



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 1198 SEDUTA DEL 29/10/2018

OGGETTO: Linee Guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria. Approvazione.

		PRESENZE
Marini Catuscia	Presidente della Giunta	Assente
Paparelli Fabio	Vice Presidente della Giunta	Presente
Barberini Luca	Componente della Giunta	Presente
Bartolini Antonio	Componente della Giunta	Presente
Cecchini Fernanda	Componente della Giunta	Presente
Chianella Giuseppe	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Fabio Paparelli**

Segretario Verbalizzante: Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 11 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

ALL 1_Estratto verbale OIV riunione 20 settembre 2018.

ALL 2_LineeGuidaCicloPerformance Regione Umbria.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria. Approvazione.”** e la conseguente proposta di 'Assessore Antonio Bartolini

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 dare atto che il Gruppo di lavoro, istituito con D.G.R. 349 del 16/04/2018 , ha provveduto alla stesura della proposta di Linee Guida per il ciclo della performance della Regione Umbria e a trasmetterla, in data 07/09/2018, all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, al fine di un suo esame e confronto congiunto, avvenuto nella seduta del 20/09/2018, in coerenza con le funzioni attribuitegli dall'art. 3 della *“Disciplina inerente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria – Giunta Regionale”* di cui all'Allegato 1) della D.G.R. 326/2016;
- 2) di dare atto delle osservazioni formulate dall'OIV sulla proposta di Linee Guida per il ciclo della performance della Regione Umbria, come risulta dall'estratto del processo verbale della seduta del 20/09/2018, allegato al presente atto (All.1) che ne forma parte integrante e sostanziale, di cui il Gruppo di Lavoro ha tenuto conto, provvedendo a modificare la proposta sopra richiamata;
- 3) di dare atto che, è stata organizzata dall'Assessore Antonio Bartolini, in data 22 ottobre 2018, presso la scuola di Amministrazione Villa Umbra, una giornata di presentazione in favore delle strutture di vertice durante la quale è stato illustrato l'impianto metodologico proposto nelle Linee Guida ed avviato un confronto con i soggetti interessati per condividerne i contenuti, tenuto conto dell'incidenza trasversale che la materia trattata riveste sull'intera amministrazione regionale;
- 4) di approvare, conseguentemente le *“Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria”*, allegate al presente atto, che ne formano parte integrante e sostanziale, (All.2);
- 5) di dare atto che nella Terza Sezione delle *“Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria”*, avente ad oggetto il Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP), è contenuta un'ipotesi di modello di misurazione e valutazione della performance, attraverso l'indicazione di alcuni principi e criteri di carattere generale che costituiscono Linee di indirizzo, rispetto alle quali poter avviare un primo confronto con la delegazione sindacale, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. b) del CCNL 2016 – 2018 relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali e ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1998 -2001 relativo all'Area della Dirigenza Regioni e Autonomie Locali, che consentirà di giungere all'adozione di un documento distinto ed autonomo rispetto alle Linee Guida sopra richiamate;
- 6) ai fini di quanto previsto nel punto precedente, di dare informazione delle *“Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria”* alle Rappresentanze Sindacali tramite loro pubblicazione nel Team Site - Relazioni Sindacali della Intranet regionale;

- 7) di dare atto che alcuni principi e criteri di carattere generale definiti in materia di misurazione e valutazione della performance di cui al punto precedente, sono applicabili alle posizioni apicali degli enti strumentali, in quanto gli obiettivi ad essi pertinenti vengono assegnati direttamente dalla Giunta Regionale, in coerenza con i compiti di controllo e vigilanza di cui essa stessa è titolare e conseguentemente, i rispettivi sistemi di misurazione e valutazione dovranno adeguarsi al SMVP della Regione Umbria, per le parti di relativa pertinenza;
- 8) di dare atto che, in seguito alla messa a regime dell'intero ciclo della performance, l'eventuale impatto, ad essa conseguente, sul sistema organizzativo della Regione Umbria, potrà determinare la necessità di interventi di carattere organizzativo che potranno essere oggetto di successive valutazioni da parte della Giunta regionale, su proposta della Direzione competente;
- 9) di trasmettere il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, in coerenza con le funzioni ad esso attribuite dalla "Disciplina inerente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria - Giunta regionale" di cui all'All. 1 della D.G.R. n. 326/2016;
- 10) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto dagli artt.10-12 del D.Lgs 33/2013 e s.m e i., le "Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria" nel sito istituzionale della Regione Umbria, www.regione.umbria.it nel canale "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance";
- 11) di dare mandato al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale dell'attivazione e attuazione di quant'altro ritenuto necessario per gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Linee Guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria. Approvazione.

