

XI LEGISLATURA

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

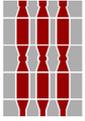
**DELIBERAZIONE N. 50 DEL 06 GIUGNO 2024**

**OGGETTO N. 06:** **Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2023.**

		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, n. 101 del 20 dicembre 2019 e n. 134 del 28 novembre 2023;

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

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

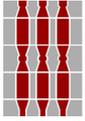
**Esaminata** la proposta di deliberazione ordinaria trasmessa dal Segretario generale, ai sensi del citato articolo 10 del Regolamento, allegata al presente atto;

**Preso atto** dei pareri di regolarità amministrativa e contabile;

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

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

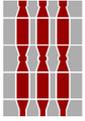
1. di approvare la Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2023 (Allegato "A" della proposta di deliberazione), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del decreto 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 della responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali;
3. di pubblicare la presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2 del Regolamento interno, in "Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo-politico", a cura della responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali;



4. di trasmettere copia della presente deliberazione all'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'Assemblea legislativa, per la validazione di competenza, a cura del Dirigente interim del Servizio Risorse e Sistema informativo;
5. di dare atto che la validazione di cui al punto 4 è condizione inderogabile per l'erogazione della retribuzione correlata al risultato a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo;
6. di trasmettere copia della presente deliberazione al Segretario generale, ai Dirigenti dell'Assemblea legislativa e alla responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali.

Il Segretario Verbalizzante  
Segretario generale  
*Juri Rosi*

Il Presidente  
*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-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia);

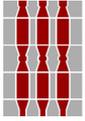
**Richiamato** il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42);

**Richiamato** il decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune), convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 21 aprile 2023, n. 41 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative);

**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, n. 101 del 20 dicembre 2019 e n. 134 del 28 novembre 2023;

**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;

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

**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 97 del 18 ottobre 2021 (Regolamento di disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria - Sostituzione del Regolamento approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 296 del 25 gennaio 2018);

**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 n. 369 del 19 dicembre 2023 (Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2024-2025-2026 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa);

**Vista** la legge regionale 22 dicembre 2023, n. 18 (Bilancio di previsione della Regione Umbria 2024- 2026);

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 147 del 28 dicembre 2023 (Approvazione del Documento tecnico di accompagnamento e del Bilancio gestionale a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale per il triennio 2024-2025-2026);

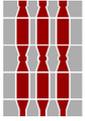
**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28 dell'11 aprile 2024 (Variazioni di bilancio conseguenti al riaccertamento dei residui al 31 dicembre 2023);

**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 7 del 30 gennaio 2023 (Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per il triennio 2023-2025), successivamente integrata con DUP n. 22 del 20 marzo 2023 e con DUP n. 104 dell'11 settembre 2023, con la quale è stato approvato il PIAO, in cui è confluito il Piano della performance;

**Dato atto** che nella sottosezione Performance del PIAO sono stati individuati, tra l'altro, come previsto dal vigente Sistema di misurazione valutazione della performance (SMVP), gli obiettivi specifici dell'Amministrazione per il triennio 2023-2025 e gli obiettivi annuali del Segretario generale;

**Visto** il provvedimento del Segretario generale n. 47 del 28 febbraio 2023 (Assegnazione ai dirigenti dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria degli obiettivi per l'anno 2023), con il quale sono stati assegnati ai dirigenti gli obiettivi operativi annuali già individuati nella sopra citata sottosezione del PIAO;

**Visti** i provvedimenti di assegnazione degli obiettivi al personale titolare di incarichi di responsabile di posizione di livello non dirigenziale e al resto del personale delle aree (ex categorie) dell'Assemblea legislativa (provvedimenti del Segretario generale n. 48 del 3 marzo 2023, n. 104 del 19 maggio 2023 e n. 172 del 12 ottobre 2023, provvedimento della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.-Com. n. 211 del 20 marzo 2023 e provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 181 del 3 marzo 2023);



**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);

**Preso atto** della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso formulata dall'OIV, acquisita al protocollo n. 20240003456 dell'8 maggio 2024;

**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 45 del 27 maggio 2024 (Valutazione del Segretario generale dell'Assemblea legislativa per l'anno 2023);

**Preso atto** della valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale dell'Assemblea legislativa (determinazione del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 436 del 31 maggio 2024, determinazione della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 438 del 3 giugno 2024 e provvedimenti del Segretario generale n. 136 del 31 maggio 2024 e n. 137 del 3 giugno 2024);

**Richiamata** la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 39 del 29 aprile 2024 (Valutazione della performance anno 2023: disposizioni relative all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n.13), relativa alle modalità di prima applicazione del D.L. n. 13/2023 e preso atto, con riferimento al rispetto dei tempi medi di pagamento da parte dell'Amministrazione per l'anno 2023, della relazione del Collegio dei Revisori dei Conti allegata al verbale n. 176 del 13 maggio 2024 (protocollo n. 20240003576 del 13 maggio 2024);

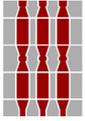
**Ritenuto** di procedere all'approvazione della Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2023;

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

**Preso atto** che, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009, la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV è condizione inderogabile per l'accesso alla retribuzione correlata al risultato;

**Preso atto**, inoltre, 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), in materia di pubblicazione della Relazione di che trattasi;

**Richiamate**, infine, le circolari del Segretario generale n. 6/2021 (Pubblicazione delle deliberazioni dell'Ufficio di presidenza ai sensi dell'art. 7, comma 2 del regolamento interno dell'Assemblea legislativa – Istruzioni operative agli uffici) e n. 2/2024 (Pubblicazione degli atti e delle informazioni nel portale di



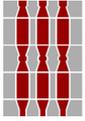
amministrazione trasparente - Nuove istruzioni operative agli uffici in revisione anche della Circolare n. 6 del 2021 e del provvedimento del Segretario generale n. 104 del 26.9.2022) e ritenuto di incaricare della pubblicazione e depubblicazione della presente deliberazione la responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali;

### **SI PROPONE DI DELIBERARE**

1. di approvare la Relazione sulla performance dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria per l'anno 2023 (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 della responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali;
3. di pubblicare la presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2 del Regolamento interno, in "Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo-politico", a cura della responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione all'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'Assemblea legislativa, per la validazione di competenza, a cura del Dirigente interim del Servizio Risorse e Sistema informativo;
5. di dare atto che la validazione di cui al punto 4 è condizione inderogabile per l'erogazione della retribuzione correlata al risultato a cura del Servizio Risorse e Sistema informativo;
6. di trasmettere copia della presente deliberazione al Segretario generale, ai Dirigenti dell'Assemblea legislativa e alla responsabile della Posizione organizzativa professionale Ciclo della performance e Relazioni sindacali.

L'Istruttore  
Silvia Lillacci

Il Segretario generale  
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, 06/06/2024

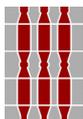
Il Responsabile ad interim del Servizio  
Risorse e Sistema informativo  
Juri Rosi

**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, 06/06/2024

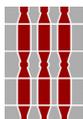
Il Responsabile ad interim del Servizio  
Risorse e Sistema informativo  
Juri Rosi



Allegato A)

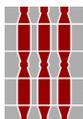
**Relazione sulla performance  
dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria  
Anno 2023**





## **Indice generale**

1. Introduzione.....	3
2. I principali risultati raggiunti.....	4
2.1. Interventi finalizzati a qualificare l'azione amministrativa e le funzioni di supporto agli organi assembleari.....	4
2.2. Digitalizzazione e accessibilità.....	5
2.3 Iniziative di stakeholder engagement, finalizzate al miglioramento dei servizi erogati dagli organi di garanzia.....	5
2.3 Iniziative di stakeholder engagement nella funzione di valutazione delle politiche regionali.....	6
2.4 Altro.....	6
3. Analisi di contesto e delle risorse.....	7
4. Descrizione modalità di svolgimento del ciclo della performance.....	10
5. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	13
6. Misurazione e valutazione della performance individuale.....	24



## **1. Introduzione**

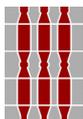
L'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124) dispone che l'organo di indirizzo 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 approvato l'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 dell'Assemblea legislativa, aggiornato da ultimo con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 28 dicembre 2022, con effetto dall'esercizio 2023, la valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa, intesa quale contributo apportato dalle articolazioni della struttura organizzativa al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, è effettuata dall'OIV, e la Relazione sulla performance è approvata dall'Ufficio di presidenza e validata dallo stesso OIV entro il 30 giugno di ogni anno.

La presente Relazione tiene conto:

- del PIAO 2023-2025 (approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 7 del 30 gennaio 2023, successivamente integrato con deliberazioni n. 22 del 20 marzo 2023 e n. 104 dell'11 settembre 2023), nel quale è confluito il Piano della performance, e degli atti di assegnazione degli obiettivi annuali alle figure professionali dell'Assemblea legislativa ad esso connessi (provvedimenti del Segretario generale n. 47 del 28 febbraio 2023, n. 48 del 3 marzo 2023, n. 104 del 19 maggio 2023 e n. 172 del 12 ottobre 2023, provvedimento della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 211 del 20 marzo 2023 e provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 181 del 3 marzo 2023);
- delle relazioni di monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi e delle relazioni concernenti il conseguimento finale degli stessi, presentate dalla Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. e dal Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim, acquisite rispettivamente al protocollo n. 20240001534 del 22 febbraio 2024 e n. 20240001783 del 1° marzo 2024 (a loro volta elaborate anche sulla base delle relazioni dei responsabili delle posizioni di livello non dirigenziale delle strutture di competenza);
- del report presentato dal Segretario generale all'OIV in merito ai risultati conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2023 (protocollo n. 20240002875 del 15 aprile 2024);
- della valutazione della performance organizzativa dell'Assemblea legislativa per l'anno 2023 formulata dall'OIV (protocollo n. 20240003456 dell'8 maggio 2024);
- della proposta di valutazione del Segretario generale per l'anno 2023, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, formulata dall'OIV (protocollo n. 20240003456 dell'8 maggio 2024), con riferimento agli obiettivi assegnati per il 2023, e della



relativa valutazione effettuata dall'Ufficio di presidenza (deliberazione n. 45 del 27 maggio 2024);

- delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti, dei responsabili delle posizioni di livello non dirigenziale e del personale delle aree/ex categorie (provvedimenti del Segretario generale n. 136 del 31 maggio 2024 e n. 137 del 3 giugno 2024, determinazione della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 438 del 3 giugno 2024 e determinazione del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 436 del 31 maggio 2024);

- della Relazione dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2023, resa ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009 (acquisita al protocollo n. 20240003205 del 29 aprile 2024).

