



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 191 SEDUTA DEL 28/02/2023

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2023-2025 (PIAO). Approvazione

| | | PRESENZE |
|---------------------------|------------------------------|----------|
| Tesei Donatella | Presidente della Giunta | Presente |
| Morroni Roberto | Vice Presidente della Giunta | Presente |
| Agabiti Paola | Componente della Giunta | Presente |
| Coletto Luca | Componente della Giunta | Presente |
| Fioroni Michele | Componente della Giunta | Presente |
| Melasecche Germini Enrico | Componente della Giunta | Presente |

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: Cristina Clementi

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 15 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Allegato A_Obiettivi di performance dei direttori regionali - anno 2023.

Piano integrato di attività e organizzazione della Regione Umbria 2023-2025.

Allegato B_Richi corruttivi e trasparenza.

Allegato C_Discipline Lavoro a distanza (agile e da remoto).

Allegato D_PAP 2023-2025.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2023-2025 (PIAO). Approvazione”** 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 della Regione Umbria 2023-2025, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
 - allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2023;
 - allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
 - allegato C) Discipline Lavoro a distanza (agile e da remoto);
 - allegato D) Piano delle Azioni Positive 2023-2025;
2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2023-2025 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'art. art.1 del DPR 81/22, 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 delle Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
3. di stabilire, per quanto emerso in sede di confronto con le OO.SS. in merito al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025, che con i successivi atti di monitoraggio del Piano, entro il 2023, saranno valutati e individuati i percorsi e le azioni per lo sviluppo verticale del personale interno, anche alla luce delle nuove disposizioni introdotte dal CCNL del comparto del 16/11/2022 in tema di progressioni tra le aree;
4. di dare atto che in considerazione del ruolo primario dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria nella ricostruzione delle aree colpite dagli eventi sismici del 2016, e dei relativi obiettivi assegnati per il 2023 con decreto n.1/23 della Presidente della Regione Umbria, Donatella Tesei, in qualità di Vice Commissario del governo per la ricostruzione, si è provveduto all'inserimento di detta struttura all'interno del PIAO 2023-2025;
5. di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nella Tabella 7 del PTFP 2023-2025, 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;

6. di stabilire che con l'approvazione del PIAO 2023-2025, 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 2023, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
7. di demandare ai Direttori regionali l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi ai dirigenti regionali con facoltà di individuare, per ciascuno di essi, almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli stakeholder dell'Ente;
8. di dare atto che gli obiettivi di cui al precedente punto 6) saranno oggetto di apposita revisione ed aggiornamento in conseguenza e correlazione dell'adeguamento organizzativo in atto e che, pertanto, per l'effetto di tale aggiornamento restano sospesi i termini di assegnazione degli obiettivi a cascata dei dirigenti così come previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, DGR n.64/2021;
9. di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di trasmettere ai soggetti interessati il presente provvedimento;
10. 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 2023-2025 (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 introdotto e disciplinato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Per gli enti tenuti all’adozione del PIAO il termine per l’approvazione è fissato al 31 gennaio ai sensi dell’art. 6 comma 1 e 4 del D.L. 80/21 di cui sopra, che prevede che 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.

Per il corrente anno, in sede di Conferenza unificata sul Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), è emersa la necessità di disporre di un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla disciplina del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) e alle indicazioni dello stesso PNA, il cui iter di approvazione si è concluso a seguito del parere favorevole del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, reso in data 12 gennaio 2023.

Di conseguenza con l’approvazione del PNA 2022, avvenuta con Delibera Anac del 17/01/2023, il presidente dell’Autorità nazionale anticorruzione, con comunicato reso in pari data, ha ritenuto che *“le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell’adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell’iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l’adozione del PTPCT e del PIAO.”*

Alla luce di quanto sopra, con nota prot. n. 23692 del 31.01.2023 è stata, data comunicazione, ai sensi dell’art. 10, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, del necessario slittamento dei tempi previsti per l’adozione del Piano integrato di amministrazione e organizzazione, atteso che pur non potendo rispettare il termine del 31 gennaio, lo stesso verrà adottato nei tempi strettamente necessari.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, in attuazione delle previsioni contenute nel comma 5 dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, è stato adottato il regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Vengono, quindi, “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO, e specificatamente: il Piano dei fabbisogni; il Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio; il Piano della performance; il Piano di prevenzione della corruzione; il Piano organizzativo del lavoro agile; il Piano delle azioni positive.