Con D.G.R. n. 349 del 16/04/2018 avente ad oggetto “Ciclo della Performance: attuazione D.Lgs. 150/2009 e s.m. e i. Determinazioni.” la Giunta regionale ha dato avvio al complesso ed articolato percorso di attuazione del ciclo di gestione della performance, in coerenza con il D.Lgs n. 150 del 27/10/2009, così come modificato dal D.Lgs n. 74 del 25/05/2017 (Decreto Madia).

A tal fine sono state attribuite al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale le funzioni afferenti l'implementazione, l'attuazione e il funzionamento del ciclo della performance e la revisione del sistema di valutazione interno, con conseguente aggiornamento della declaratoria delle competenze del Servizio medesimo e potenziamento dello stesso, mediante l'attribuzione alla Sezione “Ciclo della Performance, supporto tecnico amministrativo OIV e rafforzamento amministrativo” di specifiche funzioni per garantire un adeguato presidio organizzativo.

Considerata l'incidenza trasversale che il ciclo di performance è in grado di generare sull'intera amministrazione regionale, la Giunta ha altresì valutato come necessaria l'istituzione di un apposito Gruppo di Lavoro, coordinato dal Dirigente del Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale, con il compito di elaborare entro il 31/10/2018, apposite Linee Guida finalizzate alla definizione della metodologia con cui si intende definire ed implementare il ciclo stesso, nonché alla determinazione delle regole utili a garantirne il corretto funzionamento.

Il Gruppo di Lavoro, insediatosi il 09/05/2018, è così composto: Coordinatore, Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale, Dott. Amato Carloni, Dirigente del Servizio Ragioneria e fiscalità regionale, Dott. Carlo Cipiciani, Dirigente del Servizio Programmazione regionale, Dott.ssa Giuseppina Fontana, Dirigente del Servizio Bilancio e finanza, Dott.ssa Gemma Ambrosi, Dirigente del Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie e bilancio economico patrimoniale, Dott. Paolo Palmerini, Dirigente del Servizio Attività giuridico amministrativa, tutela dei consumatori, coordinamenti aiuti di stati, trasparenza, anticorruzione e privacy, Dott. Claudio Tiriduzzi, Dirigente del Servizio Controllo Strategico e Ufficio Regionale di Statistica. Si precisa la presenza, nella seduta del 02/10/2018, della nuova Dirigente del Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie e bilancio economico patrimoniale, Dott.ssa Adele Lamoglie.

Il percorso che ha portato alla stesura delle Linee Guida è stato avviato, sin dalla fase iniziale di insediamento del gruppo di lavoro, con la volontà condivisa di giungere alla definizione di un documento di carattere operativo e non meramente programmatico, che fosse effettivamente calato nel contesto regionale di riferimento. La messa a regime del ciclo della performance, almeno nella sua fase iniziale, è stata concepita come un processo *in fieri*, che vedrà la sua completa attuazione attraverso un percorso di natura graduale ed in tal senso, l'impostazione che il gruppo di lavoro ha voluto dare al documento, è tale da garantirne una natura dinamica, funzionale a futuri ed eventuali cambiamenti del contesto normativo ed organizzativo di riferimento.

Il gruppo di lavoro ha concepito le Linee Guida come un documento “alto” di indirizzo, che affronta alcuni aspetti ritenuti strategici, fornendo altresì indicazioni utili per la definizione dell'intero ciclo della performance.

Le Linee Guida affrontano aspetti strategici per l'implementazione del ciclo della performance e pur contenendo principi e criteri successivamente sviluppati negli strumenti del ciclo stesso vanno, comunque, tenute distinte dal Piano della Performance, inteso come documento applicativo ed esaustivo del ciclo medesimo, dal Sistema di misurazione e valutazione (SMVP) ad esso associato, e dalla Relazione annuale sulla performance, in cui vengono rappresentati annualmente i risultati conseguiti.

Le Linee Guida recepiscono altresì il principio enucleato dall'art. 19 bis del D. Lgs 150/2009, introdotto dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, volto a garantire la partecipazione dei cittadini e degli utenti finali ai processi di misurazione della performance organizzativa e a favorire ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi resi, mediante l'attivazione di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Il tutto attraverso il pieno coinvolgimento dell' Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora in avanti OIV) che, in virtù delle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 nell'ambito del ciclo della performance, svolge, oltre ad un ruolo di controllo sull'operato della P.A, anche una funzione di supporto nella definizione delle modalità utili a garantire l'effettiva partecipazione dei cittadini anche mediante forme di collaborazione diretta con l'organismo medesimo.

