



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 391 SEDUTA DEL 29/04/2022

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2022-2024 (PIAO). Approvazione.

		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	Assente
Melasecche Germini Enrico	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: Avv. Maria Balsamo

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 12 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

Allegato A_Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2022.

Allegato D_PAP 2020_2022.

Allegato C_Disciplinaria per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati.

Allegato B_PTPCT 2022-2024 e relativi allegati.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione della Regione Umbria 2022-2024 (PIAO).**” 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 adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 della Regione Umbria, allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati: allegato A) Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2022, allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e relativi allegati, allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati, allegato D) Piano della Azioni Positive 2020-2022;
- 2) di dare atto che con l'adozione del PIAO 2022-2024 della Regione Umbria e relativi allegati si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (legge n. 190 del 06 novembre 2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (legge n. 124 del 7 agosto 2015), Piano di Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
- 3) di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nella Tabella 11 del PTFP 2022-2024, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con proprio decreto dell'8 maggio 2018, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.lgs. n.165/2001;
- 4) di stabilire che con l'approvazione del PIAO 2022-2024, ed in particolare dell'allegato A), è formalizzata l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali “Area dei risultati” ai direttori regionali per l'anno 2022, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
- 5) di demandare ai Direttori regionali l'assegnazione “a cascata” degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi, ai dirigenti regionali entro 20 giorni dall'esecutività del presente atto, individuando per ciascuno di essi almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli *stakeholder* dell'Ente;
- 6) di dare mandato ai dirigenti competenti in materia di adempiere a quanto previsto nel PIAO e ad ogni conseguente adempimento;
- 7) di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di trasmettere il presente provvedimento ai soggetti interessati, all'Organismo indipendente di

- valutazione della Regione Umbria, alle Organizzazioni Sindacali e al Comitato unico di garanzia (CUG);
- 8) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 -12 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria – Giunta regionale.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2022-2024 (PIAO). Approvazione.

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”, convertito con modificazione con la legge n.113 del 6 agosto 2021, all’art. 6 ha disciplinato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nelle previsione della legge di cui sopra il PIAO deve essere adottato e pubblicato, entro il 31 gennaio di ogni anno, da tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), ed è chiamato a definire, su base triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell’attività e dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni, con l’obiettivo di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Il Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (c.d. decreto Milleproroghe) convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, all’art. 1, comma 12, ha stabilito che, in sede di prima applicazione, il PIAO deve essere adottato entro il 30 aprile 2022.

Secondo le previsioni normative il PIAO definisce:

- a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e sm.i., stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la **strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli **strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera;
- d) gli **strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza** dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l’**elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno**, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- f) le **modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**.

Con l’introduzione del PIAO il legislatore ha pertanto compiuto la scelta di riformare gli atti di programmazione delle PA, in un’ottica di semplificazione, in un nuovo documento unico che dovrebbe ricomprendere, ove presenti, quelli che ad oggi sono documenti singoli.

Per la Regione Umbria i piani che confluiscono nel PIAO sono:

- Piano della Performance;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano Azioni Positive (PAP).

Il decreto-legge n. 80/2021 all'art.6, commi 5 e 6, modificati dal decreto-legge 30 dicembre 2021 n. 228, ha altresì previsto che entro il 31/03/2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle Amministrazioni; ad oggi tuttavia i suddetti decreti non sono stati ancora adottati.

La Regione Umbria, in linea con le finalità perseguite dal legislatore nazionale, intende attribuire al PIAO il ruolo di documento strategico triennale, da aggiornare annualmente, che detti gli obiettivi generali e le linee di indirizzo previste nei vari ambiti dal citato art. 6 del D.L. 80/21 e che consenta una maggiore flessibilità e sinergia, evitando quindi che sia la semplice sommatoria di piani già esistenti.

