



# Regione Umbria

Giunta Regionale

---

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 326 SEDUTA DEL 30/04/2020

**OGGETTO:** Approvazione Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022.

		PRESENZE
Tesei Donatella	Presidente della Giunta	Presente
Morrone Roberto	Vice Presidente della Giunta	Presente
Agabiti Paola	Componente della Giunta	Presente
Coletto Luca	Componente della Giunta	Presente
Fioroni Michele	Componente della Giunta	Presente
Melasecche Germini Enrico	Componente della Giunta	Assente

---

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: - Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

---

L'atto si compone di 10 pagine  
Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:  
**PianoPerformance2020-2022.**

## LA GIUNTA REGIONALE

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Approvazione Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022.”** e la conseguente proposta di 'Assessore Paola Agabiti

**Preso atto:**

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

**Vista** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno di questa Giunta;

**A voti** unanimi espressi nei modi di legge,

### DELIBERA

*per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione*

- 1) di prendere atto del documento “Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020” con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria ha assolto alla funzione di supporto alla Giunta regionale nella definizione degli obiettivi dei Direttori regionali di cui all'art. 8, lett.b) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV;
- 2) di formalizzare la fissazione e l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali (scheda A2 “obiettivi operativi trasversali”), così come integrati su indicazione dell'OIV, e degli obiettivi operativi individuali (scheda B1 “Area dei risultati”) ai Direttori regionali per l'anno 2020 unitamente alla scheda B2 “Area dei comportamenti”, integralmente riportati nel Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022;
- 3) di adottare il Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022 che costituisce parte integrante del presente atto (Allegato 1);
- 4) di dare atto che, conseguentemente, la valutazione complessiva dei Direttori regionali verrà effettuata secondo quanto previsto dal SMVP;
- 5) di stabilire che i Direttori regionali con propria determina, entro 20 giorni dall'approvazione del presente Piano, con il supporto dell'OIV, assegnano a cascata ai Dirigenti gli obiettivi operativi annuali (trasversali e individuali) e relativi comportamenti, che costituiranno un successivo Allegato operativo al Piano della Performance per l'anno di riferimento;
- 6) di stabilire, al fine di garantire la trasversalità anche nel processo di assegnazione “a cascata” degli obiettivi operativi trasversali ai Dirigenti, l'assegnazione degli stessi sulla base delle attività e funzioni svolte da ciascun Servizio, fermo restando l'obbligatorietà dell'assegnazione degli obiettivi trasversali “Attuazione PTPCT 2020 -2022” e “Consolidamento del ciclo della performance”;
- 7) di stabilire che in sede di assegnazione degli obiettivi operativi ai Dirigenti, ciascuna Direzione attribuisca almeno al 20 per cento dei Servizi di competenza un obiettivo volto alla soddisfazione degli *stakeholder*;

- 8) di dare mandato al Servizio Organizzazione gestione e amministrazione delle risorse umane di provvedere in merito all'attuazione del presente atto e ad ogni conseguente adempimento e di notificare il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria;
- 9) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 – 12 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria, [www.regione.umbria.it](http://www.regione.umbria.it) nel canale "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance".

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### **Oggetto: Approvazione Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022.**

Il Piano della Performance, redatto annualmente, è un documento programmatico triennale che, a partire dagli indirizzi strategici emanati dalla Giunta regionale, declina gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e valutazione della performance dell'Ente, in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione del ciclo regionale e di bilancio.

Il Piano rappresenta il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione e valutazione dei risultati ed è lo strumento con cui la Regione Umbria dà conto all'esterno di quelle che sono le politiche che l'Amministrazione intende perseguire e con quali strumenti intende agire per la realizzazione del proprio programma di mandato. In quest'ottica, l'art. 10 - bis del D. Lgs. n. 150/2019 e s.m.i. stabilisce che le Amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul proprio sito istituzionale, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano della performance al fine assicurare la qualità, la comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

La pubblicazione del Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022 si colloca in un arco temporale diverso da quello sopra riportato per le motivazioni di cui si è dato atto con la DGR n. 39 del 27 gennaio 2020 e al fine di assicurare la giusta coerenza tra gli obiettivi esplicitati nel Piano ed il processo di programmazione strategica e di bilancio dell'Ente.

Il presente Piano è stato redatto in piena emergenza Covid 19, ancora in corso di evoluzione e, a breve, entrerà in vigore la "Fase 2" stabilita dal Governo, pertanto, lo stesso nella fase di attuazione ne sarà influenzato non solo in relazione alle misure sanitarie che dovranno essere adottate, ma anche a tutto il contesto esterno (sociale, economico, etc...) che in esso si inserisce.