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

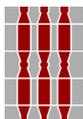
Nella valutazione dei risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa per l'anno 2023 si tiene conto anche della sua *mission* istituzionale - che è essenzialmente quella di rafforzare il proprio ruolo e la propria identità, ispirando l'attività legislativa ai principi di partecipazione e trasparenza e la propria attività amministrativa ai principi di buon andamento, efficacia, efficienza e legalità, in aderenza a quanto disposto dallo Statuto regionale e dalla legge regionale 12 giugno 2007, n. 21 - che si riflette necessariamente sugli obiettivi dell'Amministrazione, a partire da quelli individuati nella sottosezione Performance del PIAO 2023-2025. 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. Gli obiettivi specifici dell'Assemblea legislativa, previsti per il triennio 2023-2025, tenuto conto delle priorità strategiche direttamente connesse alla sua missione e in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, hanno inteso generare valore pubblico per i principali stakeholders, interni ed esterni, come meglio enucleato nella sottosezione Valore del PIAO.

### 2.1. Interventi finalizzati a qualificare l'azione amministrativa e le funzioni di supporto agli organi assembleari

Nel corso dell'anno, con il coinvolgimento, da parte dei dirigenti, dei responsabili di posizione di livello non dirigenziale delle rispettive strutture, è stata svolta l'analisi delle attività e delle procedure di competenza, preordinata alla razionalizzazione dei flussi di lavoro e al miglioramento continuo delle funzioni di supporto agli organi assembleari, anche in funzione della gestione standardizzata ed informatizzata dei processi e dei procedimenti.

In esito all'analisi svolta, sono stati suggeriti aggiornamenti e modifiche delle declaratorie delle competenze delle posizioni di livello non dirigenziale, funzionali alla revisione della struttura organizzativa, concomitante alla scadenza nel 2024 degli incarichi in essere.

Contestualmente, prendendo a riferimento la mappatura dei processi contenuta negli allegati del PIAO, sono stati suggeriti aggiornamenti da apportare alla medesima, nonché alle relative fasi di processo già esplicitate nelle schede di analisi e valutazione del rischio corruzione. Questo lavoro è stato volto in integrazione con l'avanzamento dell'analisi qualitativa del rischio, il cui completamento è programmato, per i processi "a rischio" corruzione, entro il 2025. La forte interconnessione tra obiettivi di performance e misure relative ad anticorruzione e trasparenza



ha favorito l'integrazione tra il monitoraggio dell'avanzamento degli obiettivi annuali e il monitoraggio relativo alla sottosezione "Anticorruzione e Trasparenza" del PIAO.

## 2.2. Digitalizzazione e accessibilità

In ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di gestione informatica dei documenti amministrativi, l'Assemblea legislativa ha implementato l'utilizzo delle funzionalità del software di gestione documentale Didoc, in uso dal 2022. È stato analizzato il flusso delle determinazioni dirigenziali e, con provvedimento del Segretario generale n. 64 del 2023, sono stati predisposti ed approvati i modelli di determinazione. Previa specifica formazione del personale, si è dato avvio all'utilizzo del software per la redazione delle determinazioni dirigenziali. Dopo un periodo transitorio, il modulo è stato messo a regime e, da novembre 2023, la redazione delle determinazioni dirigenziali viene effettuata esclusivamente tramite sistema di gestione documentale, in quanto unicamente con tale modalità è generata la numerazione della serie archivistica.

In riferimento all'attuazione delle misure previste nel Piano per la transizione digitale per l'anno considerato, si è proceduto, in primo luogo, al rifacimento del sito web del CoReCom. L'intervento è stato finalizzato all'aggiornamento della piattaforma Drupal alla nuova versione. Inoltre, è stato eseguito un lavoro di riprogettazione dei template, per migliorare sensibilmente usabilità e accessibilità. Il nuovo sito è on line dal mese di novembre 2023. Nel corso dell'anno, inoltre, è stata completata l'analisi dei bisogni ed è stato predisposto il piano per l'aggiornamento delle misure ICT; la checklist AGID "Misure minime di sicurezza ICT" aggiornata è stata condivisa con il RPD, al fine di individuare le eventuali misure da implementare. Inoltre, è stato effettuato l'audit degli amministratori di sistema e sono stati acquisiti servizi per il backup immutabile in cloud.

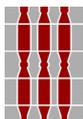
In corso d'anno, infine, è stato aggiornato l'elenco degli utenti abilitati alla gestione dei contenuti del sito web dell'Assemblea legislativa ed è stata dedicata ai medesimi una specifica attività formativa, in materia di accessibilità e usabilità dei contenuti digitali.

## 2.3 Iniziative di stakeholder engagement, finalizzate al miglioramento dei servizi erogati dagli organi di garanzia

Nel corso del 2023 sono state sperimentate iniziative di stakeholder engagement nell'ambito delle attività del Co.Re.Com. e del Difensore civico, al fine di comprendere bisogni e soddisfare aspettative dei maggiori portatori di interesse e migliorare i servizi resi.

Per quanto riguarda il Co.Re.Com., è stato predisposto e pubblicato sul sito internet un questionario di soddisfazione rivolto agli utenti. Nonostante siano stati rilevati margini di miglioramento sui tempi di espletamento della pratica, i dati raccolti evidenziano un buon livello di soddisfazione complessiva degli utenti: in una scala da 1 a 10, il 50% dei rispondenti ha assegnato il punteggio massimo, il 34,6% ha dato punteggio pari a 9, mentre un ulteriore 11,5% ha assegnato un punteggio pari ad 8; in sintesi, il 96,2% dei rispondenti ha espresso un punteggio di soddisfazione uguale o maggiore di 8. Tuttavia, il numero delle risposte pervenute, rispetto al totale delle istanze, induce a riflettere sull'opportunità di affiancare il questionario ad altri strumenti di indagine, come focus group, che coinvolgano le associazioni dei consumatori, gli ordini degli avvocati e dei commercialisti, ovvero i soggetti che possono essere delegati alla presentazione delle istanze e dell'intero procedimento.

Per ciò che concerne il Difensore civico regionale, il questionario di gradimento del servizio offerto è stato messo a disposizione degli utenti nella pagina web e trasmesso a coloro che si sono rivolti all'Ufficio, una volta concluso il procedimento. Dai questionari è emerso che le



associazioni di volontariato della Regione, operanti in ambito sociale e sanitario, hanno contribuito alla conoscenza della figura del Difensore civico. L'ambito sanità e sociale è quello che ha registrato il maggior numero di istanze e di richiesta di assistenza e di informazione, ma è di rilievo l'interesse in crescita per le tematiche ambientali. I dati raccolti hanno evidenziato una complessiva soddisfazione in merito al servizio offerto, alla chiarezza delle informazioni fornite e ai tempi di risposta. Tuttavia, il numero dei questionari compilati, a fronte delle istanze pervenute, sottolinea come i soggetti che si rivolgono all'ufficio rappresentino principalmente un'utenza "fragile", poco avveza all'uso delle tecnologie, che predilige esprimere il proprio giudizio a voce o telefonicamente.

### 2.3 Iniziative di stakeholder engagement nella funzione di valutazione delle politiche regionali

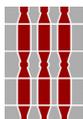
Nel corso del 2023 sono state sperimentate iniziative di stakeholder engagement anche nell'ambito della funzione di valutazione delle politiche regionali.

Si è provveduto all'individuazione di una politica di rilevante interesse sociale ed economico, a livello nazionale e soprattutto regionale. La scelta è ricaduta sulla legge regionale 1 febbraio 2016, n. 1 (Norme in materia di politiche giovanili - Ulteriori integrazioni della l.r. 16/02/2010, n. 14 (Disciplina degli istituti di partecipazione alle funzioni delle istituzioni regionali (Iniziativa legislativa e referendaria, diritto di petizione e consultazione)) che, all'articolo 24, istituisce la Consulta regionale dei giovani quale strumento di raccordo tra le rappresentanze giovanili e gli organi istituzionali. A partire dalle disposizioni normative e tenendo conto dell'attuale composizione della Consulta, è stata effettuata la mappatura dei maggiori portatori di interesse, tra quelli potenziali. Inoltre, è stato individuato, quale strumento di raccolta delle informazioni, il questionario telematico, che consente di raccogliere dati e informazioni in forma strutturata e semistrutturata sull'attuazione della legge regionale e, al contempo, elementi valutativi sulle politiche giovanili adottate in Umbria o che si vorrebbero fossero inserite nella futura programmazione. Il questionario, strutturato con domande aperte, al fine di favorire risposte di ampia portata, è stato inviato agli attuali componenti della Consulta regionale dei giovani. Gli esiti dell'attività svolta portano a ritenere che lo strumento della consultazione pubblica, applicato all'ambito della valutazione delle politiche, presenti aspetti di interesse e di sicura utilità per gli organi interni dell'Assemblea legislativa ed inducono ad auspicarne ulteriori utilizzi, con la messa a punto del processo di mappatura degli stakeholders e delle modalità di raccolta delle informazioni.

### 2.4 Altro

Si dà conto, infine, che nel corso del 2023:

- parallelamente all'attuazione di attività formative funzionali alla riqualificazione professionale, all'acquisizione di competenze digitali utili anche al consolidamento del lavoro agile e alla promozione della cultura di genere e delle pari opportunità, l'Amministrazione ha inteso valorizzare le risorse umane mediante l'espletamento di una procedura di selezione per la progressione verticale riservata al personale dell'Assemblea legislativa. Parallelamente, al fine di reclutare nuovo personale, è stato portato a termine il concorso pubblico indetto con provvedimento n. 46 del 2022, è stato vagliato l'utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici ed è stato indetto, con provvedimento del Segretario generale n. 202 del 2023, un ulteriore concorso pubblico.
- anche nella prospettiva dell'attuazione di misure organizzative connesse alla mobilità del personale, l'Amministrazione ha avviato un'attività propedeutica alla messa a punto di strategie



per il risparmio energetico; in fase di aggiornamento del Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL), inoltre, sono stimati i benefici conseguibili con l'attuazione di varie misure, come l'aumento del lavoro agile, in termini di impatto ambientale.

- sono state implementate ulteriori di misure di flessibilità oraria ed è stata prevista un'articolazione oraria differenziata, nell'ambito della nuova Disciplina dell'orario di lavoro (approvata con DUP n. 82/2023); è stata semplificata la procedura di accesso al lavoro agile, quale modalità di esecuzione dell'attività lavorativa utile alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in fase di aggiornamento della relativa Disciplina alle nuove disposizioni contrattuali (con DUP n. 81/2023).

- si è verificato un progressivo avanzamento nell'attuazione delle misure finalizzate alla protezione dei dati personali; le attività del cronoprogramma concordato tra RPD e delegato del Titolare sono state oggetto di specifici incontri tra lo stesso RPD e il personale coinvolto nella relativa attuazione; alcune attività, come quelle assegnate ai Referenti privacy, hanno costituito obiettivo di performance e sono state relazionate in termini di risultati intermedi e finali conseguiti.

- il nuovo portale Amministrazione trasparente, la cui gestione è stata affidata ad un soggetto esterno specializzato, è on-line dal mese di settembre: il personale abilitato alle pubblicazioni, con il supporto tecnico informatico interno, è stato coinvolto nelle sessioni di formazione e configurazione del nuovo portale, anche al fine di risolvere precedenti difformità rilevate nella pubblicazione dei contenuti e assicurare un miglior presidio dell'osservanza degli obblighi di legge in materia di trasparenza.