In attuazione, inoltre, del comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ha adottato con decreto n. 132 del 30/06/2022, il regolamento contenente un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Dal punto di vista procedimentale ed interno, con DGR n. 481 del 20/05/2022, è stata formalizzata l'attribuzione delle competenze relative al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nella declaratoria del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane.

Passando in rassegna i contenuti del PIAO, quest'ultimo, secondo le previsioni normative, 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.

In tale dimensione, nella seconda edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Umbria, è stato ripreso l'indirizzo seguito dal precedente documento redatto per il triennio 2022-2024, nel quale a partire dalle finalità di Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire è ripensata tutta la programmazione dell'ente ed è ridisegnato in maniera integrata tutto il sistema pianificatorio, integrando in un unico documento i contenuti dei singoli piani mediante una programmazione verticale a partire dal valore pubblico atteso.

La centralità di una prospettiva di "Valore Pubblico" nei processi di pianificazione aveva, peraltro, trovato conferma anche nello stesso Piano nazionale anticorruzione - PNA 2019 dell'ANAC, che ne aveva affermato l'importanza nel definire le indicazioni metodologiche per la redazione dei piani triennali di prevenzione. Mettere il Valore Pubblico al centro della pianificazione rappresenta un importante cambio di paradigma. Le amministrazioni pubbliche, infatti, spesso peccavano di autoreferenzialità nel formulare i propri obiettivi, correndo così il rischio di chiudersi in un circuito in cui l'orizzonte di scopo riguarda il funzionamento degli uffici, indipendentemente dalla reale utilità di ciò che l'amministrazione fa per la collettività.

Nel PIAO 2023-2025 il Valore Pubblico è stato pensato e definito come l'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, etc..) di cittadini, imprese e territorio, riprendendo quanto già previsto nelle Linee guida per il Piano della performance adottato dalla Funzione Pubblica del 2017, secondo cui per "Valore Pubblico" si intende «il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza», ed è, quindi la capacità delle politiche pubbliche di migliorare la società, individuando i bisogni principali e rispondendo effettivamente ad essi.

La finalità è quella di dare continuità al processo di pianificazione che rilegge in maniera radicale i modelli precedenti, e realizza una piena integrazione di tutte le misure operative e organizzative pianificate dalla Regione, a partire dall'impatto atteso sulla vita e sul benessere della comunità regionale. La prospettiva nella quale ci si è mossi è quella che si ritiene in futuro dovrà caratterizzare l'intera pianificazione, a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale.

In particolare sono stati individuati tre macro obiettivi di Valore Pubblico incentrati su persona, impresa e territorio e i relativi obiettivi strategici definiti all'interno del DEFR 2023-2025, poi declinati, a cascata, in obiettivi operativi di performance correlati a risultati attesi in termini concreti e misurabili. Si è, inoltre, cercato di collegare anche obiettivi di digitalizzazione, di semplificazione, di accessibilità e di pari opportunità, il tutto con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

L'attuale PIAO ha dovuto confrontarsi anche con il particolare contesto in cui l'Amministrazione si è trovata ad operare, che vede in atto sul fronte organizzativo interno la riorganizzazione delle strutture di vertice con l'istituzione di una nuova Direzione regionale a cui affidare funzioni specifiche inerenti il PNRR vista la necessità di attivare un forte coordinamento con le amministrazioni locali nell'attuazione del PNRR, e la contestuale riparametrizzazione, in parte, delle attuali Direzioni regionali.