Lo stesso è stato redatto a partire dall'analisi dei risultati raggiunti, dagli elementi di criticità e dai punti di forza emersi nel primo anno di ciclo della performance. La scelta fatta dall'Amministrazione regionale di aderire al ciclo e le azioni svolte a supporto dello stesso hanno condotto, infatti, a una serie di risultati positivi sia ai fini dell'espletamento degli adempimenti connessi quali ad esempio la tempestività nell'assegnazione degli obiettivi e la migliore qualità degli obiettivi/indicatori/target, nonché alla maturazione di una "cultura" della performance e, conseguentemente, ad uno sviluppo positivo e di miglioramento dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Il Piano è stato elaborato rappresentando contenuti, definendo azioni e strategie che costituiscono uno sviluppo e un'evoluzione rispetto al precedente Piano della Performance e che favoriscono un miglior collegamento con gli strumenti delle fasi del ciclo ed in particolare con la Relazione finale. In tal modo, la fase di programmazione "colloquia" e si coordina con la fase della rendicontazione, consentendo, in tal modo un confronto effettivo e una misurabilità dei risultati raggiunti rispetto a quanto programmato.

In questo Piano, rispetto al passato, sono state approfondite le analisi del contesto interno ed esterno al fine di rappresentare la cornice organizzativa e sociale entro la quale la Regione si colloca.

La descrizione del contesto interno, che fotografa la situazione al 31.12.2019, è stata, inoltre, rappresentata in maniera più articolata con appositi box dedicati a tematiche di rilievo, quali la formazione del personale, i tassi di assenza e le correlate misure di welfare aziendale.

Tenuto conto dello stretto collegamento tra il Piano e le politiche occupazionali, in corso di definizione, il contesto interno è stato, altresì descritto con un'analisi approfondita tale da renderlo funzionale al redigendo Piano dei fabbisogni del personale 2020-2022.

In particolare dall'analisi di cui sopra è emersa, in relazione ai dati acquisiti e riportati nel Piano che, a livello di contesto organizzativo, le esigenze sulle politiche del personale attengono i principali ambiti/settori afferenti la politica di coesione, l'attuazione dei fondi europei, l'informatizzazione, la digitalizzazione della p.a., la comunicazione nonché la necessità di figure professionali e tecniche specifiche, tenendo conto delle novità introdotte dal nuovo CCNL Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018.

L'illustrazione del contesto esterno, riferita anche questa a fine 2019, delinea il quadro sociale ed economico-finanziario dentro il quale la Regione Umbria svolge la propria *governance*. Esso è stato rappresentato a partire dalle aree di intervento degli obiettivi strategici che sono stati appositamente riformulati in relazione all'emergenza del "Coronavirus". Ciò faciliterà la misurazione dell'incidenza sul contesto esterno delle politiche messe in atto, tradotte in obiettivi ed azioni, mediante un raffronto degli indicatori individuati nel Piano.

Particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione delle azioni di miglioramento volte all'integrazione e allo sviluppo del Piano della Performance, tra queste: il rafforzamento della partecipazione degli utenti interni ed esterni, la semplificazione e la coerenza semantica volti a migliorare la qualità della definizione e della rendicontazione degli obiettivi, lo sviluppo di un sistema informativo di gestione del ciclo della performance fondamentale per la fase di monitoraggio, valutazione e per la successiva pianificazione strategica.

Rispetto a quanto sopra, uno dei principali fattori di "valorizzazione" della performance e sul quale si è deciso di investire è rappresentato dal maggiore coinvolgimento del personale.

In quest'ottica è stato approvato, in coerenza con gli altri documenti/strumenti della performance, un progetto di comunicazione organizzativa con l'obiettivo di sensibilizzare sia il personale interno che il cittadino su quelle che sono le attività della Regione e le possibili azioni di miglioramento, a livello organizzativo, da mettere in campo per potenziare ed efficientare l'organizzazione stessa, quindi migliorare la performance e conseguentemente migliorare i servizi resi dall'ente (interni ed esterni). Un rafforzamento del riconoscimento proprio/interno genera un miglioramento sia del benessere organizzativo che delle prestazioni rese e, quindi, a cascata, della performance.

Nel presente Piano si intende potenziare il collegamento tra performance e benessere organizzativo, sia mediante lo sviluppo del suddetto progetto di comunicazione organizzativa sia prevedendo misure/azioni finalizzate al welfare aziendale.

Particolare attenzione è stata data alle misure di promozione, sensibilizzazione, diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro da inserire nel triennio di riferimento del presente Piano della Performance, così come previsto dalla Direttiva PCM n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

La citata direttiva, nel fornire alle pubbliche amministrazioni indicazioni che consentano di attuare le misure volte a garantire le pari opportunità, presenta importanti collegamenti con il ciclo della performance e il Piano triennale delle Azioni Positive (la cui validità è estesa con la DGR n. 234/2019), che, pertanto, in fase di definizione, dovrà coordinarsi con il presente Piano della Performance.