### **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.

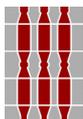
Nell'ambito della struttura organizzativa dell'Assemblea legislativa, l'Ufficio di Presidenza, composto da un Presidente e due Vice Presidenti, rappresenta il vertice politico dell'Amministrazione, mentre il Segretario generale ne rappresenta il vertice amministrativo ed è il responsabile della struttura 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 di livello non dirigenziale, che richiedono elevata responsabilità di prodotto e di risultato, denominate Sezioni e Posizioni organizzative professionali.

A seguito delle modifiche intercorse con deliberazioni dell'Ufficio di presidenza n. 6 del 20 gennaio 2021, n. 76 del 21 luglio 2021 e n. 114 del 29 novembre 2021, nel 2023 l'assetto

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



organizzativo di livello dirigenziale dell'Assemblea legislativa, oltre al Segretario generale, consta di n. 3 posizioni:

- Servizio Risorse e Sistema informativo;
- Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.;
- Dirigente professionale Innovazione amministrativa (vacante).<sup>2</sup>

Nel corso del 2023 state apportate alcune modifiche alla struttura di livello non dirigenziale, con la soppressione, nel Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com., della Sezione Analisi e Valutazione delle politiche pubbliche e Assistenza al Collegio dei Revisori dei conti e della Posizione organizzativa professionale Documentazione e Banca dati legislativa e la contestuale istituzione della Sezione Valutazione delle politiche pubbliche, Analisi statistiche e finanziarie e della Posizione organizzativa professionale Documentazione, Banca dati legislativa e Assistenza al Collegio dei Revisori dei conti, a decorrere dal 15 marzo 2023 (cfr. provvedimento del Segretario generale n. 26 del 2 febbraio 2023); gli incarichi di responsabile delle posizioni di nuova istituzione sono stati conferiti, previa procedura selettiva, con decorrenza dalla stessa data.

Si rileva che, al 1° gennaio 2023, il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa risulta pari a n. 79 unità, di cui n. 2 dirigenti<sup>3</sup>, n. 40 dipendenti di categoria D, n. 20 dipendenti di categoria C e n. 17 dipendenti di categoria B.

Si riporta, di seguito, la distribuzione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, al 1° gennaio 2023:

Qualifica /Età	< 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
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Categoria D	0	0	0	0	0	1	5	5	5	10	1	4	1	7	0	1	0	0	12	28
Categoria C	0	1	0	2	1	0	2	5	2	2	2	1	0	2	0	0	0	0	7	13
Categoria B	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	3	0	4	3	1	1	0	0	11	6
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>48</b>
Totale % sul totale complessivo (n. 79 dipendenti)	0,00	1,27	1,27	2,53	1,27	1,27	11,39	13,92	10,13	16,46	7,59	6,33	6,33	16,46	1,27	2,53	0,00	0,00	<b>39,24</b>	<b>60,76</b>

La distribuzione del personale non dirigenziale<sup>4</sup>, per titolo di studio e genere, alla stessa data, è invece la seguente:

Titolo di studio / genere	uomini		donne		totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	6,66	1	2,13	3	3,9
Diploma di scuola superiore	14	46,67	13	27,66	27	35,06
Laurea (breve o triennale)	0	0	7	14,89	7	9,09
Diploma di laurea, laurea specialistica o magistrale	14	46,67	26	55,32	40	51,95
<b>Totale personale non dirigenziale</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Si evidenzia che, con provvedimento del Segretario generale n. 65 del 27 marzo 2023, il personale non dirigenziale è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Funzioni locali 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, secondo quanto previsto nella

- 2 Si dà atto che la posizione Dirigente professionale Innovazione amministrativa è rimasta vacante per tutto il 2023. Con provvedimento del Segretario generale n. 11 del 2 febbraio 2022 è stato indetto un concorso pubblico per n. 1 unità di Dirigente a tempo indeterminato, per la medesima posizione dirigenziale; tuttavia, la procedura di che trattasi è ancora in fase di espletamento.
- 3 N. 1 dirigente è in aspettativa per la copertura dell'incarico di Segretario generale.
- 4 Si precisa che tutti i dirigenti sono in possesso di laurea (n. 1 laurea breve e n. 1 diploma di laurea del vecchio ordinamento).

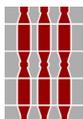


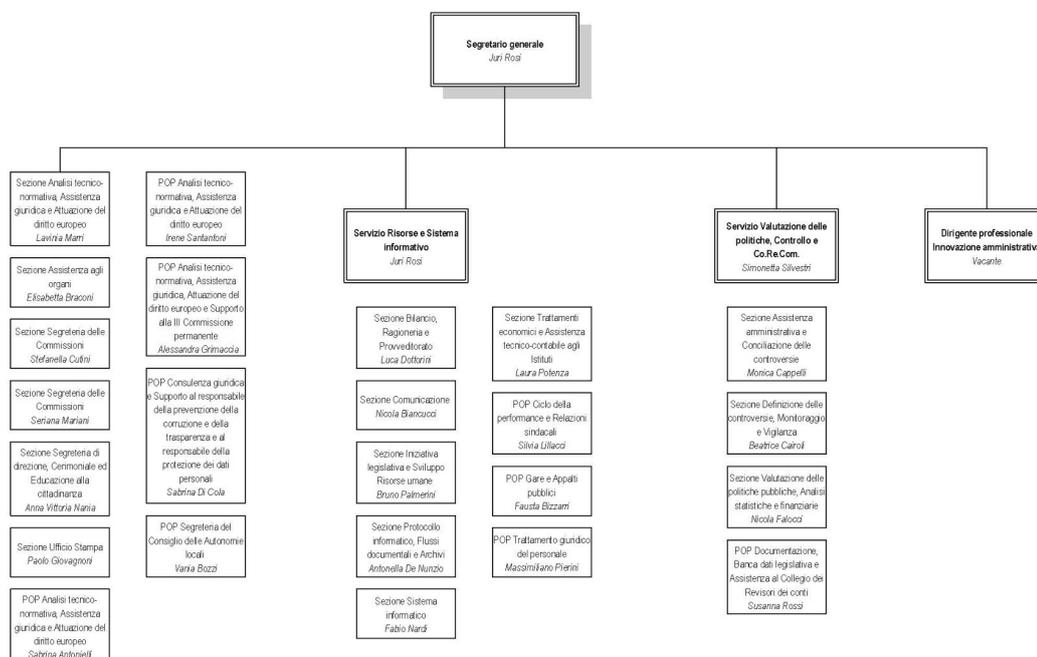
Tabella B (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), a decorrere dal 1° aprile 2023.

Inoltre, n. 1 dipendente (precedentemente inquadrata nella categoria B) è stata contrattualmente inquadrata nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 12 del CCNL del 16.11.2022 e n. 10 dipendenti (precedentemente inquadrati nella categoria C) sono stati contrattualmente inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione di cui al medesimo articolo, rispettivamente con determinazione dirigenziale n. 453 e n. 454 del 2023, all'esito della selezione per la progressione verticale riservata ai dipendenti dell'Assemblea legislativa indetta con provvedimento del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 233 del 2023, a decorrere dal 13 luglio 2023.

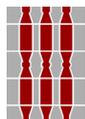
Nel corso del 2023, sono cessate n. 2 unità di personale di categoria B (area Operatori esperti) ed è stata assunta n. 1 unità di personale inquadrata nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Si dà atto che, alla data del 31 dicembre 2023, il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Assemblea legislativa risulta pari a n. 78 unità di personale, di cui n. 2 dirigenti<sup>5</sup>, n. 51 dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, n. 11 dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori e n. 14 dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori esperti.

Di seguito si riporta l'organigramma al 31 dicembre 2023:



5 Si evidenzia che n. 1 dirigente, in aspettativa, ricopre l'incarico di Segretario generale.



Per quanto attiene alle risorse finanziarie a disposizione della struttura, si rammenta che con con deliberazione dell'Assemblea legislativa 13 dicembre 2022, n. 283 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per gli anni 2023-2024-2025 per il funzionamento dell'Assemblea legislativa e che, con la legge regionale 21 dicembre 2022, n. 18, è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2023-2025.

Di seguito, si riportano le risorse finanziarie assegnate all'Assemblea legislativa per il triennio 2023-2025 e le risorse finanziarie stanziare per le spese di personale:

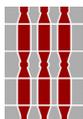
deliberazione dell'Assemblea legislativa 13 dicembre 2022, n. 283 di approvazione del proprio Bilancio finanziario di previsione 2023-2024-2025		
ENTRATE – RISORSE FINANZIARIE (titolo 2 – titolo 3)		
Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
18.703.858,15	18.703.858,15	18.703.858,15
USCITE - SPESE PERSONALE		
5.853.904,69	5.868.083,99	5.842.083,99

Si precisa che:

- con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 100 del 28 dicembre 2022, è stato approvato il Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Gestionale a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale, per il triennio 2023-2024-2025;
- con provvedimento n. 1 del 4 gennaio 2023, il Segretario generale ha adottato gli adempimenti conseguenti all'approvazione da parte dell'Ufficio di presidenza del Documento Tecnico di Accompagnamento e il Bilancio Gestionale 2023-2024-2025;
- con deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 331 del 28 luglio 2023 è stato approvato l'assestamento del Bilancio di previsione 2023-2024-2025;
- con deliberazione Ufficio di presidenza n. 98 dell'8 agosto 2023 è stato approvato il Documento tecnico di accompagnamento e il Bilancio gestionale a seguito dell'approvazione dell'assestamento del Bilancio di previsione finanziario dell'Assemblea legislativa regionale per il triennio 2023-2024-2025;
- con provvedimento Segretario generale n. 143 dell'8 agosto 2023 sono stati assegnati i capitoli del Bilancio gestionale per il triennio 2023-2024-2025, a seguito della deliberazione di assestamento.

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

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 103 del 28 dicembre 2022 è applicabile a partire dal ciclo dalla fase di programmazione del ciclo della performance 2023-2025.



In base al predetto SMVP, la misurazione e la valutazione della performance dell'Assemblea legislativa tiene conto delle prestazioni riguardanti l'Amministrazione nel suo complesso, le unità organizzative in cui si articola e i singoli dipendenti. La valutazione si attua con riferimento alle seguenti figure professionali dell'Assemblea legislativa: Segretario generale, dirigenti, responsabili di incarichi di EQ (ex posizioni organizzative di livello non dirigenziale) e personale delle aree (ex categorie). La performance si distingue in performance organizzativa e performance individuale.<sup>6</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.

Il PIAO 2023-2025, nella cui sottosezione "Performance" sono stati individuati gli obiettivi specifici dell'Amministrazione, è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 7 del 30 gennaio 2023 (successivamente integrato con deliberazioni n. 22 e n. 104 del 2023).

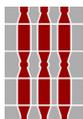
Seguendo l'iter delineato nel SMVP, contestualmente sono stati assegnati anche gli obiettivi annuali al Segretario generale.

