



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 87 SEDUTA DEL 28/01/2019

OGGETTO: Approvazione Piano della Performance della Regione Umbria 2019 -2021.

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

Presidente: **Catuscia Marini**

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:

Allegato 1 Piano della Performance della Regione Umbria 2019 -2021.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**Approvazione Piano della Performance della Regione Umbria 2019 -2021**” e la conseguente proposta di 'Presidente Catuscia Marini

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 che con D.G.R. 31 del 14/01/2019 la Giunta regionale ha fissato ed assegnato, a seguito di un percorso di negoziazione e con il supporto della Direzione Programmazione, Affari Internazionali e Europei. Agenda Digitale, Agenzie e Società Partecipate - Servizio Controllo Strategico ed Ufficio regionale di Statistica gli obiettivi strategici di ogni Direzione, partendo dalla declinazione di Area/Missione/Programma inserita nel DEFR 2019-2021;
- 2) di prendere atto che la Direzione Salute, Welfare. Organizzazione e Risorse Umane - il Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, competente in materia di performance, ha provveduto a fornire supporto all'individuazione degli obiettivi operativi individuali e trasversali annuali dei Direttori regionali, direttamente correlati agli obiettivi strategici di cui alla D.G.R n. 31/2019 succitata, ai fini della loro formale assegnazione attraverso l'adozione del Piano della Performance della Regione Umbria che, per legge, deve essere approvato entro il termine del 31.01.2019;
- 3) di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 lett. b) della disciplina inerente l'Organismo Indipendente della Regione Umbria – Giunta regionale, approvata con D.G.R. n. 326/2016, l'OIV fornisce alla Giunta regionale elementi a supporto nella definizione degli obiettivi e nella valutazione delle attività dei Direttori regionali e dei Direttori degli enti e agenzie regionali e che il medesimo Organismo svolge fattivo ruolo nel processo di implementazione del ciclo della performance della Regione Umbria;
- 4) di dare atto che il coinvolgimento di un soggetto terzo, quale l'OIV, si ritiene di particolare rilievo, anche in considerazione della prima ed innovativa applicazione del nuovo ciclo di gestione della performance e, pertanto, di richiedere allo stesso, per il tramite del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, un ulteriore fattivo contributo nella formulazione degli obiettivi, con invito ad esprimersi entro il 15 febbraio 2019 al fine di garantire la consequenzialità e la piena efficacia del procedimento di assegnazione“ a cascata” degli obiettivi;
- 5) di formalizzare la fissazione e l'assegnazione degli obiettivi operativi individuali e trasversali annuali dei Direttori regionali per l'anno 2019 così come declinati nelle “schede obiettivo” inserite all'interno del Piano della Performance della Regione Umbria;
- 5) di differire il termine di assegnazione, a cascata, degli obiettivi ai Dirigenti e del comparto – stabiliti dal cronoprogramma delle fasi del ciclo della performance di cui alle Linee Guida sopra citate - rispettivamente, nel ventesimo giorno successivo all'approvazione del Piano della Performance e nel decimo giorno successivo all'assegnazione degli obiettivi operativi annuali ai Dirigenti –dalla data di ricezione di eventuali indicazioni che dovessero pervenire dall'OIV medesimo;

- 6) di adottare il Piano della Performance della Regione Umbria che costituisce parte integrante del presente atto (Allegato 1);
- 7) dare mandato al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale ad implementare l'attività di comunicazione organizzativa e a sensibilizzare ed accompagnare le strutture coinvolte nell'applicazione del ciclo della performance al fine di consentire la dovuta partecipazione ed informazione, nonché ad attivare ed attuare quant'altro necessario per gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;
- 8) di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di notificare il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria;
- 9) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 10 -12 del D. Lgs n. 33/2013 e s.m.i. il Piano della Performance della Regione Umbria nel sito istituzionale della Regione Umbria, "www.regione.umbria.it" nel canale "Amministrazione trasparente" alla voce "Performance".

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Approvazione Piano della Performance della Regione Umbria 2019 -2021.

Ai sensi dell'art. 10 bis della D.Lgs 150/2009 e s. m. e i., al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul proprio sito istituzionale entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano della performance, documento programmatico triennale, i cui contenuti vengono definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Il Piano della Performance, approvato annualmente dalla Giunta regionale, è parte integrante del ciclo di gestione della performance e ne rappresenta uno dei principali prodotti.