In questo quadro la Regione Umbria ha, comunque, deciso di dotarsi del PIAO 2023-2025 consapevole che, per la natura stessa dell'attività di programmazione, tesa a guidare in maniera integrata e funzionale l'attività dell'ente verso il perseguimento di obiettivi di Valore Pubblico, necessita di approvazione nei primi mesi dell'anno, fermo restando, che tenuto dell'attuale fase di completamento del processo di riorganizzazione delle Direzioni e delle strutture regionali di I e II livello, gli obiettivi di performance potranno essere oggetto di puntuale aggiornamento.

A latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, a seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, è stato istituito l'**Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)** ai sensi del DL 189/2016 che ha visto coinvolte 4 Regioni, 10 Province e 138 Comuni ricompresi del cosiddetto cratere. In tale contesto normativo pertanto, visto il ruolo primario nella ricostruzione della Regione Umbria si scelto di inserire detta realtà all'interno del PIAO, dando evidenza della relativa struttura, delle azioni necessarie e previste per il perseguimento degli obiettivi di ricostruzione pubblica e privata, già approvati con Decreto 07 febbraio 2023, n.1 dalla Presidente della Regione Umbria, Donatella Tesei, in qualità di Vice Commissario del Governo per la Ricostruzione.

Vista la particolarità dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria, per quanto attiene i Rischi corruttivi e la Trasparenza è stata svolta, come per gli altri obiettivi di Valore Pubblico inseriti nel PIAO 2023-2025, una fase di valutazione e trattamento del rischio individuando le misure di anticorruzione e trasparenza con l'utilizzo di una scheda sintetica elaborata anche sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, in un'ottica di semplificazione e massima accessibilità.

In attuazione delle disposizioni del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, confluiscono nel PIAO della Regione Umbria, i seguenti documenti:

- **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).**

Sotto il profilo procedimentale, con DGR n. 481 del 20/05/2022, sono state attribuite al Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane le competenze di pianificazione, elaborazione e di coordinamento sulle materie interessate dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in quanto, considerata l'incidenza trasversale che lo stesso ha sull'intera struttura regionale, sono stati coinvolti anche i servizi e le strutture regionali interessate alla sua redazione e, in particolare, il Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica, che oltre ad aver curato il contesto esterno ha redatto la sottosezione relativa ai Rischi corruttivi con i relativi allegati.

Per quanto concerne il contenuto effettivo del Piano integrato di organizzazione e semplificazione, conformemente a quanto previsto e disciplinato nel regolamento ministeriale approvato con decreto n. 132 del 30/06/2022, esso risulta così strutturato:

- **la Scheda anagrafica dell'amministrazione**, compilata con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
- **Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione** in cui sono 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. n.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 "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 "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 per il monitoraggio delle sottosezioni Valore Pubblico e sulla Performance, nonché secondo le indicazioni fornite da ANAC per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Costituiscono, altresì, allegati del presente Piao:

Allegato A) Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2023;

Allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;

Allegato C) Discipline Lavoro a distanza (agile e da remoto);

Allegato D) Piano della Azioni Positive 2023-2025.

In particolare:

la **sottosezione Performance**, unitamente al relativo allegato A) “Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2023”, è stata redatta in coerenza con quanto indicato dall’art. 3 del D.P.C.M. n. 132/2021 definendo, in linea con quanto già elaborato in via sperimentale la precedente annualità, una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale che a partire dal Documento di economia e finanza della Regione (Defr) individui quei valori pubblici di maggiore impatto/incidenza e che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale) e che si colleghi trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO legandola così, anche, a obiettivi di digitalizzazione, semplificazione, anticorruzione, etc. La Giunta regionale è così coinvolta con il suo personale a raggiungere le performance individuate indirizzando il suo operato al miglioramento del benessere dei cittadini e degli utenti esterni.

Partendo, dunque, dalla definizione dei tre macro obiettivi di valore pubblico incentrati su persone, imprese e territorio, per una crescita sostenibile, diffusa e inclusiva, sono stati individuati e collegati i relativi obiettivi strategici del DEFR 2023-2025 con le relative Missioni e Aree al fine di realizzare un sistema integrato di pianificazione e programmazione.