Il principio dell'*accountability*, inteso come responsabilità dei risultati, presuppone la trasparenza delle attività, dei comportamenti e dei risultati medesimi e dà vita ad una relazione dinamica tra la pubblica amministrazione e il suo operato ed i soggetti che hanno diritto ed interesse a monitorarne l'efficacia, nel rispetto delle norme e a tutela della legittimità dell'azione amministrativa stessa. In tal modo viene data la possibilità al cittadino di "avere voce" e, dunque, inserirsi, quale soggetto attivo, nel processo valutativo, in un rapporto paritetico con la pubblica amministrazione.

Tutto ciò presuppone che, in applicazione del principio di trasparenza comunicativa che governa l'azione amministrativa, i documenti che compongono il ciclo della performance abbiano caratteristiche di chiarezza e sinteticità, funzionali all'effettiva partecipazione del cittadino che potrà valutarne il contenuto nell'ottica di un dibattito pubblico informato.

Le Linee Guida si compongono di quattro sezioni principali:

1. la prima sezione contiene la definizione del ciclo della performance, descritto in maniera sintetica in termini di attori, fasi e processi di comunicazione;
2. la seconda sezione individua gli strumenti per l'attuazione del ciclo della performance, in termini di programmazione strategica e annuale e albero della performance;
3. la terza sezione fornisce un'ipotesi di modello di valutazione della performance, in termini di obiettivi, indicatori e integrazione tra performance individuale e organizzativa;
4. la quarta sezione è dedicata al sistema dei controlli.

Il documento illustra il Ciclo della Performance della Regione Umbria, articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance;
2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno, sia la definizione di eventuali interventi correttivi mediante report di monitoraggio;
3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa ed individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti (Sistema di misurazione e valutazione della performance – d'ora in avanti SMVP);

4. Rendicontazione tramite predisposizione della Relazione della Performance, nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo.

Il Ciclo della performance risulta essere strettamente integrato con quello del bilancio e della programmazione strategica pluriennale (il documento di programmazione strategica per la Regione Umbria è rappresentato dal DEFR), come si evince dalla Piramide della programmazione .

Il legame tra bilancio e programmazione strategica è stato, infatti, reso ancora più attuale dal recente completamento della riforma di bilancio attraverso la relazione tra programma e Centro di responsabilità. Il "bilancio finanziario gestionale" rappresenta lo strumento di collegamento tra gli obiettivi strategici e le risorse finanziarie. Secondo un sistema a cascata, il bilancio assegna le risorse finanziarie al centro di responsabilità e i Direttori assegnano a loro volta gli obiettivi ai dirigenti.

Il DEFR, partendo dai contenuti del Programma di governo, individua alcune macro-aree di intervento che vengono articolate tenendo conto delle priorità strategiche per l'anno di riferimento, riconducendole, attraverso una tabella di raccordo, alle missioni e ai programmi del bilancio. L'individuazione di questi differenti livelli di programmazione consente, di fatto, la definizione di obiettivi strategici pluriennali.

Il Piano della Performance dovrà altresì contenere un'apposita Sezione dedicata all'Albero della Performance, inteso come mappa logica che illustra, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici ed operativi e dimostra come gli obiettivi di diversa natura contribuiscano alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni che l'ente si è dato. Tale illustrazione traduce graficamente la "messa a sistema" della programmazione strategica e annuale, tramite il collegamento tra gli obiettivi pluriennali strategici e quelli operativi annuali.

La recente legislazione della Regione Umbria mette altresì in relazione performance, prevenzione della corruzione e trasparenza. In particolare è previsto che i cittadini e gli altri utenti finali partecipino alla misurazione delle performance organizzative e i risultati della rilevazione del grado di soddisfazione siano pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'Amministrazione.

La terza sezione delle Linee Guida è dedicata al SMVP ed illustra un'ipotesi di modello di misurazione e valutazione della performance, attraverso l'indicazione di alcuni principi e criteri di carattere generale sui quali poter avviare un primo confronto con la delegazione trattante, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. b) del CCNL 2016 – 2018 relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali e ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1998 – 2001 relativo all'Area della Dirigenza Regioni e Autonomie Locali, al fine di giungere all'adozione di un documento distinto ed autonomo rispetto alle Linee Guida e al Piano della Performance.

L' OIV in sede di esame delle Linee Guida, così come risulta dall'estratto del verbale della seduta del 20/09/2018, allegato al presente atto (All. 1), ha auspicato che fosse garantita la separatezza del SMVP dalle Linee Guida, ritenendo, in ogni caso come opportuna l'introduzione nelle Linee Guida, di alcuni principi e criteri generali in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, tali da garantire completezza e chiarezza all'impianto metodologico proposto.

