



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 76 SEDUTA DEL 05/02/2024

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2024-2026 (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 17 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

Allegato B_Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati.

Allegato C_Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2024.

Piano integrato di attività e organizzazione della Regione Umbria 2024-2026.

Allegato A_Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2024.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **“Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2024-2026 (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 2024-2026, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
 - allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2024;
 - allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
 - allegato C) Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2024;
2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2024-2026 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'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 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 2024 con decreto n.1/24 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 2024-2026 e che sono state altresì previste le politiche di stabilizzazione di personale a tempo determinato impiegato presso l'USR Umbria, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del DL n. 104/2020, convertito con L. n. 126/2020 e s.m.i. e ai sensi dell'art. 3, comma 5 e 5 – ter, del DL n. 44/2023, convertito con L. n. 74/2023, così come previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026, di cui alla Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
4. di stabilire che, con successivo atto, in base alla ricognizione del personale impiegato con contratto di lavoro a termine presso l'Ufficio Speciale della Ricostruzione Umbria, sulla scorta del combinato disposto di cui all'art. 3, comma 5 e 5-ter, del DL n. 44/2023, convertito con L. n. 74/2023 e delle interlocuzioni in corso con il Commissario straordinario per la ricostruzione post sisma 2016 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Dipartimento della Funzione Pubblica, così come risultante dal medesimo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 –

2026, saranno individuati gli ulteriori percorsi di stabilizzazione, da attuarsi tramite apposito Piano temporale, con una prima fase entro il primo semestre 2024, coerentemente con i termini di effettiva maturazione delle esperienze lavorative richieste;

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 2024-2026, 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, 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 il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024 – 2026, contenuto nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
 7. di stabilire che con l'approvazione del PIAO 2024-2026, 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 2024, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
 8. di dare atto che in merito al punto 6) per quanto attiene l'obiettivo trasversale sul rispetto dei tempi di pagamento di cui al D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023 e alla circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica del 03/01/2024, lo stesso potrà essere oggetto di revisione anche laddove intervengano modifiche/aggiornamenti alla normativa e alle disposizioni richiamate;
 9. di demandare ai Direttori regionali l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi ai dirigenti regionali individuando per i dirigenti responsabili di fatture commerciali un obiettivo legato al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture e di disporre l'assegnazione degli obiettivi trasversali e per almeno il 30% dei Servizi, almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli stakeholder dell'Ente;
 10. di disporre, altresì, l'assegnazione da parte dei Direttori ai dirigenti regionali degli obiettivi trasversali "Diffusione della cultura della legalità – Istituto del Whistleblowing " e "Misure legate all'attuazione del Ciclo della performance volte al consolidamento degli strumenti ad esso collegati nelle modalità e nelle tempistiche previste";
 11. di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di trasmettere ai soggetti interessati il presente provvedimento;
 12. 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 2024-2026 (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 modificazioni con legge n.113 del 6 agosto 2021, all’art. 6 ha introdotto nell’ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ovvero il documento unico di programmazione che assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

Tutte le pubbliche amministrazioni (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), con più di cinquanta dipendenti, devono adottare e pubblicare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, come disposto dall’art. 6 commi 1 e 4 del D.L. 80/21, e secondo le modalità di cui ai conseguenti provvedimenti attuativi. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché sul portale dedicato messo a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il nuovo documento unico di programmazione definisce, su base triennale 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”.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, 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 che ha definito il contenuto del Piano e fornito uno schema - tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

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, nonché la **pianificazione delle attività** inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- 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, inteso superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione, prevedendo per la Pubblica Amministrazione un testo unico della programmazione e governance, in una prospettiva di semplificazione dell'attività amministrativa e di visione integrata e complessiva dei diversi assi di pianificazione.

In tale ottica, l'odierna edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Umbria, pur riprendendo l'indirizzo seguito dai precedenti documenti, si presenta in una forma ulteriormente perfezionata, in particolare fortemente orientata verso l'orizzonte degli impatti finali e la presentazione degli obiettivi di Valore Pubblico della Regione.

La centralità, nei processi di pianificazione, di una prospettiva di "Valore Pubblico" definito come «il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza», 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.