Nella selezione degli obiettivi strategici, direttamente collegati agli obiettivi di Valore Pubblico incentrati su persone, imprese e territorio, si è tenuto conto di alcune delle caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e sono stati selezionati, per ambito di intervento del DEFR, quegli obiettivi in grado di garantire un rilevante impatto, in termini di valore pubblico, sulla comunità regionale e sul futuro sviluppo in termini di benessere complessivo della stessa.

Per ciascuna direzione regionale sono stati poi associati i relativi obiettivi strategici, poi declinati, a cascata, in obiettivi operativi annuali di performance, dai quali si è cercato di individuare anche obiettivi di semplificazione, di digitalizzazione e di pari opportunità.

Per non appesantire il documento si è scelto di inserire tutti gli obiettivi di performance assegnati ai Direttori regionali per l’anno 2023 in un allegato al presente Piano (Allegato A), in cui sono stati riportati, come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, anche gli obiettivi trasversali e i comportamenti attesi.

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, così come anche raccomandato dall’Organismo Indipendente di valutazione, gli stessi devono far riferimento alle materie di anticorruzione e trasparenza e alla performance. Sono stati quindi definiti, d’intesa con il Direttore competente, n. 2 obiettivi legati alle misure di attuazione in materia di trasparenza e del Ciclo della performance, così come declinati nell’Allegato A) alla scheda A2.

Per quanto concerne il supporto dell’OIV alla Giunta regionale per la definizione degli obiettivi operativi dei direttori, previsto nel Disciplinare di organizzazione e funzionamento dell’OIV, lo stesso si intende assolto con il documento “*Criteri per la definizione e assegnazione degli obiettivi operativi*” redatto dall’Organismo di valutazione della performance e confluito nell’aggiornamento del SMVP al paragrafo 5.2 quale strumento utile all’Amministrazione regionale per la fase di definizione degli obiettivi

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 2023 ai direttori regionali e al fine di proseguire il percorso già avviato con i precedenti Piani della performance, si propone l’inserimento, anche per il 2023, per ciascun Servizio regionale di almeno un obiettivo/indicatore di customer satisfaction volto alla soddisfazione degli stakeholder dell’Ente.

Si evidenzia, a tal proposito, che essendo in fase di attuazione un adeguamento dell'assetto organizzativo regionale delle strutture di vertice dell'Ente, la sottosezione Performance del Piao ed, in particolare il relativo Allegato A, saranno oggetto di apposta revisione ed aggiornamento in conseguenza e correlazione con il percorso di definizione della nuova struttura organizzativa, nelle diverse articolazioni e livelli organizzativi coinvolti; per l'effetto, dunque, di tale aggiornamento restano temporaneamente sospesi i termini di assegnazione degli obiettivi così come previsti nel Sistema di misurazione valutazione della performance, da ultimo aggiornato con DGR n.64/2021.

Nella **sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**, il decreto n. 132 del 30 giugno 2022 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha definito la struttura del PIAO e previsto la Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, che include la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (art. 3, comma 1, lett. c). Quest'ultima, come normativamente disposto, è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia e individuati dall'organo di indirizzo.

Nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza è descritto il processo di gestione del rischio corruttivo, il livello di esposizione al rischio di ogni singolo processo e le eventuali misure di trattamento, con l'obiettivo di proteggere il Valore pubblico, inteso come miglioramento del livello di benessere multidimensionale delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è strutturata nelle seguenti parti:

- la parte generale contiene una breve premessa e descrive gli obiettivi strategici,
- la parte seconda contiene la descrizione del sistema di gestione del rischio con una relazione di sintesi sul metodo utilizzato e sui risultati raggiunti;
- la parte terza concerne la mappatura dei processi e la relativa valutazione dei rischi corruttivi;
- la parte quarta è dedicata alla progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio con l'indicazione di 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);
- la parte quinta è dedicata al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure anticorruptive;
- riguarda il trattamento del rischio, con gli approfondimenti sulle misure generali
- la parte sesta riguarda la programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio.