Obiettivo del sistema di misurazione e valutazione è infatti quello di individuare modalità di integrazione tra la valutazione della performance organizzativa ed individuale e conseguentemente, di confrontare i livelli raggiunti di performance con i risultati attesi.

La performance organizzativa è determinata dal contributo che tutti i soggetti coinvolti della Regione apportano al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati in base alle priorità politiche ed alle linee di indirizzo; è il risultato del lavoro di tutta la squadra che compone l'organizzazione. La performance individuale, invece, è intesa come il contributo che ciascuno dei

soggetti coinvolti fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi (area dei risultati) e dei comportamenti professionali dimostrati (area dei comportamenti).

I principi sui quali si fonda il sistema tengono conto della modalità di assegnazione degli obiettivi e degli indicatori secondo un sistema "a cascata", che crea un legame tra le diverse articolazioni organizzative dell'ente di appartenenza e individua la responsabilità di tutti i dipendenti della Regione al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, se pur in maniera differenziata e, quindi, con pesatura differente a seconda della posizione e responsabilità ricoperti.

Le linee di indirizzo in materia di SMVP contenute nelle Linee Guida contengono anche principi di carattere generale in materia di misurazione e valutazione della performance, applicabili anche alle posizioni apicali degli enti strumentali, in quanto gli obiettivi ad essi pertinenti vengono assegnati direttamente dalla Giunta Regionale, in coerenza con i compiti di controllo e vigilanza di cui essa stessa è titolare.

Conseguentemente, i rispettivi sistemi di misurazione e valutazione, dovranno adeguarsi al SMVP della Regione Umbria, per le parti di relativa pertinenza.

Nell'ultima Sezione del documento, viene dato conto del raccordo e dell'integrazione della performance con il sistema dei controlli, che sarà ulteriormente sviluppato nel Piano della Performance, in modo da definire azioni di presidio nei confronti delle funzioni organizzative coinvolte e raccogliere ed elaborare tutte le informazioni necessarie all'applicazione del Sistema nel suo sviluppo.

La proposta di Linee Guida è stata trasmessa il 07/09/2018 dal Dirigente del Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale, coordinatore del gruppo di lavoro, all'OIV, al fine di un suo esame e conseguente confronto, in coerenza con le funzioni attribuitegli dall'art. 3 della *"Disciplina inerente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria – Giunta Regionale"* di cui all'Allegato 1) della D.G.R. 326/2016.

Va ricordato in tal senso come l'OIV, nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, presentata in data 16/12/2017, avesse espresso la necessità per la Regione Umbria di dotarsi di un documento annuale di pianificazione della performance che fosse in grado di offrire un disegno organico ed unitario valevole per la valutazione dell'intero sistema regionale, sia a livello organizzativo che individuale.

L'OIV, riunitosi in data 20/09/2018, ha esaminato il documento, come da estratto del verbale allegato al presente atto (All.1), manifestando apprezzamenti per lo sforzo notevole prodotto e per il metodo impostato per l'avvio del ciclo della performance.

L'OIV, riconoscendo completezza ed organicità al documento presentato, ha formulato alcune osservazioni di cui il gruppo di lavoro ha tenuto conto, provvedendo ad effettuare le opportune modifiche.

L'OIV ha inoltre ribadito che il successo del ciclo della performance dipende dalla coesione della piramide e dai documenti programmatici propedeutici al ciclo stesso. Una chiara individuazione e rappresentazione degli obiettivi strategici programmati costituisce, infatti, elemento centrale per il potenziamento dell'intero ciclo della performance, anche in rapporto alle finalità di garanzia della trasparenza e di sviluppo di un'efficace comunicazione organizzativa.

Considerata l'incidenza trasversale che la materia trattata nel documento riveste sull'intera amministrazione regionale, è stata organizzata il 22 ottobre 2018, presso la scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra, dall'Assessore Antonio Bartolini, una giornata di presentazione in favore di tutte le figure apicali dell'amministrazione regionale, durante la quale è stato illustrato l'impianto metodologico proposto e avviato un confronto con i soggetti interessati per condividerne i contenuti.

L'illustrazione del nuovo quadro giuridico-amministrativo di riferimento in materia di performance, ha rappresentato un utile momento di riflessione tra le figure di vertice regionali, per la presa di coscienza

dell'avvio di un percorso nuovo che, necessariamente, richiede un cambio di prospettiva, in una dimensione che supera le logiche dell'autoreferenzialità e si pone l'obiettivo, in un'ottica sfidante, di innalzare il livello di efficienza ed efficacia delle prestazioni pubbliche, in modo da renderle non solo conoscibili, ma anche comprensibili alla collettività, nel pieno rispetto del principio di trasparenza del processo valutativo.