Ciò consentirà di conseguire due importanti risultati:

1. la realizzazione di un Piano snello e dinamico che delinea la strategia triennale dell'amministrazione, collegando ed integrando verso la medesima finalità gli obiettivi di fondo di tutte le programmazioni divenendo così anche uno strumento di comunicazione semplice e non burocratica verso i cittadini e gli *stakeholder*;
2. l'alleggerimento delle procedure di programmazione nella parte più operativa e che sarebbero attuate con strumenti manageriali più rapidi e flessibili rispetto ai continui mutamenti del contesto.

Con DGR n. 1132/2021, è stato avviato il processo di redazione del PIAO, attivando un percorso di analisi e di studio finalizzato alla progettazione e alla elaborazione del primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria, individuando, considerata l'incidenza trasversale che lo stesso ha sull'intera struttura regionale, i servizi regionali interessati alla sua redazione sulla base delle rispettive competenze.

Con la medesima deliberazione la Giunta ha, inoltre, attribuito al Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione delle risorse umane il coordinamento della redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria.

Per la prima stesura del PIAO è stato attivato un percorso formativo in modalità laboratoriale con il coinvolgimento del Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Perugia che ha portato alla redazione del primo Piano di Attività e Organizzazione della Regione Umbria.

Nonostante, come sopra ricordato, il quadro di riferimento normativo nazionale che ha introdotto e disciplinato il PIAO non è ancora consolidato, la Regione Umbria non si è limitata ad interpretare in modo minimale la novità introdotta da questo nuovo strumento programmatico, ma si è attivata per dare attuazione da subito ad una nuova modalità di programmazione operativa e organizzativa. Si è optato per una struttura del primo PIAO regionale che da un lato garantisca una effettiva integrazione in un unico documento dei contenuti dei singoli piani che in esso confluiscono; dall'altro di realizzare, per alcuni obiettivi selezionati, una programmazione integrata verticale.

Si sono quindi individuati, a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2022-2024, alcuni obiettivi di valore pubblico che coprissero i principali ambiti di intervento regionali e, a partire da essi, si sono richiamati gli obiettivi strategici, individuati gli obiettivi operativi delle direzioni regionali, e laddove possibile ad essi si sono agganciati quelli di semplificazione,

digitalizzazione, piena accessibilità e pari opportunità, illustrando infine quali specifiche misure per la prevenzione della corruzione e per l'incremento della trasparenza si legano ad essi.

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione della Regione Umbria 2022-2024, che si sottopone all'approvazione della Giunta regionale, è così articolato:

- **Premessa**, in cui viene presentato il documento, le finalità perseguite e il percorso che ha portato alla sua elaborazione;
- **Sezione 1** “Anagrafica dell'Amministrazione”, in cui viene descritta in forma sintetica e analitica chi è, cosa fa e come opera l'Ente, nonché le analisi di contesto interno ed esterno;
- **Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione”**, in cui vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi operativi, individuati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficacia e di efficienza dell'amministrazione secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009; l'individuazione dei rischi corruttivi da parte del RPTCT sulla base degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Questa Sezione rappresenta la vera grande novità del PIAO che intende ridisegnare la performance in maniera integrata con i diversi obiettivi che in questi anni sono stati individuati come strumentali al miglioramento dell'amministrazione da un punto di vista organizzativo e operativo. L'esplicitazione di tali contenuti è stata riportata nelle schede di performance integrata.
- **Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”**, in cui viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi organizzativi necessari e le conseguenti azioni da porre in essere; la disciplina e le modalità di attuazione e sviluppo del lavoro agile nonché la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro; il piano triennale dei fabbisogni del personale; le strategie di formazione del personale.
- **Sezione 4 “Monitoraggio”**, in cui sono individuati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b del D.lgs. 150/2009, e secondo le indicazioni di ANAC.

Allegati:

- Allegato A) Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2022;
- Allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e relativi allegati;
- Allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati;
- Allegato D) Piano della Azioni Positive 2020-2022.