La Regione Umbria, con D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018 ha approvato apposite "Linee Guida per l'attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria" con le quali viene definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell'intero sistema e che affrontano aspetti strategici, principi e criteri successivamente sviluppati nel ciclo stesso.

Il Ciclo della Performance della Regione Umbria è articolato in 4 principali fasi:

- **Programmazione:** in questa fase si definiscono gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e si conclude con l'approvazione il 31.01.2019 del Piano della Performance;
- **Gestione e monitoraggio:** è un processo in itinere per l'attivazione di eventuali interventi correttivi e per la misurazione, nel corso dell'anno, dei risultati parziali mediante report di monitoraggio;
- **Misurazione e Valutazione:** in questa fase vengono raccolti i dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi annuali sia in termini di performance organizzativa che individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti. Lo strumento previsto per questa fase è il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- **Rendicontazione:** è l'ultima fase ed ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione, mediante la predisposizione e condivisione della Relazione annuale sulla Performance e mediante strumenti di comunicazione istituzionale ed organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo.

Nel Piano della Performance della Regione Umbria 2019 - 2021, sulla base delle priorità politiche individuate a livello regionale nel Programma di Governo ed in coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con il Documento di Economia e Finanza Regionale 2018/2020, vengono individuati gli indirizzi di medio periodo per l'azione amministrativa e definiti annualmente gli obiettivi strategici ed operativi, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), da assegnare alle Direzioni regionali.

Il Piano è articolato in 3 parti principali.

Nella prima parte viene fornito un quadro descrittivo generale delle funzioni esercitate dalla Regione Umbria, illustrata una panoramica complessiva delle risorse finanziarie e delle risorse umane che operano a vario titolo all'interno e all'esterno dell'amministrazione regionale.

La seconda parte illustra l'albero della performance e, coerentemente con l'articolazione del DEFR 2019-2021, individua gli obiettivi strategici assegnati a ciascuna Direzione regionale, dai quali, attraverso un sistema "a cascata", vengono declinati gli obiettivi operativi annuali identificativi degli obiettivi operativi di performance organizzativa ed individuale.

Nella terza parte vengono descritti i principi generali sui quali si fonda il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché illustrati i collegamenti tra il presente Piano e il Piano di

prevenzione della corruzione e trasparenza. In coerenza con i principi ed i criteri generali contenuti nelle Linee Guida sopra richiamate, nel 2019 entrerà in vigore il nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance, attraverso il quale l'amministrazione quantifica il raggiungimento degli obiettivi prefissati, sia in termini di performance organizzativa che individuale, nonché valuta i valori misurati, al fine di rendicontare gli esiti dell'azione pubblica.

La Giunta regionale ha infatti approvato con D.G.R. n. 57 del 21/01/2019 il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, rivolto a tutto il personale in servizio presso gli uffici della Giunta regionale e contenente principi e i criteri generali, che dovranno essere recepiti, ove non siano già ricompresi, nei sistemi di misurazione e valutazione vigenti degli enti strumentali della Regione Umbria.

Il Piano della Performance garantisce inoltre forme di coordinamento e connessione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2019-2021, che si inserisce a pieno titolo nella cornice generale della programmazione strategico-operativa dell'Amministrazione, al fine di assicurare trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

La Regione Umbria, come tutte le pubbliche amministrazioni, sta inoltre affrontando un profondo processo di cambiamento finalizzato a rendere la funzione pubblica meno autoreferenziale e più orientata ai bisogni della collettività. 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.

Ai fini suddetti, con l'adozione e la pubblicazione del Piano della Performance, l'Ente comunica le proprie strategie e consente di renderle visibili e controllabili dall'esterno.

I cittadini e gli utenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del D.lgs. 150/09 e s.m.i. acquisiscono, pertanto, un ruolo attivo ai fini della valutazione della performance organizzativa.

In tale contesto, si inserisce altresì l'attività che svolge all'interno dell'amministrazione regionale l'OIV, volta a verificare l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione.

