dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 136 del 30 dicembre 2020)• Prosecuzione della partecipazione al progetto RiformAttiva, conclusosi nel mese di dicembre (redazione questionario per la rilevazione della soddisfazione dei Consiglieri regionali e vademecum per la valutazione esterna), previa revisione del POA a seguito dello slittamento dei tempi determinati dall'emergenza epidemiologica• Predisposizione protocolli di sicurezza anti-Covid, aggiornati sulla base delle necessità di volta in volta determinatesi• Avvio di una strategia di transizione a postazioni mobili in sostituzione di quelle fisse, funzionale anche al lavoro agile• Analisi delle soluzioni tecnologiche da intraprendere nel corso del 2021, anche funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile
	Attuazione delle misure del PTPC	Piena attuazione	<ul style="list-style-type: none">• Mappatura per fasi dei processi individuati per l'anno 2020, nell'ambito dei lavori svolti dalla Rete dei referenti costituita con provvedimento del Segretario generale n. 111 del 2019• Monitoraggi semestrali dell'attuazione delle misure del PTPC



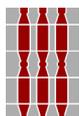
		Misure a tutela dei dati personali	Adozione di misure idonee, con riguardo alla normativa vigente	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione del RPD (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 172 del 25 febbraio 2020) Costituzione della Rete dei Referenti Privacy (provvedimento del Segretario generale n.86 del 24 ottobre 2020) Attività di formazione in e-learning destinata a tutto il personale in materia di privacy 	
Segretario generale					
Obiettivi Segretario generale	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2020	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
A. Implementare attività finalizzate al miglioramento delle funzioni e dei servizi dell'Assemblea legislativa	50	Analisi delle attività di assistenza agli organi	Formulazione proposta	Elaborazione della metodologia con la quale le strutture affrontano i problemi degli organi e mettono in condivisione le scelte operate. Avvio della redazione del registro dei lavori d'Aula.	100%
		Revisione strumenti di comunicazione ed informazione istituzionale	Revisione sito web e messa a punto di nuovi strumenti	Piano di comunicazione istituzionale predisposto e analisi delle modifiche della struttura.	
B. Implementare azioni finalizzate alla trasparenza dell'attività amministrativa, all'innovazione dei processi di lavoro e al benessere organizzativo	50	Standardizzazione atti e informatizzazione processi	Avanzamento attività avviate nel 2019 e adeguamento alle normative vigenti	Impulso e supervisione per il tramite della POI nel monitoraggio dell'attuazione del PTPC. Programmazione delle attività. Accesso civico. Contributo al progetto Sial per quanto di competenza della Segreteria generale.	100%
		Vigilanza e monitoraggi o periodico sullo	Avvio analisi qualitativa dei rischi	Sviluppo della rete dei referenti anticorruzione.	



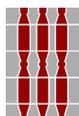
		stato di attuazione delle misure del PTPC		Individuazione processi da mappare per fasi e attività connesse.	
		Riorganizzazione gestionale e strumentale per lo svolgimento flessibile dell'attività lavorativa	Formulazione di indirizzi operativi	Provvedimenti in materia di lavoro agile. Sostituzione hardware e software per sistemi aula. Acquisizione tecnologie per riunioni a distanza. Avvio della transizione a postazioni mobili in sostituzione di quelle fisse. Ulteriori fasi della informatizzazione dei processi di lavoro.	
Dirigenti					
Obiettivi Dirigente del Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2020	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
1.A.1. Valorizzare le competenze del Servizio rispetto alle attività concernenti la partecipazione della Regione al processo di formazione e attuazione del diritto e delle politiche dell'Unione europea, nell'ambito dei rapporti interistituzionali	40	1. Avvio e implementazione del Tavolo	1.Riunioni tenute	Attività del Tavolo tecnico avviate con regolarità ed elaborazione di proposte realizzata	100%
		Potenziamento dell'attività relativa agli "Affari europei"	Produzione di documentazione	Attività svolta in modo costante con produzione documentale a carattere mensile	
1.A.2. Migliorare l'attività di assistenza agli organi	40	Sistematizzazione dell'attività di assistenza agli organi	Raccolta prassi, e definizione di procedure operative	Redazione delle prassi, pratiche e procedure operative, avviata e resa strutturale	100%
2.B. 1. Monitorare gli adempimenti	20	Collaborazione con la Rete referenti	Partecipazione ai lavori della Rete referenti	Monitoraggio adempimenti previsti e	100%