Nello specifico, nel PIAO 2024-2026 della Regione Umbria sono state individuate n. 6 linee di Valore Pubblico quali aggregatori trasversali delle diverse aree di intervento in cui risultano classificate le politiche regionali. Al perseguimento del valore pubblico sono stati quindi collegati gli obiettivi strategici indicati nel Defr 2024 e, a loro volta, per alcuni di essi sono stati definiti, a cascata, i relativi obiettivi operativi di performance correlati a risultati attesi in termini concreti e misurabili, da attuarsi nell'esercizio finanziario di riferimento. Si è, inoltre, cercato di collegare anche obiettivi di digitalizzazione, di semplificazione, di pari opportunità, il tutto con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

In coerenza con l'impostazione definita nel Defr 2024 che, per la prima volta, evidenzia la correlazione della programmazione regionale con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, alla luce della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile dell'Umbria approvata con DGR n. 174 del 22/02/2023, il presente PIAO mantiene la suddetta visione in termini di collegamento tra gli obiettivi di Valore Pubblico individuati e contribuzione degli stessi alla realizzazione degli SDGs.

Occorre, peraltro, sottolineare come tutte le azioni previste nel presente PIAO con specifico riferimento alla Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, siano state elaborate, prevedendo indicatori e target commisurati, dal punto di vista del fattore temporale, all'approssimarsi, nel corrente anno, della fine del mandato dell'attuale Giunta regionale.

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 nel cosiddetto cratere. In tale contesto normativo pertanto, visto il ruolo primario nella ricostruzione della Regione Umbria si è scelto di inserire detta realtà all'interno del PIAO, già nel precedente documento redatto per il triennio 2023-2025, dando evidenza della relativa struttura, delle azioni necessarie e previste per il perseguimento degli obiettivi di ricostruzione pubblica e privata, già approvati con Decreto 30 gennaio 2024, 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 2024-2026, 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.

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), vista l'incidenza trasversale che lo stesso ha sull'intera struttura regionale, e sono stati coinvolti i servizi e le strutture regionali interessate alla sua redazione con particolare riferimento al 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.

All'art. 7 del DPCM 132/2022, è previsto che, ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4 del Decreto-legge 09 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione sia adottato entro il 31 gennaio.

Con riferimento ai termini di approvazione del Piao di cui all'art. 6 co. 1 del D.L. n. 80/2021 il Presidente ANAC, nel comunicato del 10.01.2024, ha ribadito la scadenza al 31.01.2024 quale termine ultimo per l'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione - PIAO, nell'ambito del quale va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Inoltre, con nota del 25.01.2024, inviata a tutte le amministrazioni, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha inteso fornire prime indicazioni operative propedeutiche all'attuazione della direttiva del 28 novembre 2023 in materia di misurazione e di valutazione della *performance* individuale dei dipendenti pubblici. In particolare, ha posto l'accento sulla necessità di un'assegnazione tempestiva degli obiettivi al personale, presupposto indispensabile affinché la valutazione della performance possa rispondere in concreto ai nuovi indirizzi di efficacia e di efficienza dell'attività amministrativa, adempimento da effettuarsi improrogabilmente entro e non oltre il mese di febbraio.

Con nota prot. n. 22943 del 01.02.2024 è stata data comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 10, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i, che il PIAO 2024 – 2026, della Regione Umbria, già iscritto e affrontato nella seduta di Giunta regionale del 31 gennaio 2024, sarà oggetto di apposita seduta di Giunta regionale, già convocata per il 5 febbraio p.v., per l'adozione del medesimo Piano.

Per quanto concerne il contenuto effettivo del Piano integrato di organizzazione e attività, 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 RPCT sulla base degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Questa Sezione 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 2024;
- allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
- allegato C) Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2024.

In particolare:

la **sottosezione Performance**, unitamente al relativo allegato A) “Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2024”, è stata redatta in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del Decreto n. 132/2022 definendo, 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, pari opportunità. La Giunta regionale è, pertanto, 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 delle n.6 linee di Valore Pubblico per una crescita sostenibile, diffusa e inclusiva, sono stati individuati e collegati i relativi obiettivi strategici del Defr 2024, preadottato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1208 del 17.11.2023 e approvato con Deliberazione dell'Assemblea legislativa 12 dicembre 2023, n. 368, pubblicata nel supplemento ordinario n.1 al Bollettino Ufficiale n. 60 del 27 dicembre 2023. A partire dai programmi di governo, vengono individuate le macro-aree di intervento collegate a missioni e a programmi del bilancio in coerenza con l'impianto normativo del D.lgs. 118/2011.