Tale Organismo infatti ha dato avvio, a conclusione del 2018, all'individuazione di procedure utili alla valorizzazione del contributo dei cittadini al processo di valutazione della performance organizzativa, coinvolgendo l'Amministrazione regionale nella definizione di primi modelli utili a definire la partecipazione dell'utenza, attraverso l'individuazione di una mappatura per macro aree di riferimento, potenzialmente coinvolta dai servizi resi (cittadini, amministrazioni territoriali, associazioni, etc.).

Viene, in tal modo, data la possibilità al cittadino di "avere voce" e dunque inserirsi, quale soggetto attivo, al processo valutativo in un rapporto paritetico con la pubblica amministrazione. In questo modo viene assicurata la comprensibilità della rappresentazione della performance, intesa come contributo che l'amministrazione nel suo complesso intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Con il Piano della Performance della Regione Umbria 2019 -2021 tali principi vengono, inoltre, concretamente tradotti in obiettivi operativi, al fine di garantire l'accesso alle informazioni concernenti l'organizzazione e gli indicatori gestionali utili a rendere visibili decisioni, attività e risultati.

A tale scopo, con l'attivazione del ciclo della performance ed in coerenza con quanto previsto nel SMVP, in un successivo allegato operativo al presente Piano, verrà declinato, all'interno di almeno uno degli obiettivi dei dirigenti, anche un obiettivo relativo alla soddisfazione degli stakeholder che ciascuna Direzione regionale avrà provveduto ad individuare.

Il fulcro del Piano è contenuto nella seconda parte, all'interno della quale viene illustrato il passaggio dalla programmazione strategica triennale alla programmazione operativa annuale, da cui, di fatto, si sviluppa, a cascata, l'intero sistema di misurazione e valutazione della performance,

Con la programmazione triennale contenuta nel DEFR 2019-2021, vengono infatti individuate, a partire dai contenuti del Programma di governo, alcune macro-aree di intervento, che sono collegate, alle missioni e ai programmi del bilancio, in coerenza con l'impianto normativo del D.Lgs 118/2011. L'individuazione di questi differenti livelli di programmazione consente, di fatto, la definizione degli obiettivi strategici pluriennali, sui quali si fonda l'albero della performance, inteso come la 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 delle finalità istituzionali e delle missioni che l'ente si è dato.

Con riferimento al processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai Direttori regionali, l'art. 12, comma 1 lettera b) del Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale, adottato con D.G.R. n. 108 del 25 gennaio 2006 e sm. e i., dispone che è competenza della Giunta regionale "l'individuazione e l'assegnazione degli obiettivi delle Direzioni".

A tal fine, l'art. 17 comma 1 dello stesso Regolamento afferma che la Giunta regionale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 50 della L.R. 13/2000 assegna a ciascuna Direzione, previa negoziazione, obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare con le risorse individuate.

Alla Giunta Regionale spetta altresì la verifica della rispondenza dell'attività dei Direttori e dei risultati raggiunti rispetto agli indirizzi e agli obiettivi stabiliti (art.12 comma 1, lett. g) del Regolamento).

L'art. 99 comma 2 della L.R. 13/2000 (così modificato dalla L.R. 14/2018) afferma che la struttura regionale deputata al controllo strategico supporta la Giunta regionale nell'individuazione degli obiettivi strategici dei Direttori regionali.

Ciò premesso, il processo di assegnazione degli obiettivi strategici ai Direttori regionali per l'anno 2019 è stato inserito, con maggiore evidenza, all'interno del ciclo di gestione della performance.

Con D.G.R. n. 31 del 14/01/2019 la Giunta regionale ha fissato ed assegnato, a seguito di un percorso di negoziazione e con il supporto della Direzione Programmazione, Affari Internazionali e Europei. Agenda Digitale, Agenzie e Società Partecipate - Servizio Controllo Strategico ed Ufficio regionale di Statistica gli obiettivi strategici di ogni Direzione, partendo dalla declinazione di Area/Missione/Programma inserita nel DEFR 2019-2021.

In aggiunta agli obiettivi strategici, è stato altresì formalizzato l'obiettivo derivante dalla realizzazione nel triennio 2019-2021 del Piano per il rilancio degli investimenti, di cui alla Legge di bilancio dello Stato per il 2019 (L. 145 del 30/12/2018, art.1 comma 839), con il rispetto delle scadenze e degli adempimenti previsti dall'Accordo Stato Regioni del 15/10/2018.