concernenti le misure del PTPC anche attraverso la partecipazione alla Rete referenti Anticorruzione dell'Assemblea legislativa		Anticorruzione	Anticorruzione e predisposizione dei contributi richiesti	predisposizione dei documenti nei tempi e nei modi richiesti.	
Obiettivi Dirigente del Servizio Comunicazione, Assistenza al Co.Re.Com. e agli Istituti	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2020	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
1.A.3. Riqualificare gli strumenti di comunicazione interna ed esterna e di informazione istituzionale	50	Piano di comunicazione istituzionale, interna ed esterna	Bozza piano predisposta	Bozza piano predisposta	100%
2.B.2. Collaborare alle attività finalizzate alla promozione della trasparenza e all'anticorruzione	50	Collaborazione all'attuazione delle misure del PTPC	Misure del PTPC attuate	Misure del PTPC attuate	95%
		Interventi ad hoc finalizzati alla trasparenza	Revisione procedure di pubblicazione	Revisione procedure di pubblicazione	
Obiettivi Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2020	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
1.A.4. Collaborare al miglioramento delle attività di supporto agli organi	30	Implementazione nuovi sistemi d'aula	Soluzioni individuate e prodotti acquistati	Soluzioni individuate e prodotti acquistati	100%
2.B.3. Implementare il progetto SIAL	30	Piano di messa a regime del progetto SIAL	Messa a regime entro l'anno	Messa a regime entro l'anno	95%
2.B.4. Supportare la fattibilità tecnico funzionale della nuova disciplina del lavoro agile	30	Fattibilità tecnico funzionale del lavoro agile	Soluzioni individuate ed attuate	Soluzioni individuate ed attuate	100%
2.B.5. Monitorare e presidiare le attività finalizzate	10	Attuazione misure previste dal PTPC	Misure del PTPC attuate	Misure del PTPC attuate	100%



all'attuazione e delle misure del PTPC					
Obiettivi <i>Dirigente del Servizio Studi, Valutazione delle politiche e Organizzazione</i>	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2020	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
1.A.5. Attuare le attività previste dal Progetto Capire in esecuzione del nuovo Regolamento	30	Attuazione nuovo Regolamento del Progetto Capire	Diffusione di buone prassi sui temi della valutazione e iniziative formative	1.Partecipazione ai webinar organizzati per l'anno 2020; collaborazione e partecipazione ai lavori del Comitato tecnico, propedeutica all'elaborazione di un documento finale da presentare al Comitato di indirizzo	100%
2.B.6. Promuovere la razionalizzazione dell'attività lavorativa e la riforma dell'organizzazione	40	1. Analisi dell'attività lavorativa svolta in modalità agile	1. Proposte per la definizione dell'utilizzo "a regime" del lavoro agile	Standardizzazione procedure di programmazione e monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile e coordinamento delle attività del gruppo di lavoro per la redazione del POLA	100%
		Individuazione di strumenti per la misurazione delle performance organizzativa	Proposta di revisione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance	Redazione proposta di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle performance e relativa approvazione da parte dell'Ufficio di presidenza	
2.B.7. Monitorare l'attuazione delle misure del PTPC e presidiare il lavoro di analisi e approfondimento dei referenti per l'anticorruzione	30	Attuazione misure del PTPC e rispetto obblighi di pubblicazione	Misure specifiche attuate e adempimenti assolti	Individuazione referenti per gli obblighi di pubblicazione, assolvimento obblighi previsti dal PTPC, monitoraggi effettuati,	100%



				partecipazione all'attività della rete dei referenti	
		Presidio attività dei referenti	Mappatura dei processi individuati ai fini dell'avvio dell'analisi qualitativa dei rischi	Mappatura dei processi individuati nell'ambito della rete dei referenti	
		Attività formative in materia di prevenzione della corruzione	Formazione adeguata del personale in materia	Formazione del personale, in materie correlate alla prevenzione della corruzione	

Dalle relazioni presentate dal Segretario generale e dai dirigenti, rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura di competenza, come riportato nella tabella, risulta un raggiungimento pressoché pieno degli obiettivi assegnati.