Nella selezione degli obiettivi strategici, direttamente collegati agli obiettivi di Valore Pubblico, si è tenuto conto delle precipue caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e sono stati selezionati, per area 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, sia in termini di benessere complessivo della stessa che di contributo alla realizzazione dei goals dell'Agenda 2030.

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

Per quanto attiene gli obiettivi trasversali, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalle Linee guida sul ciclo della performance e dal vigente SMVP, in fase di definizione dei medesimi è stato utilizzato un set di indicatori trasversali legati ad obiettivi comuni della Regione da assegnare a tutte le Direzioni in modalità coerente e simile.

In particolare, per l'anno 2024, si è cercato di rispondere alle normative nazionali che chiedevano su diversi fronti la necessità di integrare il PIAO con alcune misure a carattere trasversale e obbligatorio, quale, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, misura inserita tra le Riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea (D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023 e circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica del 03/01/2024.).

E' stato quindi definito, sentiti i Direttori, un indicatore di performance per la misurazione del suddetto obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento che potrà, ad ogni modo, essere oggetto di modifica anche laddove intervengano modifiche/aggiornamenti alla normativa e alle disposizioni sopra richiamate.

La predetta normativa richiede, altresì, con riferimento ai dirigenti responsabili dei pagamenti di fatture commerciali e ai rispettivi apicali, di procedere, nell'ambito del ciclo della Performance, alla revisione/aggiornamento del SMVP della Regione Umbria in punto di riconoscimento della retribuzione di risultato e, all'integrazione dei rispettivi contratti individuali, ove non vi sia specifico rinvio al SMVP.

E' stato quindi aggiornato con DGR n. 69 del 31.01.2024 il SMVP, nel quale è stato inserito uno specifico paragrafo in cui è stato riportato quanto indicato dalla succitata normativa prevedendo nella misura del 30% la percentuale da applicare ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture. Le previsioni del suddetto paragrafo, vanno altresì ad integrare e aggiornare i contratti individuali, già stipulati, dei responsabili delle strutture dirigenziali in forza del rinvio contrattuale, ivi presente, al vigente SMVP per la corresponsione della retribuzione di risultato, atteso che, laddove, nel contratto non vi sia specifico rinvio al SMVP (ad esempio per gli incarichi di responsabilità delle strutture apicali, individuate nelle Direzioni regionali), si dovrà procedere alla stipula di un'apposita appendice contrattuale

Si è cercato, inoltre, in linea con quanto previsto nel SMVP e come raccomandato dall'Organismo indipendente di valutazione, di inserire almeno un obiettivo nell'ambito delle materie di prevenzione e contrasto alla corruzione prevedendo la realizzazione di incontri formativi/informativi da rivolgere a tutto il personale regionale sulle novità e i profili evolutivi dell'istituto del Whistleblowing introdotti dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, e un obiettivo afferente il rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del ciclo della performance della Regione Umbria.

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, gli stessi sono stati visti durante la seduta del 22 gennaio 2024, nell'ambito dell'illustrazione dei contenuti e del processo svolto per l'elaborazione del PIAO 2024-2026. Sebbene non sia stato attivato per la formulazione degli obiettivi il supporto eventuale, come previsto nel SMVP e nel Disciplinare di organizzazione e funzionamento, art. 8, comma 2 lett. b), l'OIV rileva che gli stessi risultano comunque rispondenti ai principi sanciti dal D.Lgs n.150/2009, e ad ogni modo raccomanda la necessità di attenersi per la formulazione di obiettivi, indicatori e target, ai criteri individuati nel decalogo riportato nel paragrafo 4.1.1. del SMVP.

Per non appesantire il documento si è scelto di inserire tutti gli obiettivi di performance assegnati ai Direttori regionali per l'anno 2024 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.

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 2024 ai direttori regionali.