La sottosezione è inoltre corredata dai seguenti allegati:

- Allegato 1) Catalogo generale valutazione rischi
- Allegato 2) Catalogo processi e fasi
- Allegato 3) Catalogo misure
- Allegato 4) Schema dei flussi informativi

Nella **sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale** è definito il PTFP 2023-2025 che è redatto ai sensi della normativa vigente, secondo quanto previsto dalle Linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, così come aggiornate e integrate dalle linee di indirizzo di cui al DM 22 luglio 2022 (GU n. 215 del 14/09/2022) del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, e ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022) e si inserisce nell'attività di programmazione

strategica complessiva dell'amministrazione regionale e, coerentemente ad essa, è finalizzato all'ottimale distribuzione di risorse umane e competenze professionali di cui necessita l'amministrazione per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance.

Nel Piano, viene pertanto data evidenza delle politiche del personale già avviate con la precedente programmazione, ancora in fase di attuazione e di quelle programmate per il triennio 2023-2025, in base alla stima dei fabbisogni emergenti, tenuto conto del trend delle cessazioni del personale, delle risorse finanziarie disponibili, della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e della sostenibilità finanziaria della relativa spesa. Il PTFP è comprensivo, così come previsto dal citato Regolamento, recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, della rappresentazione delle linee strategiche di formazione del personale mirate alla riqualificazione e/o al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali dei dipendenti in relazione alle esigenze formative rilevate e agli obiettivi e priorità strategiche dell'amministrazione regionale.

Con DGR n. 391/2022 (PIAO 2022-2024) sono state previste, in continuità con la programmazione 2021-2023, assunzioni di personale, sia di qualifica dirigenziale che delle categorie professionali, volte ad assicurare il presidio delle funzioni istituzionali regionali, tramite procedure concorsuali e selettive pubbliche, procedure di mobilità esterna, di valorizzazione del personale interno e procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato. Il monitoraggio dello stato d'attuazione delle politiche assunzionali per il personale dirigenziale e del comparto programmate con il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 è stato approvato rispettivamente con DGR n. 970 del 21/09/2022 e con DGR 1369 del 23/12/2022 di aggiornamento e integrazione al Piano stesso.

Con nota PEC n. 33990 del 10/2/2023, integrata con nota PEC 35182 del 13/2/2023, il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per l'asseverazione di competenza ai fini della sostenibilità finanziaria. Con protocollo n. 45654 del 27/02/2023 è stato acquisito l'estratto del verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 135 del 27.02.2023 contenente il parere favorevole con l'asseverazione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 della Giunta Regionale rispetto all'equilibrio pluriennale di bilancio.

In merito ai contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale sono state esperite le relazioni sindacali, dando informazione dello stesso alle OO.SS. così come anche per quanto attiene il Piano delle azioni positive e il Piano di organizzazione del Lavoro Agile. A seguito dell'informazione si è tenuto in data 24 febbraio '23, apposito incontro di confronto con le OO.SS. del personale dirigenziale e del personale del comparto, in occasione del quale è emerso, oltre l'apprezzamento delle azioni e politiche già programmate con i suddetti piani, la richiesta delle OO.SS. del personale del comparto di integrare le politiche del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 con specifiche azioni finalizzate allo sviluppo verticale del personale interno, in applicazione delle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL del 16 novembre 2022, in tema di progressione tra le aree. E' stato richiesto altresì di intervenire sulla disciplina regionale vigente in materia di progressioni verticali anche in considerazione delle disposizioni speciali previste dal richiamato CCNL, in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque fino al 31/12/2025, da effettuarsi con i requisiti di partecipazione fissati dal medesimo CCNL, per le progressioni tra le aree di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001.