In particolare:

- **la sottosezione Performance**, unitamente al relativo allegato A) “Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2022”, è stata redatta in coerenza con quanto indicato dal citato art. 6 del DL 80/21 e secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/09 e s.m.i..

A partire dagli obiettivi strategici definiti dalla Giunta regionale sulla base di quanto previsto dal DEFR 2022-2024 sono stati individuati e declinati i programmi annuali di Direzione, traducendoli in obiettivi operativi per i Direttori regionali. Gli stessi costituiscono la base per la successiva individuazione a cascata degli obiettivi dei dirigenti e di tutto il personale regionale, secondo le modalità e la tempistica prevista dal vigente SMVP.

A tal proposito si evidenzia che il supporto dell'OIV alla Giunta regionale per la definizione degli obiettivi operativi dei direttori, previsto dall'art. 8, lettera b) del Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'OIV (DGR n. 1157/2019) si considera assolto con il documento “Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi 2020” redatto dall'Organismo medesimo e confluito nell'aggiornamento del SMVP al paragrafo 5.2.

Per quanto attiene gli obiettivi trasversali, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalle Linee guida sul ciclo della performance (DGR 1198/18) e dal vigente SMVP (DGR 64/2021), in fase di definizione dei medesimi si deve utilizzare un set di indicatori trasversali legati ad obiettivi comuni della Regione da assegnare a tutte le Direzioni in modalità coerente e simile.

In particolare, gli stessi devono far riferimento alle materie di anticorruzione e trasparenza e al Ciclo della performance e possono essere legati al benessere organizzativo dell'Ente e/o al controllo della spesa. Sono stati quindi definiti, d'intesa con il Direttore e i Dirigenti competenti, n. 2 obiettivi sull'avanzamento e sul controllo/certificazione della spesa e n. 2 obiettivi legati al benessere organizzativo (lavoro agile) e alla performance, così come declinati nell'Allegato A) alla scheda A2.

Con il suddetto allegato, si intende, quindi, formalizzare l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali "Area dei risultati", unitamente ai comportamenti organizzativi e professionali attesi, per l'anno 2022 ai direttori regionali.

Al fine di proseguire il percorso già avviato con i precedenti Piani della performance, si propone l'inserimento, anche per il 2022, per ciascun Servizio regionale di almeno un obiettivo di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli *stakeholder* dell'Ente.

- nella **sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** è stata descritta la fase di valutazione e trattamento del rischio per ciascun processo definito nelle schede integrate di performance, mentre il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza** (PTPCT) 2022-2024, è stato inserito quale allegato al PIAO (Allegato B) proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) così come previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190. Il PTPCT 2022-2024, è stato aggiornato e riorganizzato prendendo come riferimento le indicazioni contenute nel documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022, e presentato in un incontro pubblico. Il documento fornisce indicazioni operative per la predisposizione del Piano, in un'ottica di semplificazione e contiene anche alcune serie di domande che costituiscono una guida per la strutturazione e l'autovalutazione dei piani.

L'indice del PTPCT è stato pertanto riformulato seguendo l'ordine delle sezioni indicato nel documento dell'ANAC e sono state utilizzate le check list fornite dall'Autorità per verificare l'appropriatezza e completezza degli argomenti, con un approccio di estrema semplificazione e con ricorso a link e rinvii laddove possibile.