Come previsto nell'aggiornamento del SMVP i Direttori, entro 15 giorni dall'approvazione del Piano della Performance (oggi assorbito con DPR 81/2022 nel Piano integrato di attività e organizzazione), devono assegnare, e formalizzare con determina direttoriale, gli obiettivi operativi annuali per l'anno 2024 (trasversali e individuali), ai rispettivi Dirigenti regionali mediante la compilazione della scheda obiettivo in cui sono definiti anche i comportamenti attesi e i relativi fattori di valutazione, avvalendosi della piattaforma informatica sviluppata per la gestione del ciclo della performance e che è, anche, lo strumento da utilizzare per i successivi monitoraggi e per la valutazione finale.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti costituiranno un successivo Allegato operativo per l'anno di riferimento al Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.

In particolare, per quanto attiene gli obiettivi trasversali previsti sull'istituto del Whistleblowing e sul rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del ciclo della performance della Regione Umbria, volte al consolidamento degli strumenti ad esso collegati, gli stessi dovranno essere assegnati "a cascata" a tutti i Servizi regionali, mentre si propone, al fine di proseguire il percorso già avviato con i precedenti Piani della performance e nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs 150/09, aggiornato da ultimo con decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, si propone l'inserimento, per il 2024, per almeno il 30% dei Servizi regionali, di almeno un obiettivo/indicatore di customer satisfaction volto alla soddisfazione degli stakeholder dell'Ente.

Nella **sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**, il decreto n. 132 del 2022 citato ha previsto che la sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO includa una sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (art. 3, comma 1, lett. c). Quest'ultima è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nei Piani nazionali anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, volto a ricostruire ed analizzare le caratteristiche dell'ambiente esterno da un punto di vista multidimensionale (socio economico, culturale, ambientale ecc..) nel quale l'amministrazione opera, finalizzato a comprendere e misurare i cambiamenti in grado di migliorare il livello di benessere collettivo attraverso l'analisi dei punti di forza ed elementi positivi, nonché dei punti di debolezza e delle criticità;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la relativa struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

In sintesi 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 amministrativo 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.

Poiché la sottosezione deve essere predisposta sulla base delle indicazioni del PNA, si precisa che i principali riferimenti per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO sono ad oggi l'Allegato 1 del PNA 2019 contenente "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi". In data 28 dicembre 2023 è stato pubblicato anche l'aggiornamento al PNA per l'anno 2023 con il quale l'ANAC ha fornito chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, i riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). Atteso il brevissimo tempo intercorrente tra la pubblicazione e il termine di adozione del PIAO, il documento è stato oggetto di una prima analisi con i Servizi Provveditorato e Opere Pubbliche. L'attenzione si è concentrata sulla parte dedicata alla esemplificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione, alcune delle quali sono state inserite nella parte della Sezione rischi corruttivi e trasparenza dedicata alle misure specifiche. Ulteriori approfondimenti verranno svolti nel corso dell'anno 2024. Relativamente al punto 3), sono stati mappati e valutati tutti i processi collegati al PNRR (n. 52 totali) il cui esito è disponibile nel catalogo generale dei processi.

La sottosezione è strutturata nelle seguenti parti:

- la parte generale contiene una 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 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);
- la parte quinta è dedicata al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure anticorruttive;
- la parte sesta riguarda la programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio;
- la parte settima è costituita dal cronoprogramma delle attività previste nel 2024.

La sottosezione è inoltre corredata dai seguenti allegati:

1. Catalogo generale dei processi
2. Catalogo generale delle misure
3. Schema dei flussi informativi.

Nella sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale è definito il PTFP 2024-2026 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.

In merito ai contenuti essenziali 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 2024 – 2026 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.

All'interno della Sezione Organizzazione e capitale umano sono previste come da DPCM n. 132/22 le strategie di formazione del personale, ed è stato inserito al suo interno il piano di formazione 2024/2026 che contiene le linee strategiche in materia di sviluppo e formazione del personale, tenuto conto delle direttive del Ministero della Funzione pubblica, dell'introduzione dello smart working quale modalità di lavoro ordinario, volto a consentire una più ampia conciliazione dei tempi vita-lavoro nonché a garantire la tutela di lavoratori in condizioni di fragilità, delle nuove modalità di lavoro intervenute a seguito dello stato emergenziale e post emergenziale per covid e, da ultimo, del PNRR e PNC che hanno obbligato l'amministrazione a riposizionarsi su nuove competenze, nel rispetto di tempistiche di lavoro perentorie.