Successivamente, con provvedimento n. 47 del 28 febbraio 2023, in considerazione degli obiettivi già individuati nel PIAO, il Segretario generale ha assegnato ai dirigenti, in coerenza con il Regolamento di organizzazione dell'Assemblea legislativa, gli obiettivi da perseguire per l'anno 2023. Si precisa che, nel corso del 2023, il Segretario generale ha ricoperto l'incarico di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo (cfr. DUP n. 127 del 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 Sezione e Posizione organizzativa professionale, nonché al restante personale del rispettivo Servizio, come risulta dai seguenti atti: provvedimenti del Segretario generale n. 48 del 3 marzo 2023, n. 104 del 19 maggio 2023 e n. 172 del 12 ottobre 2023, provvedimento della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. n. 211 del 20 marzo 2023 e provvedimento del Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 181 del 3 marzo 2023.

Nel corso dell'anno, è stato effettuato il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi, al 30 giugno 2023. In considerazione del buon livello di avanzamento degli obiettivi assegnati,

6 La ripartizione, tra performance individuale ed organizzativa, della quota del fondo delle risorse decentrate annualmente destinato all'incentivazione del personale non dirigenziale è rimessa alla contrattazione collettiva decentrata. L'accordo definitivo per la ripartizione del fondo delle risorse del comparto per l'anno 2023, sottoscritto il 20 dicembre 2023, quale revisione dell'accordo siglato il 20 marzo 2023, ripartisce così le risorse destinate alla produttività del personale non titolare di incarichi di responsabile di posizione di livello non dirigenziale: 10% performance organizzativa e 90% performance individuale. L'articolo 6 del CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2023 stabilisce 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 ai sensi del vigente SMVP. L'articolo 7 dispone che le risorse destinate alla performance individuale siano distribuite ai dipendenti, all'esito della valutazione ai sensi del SMVP vigente, tenuto conto del rispettivo inquadramento giuridico. In base all'articolo 8 del CCDI, il 5% del personale non titolare di incarichi di EQ potrà beneficiare della maggiorazione del premio individuale prevista dall'articolo 81 del CCNL del 16.11.2022.



d'intesa tra OIV e Amministrazione, si è ritenuto non necessario effettuare un secondo monitoraggio al 30 settembre. Il monitoraggio degli obiettivi di performance è stato eseguito con le stesse tempistiche del monitoraggio della sottosezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, in un'ottica di integrazione.

I report finali concernenti il conseguimento degli obiettivi annuali assegnati nel 2023, redatti dal Segretario, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo (protocollo n. 20240001783 del 1° marzo 2024) e della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. (prot. n. 20240001534 del 22 febbraio 2024), hanno tenuto conto delle relazioni dei responsabili di incarichi di livello non dirigenziale delle rispettive strutture, consegnate nel mese di gennaio.

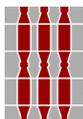
Per quanto attiene alla valutazione finale dei risultati conseguiti, va preliminarmente dato atto di quanto segue.

In applicazione del Sistema di cui alla deliberazione n. 103 del 2022, la valutazione della performance organizzativa, effettuata dall'OIV, incide direttamente sulla valutazione complessiva di dirigenti e responsabili di posizione di livello non dirigenziale, 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 aree/ex categorie.

In base al SMVP la valutazione complessiva della performance del personale non titolare di incarico di responsabile di posizione di livello non dirigenziale, 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 incarichi di livello non dirigenziale 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 l'articolo 23, comma 4-bis del vigente Regolamento di organizzazione prevede la possibilità che il



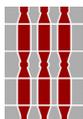
Segretario generale ricopra anche incarichi dirigenziali ad interim, il SMVP precisa che, in tale circostanza, la valutazione è proposta dall'OIV, per quanto attiene agli obiettivi assegnati e in base agli elementi acquisiti, ed è effettuata con deliberazione dall'Ufficio di presidenza, che esprime contestualmente un giudizio sintetico complessivo per quanto riguarda i comportamenti. Resta inteso che, ai sensi del Regolamento di organizzazione, in tal caso non è dovuto al Segretario generale alcun compenso aggiuntivo. Eccetto quanto poc'anzi precisato per gli incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 23, comma 4-bis del Regolamento di organizzazione, la valutazione del personale dirigenziale è effettuata dal Segretario generale.

Si evidenzia, per quanto attiene alla valutazione dei dirigenti e del Segretario generale, che le modalità applicative dell'art. 4-bis, D.L. n.13/2023 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune) sono state oggetto di valutazioni da parte dell'Amministrazione. In attesa di chiarimenti relativi all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto legge n. 13 del 2023, l'Amministrazione ha ritenuto di non modificare il SMVP e gli obiettivi già assegnati al Segretario generale e ai dirigenti assembleari nel corso del 2023. Tuttavia, anche alla luce delle precisazioni fornite dalla circolare n.1/2024 DFP/RGS, con deliberazione n. 39 del 29 aprile 2024, l'Ufficio di presidenza ha stabilito che al mancato rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni da parte dell'Amministrazione per l'anno 2023 consegua la decurtazione del 30 per cento della rispettiva retribuzione di risultato dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e del Segretario generale, determinata per l'anno considerato in applicazione del SMVP. Si precisa inoltre che, nelle more della revisione del SMVP, tenuto conto dei sopraggiunti orientamenti applicativi, per l'anno 2024 sono stati assegnati al Segretario generale e ai dirigenti assembleari degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento.

La valutazione del personale non dirigenziale, ai sensi del vigente SMVP, è effettuata dal rispettivo dirigente o dal Segretario generale per il personale direttamente assegnato. In base al 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. Al fine di garantire l'omogenea applicazione dei criteri di valutazione nell'ambito delle differenti strutture dell'Amministrazione, la compilazione delle relative schede è preceduta da un Comitato di direzione, volto a mitigare il rischio di valutazioni fondate su applicazioni disomogenee della metodologia, a stimolare la differenziazione dei giudizi e a coinvolgere potenzialmente il personale di tutte le strutture nell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali; l'OIV viene sentito per gli aspetti metodologici.

## **5. Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

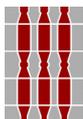
Ciò premesso e considerato, si riportano, di seguito, i principali risultati conseguiti dall'Assemblea legislativa nel suo complesso (come descritti nel report trasmesso all'OIV con nota protocollo n. 20240002875 del 15 aprile 2024).



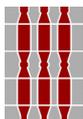
Si precisa che il perseguimento degli obiettivi specifici dell’Assemblea legislativa previsti per il triennio 2023-2025 ha contribuito a generare valore pubblico per i principali stakeholders, interni ed esterni dell’Amministrazione, come meglio specificato nell’apposita sottosezione del PIAO 2023-2025, su diversi aspetti riguardanti:

- benessere in termini di innovazione;
- benessere in termini di risparmio energetico e riduzione delle emissioni;
- benessere in termini di occupazione, inclusività e parità di genere;
- benessere in termini qualità dei servizi;
- benessere in termini di trasparenza e legalità delle istituzioni.

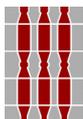
Assemblea legislativa			
Obiettivi	Indicatori associati	Valore atteso/ target anno 2023	Attività svolte e risultati conseguiti
<b><u>I. Qualità, trasparenza e legalità dell’azione amministrativa</u></b>	1. Introduzione di logiche di qualità	Analisi delle attività e delle procedure, preordinata alla razionalizzazione dei processi di lavoro; individuazione dei processi da razionalizzare	<p>L’analisi delle attività e delle procedure di lavoro è stata svolta con il coinvolgimento dei responsabili di posizione organizzativa/incaricati di EQ, come stabilito negli atti di assegnazione degli obiettivi al personale (rif. protocolli nn. 20230003351, 20230004088, 20230004943, 202300004970, 20230005000, 20230004723, 20230004646, 20240000267, 2024000278, 2024000298 – per le attività afferenti alle posizioni assegnate al SG – protocolli nn. 20230006141, 20230006138, 20230006082, 20230006034, 20230005989, 20230005862, 20230005346 – per le attività afferenti alle posizioni assegnate al Servizio Risorse e Sistema informativo – e protocolli nn. 20230006029, 20230006040, 2024000113, 20240001375, 20240001376 - per le attività afferenti alle posizioni assegnate al Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.). Negli elaborati prodotti sono state descritte le attività svolte e sono stati suggeriti aggiornamenti della declaratoria delle competenze delle posizioni di livello non dirigenziale; inoltre, prendendo a riferimento gli allegati dal n.1 al n.7 del PIAO, sono stati individuati aggiornamenti da apportare alla mappatura dei processi di competenza e alle relative fasi di processo già esplicitate nelle schede presentate per l’analisi e la valutazione del rischio corruzione. Infine, in alcuni casi, sono stati individuati eventuali processi da razionalizzare, in funzione della standardizzazione e digitalizzazione dei flussi di lavoro.</p> <p>Per quanto riguarda le attività finalizzate al miglioramento continuo delle funzioni di supporto agli organi assembleari e dei servizi erogati dagli organi di garanzia istituiti presso l’Assemblea legislativa, funzionali anche alla digitalizzazione (in correlazione all’obiettivo 2), si precisa che a partire dal primo semestre 2023, è stata avviata la sperimentazione di iniziative di stakeholder engagement nell’ambito delle attività del Co.Re.Com. e del Difensore civico e nella funzione di valutazione della politiche regionali.</p> <p>L’attività ha determinato l’individuazione delle</p>