Nelle suddette relazioni finali, tuttavia, come rilevato anche nelle relazioni di monitoraggio, si dà conto che l'emergenza epidemiologica da Covid-19, nel complesso, ha determinato un rallentamento dei tempi di svolgimento delle attività finalizzate al perseguimento degli obiettivi individuati, anche se ciò non ha compromesso il raggiungimento finale dei risultati che l'ente si era prefisso.

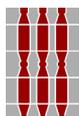
Ciò premesso, in merito alla valutazione finale delle figure professionali, si evidenzia quanto segue.

Per quanto riguarda il Segretario generale, con nota acquisita al protocollo n. 3539 del 31 maggio 2021, l'O.I.V. ne ha proposto la valutazione, tenuto conto di quanto emerso nel corso dell'attività svolta, della verifica delle attività effettuata, nonché del report presentato dal valutato rispetto ai risultati conseguiti. L'O.I.V. ha valutato un pieno raggiungimento dei risultati attesi da parte del Segretario generale, stimando un raggiungimento medio ponderato degli obiettivi pari al 100%. L'Ufficio di presidenza, preso atto del grado di raggiungimento degli obiettivi del Segretario generale, ha ritenuto di approvare la proposta di valutazione formulata dall'O.I.V..

Per quanto attiene la procedura seguita per la valutazione dei dirigenti, il Segretario generale attuale ha confrontato, per ciascun obiettivo assegnato, i relativi indicatori e il target atteso con i risultati raggiunti e relazionati dai dirigenti. Tenuto altresì conto delle informazioni in suo possesso e delle motivazioni addotte dai dirigenti in ordine agli scostamenti rilevati, ha dunque stimato un pieno livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti per l'anno 2020. Pertanto, tenuto anche conto della valutazione dei comportamenti organizzativi, i dirigenti dell'Assemblea legislativa, per l'anno 2020, hanno raggiunto prestazioni e risultati rientranti nella fascia più alta di giudizio, in base alla classificazione delle prestazioni utilizzata nel SMVP⁹.

Come sopra specificato, l'O.I.V. con nota protocollo n. 3539 del 31 maggio 2021 ha proposto la valutazione degli obiettivi all'attuale Segretario generale in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Commissioni, Legislazione e Affari europei, tenuto conto di quanto emerso nel corso

⁹ Si precisa che l'accordo sulla ripartizione del fondo della dirigenza per l'anno 2020 siglato il 30 dicembre 2020 stabilisce il compenso previsto per la retribuzione di risultato dei dirigenti.



dell'attività svolta, della verifica delle attività effettuata, nonché del report presentato dal valutato rispetto ai risultati conseguiti, stimandone nella percentuale del 100% il raggiungimento, senza tuttavia valutare i comportamenti organizzativi, non disponendo di elementi adeguati per effettuare la valutazione dei comportamenti organizzativi delle figure dirigenziali.

In mancanza di riferimenti specifici nell'ambito della regolamentazione dell'Assemblea legislativa per quanto attiene alla valutazione dei comportamenti organizzativi dirigenziali nel caso di specie considerato, tenuto conto che la valutazione afferente all'incarico dirigenziale ad interim attribuito al Segretario generale non esplica effetti sulla retribuzione di risultato¹⁰ e rilevata la difficoltà logica nel separare la valutazione comportamentale del Dott. Rosi riferita ai due incarichi di Segretario generale e Dirigente, l'Ufficio di presidenza ha ritenuto di poterne valutare complessivamente il comportamento, nella doppia veste ricoperta per l'anno 2020, come ottimo.

Infine, in base a quanto disposto nel SMVP, spetta all'O.I.V. la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa nel suo complesso. La valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa integra il contenuto della presente Relazione sulla performance, dando conto, tra l'altro, della soddisfazione degli utenti interni ed esterni in merito all'operato dall'Assemblea legislativa e del perseguimento delle politiche di pari opportunità. Si rileva che a partire dalla valutazione della performance per l'anno 2020 si applica l'articolo 7 del CCID siglato il 30 dicembre 2019, relativo alla ripartizione della somma stanziata nel fondo per la performance organizzativa, che stabilisce che tali risorse siano ripartite in parti uguali tra il personale delle categorie professionali a fronte di una valutazione positiva dell'Amministrazione nel suo complesso.