A seguito dell'assegnazione degli obiettivi strategici di cui sopra, avvenuta il 14 gennaio 2019, mediante un articolato processo di confronto e di condivisione con le singole Direzioni regionali, la Direzione Salute, Welfare. Organizzazione e Risorse Umane - il Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, competente in materia e deputato all'attuazione e gestione del ciclo della performance, ha provveduto a fornire supporto ai Direttori regionali nella definizione degli obiettivi operativi individuali e trasversali annuali, direttamente correlati agli obiettivi strategici così come individuati dalla D.G.R n. 31/2019 succitata. La Giunta Regionale, conseguentemente, fissa e assegna formalmente ai Direttori regionali gli obiettivi operativi individuali e trasversali con l'adozione del Piano della Performance della Regione Umbria 2019 – 2021 che, per legge, deve essere approvato entro il 31.01.2019.

Pertanto il Piano contiene le schede degli obiettivi operativi individuali e trasversali per ciascuna Direzione regionale. All'interno delle schede di cui sopra è ricompresa la scheda afferente la performance individuale, specificatamente rivolta all'area dei comportamenti. In particolare, va specificato che il punteggio relativo al fattore di valutazione "orientamento alla valutazione", così come previsto dal nuovo SMVP, è pari a 30 punti, in coerenza con quanto statuito dal Comitato dei Direttori del 21.01.2019 al fine di potenziare l'applicazione del principio della differenziazione della valutazione per tutto il personale regionale.

Ai sensi dell'art. 3, lett. b) della disciplina inerente l'Organismo Indipendente della Regione Umbria – Giunta regionale, approvata con D.G.R. n. 326/2016, l'OIV fornisce alla Giunta regionale, tra l'altro, elementi a supporto nella definizione degli obiettivi e nella valutazione delle attività dei Direttori regionali e dei Direttori degli enti e agenzie regionali.

In fase di primo avvio del ciclo della performance, è stato necessario porre in essere attività/azioni di coinvolgimento e sensibilizzazione, oltre che dell'OIV, anche dei Direttori, dei Dirigenti della Regione

Umbria, nonché delle rappresentanze sindacali a vari livelli, al fine di poter definire un modello di performance caratterizzato dalla più ampia condivisione e partecipazione interna.

L'attuazione dell'intero ciclo della performance comporta un conseguente impegno al miglioramento dell'organizzazione interna con riferimento al rafforzamento delle competenze del personale, finalizzato al perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi, anche attraverso un'efficace azione di comunicazione organizzativa atta ad orientare in modo funzionale tutti i diversi ruoli e competenze, potenziandone la coerenza e la coesione. Pertanto, tra i pubblici destinatari del processo di comunicazione ci sono anche i soggetti interni all'organizzazione che, per il ruolo ricoperto e per il grado di informazione possedute, rivestono un ruolo fondamentale per la realizzazione dell'intero ciclo.

In tale ottica, l'introduzione del ciclo della performance necessita di un'attività costante di condivisione e supporto rivolta ai soggetti coinvolti nonché di comunicazione a tutto il personale regionale. Si renderà pertanto necessario potenziare tutte le azioni e misure per consentire la dovuta partecipazione ed informazione.

Nella necessità di rispettare l'imminente termine del 31 gennaio 2019 per l'adozione del Piano della Performance e tenuto conto che gli obiettivi strategici sono stati assegnati il 14.01.2019, in considerazione del ristretto arco temporale, non è stato possibile avvalersi del supporto dell'OIV.

Pertanto, tenuto conto che la dinamicità caratterizzante il ciclo della performance permette di apportare, in qualsiasi momento, le rimodulazioni e/o modifiche necessarie e in considerazione della prima ed innovativa applicazione del nuovo ciclo di gestione della performance, la Giunta regionale, per il tramite del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, ove lo ritenga opportuno, potrà avvalersi, comunque, di tale supporto chiedendo un contributo in merito all'OIV con invito ad esprimersi entro il 15 febbraio 2019, al fine di garantire la consequenzialità e la piena efficacia del procedimento di assegnazione "a cascata" degli obiettivi.