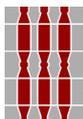
			<p>tematiche di rilievo, dei maggiori portatori di interesse - tra quelli potenziali - e degli strumenti di raccolta delle informazioni più adeguati tra quelli possibili (consultazione on line, questionario, intervista, incontro consultivo pubblico ecc.). Le informazioni raccolte sono state elaborate, anche mediante appositi report, al fine di valutare gli esiti raggiunti, comprendere bisogni e soddisfare aspettative, migliorando i servizi resi (come risulta da relazioni protocolli nn. 2024000100, 20240000517, 20240001375 20240001376 e n. 20240001534).</p>
2. Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	<p>Messa in atto delle misure di prevenzione previste (almeno l'80% della somma delle misure di mantenimento e delle nuove misure in attuazione programmate su base annuale); avanzamento dell'analisi qualitativa del rischio (analisi per fasi di almeno il 90% dei processi mappati, individuati dai titolari di PO per l'anno considerato); avvio aggiornamento mappatura e analisi per fasi dei processi attualmente "non a rischio", al fine di valutare il permanere dei presupposti di tale classificazione (analisi di almeno il 70% dei processi individuati per l'anno considerato, scelti tra quelli di cui all'allegato 4 del PIAO); avvio lavoro di individuazione e utilizzo in via sperimentale di criteri ed indicatori comuni per lo svolgimento del monitoraggio dell'attuazione/mantenimento delle misure anticorruzione</p>	<p>A partire dal 2023, d'intesa con l'Organismo indipendente di valutazione dell'Assemblea legislativa, l'Amministrazione ha integrato le tempistiche di monitoraggio degli obiettivi di performance e di attuazione delle misure relative ad anticorruzione e trasparenza. Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, pertanto, è stato eseguito al 30 giugno e al 31 dicembre 2023, somministrando schede standard di rilevamento a tutti i responsabili di posizione organizzativa, trasmesse al RPCT e acquisite agli atti. Dalle autodichiarazioni dei responsabili di posizione di livello non dirigenziale risulta un pressoché completo mantenimento delle misure generali e specifiche già attuate nelle precedenti annualità. Per quanto attiene alle nuove misure in attuazione per l'anno 2023, previste nel PIAO 2023-2025, si rappresenta che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- è stato approvato, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 36 del 29 marzo 2023, il Regolamento per la partecipazione ad iniziative e manifestazioni istituzionali e culturali attraverso la concessione di patrocinii e l'autorizzazione all'uso del logo dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria (misure riferite ai seguenti processi: processo 1 allegato 6 – patrocinio oneroso – e processi 1 e 2 allegato 7 – patrocinio gratuito e logo) e sono state svolte le attività ad esso correlate;</li><li>- è stata redatta una proposta di regolamentazione degli incarichi extraufficio, sottoposta all'esame del dirigente responsabile (misura di cui al processo 12, allegato 2 PIAO 2023-2025: l'adozione della regolamentazione è stata riprogrammata per il 2024 nel PIAO 2024-2026);</li><li>- è stata redatta una proposta di regolamentazione della rotazione straordinaria, sottoposta all'esame del dirigente responsabile (misura di cui al par. 4.1 sezione Anticorruzione e Trasparenza PIAO 2023-2025: l'adozione della regolamentazione è stata riprogrammata per il 2024 nel PIAO 2024-2026);</li><li>- è stata riprogrammata per il 2024 la gestione standardizzata e digitalizzata della procedura di pubblicazione in AT (misura di cui al processo 18 dell'allegato 4 del PIAO 2023-2025; si veda quanto riferito in merito all'indicatore 3 del presente obiettivo).</li></ul> <p>Nella relazione annuale il RPCT ha definito "buono" il livello effettivo dello stato di attuazione della Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Per quanto concerne l'avanzamento dell'analisi qualitativa del rischio, si rappresenta quanto segue. L'analisi per fasi dei processi "a rischio" individuati</p>	



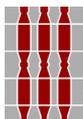
			<p>per l'anno corrente risulta effettuata (protocolli nn. 20230001306, 230005862, 230007098, 230007049, 2300005181, 24000144, 2024000269 – per le posizioni afferenti al Segretario generale - protocolli nn. 2023000101, 20230007282, n. 20230007089, n. 20230006199, 20230005989, 20230005862, 2024000101 - per il Servizio Risorse e Sistema informativo – e protocollo n. 20240000113 per il Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.). Si dà atto che, a seguito dell'analisi per fasi, i processi 13 e 14 dell'allegato 4, originariamente a rischio, sono risultati "non a rischio" (contestualmente, è stata proposta la modifica della denominazione degli stessi, approvata nel PIAO 2024-2026). Si precisa, inoltre, che alcuni processi sono stati riconsiderati in itinere ai fini dell'aggiornamento della mappatura, e ne è stata contestualmente effettuata l'analisi; a tal riguardo, poiché si è ritenuto di sopprimere il processo n. 2 dell'allegato 6 del PIAO 2023-2025, accorpandolo al processo 20 dell'allegato 3, ne è stata rinviata l'analisi, ma è stata al contempo anticipata quella dei processi n. 2 (accorpato al processo 1) e nn. 3, 7 e 8 dell'aggiornato allegato 7. Il processo n. 86, inserito nell'aggiornato allegato 4, è stato analizzato per fasi, come da protocollo n. 20230007282. Sono stati, altresì, analizzati per fasi i processi 16 e 16 bis dell'aggiornato allegato 3, come da relative schede acquisite al protocollo n. 2024000289. Le analisi effettuate in itinere, in vista dell'aggiornamento del documento, sono confluite nel PIAO 2024-2026.</p> <p>Per quanto riguarda i processi "non a rischio", facendo seguito al lavoro descritto all'indicatore n. 1 riferito al presente obiettivo, mediante il lavoro congiunto delle posizioni di livello non dirigenziale coinvolte, è stata proposta una revisione della mappatura dei processi "non a rischio" corruzione di cui all'Allegato 4 del PIAO e contrassegnata dai numeri 23-32 e 35. Partendo, quindi, dai "nuovi" processi individuati, ma comunque riconducibili a quelli dell'allegato 4 del PIAO 2023-2025, si è scelto di analizzare, nelle more dell'approvazione della nuova mappatura nel PIAO 2024-2026, uno dei processi "non a rischio", con il coinvolgimento di tutte le posizioni di livello non dirigenziale interessate; all'esito dell'analisi il processo è risultato classificato "a rischio" basso (trattasi dell'attuale processo 27 dell'allegato 4 del PIAO 2024-2026). Inoltre, nel corso dell'anno, è stato analizzato anche il processo "non a rischio" n. 10 dell'allegato 7 (protocollo n. 20240000329), confermandone la classificazione.</p> <p>Nel corso del 2023, infine, è stato svolto il lavoro di individuazione di criteri ed indicatori comuni per lo svolgimento del monitoraggio dell'attuazione/mantenimento delle misure anticorruzione e sugli obblighi di pubblicazione; con provvedimento del Segretario generale n. 102 del 2023 è stato costituito un gruppo di lavoro che ha esaminato la documentazione prodotta in seno alla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative. In data 21 dicembre 2023, il gruppo di lavoro ha elaborato e trasmesso al Segretario generale, anche in qualità di RPCT, un report riferito alle misure generali "codice</p>
--	--	--	--



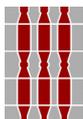
			di comportamento”, “conflitto di interessi” e “autorizzazione incarichi extra ufficio”, ed ha formulato proposte sul proseguito dell’attività: le risultanze del lavoro svolto sono state acquisite nel PIAO 2024-2026, approvato con DUP n. 3/2024, con particolare riferimento alla scheda di monitoraggio annuale per il 2024 del RPCT di cui all’allegato 10.
3. Assolvimento obblighi previsti in materia di trasparenza	Riduzione di almeno il 25% dello scostamento medio riscontrato dall’OIV nella griglia di rilevazione dell’anno 2022 (da verificare, per l’anno corrente, rispetto agli stessi ambiti interessati dal monitoraggio preso come riferimento); avvio gestione standardizzata e digitalizzata della procedura di pubblicazione degli atti (almeno il 30% del totale degli atti soggetti a pubblicazione); avvio lavoro di individuazione e utilizzo in via sperimentale di criteri e indicatori comuni per lo svolgimento del monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	<p>Il monitoraggio del rispetto degli obblighi in materia di trasparenza è stato effettuato contestualmente e con le stesse modalità di quello relativo all’attuazione delle misure anticorruzione, come sopra descritto.</p> <p>Si dà conto che la rilevazione dell’OIV effettuata nel 2023 riferita alla delibera ANAC n. 203/2023, riguarda ambiti diversi da quelli interessati dalla rilevazione effettuata nel 2022, ai sensi della delibera ANAC n. 201/2022, e che non è possibile, pertanto, verificare la riduzione dello scostamento medio riscontrato nelle griglie di valutazione.</p> <p>In ogni caso, si precisa che il nuovo portale AT – la cui gestione è stata affidata ad un soggetto esterno specializzato – è on line dal 13 settembre 2023: il personale abilitato alle pubblicazioni, con il supporto tecnico informatico interno, è stato coinvolto nelle sessioni di configurazione del nuovo portale e nella formazione specifica. La migrazione al nuovo portale ha consentito di risolvere alcune difformità rilevate dall’OIV in applicazione della delibera Anac n. 203/2023 (rif. attestazione acquisita al protocollo n. 20230005036 del 27.07.2023), come risulta da successiva verifica al 30.11.2023 (attestazione acquisita al protocollo n. 20230007718 del 07.12.2023).</p> <p>Con riferimento alla gestione standardizzata e digitalizzata della procedura di pubblicazione, una volta completata la migrazione dei dati nel nuovo portale, è stata avviata un’analisi preliminare per individuare le modalità di collegamento tra AT e sistema di gestione documentale, mettendo in contatto i due soggetti esterni di riferimento. Nel mese di dicembre, tuttavia, tenuto conto dell’imminente aggiornamento della piattaforma AT connessa ad una consultazione ANAC ancora in corso, si è ritenuto di riprogrammare la gestione standardizzata e digitalizzata della procedura di pubblicazione degli atti per l’anno 2024.</p> <p>Per quanto riguarda, infine, la pubblicazione degli atti aventi effetto di pubblicità legale, ai sensi dell’articolo 32 della l. 69/2009, nell’ambito di uno specifico gruppo di lavoro è stata analizzata la normativa e la tipologia di atti che potevano essere oggetto di pubblicazione. Entro l’anno è stata redatta una bozza di regolamento per la pubblicazione all’Albo on-line, sottoposta alla valutazione del Segretario generale. Si dà atto che, con deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 4 del 30 gennaio 2024, il Regolamento di che trattasi è stato adottato ed è stato contestualmente istituito l’Albo on-line.</p>	
4. Attuazione misure a tutela dei dati personali	Mantenimento della totalità delle misure attuate e progressivo rafforzamento delle misure individuate in	Lo stato di attuazione al 31 dicembre 2023 del cronoprogramma delle attività in materia di protezione dei dati personali relativo all’anno 2023 concordato tra RPD e delegato del Titolare (protocollo n. 20230001042), è stato relazionato dal	



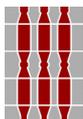
		<p>accordo con il RPD dell'Ente (almeno il 70 % delle attività previste dal cronoprogramma per l'anno considerato)</p>	<p>medesimo RPD con nota acquisita al protocollo n. 20240001278.</p> <p>Nel corso dell'anno sono state svolte dai referenti individuati e monitorate dal RPD le seguenti attività, previste nel cronoprogramma:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• verifica delle nomine del personale esterno e interno autorizzato e dei Consiglieri e Assessori regionali,</li><li>• verifica ed aggiornamento procedura di nomina responsabili trattamento (art. 28 GDPR);</li><li>• predisposizione ed aggiornamento DPIA video sorveglianza;</li><li>• monitoraggio dell'operato e documentazione dell'esito della valutazione degli AdS;</li><li>• vulnerability assessment;</li><li>• aggiornamento formativo al personale dipendente in materia di privacy;</li><li>• aggiornamento Registro accountability;</li><li>• procedura per esercizio diritti interessati;</li><li>• procedura per la conservazione delle informazioni e per la cancellazione sicura dei supporti magnetici</li><li>• verifica accordi di contitolarità con Difensore civico, CoReCom, CAL, ISUC, CSGP;</li><li>• verifica aggiornamento informative sul trattamento dei dati personali;</li><li>• verifica aggiornamento Registro trattamento (art. 30 del GDPR);</li><li>• verifica aggiornamento delle check list Agid e delle relative misure di sicurezza informatica inserite nel Piano triennale per la transizione digitale 2021-2023 approvato con DUP n. 39/2022;</li><li>• relazione annuale DPO;</li><li>• verifica periodi di conservazione delle diverse categorie di dati trattati indicati nel Registro Unico dei Trattamenti;</li><li>• iniziative formative per il personale dipendente Gruppi consiliari operante nella sede e/o che ha accesso all'infrastruttura tecnologica dell'Assemblea legislativa;</li><li>• definizione Patti riservatezza con fornitori che operano nella sede dell'Assemblea legislativa non in qualità di responsabili del trattamento;</li><li>• contenuti di mozioni, interrogazioni, registrazioni delle sedute degli organi assembleari: definire procedura di valutazione atti e registrazioni e definire misure specifiche di protezione dei dati personali;</li><li>• definire procedura di monitoraggio periodico del modello organizzativo;</li><li>• verifica Pubblicazioni in amministrazione trasparente (in particolare dati eccedenti e depubblicazioni).</li></ul> <p>Il RPD ha effettuato nella relazione alcuni rilievi; in ogni caso, in esito alle verifiche svolte, è possibile riscontrare lo svolgimento, in massima parte, delle</p>
--	--	--	---