Con particolare riferimento al processo di definizione degli obiettivi operativi da assegnare ai Direttori regionali, si rappresenta che con deliberazione n. 237 del 10 aprile 2020 la Giunta regionale ha formalizzato gli obiettivi strategici ai Direttori regionali per l'anno 2020, coerenti con le linee programmatiche di legislatura e con le linee di attività desumibili dal DEFR 2020-2022 e dalla relativa

Nota di Aggiornamento al DEFR, unitamente agli obiettivi trasversali, entrambi riformulati *in itinere* tenuto conto dell'emergenza Covid19.

A seguito dell'assegnazione dei predetti obiettivi strategici, il Dirigente del Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale, con e-mail del 16 aprile 2020 ha trasmesso ai Direttori regionali le schede obiettivo di cui al SMVP ed, in particolare, la Scheda B1 "Area dei risultati" al fine della definizione degli obiettivi operativi annuali e necessari all'adozione del Piano della Performance e la Scheda B2 "Area dei comportamenti".

Con la medesima e-mail è stato, inoltre, trasmesso il documento "Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020" redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria con il quale lo stesso ha assolto alla funzione di supporto alla Giunta regionale nella definizione degli obiettivi dei Direttori regionali (art. 8, lett.b del disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV).

Sul punto si evidenzia che l'OIV, nel predetto documento, ha auspicato che tra gli obiettivi trasversali di cui alla citata D.G.R. n. 237/2020 sia inserito almeno un obiettivo trasversale afferente il ciclo della performance al fine di consolidarne la cultura e valorizzare le fasi e le procedure del ciclo stesso.

Recependo le suddette indicazioni dell'OIV con successiva e-mail del 28 aprile 2020 è stata trasmessa e partecipata ai Direttori regionali la Scheda A2 "Obiettivi operativi trasversali" integrata con l'obiettivo trasversale "Attuazione del Ciclo della Performance finalizzato al consolidamento e alla valorizzazione degli strumenti e processi ad esso collegati" e con un set di indicatori comuni utili, di cui alla Circolare della Presidenza del Consiglio – Ministro della Pubblica Amministrazione del 30 dicembre 2019.

In particolare, si evidenzia che dei quattro obiettivi trasversali, due di questi (avanzamento finanziario Fondi comunitari e attuazione Piano Digitale regionale Triennale) potrebbero non interessare trasversalmente tutti i Servizi dell'organizzazione regionale e, pertanto, gli stessi dovranno essere assegnati solamente ai Servizi le cui attività rientrano nell'esecuzione di funzioni riconducibili agli stessi, mentre i due restanti (attuazione PTPCT 2020-2022 e consolidamento del ciclo della performance) dovranno essere assegnati a tutti i Servizi regionali.

In continuità con il precedente Piano della Performance, per quanto attiene la scheda B2 dell'area dei comportamenti, afferente la performance individuale, al fine di valorizzare l'applicazione del principio della differenziazione della valutazione, così come previsto dal SMVP, è stato attribuito un punteggio di 30 punti al comportamento "Orientamento alla valutazione".

Inoltre, al fine di proseguire e potenziare il percorso avviato lo scorso anno di coinvolgimento, in fase di valutazione, degli utenti interni ed esterni all'Ente si propone l'inserimento di un numero maggiore di obiettivi volti alla soddisfazione degli *stakeholder* nella misura di almeno il 20 per cento dei Servizi di ciascuna Direzione.

Ciò al fine di dare sempre maggiore attuazione al principio di *accountability* e potenziare la relazione dinamica tra la pubblica amministrazione ed i soggetti che, a diverso titolo, hanno diritto ed interesse a monitorare l'efficacia ed efficienza mediante l'attivazione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione (*customer satisfaction*), anche mediante forme di intervento diretto.

La Giunta regionale fissa e assegna formalmente ai Direttori regionali gli obiettivi operativi individuali e trasversali, unitamente ai comportamenti organizzativi e professionali attesi, con l'adozione del Piano della Performance 2020 -2022.