Conseguentemente si propone, altresì, alla Giunta regionale di differire il termine di assegnazione, a cascata, degli obiettivi ai Dirigenti e al comparto – stabiliti dal cronoprogramma delle fasi del ciclo della performance di cui alle Linee Guida sopra citate - rispettivamente, nel ventesimo giorno successivo all'approvazione del Piano della Performance e nel decimo giorno successivo all'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti –dalla data di ricezione di eventuali indicazioni che dovessero pervenire dall'OIV medesimo.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

- 1) di prendere atto che con D.G.R. 31 del 14/01/2019 la Giunta regionale ha fissato ed assegnato, a seguito di un percorso di negoziazione e con il supporto della Direzione Programmazione, Affari Internazionali e Europei. Agenda Digitale, Agenzie e Società Partecipate - Servizio Controllo Strategico ed Ufficio regionale di Statistica gli obiettivi strategici di ogni Direzione, partendo dalla declinazione di Area/Missione/Programma inserita nel DEFR 2019-2021;
- 2) di prendere atto che la Direzione Salute, Welfare. Organizzazione e Risorse Umane - il Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, competente in materia di performance, ha provveduto a fornire supporto all'individuazione degli obiettivi operativi individuali e trasversali annuali dei Direttori regionali, direttamente correlati agli obiettivi strategici di cui alla D.G.R. n. 31/2019 succitata, ai fini della loro formale assegnazione attraverso l'adozione del Piano della Performance della Regione Umbria che, per legge, deve essere approvato entro il termine del 31.01.2019;
- 3) di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 lett. b) della disciplina inerente l'Organismo Indipendente della Regione Umbria – Giunta regionale, approvata con D.G.R. n. 326/2016, l'OIV fornisce alla Giunta regionale elementi a supporto nella definizione degli obiettivi e nella valutazione delle attività dei Direttori regionali e dei Direttori degli enti e agenzie regionali e che il medesimo Organismo svolge fattivo ruolo nel processo di implementazione del ciclo della performance della Regione Umbria;

- 4) di dare atto che il coinvolgimento di un soggetto terzo, quale l'OIV, si ritiene di particolare rilievo, anche in considerazione della prima ed innovativa applicazione del nuovo ciclo di gestione della performance e, pertanto, di richiedere allo stesso, per il tramite del Servizio Organizzazione, Gestione e Amministrazione del Personale, un ulteriore fattivo contributo nella formulazione degli obiettivi, con invito ad esprimersi entro il 15 febbraio 2019 al fine di garantire la consequenzialità e la piena efficacia del procedimento di assegnazione "a cascata" degli obiettivi;
- 5) di formalizzare la fissazione e l'assegnazione degli obiettivi operativi individuali e trasversali annuali dei Direttori regionali per l'anno 2019 così come declinati nelle "schede obiettivo" inserite all'interno del Piano della Performance della Regione Umbria;
- 5) di differire il termine di assegnazione, a cascata, degli obiettivi ai Dirigenti e del comparto – stabiliti dal cronoprogramma delle fasi del ciclo della performance di cui alle Linee Guida sopra citate - rispettivamente, nel ventesimo giorno successivo all'approvazione del Piano della Performance e nel decimo giorno successivo all'assegnazione degli obiettivi operativi annuali ai Dirigenti –dalla data di ricezione di eventuali indicazioni che dovessero pervenire dall'OIV medesimo;
- 6) di adottare il Piano della Performance della Regione Umbria che costituisce parte integrante del presente atto (Allegato 1);
- 7) di dare mandato al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale ad implementare l'attività di comunicazione organizzativa e a sensibilizzare ed accompagnare le strutture coinvolte nell'applicazione del ciclo della performance al fine di consentire la dovuta partecipazione ed informazione, nonché ad attivare ed attuare quant'altro necessario per gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;
- 8) di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di notificare il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria;
- 9) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 10 -12 del D. Lgs n. 33/2013 e s.m.i. il Piano della Performance della Regione Umbria nel sito istituzionale della Regione Umbria, 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 28/01/2019

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 28/01/2019

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 28/01/2019

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

La Presidente Catuscia Marini ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 28/01/2019

Presidente Catuscia Marini
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