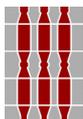
			<p>attività richieste ed è dunque desumibile il raggiungimento del target atteso.</p> <p>Si evidenzia che parte delle attività indicate nel cronoprogramma hanno costituito obiettivo di performance del personale e sono state relazionate anche in termini di risultati intermedi e finali conseguiti dal personale coinvolto nella loro attuazione.</p> <p>Si dà conto che i referenti privacy dell'Amministrazione, in attuazione delle attività di competenza previste nel cronoprogramma annuale, hanno presentato cronoprogrammi e rendicontazioni in merito all'esecuzione delle attività ad essi assegnate nell'ambito degli obiettivi annuali (nn. 11, 12, 15 e 20 del cronoprogramma), oggetto di apposite sessioni di verifica con il RPD.</p> <p>La rete dei referenti privacy, costituita con atto del Segretario generale n. 86 del 24 ottobre 2020 in esecuzione della deliberazione dell'UP 85/2020 e più volte aggiornata, è stata oggetto di aggiornamento anche nel corso del 2023 (prot. nn. 20230003458, 20230003493 e 20230007369).</p>
<b><u>2. Nuova cultura organizzativa</u></b>	1. Avanzamento del processo di transizione digitale	Attuazione di almeno il 70% delle misure previste nel Piano transizione digitale per l'anno considerato	<p>Da novembre 2023 è on line la nuova versione del sito CoReCom. L'intervento di rifacimento è stato finalizzato all'aggiornamento della piattaforma Drupal alla nuova versione, sulla quale è garantito supporto e sicurezza. In linea con quanto definito nel 2022 per il sito web istituzionale dell'Assemblea legislativa, è stato eseguito un lavoro di riprogettazione dei template, per migliorare sensibilmente usabilità e accessibilità, utilizzando come riferimento i modelli forniti da Agid.</p> <p>Si precisa che la rilevazione della soddisfazione degli utenti nell'ambito delle iniziative di stakeholder engagement intraprese nel 2023 (si veda indicatore 1, obiettivo 1) ha riguardato anche il gradimento del sito internet del CoReCom. Inoltre, è stata completata l'analisi dei bisogni ed è stato predisposto il piano per l'aggiornamento delle misure ICT. È stato effettuato l'audit degli amministratori di sistema e sono stati acquisiti servizi per il backup immutabile in cloud.</p> <p>La checklist AGID "Misure minime di sicurezza ICT", aggiornata al 28 dicembre 2023, è stata condivisa con il RPD (protocollo n. 20230008050), al fine di individuare le eventuali misure da implementare.</p> <p>In corso d'anno è stato aggiornato l'elenco degli utenti abilitati alla gestione dei contenuti del sito web dell'Assemblea. Sono stati individuati i contenuti della formazione da somministrare attraverso risorse interne ed è stata effettuata una specifica attività formativa, finalizzata a familiarizzare con i concetti di accessibilità e usabilità dei contenuti digitali che si generano, transitano o escono dall'Ente e a sperimentare, anche in modalità cooperativa, la produzione di documenti digitali usabili e accessibili. Al corso "Contenuti digitali accessibili dentro e fuori la PA" hanno partecipato 14 dipendenti; è stata programmata un'ulteriore giornata formativa nel Piano di formazione per l'anno 2024.</p>



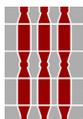
	<p>2. Digitalizzazione progressiva dei processi e dei procedimenti, con particolare riferimento al sistema di gestione documentale</p>	<p>Implementazione dell'utilizzo del software di gestione documentale, con particolare riferimento alle determinazioni dirigenziali</p>	<p>In ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di gestione informatica dei documenti amministrativi, l'Assemblea legislativa ha acquisito e messo in uso nel 2022 il software per la gestione documentale "DIDOC – Orchestratore di processi e atti amministrativi", per la gestione informatica dei documenti e dei procedimenti amministrativi.</p> <p>Ai fini dello sviluppo delle funzionalità del software di gestione documentale, è stato analizzato nel corso del 2023 il flusso delle determinazioni dirigenziali e sono stati predisposti ed approvati, con provvedimento del Segretario generale n. 64/2023, tre distinti modelli (determinazione generica, impegno e liquidazione). È stato così avviato l'utilizzo di Didoc per la redazione delle medesime determinazioni dirigenziali, previa specifica formazione del personale, garantendo assistenza continua agli uffici, mediante risorse interne. Da novembre 2023 la redazione delle determinazioni dirigenziali viene effettuata esclusivamente tramite sistema di gestione documentale, in quanto unicamente con tale modalità è generata la numerazione della serie archivistica.</p>
	<p>3. Implementazione delle azioni previste nel PSCL</p>	<p>Monitoraggio annuale dell'implementazione delle azioni individuate nel Piano degli Spostamenti Casa Lavoro, ai fini del suo aggiornamento; attuazione di almeno il 70% delle misure previste su base annuale di competenza dell'Assemblea legislativa; analisi dei benefici derivanti da eventuali ulteriori misure organizzative correlate alla mobilità del personale</p>	<p>L'aggiornamento del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) è stato adottato dall'amministrazione con DUP 146/2023, entro i termini di legge, e trasmesso al Mobility Manager d'area del Comune di Perugia. Le caratteristiche degli spostamenti Casa-Lavoro sono state ricostruite tramite uno specifico questionario trasmesso dal Mobility Manager ai dipendenti dell'Assemblea legislativa e agli altri soggetti che accedono quotidianamente presso la sede. Il questionario poteva essere compilato tra l'8 e il 28 novembre 2023 e sono state raccolte interviste valide e complete pari al 50,4% degli intervistati. Si precisa che il monitoraggio del Piano è stato effettuato sulla base di quanto previsto nel primo PSCL dell'Ente, adottato nel 2022. La stima degli indicatori di monitoraggio è stata effettuata sulla base delle risposte al questionario ed è quindi implicitamente e parzialmente condizionata dalla composizione del campione che ha partecipato allo stesso. Al paragrafo 3.1 del PSCL si riporta un confronto tra i principali esiti del questionario 2022 e 2023, mentre al paragrafo successivo si presenta la stima degli indicatori di monitoraggio previsti. Nel paragrafo 4.1.2 del PSCL sono stimati i benefici conseguibili con l'attuazione di varie misure. In riferimento ai benefici potenziali della revisione dell'accesso all'Ente, un esempio di impatto stimato è quello dell'aumento del lavoro agile di 6 ore settimanali (1 giorno a settimana), valutato su 4 scenari, riportato nella tabella n. 74.</p> <p>Si dà conto che, anche in prospettiva dell'attuazione di misure organizzative connesse alla mobilità del personale, nel corso del 2023 è stata avviata un'attività propedeutica alla valutazione di strategie per il risparmio energetico. Sono stati installati dei misuratori di consumo di energia elettrica, che tuttavia non hanno consentito un monitoraggio puntuale dei consumi, tale da poter definire strategie utili alla riduzione dei consumi. È stata, pertanto, richiesta al fornitore una soluzione</p>



			hardware/software in grado di rilevare i consumi elettrici istantanei relativi a luce, forza motrice e sistema di riscaldamento/condizionamento. Nelle zone più calde del palazzo, sono state installate valvole termostatiche, al fine di livellare il comfort termico generale in tutti gli ambienti di lavoro e di efficientare i consumi.
4. Attuazione delle azioni positive programmate	Attuazione di almeno l'80% delle azioni positive previste su base annuale finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo e la parità di genere e avvio delle azioni da svolgere nell'arco del triennio (indicate nel paragrafo 4 della presente sottosezione)		<p>Con riferimento alle azioni positive individuate nel PIAO 2023-2025, è stata effettuata, in concomitanza alla relazione elaborata per il CUG ai sensi della Direttiva n. 2/2019 (prot. n. 20230001636), una rilevazione dei dati finalizzati alla misurazione della parità di genere, in applicazione delle Linee guida dell'ottobre 2022, pubblicata nell'area appositamente creata per le azioni positive nella bacheca della intranet istituzionale, ai fini della condivisione con il personale. Inoltre, sono state implementate ulteriori di misure di flessibilità oraria ed è stata prevista un'articolazione oraria differenziata, nell'ambito della Disciplina dell'orario di lavoro, approvata con DUP n. 82 del 27.06.2023. Tenuto conto delle nuove disposizioni contrattuali, è stata modificata con DUP n. 81 del 27.06.2023 la Disciplina del lavoro agile, semplificando al contempo la procedura di accesso a questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa; la Disciplina di che trattasi è stata ulteriormente modificata con DUP n. 125 del 14.11.2023, al fine di consentire un maggior ricorso al lavoro agile da parte del personale impiegato nelle attività a più alta automazione. Al lavoro agile è stata dedicata un'apposita giornata formativa (si veda indicatore n. 6), cui hanno partecipato 43 dipendenti.</p> <p>Inoltre, è stato svolto uno specifico intervento formativo finalizzato alla diffusione della cultura della leadership femminile e della parità dei diritti (si rinvia all'indicatore 6), cui hanno partecipato 53 dipendenti. Nell'area dedicata alle azioni positive della intranet istituzionale, inoltre, sono stati altresì pubblicati documenti relativi alla promozione della parità e delle pari opportunità, con la collaborazione della Consigliera di parità regionale.</p>
5. Reclutamento risorse umane	Attuazione del piano dei fabbisogni, mediante svolgimento procedure di assunzione del personale programmate per l'anno in corso nell'apposita sottosezione del PIAO (completamento di almeno 70% di quelle previste per l'anno considerato)		<p>Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001, nel primo semestre del 2023 l'Amministrazione ha indetto, con provvedimento del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 233/2023, una selezione per la progressione verticale, per titoli e colloquio, riservata ai dipendenti dell'Assemblea legislativa della Regione Umbria, per n. 10 unità di personale in categoria D con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile e per n. 1 unità di personale in categoria C con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile. Con provvedimenti del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 433 del 29 giugno 2023 e n. 434 del 29 giugno 2023 sono state approvate le rispettive graduatorie di merito delle selezioni svolte. Con provvedimenti del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo n. 453 e n. 454 dell'11 luglio 2023, in data 13 luglio 2023,</p>