E' stato altresì avviato un primo confronto sulle linee di indirizzo per la definizione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione, rispetto alle quali le strutture di vertice sono state invitate a formulare osservazioni utili allo sviluppo del sistema.

Tutto ciò premesso, si propone alla Giunta Regionale il documento "Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, (All.2), ai fini della sua approvazione.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

- 1) di dare atto che il Gruppo di lavoro, istituito con D.G.R. 349 del 16/04/2018 , ha provveduto alla stesura della proposta di Linee Guida per il ciclo della performance della Regione Umbria e a trasmetterla, in data 07/09/2018, all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, al fine di un suo esame e confronto congiunto, avvenuto nella seduta del 20/09/2018, in coerenza con le funzioni attribuitegli dall'art. 3 della "*Disciplina inerente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria – Giunta Regionale*" di cui all'Allegato 1) della D.G.R. 326/2016;
- 2) di dare atto delle osservazioni formulate dall'OIV sulla proposta di Linee Guida per il ciclo della performance della Regione Umbria, come risulta dall'estratto del processo verbale della seduta del 20/09/2018, allegato al presente atto (All.1) che ne forma parte integrante e sostanziale, di cui il Gruppo di Lavoro ha tenuto conto, provvedendo a modificare la proposta sopra richiamata;
- 3) di dare atto che, è stata organizzata dall'Assessore Antonio Bartolini, in data 22 ottobre 2018, presso la scuola di Amministrazione Villa Umbra, una giornata di presentazione in favore delle strutture di vertice durante la quale è stato illustrato l'impianto metodologico proposto nelle Linee Guida ed avviato un confronto con i soggetti interessati per condividerne i contenuti, tenuto conto dell'incidenza trasversale che la materia trattata riveste sull'intera amministrazione regionale;
- 4) di approvare, conseguentemente le "*Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria*", allegate al presente atto, che ne formano parte integrante e sostanziale, (All.2);
- 5) di dare atto che nella Terza Sezione delle "*Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria*", avente ad oggetto il Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP), è contenuta un'ipotesi di modello di misurazione e valutazione della performance, attraverso l'indicazione di alcuni principi e criteri di carattere generale che costituiscono Linee di indirizzo, rispetto alle quali poter avviare un primo confronto con la delegazione sindacale, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. b) del CCNL 2016 – 2018 relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali e ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1998 -2001 relativo all'Area della Dirigenza Regioni e Autonomie Locali, che consentirà di giungere all'adozione di un documento distinto ed autonomo rispetto alle Linee Guida sopra richiamate;
- 6) ai fini di quanto previsto nel punto precedente, di dare informazione delle "*Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria*" alle Rappresentanze Sindacali tramite loro pubblicazione nel Team Site - Relazioni Sindacali della Intranet regionale;
- 7) di dare atto che alcuni principi e criteri di carattere generale definiti in materia di misurazione e valutazione della performance di cui al punto precedente, sono applicabili alle posizioni apicali degli enti strumentali, in quanto gli obiettivi ad essi pertinenti vengono assegnati direttamente dalla Giunta Regionale, in coerenza con i compiti di controllo e vigilanza di cui essa stessa è titolare e

conseguentemente, i rispettivi sistemi di misurazione e valutazione dovranno adeguarsi al SMVP della Regione Umbria, per le parti di relativa pertinenza;

- 8) di dare atto che, in seguito alla messa a regime dell'intero ciclo della performance, l'eventuale impatto, ad essa conseguente, sul sistema organizzativo della Regione Umbria, potrà determinare la necessità di interventi di carattere organizzativo che potranno essere oggetto di successive valutazioni da parte della Giunta regionale, su proposta della Direzione competente;
- 9) di trasmettere il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria, in coerenza con le funzioni ad esso attribuite dalla "Disciplina inerente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria - Giunta regionale" di cui all All. 1 della D.G.R. n. 326/2016;
- 10) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto dagli artt.10-12 del D.Lgs 33/2013 e s.m e i., le "*Linee guida per il ciclo della performance della Regione Umbria*" nel sito istituzionale della Regione Umbria, www.regione.umbria.it nel canale "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance"
- 11) di dare mandato al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale dell'attivazione e attuazione di quant'altro ritenuto necessario per gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione.

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, li 25/10/2018

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, li 25/10/2018

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, li 25/10/2018

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE SALUTE, WELFARE.
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE
- Walter Orlandi
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Antonio Bartolini ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, li 26/10/2018

Assessore Antonio Bartolini
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