Quanto fin qui sinteticamente illustrato è stato ampiamente descritto nel Piano i cui contenuti sono stati articolati in cinque capitoli:

- *nel primo capitolo* viene svolta un'approfondita analisi del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione proprio in virtù di un maggiore trasparenza verso la cittadinanza umbra e per una più elevata sensibilità verso il personale interno;
- *nel secondo capitolo*, al fine di rendere questo documento un testo di facile lettura, viene sinteticamente illustrato il Ciclo della performance e gli strumenti ad esso collegati, anche mediante le sue due "figure" principali (la piramide della programmazione e l'albero della performance) che ne rappresentano graficamente i collegamenti e gli strumenti di programmazione/valutazione del ciclo stesso. Viene, altresì, descritta la performance organizzativa ed individuale e il Sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto nel 2019;
- *nel terzo capitolo*, che rappresenta il nucleo centrale di tutto il Piano, sono riportati gli obiettivi operativi assegnati ai Direttori regionali definiti a partire dagli obiettivi strategici. Gli obiettivi per l'annualità 2020 sono stati declinati mediante schede obiettivo afferenti: obiettivi trasversali, obiettivi individuali e comportamenti professionali ed organizzativi attesi;
- *nel quarto capitolo* sono evidenziate le relazioni esistenti tra il Piano della Performance e gli altri documenti di natura programmatica che si integrano con il ciclo stesso, quali: il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e la Comunicazione organizzativa che si pone quale strumento fondamentale per incidere sui processi organizzativi dell'Ente ed in particolare sulle 4 fasi del ciclo;
- *nel quinto capitolo* viene fatta una breve analisi del Ciclo della performance nel suo primo anno di applicazione e delle possibili azioni di miglioramento.

Si evidenzia che, dall'approvazione del Piano della Performance, i Direttori regionali entro 20 giorni, con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria, assegnano a cascata ai Dirigenti, formalizzandoli con determina direttoriale, gli obiettivi operativi annuali (trasversali e individuali), mediante la compilazione di una scheda obiettivo in cui vengono definiti anche i comportamenti attesi e i relativi fattori di valutazione. Gli obiettivi assegnati dai Direttori ai Dirigenti regionali costituiranno un successivo Allegato operativo per l'anno di riferimento al Piano della Performance.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di prendere atto del documento "Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020" con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria ha assolto alla funzione di supporto alla Giunta regionale nella definizione degli obiettivi dei Direttori regionali di cui all'art. 8, lett.b) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV;
2. di formalizzare la fissazione e l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali (scheda A2 "obiettivi operativi trasversali"), così come integrati su indicazione dell'OIV, e degli obiettivi operativi individuali (scheda B1 "Area dei risultati") ai Direttori regionali per l'anno 2020 unitamente alla scheda B2 "Area dei comportamenti", integralmente riportati nel Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022;
3. di adottare il Piano della Performance della Regione Umbria 2020-2022 che costituisce parte integrante del presente atto (Allegato 1);
4. di dare atto che, conseguentemente, la valutazione complessiva dei Direttori regionali verrà effettuata secondo quanto previsto dal SMVP;
5. di stabilire che i Direttori regionali con propria determina, entro 20 giorni dall'approvazione del presente Piano, con il supporto dell'OIV, assegnano a cascata ai Dirigenti gli obiettivi operativi annuali (trasversali e individuali) e relativi comportamenti, che costituiranno un successivo Allegato operativo al Piano della Performance per l'anno di riferimento;

6. di stabilire, al fine di garantire la trasversalità anche nel processo di assegnazione “a cascata” degli obiettivi operativi trasversali ai Dirigenti, l’assegnazione degli stessi sulla base delle attività e funzioni svolte da ciascun Servizio, fermo restando l’obbligatorietà dell’assegnazione degli obiettivi trasversali “Attuazione PTPCT 2020 -2022” e “Consolidamento del ciclo della performance”;
  7. di stabilire che in sede di assegnazione degli obiettivi operativi ai Dirigenti, ciascuna Direzione attribuisca almeno al 20 per cento dei Servizi di competenza un obiettivo volto alla soddisfazione degli *stakeholder*;
  8. di dare mandato al Servizio Organizzazione gestione e amministrazione delle risorse umane di provvedere in merito all’attuazione del presente atto e ad ogni conseguente adempimento e di notificare il presente atto all’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance della Regione Umbria;
  9. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 – 12 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria, [www.regione.umbria.it](http://www.regione.umbria.it) nel canale “Amministrazione trasparente” alla voce “Performance”.
- 

### **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 30/04/2020

Il responsabile del procedimento  
- Micaela Pecorari

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PARERE DI LEGITTIMITÀ**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull’atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

-

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell’atto

Perugia, lì 30/04/2020

Il dirigente del Servizio  
Organizzazione, gestione e  
amministrazione del personale

Ing. Stefano Guerrini  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PARERE DEL DIRETTORE**

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
  - verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,
- esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 30/04/2020

IL DIRETTORE  
DIREZIONE REGIONALE RISORSE,  
PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO  
- Carlo Cipiciani  
Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PROPOSTA ASSESSORE**

L'Assessore Paola Agabiti ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 30/04/2020

Assessore Paola Agabiti

Titolare

**FIRMATO**

Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---