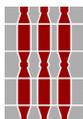


			<p>sono state effettuate le progressioni tra le aree (rispettivamente, n. 1 unità di personale nell'area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo-contabile e n. 10 unità di personale nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo).</p> <p>Con deliberazione n. 104 dell'11 settembre 2023, è stato previsto di assumere, in riferimento a quanto stabilito nel PIAO 2023-2025, le seguenti unità di personale, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici: n. 3 unità di personale di categoria D/area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo; n. 3 unità di personale di categoria D/area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Istruttore direttivo contabile; n. 1 unità di personale categoria C/area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore informatico. Successivamente, è stata richiesta alla Giunta regionale della Regione Umbria, agli enti regionali, alle Province, ai Comuni e alle loro forme associative, ubicati nel territorio regionale, la disponibilità per l'utilizzo di graduatorie in corso di validità per l'assunzione di personale (nota del Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo protocollo n. 20230005645). Dopo un'attenta analisi dei bandi di concorso, anche in riferimento al grado di omogeneità delle materie su cui sono stati selezionati i candidati attraverso le prove d'esame, l'Amministrazione ha tuttavia ritenuto di non poter procedere all'utilizzo delle stesse. Con solo riferimento ad un'unità di personale di categoria C/area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore informatico, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 135 del 28 novembre 2023, è stato approvato l'accordo con la Giunta regionale per l'assunzione di n. 1 unità di personale mediante utilizzo della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 13787 del 28 dicembre 2022 (sottoscritto definitivamente il 3 gennaio 2024). Con la citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 104/2023, è stata disposta, altresì, sempre in attuazione della DUP n. 7/2023, l'assunzione, mediante concorso pubblico, di n. 1 unità di personale di categoria D/area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo professionale di Istruttore direttivo per il processo legislativo, mansione specifica: Esperto in materie giuridico-amministrative e documentali a supporto delle commissioni consiliari. Con provvedimento del Segretario generale n. 202 del 7 dicembre 2023, infine, è stato approvato il bando del concorso in parola e lo stesso è stato pubblicato in data 19 dicembre 2023 nel Portale unico del reclutamento, nel sito istituzionale dell'Assemblea legislativa e nel Bollettino Ufficiale della Regione Umbria - Serie Avvisi e concorsi.</p>
	6. Formazione del personale funzionale alla riqualificazione professionale	Attuazione di almeno il 90% degli interventi formativi inclusi nel Piano formativo annuale (si rinvia alla relativa sottosezione del PIAO)	Per ciò che riguarda il Piano di formazione del personale dell'Assemblea legislativa per l'anno 2023, approvato con DUP n. 7/2023, si evidenzia che tutte le attività formative programmate sono state svolte entro il 2023. Di seguito, si riporta l'elenco degli interventi formativi inclusi nel Piano di formazione 2023 ed espletati nel corso dell'anno:



			<ul style="list-style-type: none"><li>• Competenze digitali: Google Workspace: (3 edizioni - rivolto a tutto il personale);</li><li>• Competenze digitali: lavoro agile e lavoro da remoto dopo il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 (rivolto a tutto il personale);</li><li>• Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (2 edizioni rivolte a dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, di cui una di 2 giornate per il personale dirigenziale e i titolari di posizioni organizzative le cui attività sono a rischio corruttivo e una di 1 giornata per il personale dirigenziale e i titolari di posizioni organizzative le cui attività non sono a rischio corruttivo);</li><li>• Novità in materia di anticorruzione e trasparenza (rivolto a tutto il personale);</li><li>• Privacy e Regolamento 679/2016 UE (GDPR) (rivolto ai referenti privacy);</li><li>• Promozione della cultura della parità di genere (rivolto a tutto il personale);</li><li>• Corso di BLS (Basic Life Support and Defibrillation) per non sanitari (rivolto a tutto il personale - n. 6 unità);</li><li>• Corso di BLS (Basic Life Support and Defibrillation) per non sanitari (Aggiornamento rivolto a tutto il personale – n. 22 unità);</li><li>• Corso di aggiornamento della formazione specifica in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rivolta ai lavoratori (4 edizioni - rivolto a tutto il personale; si precisa, al riguardo, che la sola giornata formativa rivolta al personale dirigenziale è stata rinviata al 2024, per cause di forza maggiore);</li><li>• Corso di lingua inglese Livello A2 (rivolto agli Operatori per l'accoglienza, agli Autisti e ai Centralinisti);</li><li>• Corso di lingua inglese Livello B1 (rivolto a tutto il personale dell'Assemblea legislativa – n. 10 unità);</li><li>• Corso di lingua inglese Livello B2 (rivolto a tutto il personale dell'Assemblea legislativa – n. 10 unità).</li></ul> <p>Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2023 sono stati iscritti ulteriori n. 21 dipendenti al percorso formativo "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni", strumento di erogazione dell'attività formativa sulle competenze digitali di base, coinvolgendo, in considerazione di quanto disposto dalla direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, un totale di n. 36 dipendenti.</p>
--	--	--	--

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



- 1) valutazione del raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Amministrazione nel suo complesso (incidenza 40% sul totale);
- 2) media aritmetica ponderata del raggiungimento degli obiettivi di livello direzionale assegnati al Segretario generale, riconducibili agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso (incidenza del 30% sul totale);
- 3) valutazione della "salute organizzativa dell'Amministrazione" (incidenza del 30% sul totale), con particolare riferimento ai seguenti elementi: grado di soddisfazione degli stakeholder, raggiungimento delle politiche di pari opportunità, grado di attuazione delle misure previste in materia di trasparenza, grado di attuazione delle misure anticorruzione contenute nella relativa sottosezione del PIAO, benessere organizzativo, rispetto del pareggio di bilancio, dei vincoli di spesa in materia di personale e dei tempi medi di pagamento dell'Amministrazione. A ciascuno degli elementi di valutazione della salute organizzativa dell'Amministrazione, se valutabili per l'anno considerato, è attribuito un giudizio sintetico.

Con nota acquisita al protocollo n. 20240003456 dell'8 maggio 2024, l'OIV ha valutato la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso per l'anno 2023.

Tenuto conto del report trasmesso dall'Amministrazione con protocollo n. 20240002875 del 15 aprile 2024, della relazione sugli obiettivi assegnati al Segretario generale trasmessa con protocollo n. 20240001783 del 1° marzo 2023, degli ulteriori documenti acquisiti e di quanto emerso nel corso dell'anno, l'OIV ha espresso la seguente valutazione:

*"- per il parametro 1), i risultati raggiunti sono pienamente corrispondenti ai valori target prefissati, valutando pertanto il corrispondente pieno raggiungimento (100%) degli obiettivi specifici 2023, con conseguente valutazione di detto parametro nella misura massima prevista (40%);*

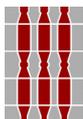
*- per il parametro 2), gli elementi sopra riportati conducono alla determinazione di una media aritmetica ponderata del raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario generale, connessi agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso, pari al 100%, con una valutazione di detto parametro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

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

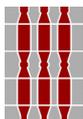
Di conseguenza, l'OIV ha valutato complessivamente la performance organizzativa 2023 conseguita in modo pieno (100%).

## **6. Misurazione e valutazione della performance individuale**

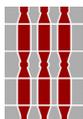
Tenuto conto delle connessioni tra performance organizzativa e individuale, evidenziate nel paragrafo 4, sono riportati, a seguire, in una tabella che evidenzia i collegamenti esistenti tra gli obiettivi dei diversi livelli, i risultati conseguiti dal Segretario generale e i risultati conseguiti dai dirigenti. Si precisa che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi riportate nella tabella sono quelle stimate nelle relazioni finali dei dirigenti sopra richiamate (prot. n. 20240001534 del 22 febbraio 2024 e protocollo n. 20240001783 del 1° marzo 2024 ).



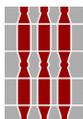
Segretario generale					
Obiettivi Segretario generale	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2023	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
<b>1. Implementazione della qualità, della trasparenza e della legalità dei processi di lavoro</b> <i>(collegato all'obiettivo 1 Amministrazione)</i>	50	Analisi attività e procedure, finalizzata alla razionalizzazione dei processi di lavoro	Individuazione dei processi da razionalizzare, preordinata alla definizione di interventi di miglioramento	Analisi e proposte di razionalizzazione acquisite agli atti, realizzate con il coinvolgimento dei responsabili di posizione di livello non dirigenziale	100%
		Analisi per fasi dei processi di lavoro a rischio corruzione	Avanzamento del livello di analisi qualitativa del rischio (completamento analisi di almeno il 90% dei processi individuati per l'annualità)	Analisi per fasi dei processi a rischio individuati effettuata	
		Analisi per fasi dei processi di lavoro non a rischio corruzione	Aggiornamento mappatura e avvio analisi dei processi "non a rischio" (completamento analisi di almeno il 70% dei processi individuati per l'annualità)	Proposta di revisione della mappatura dei processi non a rischio ed analisi per fasi del processo individuato all'esito della predetta revisione	
		Aggiornamento della voce "Attività e procedimenti" nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale	Individuazione dei processi da razionalizzare, preordinata alla definizione di interventi di miglioramento	Analisi e proposte di razionalizzazione acquisite agli atti, realizzate con il coinvolgimento dei responsabili di posizione di livello non dirigenziale	
<b>2. Transizione digitale</b> <i>(collegato all'obiettivo 2 Amministrazione)</i>	50	Rifacimento siti web	Analisi problematiche e sviluppo nuovi siti (sviluppo nuovo sito CORECOM entro l'anno)	Nuovo sito realizzato ed on line da novembre 2023	100%
		Misure minime di sicurezza ICT aggiornate	Predisposizione all'adeguamento entro l'anno (almeno il 90% delle attività a ciò preordinate)	Misure aggiornate	
		Interventi formativi su produzione contenuti accessibili e usabili per il web	Formazione per tutti gli utenti che producono contenuti da pubblicare su area web	Formazione del personale espletata	