Nella sottosezione Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) è ricompreso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dal comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 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.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile propone, per il triennio 2023-2025, un adeguamento del precedente piano, adottato con DGR n. 391/2022, in conformità alle modalità attuative del lavoro agile disposte con DGR n. 4 del 4 gennaio 2023, alla luce delle disposizioni contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che regolano il rapporto di lavoro svolto in modalità agile, ai sensi della legge n. 81/2017 e s.m.i., ed introducono una nuova forma di lavoro a distanza definita lavoro da remoto.

Nella parte introduttiva al POLA viene illustrato lo stato di attuazione nell'amministrazione regionale del lavoro agile nell'anno 2022, evidenziando come l'applicazione del lavoro a distanza sia stato ancora condizionato dalla necessità di contemperare l'esigenza di mantenere inalterati i livelli di efficienza dell'azione amministrativa, i servizi resi all'utenza interna ed esterna, ai cittadini ed alle imprese e di garantire la salute e l'integrità psico-fisica dei dipendenti in relazione alla diffusione dei contagi da Sars-Cov2.

Con Decreto Legge n. 24 del 24 marzo, il Consiglio dei Ministri ha disposto al 31 marzo 2022 la chiusura dello stato di emergenza, dichiarato il 31 gennaio 2020, per contrastare la diffusione dell'epidemia da Covid-19, con la conseguente applicabilità del lavoro agile in modalità ordinaria e non più emergenziale.

L'evoluzione altalenante dei contagi ha prodotto diverse disposizioni normative di tutela a favore dei lavoratori cd. fragili, rispetto ai quali il lavoro agile rappresenta uno strumento di prevenzione e protezione della salute. Con DGR n. 658 del 30 giugno 2022 e DGR n. 778 del 29 luglio 2022 l'amministrazione regionale, uniformandosi alle norme vigenti in materia, ha dettato disposizioni in deroga alla disciplina per l'attuazione del lavoro agile vigente, disponendo la predisposizione di Accordi individuali di lavoro agile in conformità alle prescrizioni contenute nei certificati rilasciati dai Medici competenti designato dal Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

A partire dal 1 agosto 2022 il lavoro agile è stato introdotto come strumento di integrazione e sviluppo di forme di lavoro flessibile già utilizzate nell'Ente (es. part-time, flessibilità dell'orario di lavoro sia in entrata che in uscita, articolazioni orarie agevolate) e con la sottoscrizione degli Accordi di lavoro agile individuali, i responsabili (direttori/dirigenti) hanno dato avvio formale all'attuazione del lavoro a distanza come strumento ordinario di organizzazione della prestazione lavorativa.

L'adeguamento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile per il triennio 2023-2025, mette in evidenza azioni e fattori abilitanti finalizzati alla crescita professionale del dipendente nell'ambito delle competenze richieste allo smart worker con riferimento allo sviluppo delle conoscenze normative e regolamentari, digitali e di comportamento.

Il lavoro a distanza richiede affidabilità, responsabilità ed autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa, capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti di comunicazione e di socializzare e "fare team" anche a distanza oltre alla consapevolezza dei rischi concernenti il trattamento dei dati e delle informazioni. Attraverso il rafforzamento di queste conoscenze la prestazione lavorativa svolta a distanza può garantire alti livelli di efficacia ed efficienza ed una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro consapevole ed equilibrata.

Dal punto di vista organizzativo il Piano prevede la definizione delle attività lavorabili a distanza, sia in modalità agile che da remoto, al fine di acquisire dati utili per la programmazione organizzativa e per la dotazione tecnologica; il monitoraggio sugli esiti del lavoro agile con aggiornamento dei dati rilevati al 31 luglio 2023 suddivisi per Direzione regionale e l'analisi delle uniformità e/o differenziazioni emerse in fase applicativa rispetto alla predisposizione degli Accordi individuali di lavoro agile.

E' dato rilievo, altresì, all'instaurazione di forme stabili di comunicazione e condivisione con le organizzazioni sindacali, con il Comitato Unico di Garanzia e con soggetti e strutture regionali che possono dare un contributo allo sviluppo ed alla promozione del lavoro a distanza.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023-2025 è stato condiviso con le Organizzazioni sindacali che in sede di confronto, in data 24 febbraio 2023, hanno espresso parere favorevole rispetto al documento proposto.