Le azioni formative definite nel piano triennale hanno portata di ampio respiro, con valenza strategica, tenuto conto delle necessità:

- di semplificazione e digitalizzazione delle procedure amministrative;
- di rivedere i tempi e le modalità di lavoro;
- di rafforzare la capacità amministrativa ed accrescere le competenze individuali dei dipendenti, con riguardo alle tipologie di competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione;
- di accrescere e potenziare competenze emergenti di tipo informatico, comunicativo, giuridico, economico, in grado di sostenere gli obiettivi sfidanti del PNRR e di una amministrazione in cambiamento.

Il piano in questione contiene ampissima offerta di azioni formative che verranno selezionate, per la relativa attivazione, nei singoli piani annuali, tenuto conto delle necessità che si prospetteranno e delle risorse disponibili.

Il Piano di Formazione per il corrente 2024, in coerenza con le linee strategiche del piano triennale, declina, nello specifico, tenuto conto delle risorse disponibili, i percorsi formativi da attivare nell'anno di riferimento.

Il piano triennale e quello annuale sono stati oggetto di positivo confronto con le Organizzazioni sindacali nella seduta del 24 gennaio.

In coerenza con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione e con il Piano strategico per la valorizzazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, la Regione Umbria, al fine di fornire ai dipendenti un'offerta formativa sulle competenze digitali di base, ha aderito al programma Syllabus «Competenze digitali per la PA», promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di assicurare una diffusione massima dell'iniziativa. Entro il 31 dicembre 2024 occorrerà completare le attività di assessment, al fine del conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25%, così come previsto dalla Direttiva sulla formazione del 24/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo.

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.

La L. 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18-24) disciplina il lavoro agile, inserendolo in una cornice normativa e fornendo le basi legali per la sua applicazione anche nel settore pubblico.

La norma in questione, all'art. 18, definisce il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

La Direttiva n. 3 del 2017 contiene le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; lavorando da casa, infatti, si valorizza il tempo a disposizione, abbattendo i costi legati agli spostamenti.

Superata l'emergenza pandemica, come dichiarato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, il 5 maggio 2023 e consolidata la disciplina contrattuale collettiva 2019-2021, il lavoro agile è ora riconosciuto come strumento organizzativo.

Il Ministro della Funzione Pubblica ha emesso, il 29 dicembre 2023, in carenza di un adeguato intervento normativo, una direttiva estensiva della portata del lavoro agile, consentendo accordi individuali mirati e misure organizzative dedicate, con particolare riferimento alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute.

Con nota prot. n. 881 del 3 gennaio 2024 il Direttore competente in materia di personale, in considerazione del perdurare dei casi di infezione da COVID-19, in carenza di apposita disposizione normativa, tenuto conto della direttiva ministeriale del 29 dicembre 2023, a tutela della salute dei propri dipendenti maggiormente esposti a rischio di contagio, disponeva la proroga sino al 31 marzo 2024 del lavoro agile per i lavoratori fragili che risultano affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità previste dal D.M. 4 febbraio 2022.

Nell'anno 2024 si procederà, previa valutazione della portata complessiva della Direttiva, anche aprendo un confronto con i Direttori/Dirigenti regionali per quanto concerne le inevitabili implicazioni organizzative e con le Organizzazioni sindacali, ad intervenire sulla disciplina in materia di lavoro agile (DGR 4/2023), aggiornandola alle disposizioni recate dalla Direttiva nonché a fornire agli stessi Direttori/Dirigenti supporti conoscitivi sulla materia, al fine di esercitare al meglio le proprie prerogative.

L'aggiornamento al POLA per l'anno 2024 è stato oggetto di positivo confronto con le Organizzazioni sindacali nella seduta del 24 gennaio.