Sulla base del documento dell'ANAC il PTPTC, quindi, è stato strutturato in sette parti:

- la parte generale descrive gli obiettivi strategici, lo schema organizzativo e i ruoli, il processo di predisposizione del Piano;
- la parte seconda contiene l'analisi del contesto esterno e interno, quest'ultimo incentrato sull'organizzazione e la mappatura dei processi;
- la parte terza concerne la valutazione del rischio corruttivo;
- la parte quarta riguarda il trattamento del rischio, con gli approfondimenti sulle misure generali (Codice di comportamento; rotazione ordinaria e straordinaria del personale; incompatibilità e inconfiribilità; formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione; conflitto di interessi; attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage); formazione professionale; segnalazione di illeciti (whistleblowing); protocolli d'intesa; patti di integrità; Centrale unica di committenza; Responsabile anagrafe stazione appaltante - RASA); e misure specifiche;
- la parte quinta è dedicata alla trasparenza (obblighi di pubblicazione, accesso civico generalizzato, open data, etc.);
- la parte sesta tratta il monitoraggio delle misure e il riesame;
- la parte settima contiene il cronoprogramma delle misure di trasparenza e anticorruzione.

Il PTPCT è inoltre corredato dai seguenti allegati: Allegato 1 “Catalogo processi e fasi - Anno 2021”, Allegato 2 “Catalogo valutazione e trattamento rischi - Anno 2021” Allegato 3 “Catalogo rischi, misure e monitoraggio - Anno 2021”, Allegato 4 “Schema dei flussi informativi” e in appendice riporta il quadro normativo e la legenda delle abbreviazioni utilizzate.

- nella **sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale** è definito il PTFP 2022-2024 disciplinato dall'art. art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in GU in data 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Nell'ambito del PTFP, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, con indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano inoltre viene indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e in conformità ai principi e linee di indirizzo impartite dal decreto ministeriale sopracitato, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, redatto secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle Linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale citato, integra una specifica sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione, con esposizione delle politiche del personale già avviate e in fase di completamento in base ai precedenti atti di programmazione e di quelle ulteriormente programmate sulla base dei fabbisogni emergenti. Il PTFP è comprensivo dei dati tecnici risultanti dalla ricognizione del contesto organizzativo e della situazione sotto il profilo della gestione delle risorse umane, rilevanti anche ai fini del rispetto dei vincoli e limiti di spesa dettati dalla normativa vigente in materia di coordinamento della finanza pubblica.

La dotazione organica della Giunta regionale così come rappresentata nella Tabella 11 e rimodulata in funzione delle politiche occupazionali programmate, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima, deve essere oggetto di specifica approvazione ai sensi degli artt. 6 e 33 del D.lgs. n. 165/2001, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.lgs. n.165/2001, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, anche sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Con nota PEC n. 95304 del 21/4/2021 il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per l'asseverazione di competenza ai fini della sostenibilità finanziaria. Con nota protocollo n. 102118 del 28/04/2022 è pervenuto verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 114 del 28/04/2022 contenente il parere di con asseverazione relativo al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 della Giunta Regionale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, una volta approvato con l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, deve essere trasmesso, al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg dalla adozione dello stesso, secondo le modalità di cui all'art. 60 del medesimo decreto.

- nella **sottosezione Organizzazione del lavoro agile** è ricompreso il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, previsto dal comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 più volte modificato ed integrato dalle seguenti norme: art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87.

La versione attualmente in vigore dispone:

“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della Performance). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.”

I numerosi interventi normativi hanno via via rimodulato il percorso di transizione verso il lavoro agile post-emergenziale, evidenziando la necessità di migliorare l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche attraverso l'utilizzo del lavoro agile come strumento di crescita, semplificazione, modernizzazione ed innovazione allo scopo di offrire servizi sempre più efficienti e concorrere al raggiungimento di obiettivi sfidanti dal punto di vista sociale, economico e culturale.

Il POLA illustra, in premessa, lo stato di attuazione della pianificazione organizzativa del lavoro agile fino ad oggi adottata, ancora fortemente condizionata dall'andamento altalenante dei contagi da Covid-19 e, pertanto, utilizzata prioritariamente come ulteriore strumento di flessibilità della prestazione lavorativa, per tutelare la salute dei dipendenti.