Nella tabella sopra riportata, si evidenziano gli obiettivi dell'Assemblea legislativa per l'anno 2020, individuati con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 13 del 31 gennaio 2020, e i risultati raggiunti per ciascuno di essi, così come relazionati dal Segretario generale in carica, con nota protocollo n. 3220 del 13 maggio 2021, trasmessa all'O.I.V. ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa nel suo complesso.

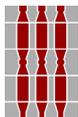
Con nota acquisita al protocollo n. 3404 del 21 maggio 2021, ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance applicabile per l'esercizio 2020, l'OIV valutato la performance organizzativa dell'Assemblea legislativa nel suo complesso.

Ai fini delle valutazioni rimesse dal SMVP, l'O.I.V. ha preso in esame il Report per la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa - anno 2020, allo stesso trasmesso con la sopra citata nota protocollo n. 3220 del 13 maggio 2021, nonché quanto emerso nel corso della propria attività svolta continuativamente nel corso del 2020 e, quale verifica delle attività, effettuata nei primi mesi del 2021, da remoto, tenuto conto delle misure conseguenti all'emergenza pandemica Covid-19.

Sulla base di quanto sopra indicato, l'O.I.V. ha valutato come di seguito riportato i predetti obiettivi:

- “Valorizzare l'identità ed il ruolo dell'Assemblea legislativa”: obiettivo raggiunto (ottimo);
- “Valorizzare le potenzialità della struttura organizzativa nell'implementazione della riforma della pubblica amministrazione”: obiettivo raggiunto (ottimo).

¹⁰ L'articolo 2, comma 2 dell'accordo sul trattamento economico per lo svolgimento di incarichi dirigenziali ad interim del 6 novembre 2019, infatti, dispone che al Segretario generale al quale è conferito un incarico ad interim di una posizione dirigenziale vacante non sia corrisposto alcun compenso aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato. Il compenso a tale titolo dovuto al Segretario generale è stabilito nel relativo contratto di incarico, cui il SMVP fa rinvio, che prevede che, nel caso in cui l'Ufficio di Presidenza esprima una valutazione attestante il raggiungimento di almeno l'80 per cento dei risultati attesi in riferimento agli obiettivi assegnati annualmente, si proceda all'erogazione di una somma pari al 20 per cento della retribuzione lorda annua spettante per l'incarico, fermo restando che al di sotto di tale soglia non viene erogato alcun compenso.



Per quanto concerne il perseguimento da parte dell'Assemblea legislativa delle politiche di promozione delle pari opportunità, l'O.I.V. ha fatto riferimento anche ai contenuti della relazione del Presidente del Comitato Unico di Garanzia, ai sensi della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, trasmessa con nota protocollo n. 2379 del 8 aprile 2021. In particolare, per quanto concerne la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'O.I.V. dà conto dell'implementazione del lavoro agile, rinviando anche ai contenuti della Relazione sul funzionamento del Sistema sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2020 trasmessa con nota protocollo n. 2921 del 29 aprile 2021. Inoltre, dà conto dell'ampliamento, delle fasce di flessibilità oraria consentite, fino al termine dell'emergenza, stabilito a seguito di un confronto dell'Amministrazione con le organizzazioni sindacali in data 3 novembre 2020.

Con riferimento alla soddisfazione degli utenti interni ed esterni all'Assemblea legislativa, l'O.I.V. sottolinea che la tematica è presente e tenuta in considerazione dall'organizzazione e che, nel corso del 2020, sono state acquisite le risultanze del Progetto RiformAttiva, ma tuttavia è mancata la rilevazione della soddisfazione degli utenti, anche alla luce delle condizioni in cui sono state svolte le attività istituzionali nel corso del 2020, fortemente incise dalle misure di prevenzione del contagio. Pertanto, l'O.I.V. sottolinea che l'Assemblea può e deve implementare strumenti ed iniziative per l'adeguata valutazione della soddisfazione degli utenti interni ed esterni, utili per migliorare la performance organizzativa e per valorizzare il proprio ruolo.

In via conclusiva, l'Ufficio di presidenza dà atto che l'O.I.V., tenuto conto che il Sistema applicabile per il 2020 non fornisce altra indicazione metodologica, né reca elementi di parametrizzazione, né specifici indici di misurazione della performance organizzativa, considerato quanto sopra espresso e rilevato, *“valuta ottimo il conseguimento della performance organizzativa 2020”*.