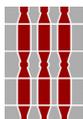
		Sviluppo funzionalità software gestione documentale	Utilizzo funzionalità per le determinazioni dirigenziali	Utilizzo esclusivo di Didoc per le determinazioni dirigenziali	
<b>Dirigenti</b>					
<b>Obiettivi ad interim Dirigente del Servizio Risorse e Sistema informativo</b>	<b>Peso degli obiettivi</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Target atteso per il 2023</b>	<b>Risultati conseguiti</b>	<b>Livello di raggiungimento stimato</b>
1. <b>Sviluppo della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa</b> <i>(collegato a obiettivo 1 Amministrazione e obiettivo 1 Segretario generale)</i>	50	Analisi per fasi dei processi di lavoro "a rischio" corruzione	Completamento dell'analisi dei processi individuati per l'anno considerato	Analisi per fasi dei processi individuati per l'anno corrente	100%
		Analisi mappatura dei processi "non a rischio" corruzione e avvio analisi per fasi	Aggiornamento mappatura, in coordinamento con le altre strutture coinvolte, e analisi per fasi dei processi "non a rischio" individuati per l'anno considerato	Collaborazione all'aggiornamento della mappatura e analisi per fasi dei processi individuati per l'anno corrente	
		Adempimenti in materia di trasparenza	Assolvimento degli obblighi e degli adempimenti di competenza	Assolvimento degli obblighi e degli adempimenti di competenza e relativo monitoraggio	
		Misure di prevenzione della corruzione	Mantenimento/ attuazione misure di competenza	Mantenimento/ attuazione in itinere delle misure di competenza e relativo monitoraggio	
		Criteri ed indicatori comuni per il monitoraggio attuazione/mantenimento delle misure anticorruzione e degli obblighi di pubblicazione	Avvio individuazione	Esiti attività svolta dal gruppo di lavoro, costituito con provvedimento SG n. 102 del 2023	
		Declinazione dei processi di lavoro	Analisi delle attività e delle procedure di lavoro e proposte di razionalizzazione	Analisi delle attività e delle procedure di lavoro e redazione dei relativi elaborati, acquisiti agli atti	
		Misure a tutela dei dati personali	Attuazione delle attività di competenza previste nel cronoprogramma	Attuazione e rendicontazione delle attività di competenza previste nel cronoprogramma annuale, nei modi e tempi previsti	
2. <b>Sviluppo delle misure per la transizione digitale e</b>	50	Rifacimento sito web CoReCom	Sviluppo nuovo sito entro l'anno	Rifacimento sito e pubblicazione da novembre 2023	100%



<b>per l'attuazione di una nuova cultura organizzativa</b> <i>(collegato a obiettivo 2 Amministrazione e obiettivo 2 Segretario generale)</i>	Misure minime di sicurezza ICT aggiornate	Predisposizione all'adeguamento entro l'anno	Misure aggiornate
	Produzione contenuti accessibili e usabili per il web	Formazione per tutti gli utenti che producono contenuti da pubblicare su area web	Formazione erogata
	Sviluppo funzionalità software gestione documentale	Utilizzo funzionalità per le determinazioni dirigenziali	Predisposizione dei modelli di determinazioni, approvati con atto del SG, e utilizzo di Didoc per le determinazioni dirigenziali
	Implementazione delle azioni previste nel PSCL	Attività connesse all'attuazione del PSCL, preordinate al raggiungimento del target individuato nel PIAO per l'Amministrazione e	Destinazione di risorse del fondo per il welfare integrativo e stipula accordo sul welfare per l'anno 2023; attività propedeutiche alla valutazione di strategie per il risparmio energetico, correlate alla mobilità; aggiornamento PSCL
	Implementazione delle azioni positive previste nel PIAO	Attività connesse all'attuazione di azioni positive, preordinate al raggiungimento del target individuato nel PIAO per l'Amministrazione e	Sensibilizzazione del personale, anche in collaborazione con la Consigliera regionale di parità; attività formative specifiche; utilizzo diffuso del lavoro agile (revisione disciplina in corso d'anno) e approvazione disciplina orario di lavoro (con ampliamento fasce di flessibilità e articolazione oraria differenziata)
	Reclutamento risorse umane	Svolgimento delle attività previste per l'attuazione del piano dei fabbisogni, preordinate al raggiungimento del target individuato nel PIAO per l'Amministrazione e	Espletamento procedure progressione verticale per n. 10 unità in categoria D e n. 1 unità in categoria C; stipula convenzione con Giunta regionale per utilizzo graduatorie; indizione di un nuovo concorso per assunzione di personale
	Sviluppo risorse umane	Svolgimento delle attività previste per l'attuazione del piano di formazione, preordinate al raggiungimento del target individuato nel	Svolgimento di tutte le attività formative previste da Piano



<i>Obiettivi Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com.</i>	Peso degli obiettivi	Indicatori	Target atteso per il 2023	Risultati conseguiti	Livello di raggiungimento stimato
<b>1. Sviluppo della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa</b> <i>(collegato a obiettivo 1 Amministrazione e obiettivo 1 Segretario generale)</i>	40	Analisi per fasi dei processi di lavoro "a rischio" corruzione	Completamento dell'analisi dei processi individuati per l'anno considerato	Analisi per fasi processi nn. 38, 39, 40 e 44 all. 4 PIAO	100%
		Analisi mappatura dei processi "non a rischio" corruzione e avvio analisi per fasi	Aggiornamento mappatura, in coordinamento con le altre strutture coinvolte, e analisi per fasi dei processi "non a rischio" individuati per l'anno considerato	Avvio analisi mappatura e individuazione processi non a rischio da analizzare per fasi	
		Adempimenti in materia di trasparenza	Assolvimento degli obblighi e degli adempimenti di competenza	Assolvimento degli obblighi e degli adempimenti di competenza	
		Misure di prevenzione della corruzione	Mantenimento/attuazione misure di competenza	Mantenimento/attuazione misure di competenza	
		Criteria ed indicatori comuni per il monitoraggio attuazione/mantenimento delle misure anticorruzione e degli obblighi di pubblicazione	Avvio individuazione	Del gruppo di lavoro costituito con provv. SG n. 102 del 2023 non fa parte personale del Servizio (pertanto, non vengono relazionate le attività svolte)	
		Declinazione dei processi di lavoro	Analisi delle attività e delle procedure di lavoro e proposte di razionalizzazione	Analisi delle attività e delle procedure di lavoro e redazione dei relativi elaborati, acquisiti agli atti	
		Misure a tutela dei dati personali	Attuazione delle attività di competenza previste nel cronoprogramma	Attività svolte come da cronoprogramma annuale	
<b>2. Sperimentazione di iniziative di stakeholder engagement nell'ambito delle attività degli organi di</b>	40	Introduzione di strumenti di stakeholder engagement, con riferimento alle attività degli organi	Raccolta del feedback degli stakeholders individuati e condivisione dei risultati	Realizzazione di iniziative di stakeholder engagement, con riferimento alle attività degli organi di garanzia e alle funzioni di	100%



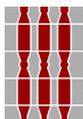
<p><b>garanzia istituiti presso l'Assemblea legislativa - Co.Re.Com. e Difensore civico - e nella funzione di valutazione delle politiche regionali</b> <i>(collegato a obiettivi 1 e 2 Amministrazione e obiettivi 1 e 2 Segretario generale)</i></p>		<p>di garanzia e alle funzioni di valutazione delle politiche regionali</p>		<p>valutazione delle politiche regionali</p>	
<p><b>3. Contributo alla realizzazione delle misure per la transizione digitale</b> <i>(collegato a obiettivo 2 Amministrazione e obiettivo 2 Segretario generale)</i></p>	<p>20</p>	<p>Collaborazione, per quanto richiesto, allo sviluppo del sito web del CoReCom</p>	<p>Contributo offerto</p>	<p>Contributo secondo quanto richiesto dal personale tecnico</p>	<p>100%</p>
		<p>Attività correlate allo sviluppo delle funzionalità del software di gestione documentale</p>	<p>Avvio utilizzo nuove funzionalità per le determinazioni dirigenziali</p>	<p>Partecipazione alle attività di implementazione delle funzionalità e l'utilizzo della piattaforma Didoc</p>	

Con nota acquisita al protocollo n. 20240003456 dell'8 maggio 2024, l'OIV ha formulato la proposta di valutazione del Dott. Juri Rosi, in qualità di Segretario generale e di Dirigente ad interim, per quanto attiene al raggiungimento degli obiettivi rispettivamente assegnati per l'anno 2023, in misura pari al 100%, come risultante dalle schede accluse, considerando le valutazioni degli items del comportamento organizzativo dirigenziale assorbite nella valutazione del comportamento del Segretario generale da parte dell'Ufficio di presidenza.

Ciò premesso e considerato, tenuto conto anche della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, con deliberazione n. 45 del 27 maggio 2024, l'Ufficio di presidenza ha proceduto alla valutazione del Segretario generale, confermando la proposta dell'OIV in merito al raggiungimento degli obiettivi del Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, ed esprimendo un giudizio ottimo sui comportamenti del medesimo. Resta inteso che la valutazione dell'incarico ad interim svolto, come già precisato, è ininfluenza sulla retribuzione di risultato del Segretario generale.

Preso atto delle valutazioni effettuate dalla Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com e dal Segretario generale, anche in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Risorse e Sistema informativo, per il personale rispettivamente assegnato, si rileva che, per l'anno 2023, tutti i responsabili di posizione di livello non dirigenziale e tutti gli altri dipendenti delle aree/ex categorie hanno conseguito prestazioni e risultati rientranti nella fascia più elevata di giudizio (punteggio superiore a 92/100), seppur con una differenziazione dei giudizi riportati.

La valutazione della Dirigente del Servizio Valutazione delle politiche, Controllo e Co.Re.Com. è, invece, stata effettuata dal Segretario generale dopo aver acquisito elementi in merito alla valutazione del personale assegnato al Servizio per l'anno 2023, come previsto nel SMVP. Il Segretario generale ha confermato le percentuali di raggiungimento degli obiettivi stimate dalla Dirigente con relazione acquisita al protocollo n. 20240001534 del 22 febbraio 2024 e indicate



nella tabella sopra riportata ed ha, altresì, effettuato una valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti dalla medesima Dirigente. All'esito della valutazione complessiva, che ha tenuto conto anche della valutazione della performance organizzativa da parte dell'OIV, si dà atto che la Dirigente, per l'anno 2023, ha raggiunto prestazioni e risultati rientranti nella fascia più alta di giudizio, in base alla classificazione delle prestazioni utilizzata nel SMVP.<sup>7</sup>

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 4-bis del D.L. n. 13 del 2023, in conformità a quanto previsto con DUP n. 39 del 2024, si dà atto dell'avvenuto rispetto da parte dell'Amministrazione dei tempi medi di pagamento per l'anno 2023 previsti dalle vigenti disposizioni, risultante dalla relazione del Collegio dei Revisori dei Conti allegata al verbale n. 176 del 13 maggio 2024 (protocollo n. 20240003576 del 13 maggio 2024), nella quale viene evidenziato che l'indicatore per l'anno 2023 risulta essere pari a - 9,59 e, pertanto, il segno negativo mostra che l'Assemblea legislativa ha mediamente effettuato pagamenti prima della scadenza.

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

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

<sup>7</sup> Si precisa che l'accordo sulla ripartizione del fondo della dirigenza per l'anno 2023, siglato il 20 dicembre 2023, stabilisce la misura del compenso previsto a titolo di retribuzione di risultato dei dirigenti, parametrato alla rispettiva retribuzione di posizione.