In conformità alle Linee guida ministeriali in materia di lavoro agile sottoscritte dalle parti sociali il 17 dicembre 2021 ed alle norme vigenti in materia di lavoro a distanza, viene adeguata la disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile – dalla situazione emergenziale e quella ordinaria – già adottata con D.G.R. n. 68 del 5 febbraio 2021, dando attuazione ai principi fondamentali che regolano tale modalità di prestazione lavorativa ossia *“orientamento al risultato”, “promozione della produttività”, “conciliazione delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni”, “miglioramento dei servizi”* ed *“equilibrio fra vita professionale e vita privata”*.

E' proposta una pianificazione di attività di natura tecnica, amministrativa e di informazione/comunicazione che entro il 31 dicembre 2022 consenta una prima attivazione

dell'organizzazione del lavoro agile stabile e programmata, con percentuali minime applicate rispetto al numero delle istanze dei dipendenti interessati.

In attesa della specifica regolamentazione contrattuale del comparto Funzioni Locali, ancora in fase di elaborazione, è prevista anche la mappatura delle attività lavorabili in modalità telelavoro e delle unità di personale che possono svolgere tale prestazione a distanza, al fine di acquisire dati utili per la pianificazione organizzativa e tecnologica necessaria per l'attivazione stabile e programma di Accordi individuali di telelavoro.

I documenti di Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo unitamente all'adeguamento della Disciplina per l'attuazione del lavoro agile post-emergenziale, sono stati trasmessi in data 20 aprile 2022 al Presidente della R.S.U. e alla Presidente del Comitato Unico di Garanzia per opportuna informazione e condivisione preventiva.

Le osservazioni tempestivamente raccolte sia dalle rappresentanze sindacali che dal Comitato Unico di Garanzia rappresentano un importante contributo di fattiva collaborazione che rientra negli obiettivi di attività pianificati per l'anno 2022 (punto 5. Promuovere iniziative di condivisione, comunicazione e formazione), con la finalità di promuovere lo sviluppo e la promozione del lavoro da remoto (lavoro agile e telelavoro).

Al momento della stesura del presente documento non sono ancora intervenute le norme di armonizzazione dei vari piani di settore e, pertanto, con l'adozione dello stesso e dei relativi allegati si dovranno considerare assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani e che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (L. n. 190/2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (legge 7 agosto 2015, n. 124), Piano di Azioni Positive (D.lgs. 198/2006).

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 della Regione Umbria, allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati: allegato A) Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2022, allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e relativi allegati, allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati, allegato D) Piano della Azioni Positive 2020-2022;
2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2022-2024 della Regione Umbria e relativi allegati si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (legge n. 190 del 06 novembre 2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (legge n. 124 del 7 agosto 2015), Piano di Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
3. di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nella Tabella 11 del PTFP 2022-2024, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con proprio decreto dell'8 maggio 2018, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.lgs. n.165/2001;
4. di stabilire che con l'approvazione del PIAO 2022-2024, ed in particolare dell'allegato A), è formalizzata l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali "Area dei risultati" ai direttori regionali per l'anno 2022, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
5. di demandare ai Direttori regionali l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi, ai dirigenti regionali entro 20 giorni dall'esecutività del

presente atto, individuando per ciascuno di essi almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli *stakeholder* dell'Ente;

6. di dare mandato ai dirigenti competenti in materia di adempiere a quanto previsto nel PIAO e ad ogni conseguente adempimento;
 7. di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di trasmettere il presente provvedimento ai soggetti interessati, all'Organismo indipendente di valutazione della Regione Umbria, alle Organizzazioni Sindacali e al Comitato unico di garanzia (CUG);
 8. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 -12 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria – Giunta regionale.
-

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 29/04/2022

Il responsabile del procedimento
Simone Focaia

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 29/04/2022

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, Amministrazione e
Gestione delle risorse umane

Stefano Guerrini

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 29/04/2022

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE RISORSE,
PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO
Luigi Rossetti
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 29/04/2022

Assessore Paola Agabiti
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