- **Nell'allegato C) Discipline Lavoro a distanza (agile e da remoto)** sono riportate la disciplina sperimentale del lavoro da remoto ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, e la Disciplina sperimentale del lavoro da remoto, approvate con la DGR n. 4 del 04.01.2023.
- **Nell'allegato D) Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025** il contenuto del documento si pone in linea di continuità con il precedente PAP 2020-2022. In particolare sono state accolte alcune delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo e sul rischio stress lavoro correlato promossa dal CUG e realizzata nel corso degli anni 2021-2022.

Il nuovo PAP propone inoltre nuovi obiettivi, che si alimentano dei contenuti proposti nelle linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" del Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità (redatte il 6 ottobre 2022), delle norme emanate nel corso del 2022 in materia di lavoro agile e delle indicazioni del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022. Nello specifico il nuovo PAP individua cinque aree di intervento, suddivise a loro volta in azioni:

Area 1 - Promozione del modello culturale della parità e delle pari opportunità

Area 2 - Formazione e comunicazione

Area 3 - Organizzazione del lavoro e conciliazione vita/lavoro

Area 4 - Benessere organizzativo

Area 5 - Funzionamento del CUG

Con nota del 17.02.2023 la Presidente del CUG della Regione Umbria – Giunta regionale Avv. Catia Bertinelli ha trasmesso la proposta definitiva del Piano delle Azioni Positive triennio 2023-2025, su cui i membri del Comitato si erano espressi favorevolmente nel corso della riunione tenutasi in data 10.02.2023. In data 24 febbraio 2023 è stato inoltre acquisito il parere positivo espresso in sede di confronto con le Organizzazioni sindacali alle quali era stato anticipato il documento tecnico di informazione in data 17 febbraio 2023.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2023-2025, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
 - allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2023;
 - allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
 - allegato C) Discipline Lavoro a distanza (agile e da remoto);
 - allegato D) Piano delle Azioni Positive 2023-2025;
2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2023-2025 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'art. art.1 del DPR 81/22, 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 delle Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);

3. di stabilire, per quanto emerso in sede di confronto con le OO.SS. in merito al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025, che con i successivi atti di monitoraggio del Piano, entro il 2023, saranno valutati e individuati i percorsi e le azioni per lo sviluppo verticale del personale interno, anche alla luce delle nuove disposizioni introdotte dal CCNL del comparto del 16/11/2022 in tema di progressioni tra le aree;
4. di dare atto che in considerazione del ruolo primario dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria nella ricostruzione delle aree colpite dagli eventi sismici del 2016, e dei relativi obiettivi assegnati per il 2023 con decreto n.1/23 della Presidente della Regione Umbria, Donatella Tesei, in qualità di Vice Commissario del governo per la ricostruzione, si è provveduto all'inserimento di detta struttura all'interno del PIAO 2023-2025;
5. di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nella Tabella 7 del PTFP 2023-2025, 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;
6. di stabilire che con l'approvazione del PIAO 2023-2025, 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 2023, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
7. di demandare ai Direttori regionali l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi ai dirigenti regionali con facoltà di individuare, per ciascuno di essi, almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli stakeholder dell'Ente;
8. di dare atto che gli obiettivi di cui al precedente punto 6) saranno oggetto di apposita revisione ed aggiornamento in conseguenza e correlazione dell'adeguamento organizzativo in atto e che, pertanto, per l'effetto di tale aggiornamento restano sospesi i termini di assegnazione degli obiettivi a cascata dei dirigenti così come previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, DGR n.64/2021;
9. di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di trasmettere ai soggetti interessati il presente provvedimento;
10. 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 27/02/2023

Il responsabile del procedimento
Agnese Traversini

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 27/02/2023

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

- Fabiola Marsilio

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 27/02/2023

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, li 27/02/2023

Assessore Paola Agabiti
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