Nell'allegato C) Aggiornamento per l'anno 2024 del piano delle Azioni Positive

Per l'anno 2024 si è reso necessario procedere ad un aggiornamento del succitato PAP alla luce di significative novità di seguito riportate:

- Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia della Regione Umbria- Giunta regionale con Determinazione Direttoriale n. 3082 del 21/3/2023 (nomina Presidente CUG) e Determinazione Direttoriale n. 7697 del 14/7/2023 di presa atto graduatoria a seguito di procedura comparativa e costituzione CUG. Il nuovo CUG si è insediato in data 18 settembre 2023 ed è portatore di rinnovate sensibilità e contributi propositivi.
- Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 06/10/2022, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con quello per le Pari opportunità, in attuazione dell'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 che individuano le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione, mettendole in relazione con quelle previste a livello globale (Agenda 2030) ed europeo (Gender Equality Strategy 2020-2025) con lo scopo di individuare i punti di sinergia ed i comuni obiettivi.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" che pone l'attenzione sulla violenza contro le donne quale fenomeno che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, spesso rafforzato da comportamenti comuni, e propone azioni strategiche che possano incidere positivamente sul contesto organizzativo del lavoro pubblico ampiamente inteso.
- Contratto collettivo integrativo del personale delle aree professionali 2023-2025 sottoscritto in via definitiva in data 29/12/2023 che presenta alcune novità di rilievo quali l'attivazione del Welfare integrativo aziendale a sostegno del reddito familiare dei dipendenti e, nell'ambito delle "Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (art. 27 dell'Accordo), la previsione della collaborazione con il Comitato unico di Garanzia in relazione alla valutazione del rischio stress da lavoro correlato e al benessere organizzativo, che va verso la direzione della creazione di idonee sinergie volte al raggiungimento di uno scopo comune.

L'aggiornamento 2024 al PAP 2023/2025, proposto dal CUG con nota della propria Presidente acquisita al prot. con n. 15124 del 23 gennaio 2024, si focalizza sulla realizzazione di interventi mirati secondo le seguenti linee di intervento:

- formazione;
- benessere organizzativo;
- welfare integrativo;
- interventi di comunicazione, con creazione di web community dedicate ai dipendenti;

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2024-2026, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
 - allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2024;
 - allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
 - allegato C) Piano triennale di azioni positive 2023-2025 aggiornamento 2024;

2. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2024-2026 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'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 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 2024 con decreto n.1/24 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 2024-2026 e che sono state altresì previste le politiche di stabilizzazione di personale a tempo determinato impiegato presso l'USR Umbria, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del DL n. 104/2020, convertito con L. n. 126/2020 e s.m.i. e ai sensi dell'art. 3, comma 5 e 5 – ter, del DL n. 44/2023, convertito con L. n. 74/2023, così come previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026, di cui alla Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
4. di stabilire che, con successivo atto, in base alla ricognizione del personale impiegato con contratto di lavoro a termine presso l'Ufficio Speciale della Ricostruzione Umbria, sulla scorta del combinato disposto di cui all'art. 3, comma 5 e 5-ter, del DL n. 44/2023, convertito con L. n. 74/2023 e delle interlocuzioni in corso con il Commissario straordinario per la ricostruzione post sisma 2016 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Dipartimento della Funzione Pubblica, così come risultante dal medesimo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026, saranno individuati gli ulteriori percorsi di stabilizzazione, da attuarsi tramite apposito Piano temporale, con una prima fase entro il primo semestre 2024, coerentemente con i termini di effettiva maturazione delle esperienze lavorative richieste;
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 2024-2026, 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, 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 il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024 – 2026, contenuto nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
7. di stabilire che con l'approvazione del PIAO 2024-2026, 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 2024, unitamente ai comportamenti professionali attesi;
8. di dare atto che in merito al punto 6) per quanto attiene l'obiettivo trasversale sul rispetto dei tempi di pagamento di cui al D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023 e alla circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica del 03/01/2024, lo stesso potrà essere oggetto di revisione anche laddove intervengano modifiche/aggiornamenti alla normativa e alle disposizioni richiamate;
9. di demandare ai Direttori regionali l'assegnazione "a cascata" degli obiettivi operativi annuali unitamente ai comportamenti attesi ai dirigenti regionali individuando per i dirigenti responsabili

- di fatture commerciali un obiettivo legato al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture e di disporre l'assegnazione degli obiettivi trasversali e per almeno il 30% dei Servizi, almeno un obiettivo/indicatore di *customer satisfaction* volto alla soddisfazione degli stakeholder dell'Ente;
10. di disporre, altresì, l'assegnazione da parte dei Direttori ai dirigenti regionali degli obiettivi trasversali "Diffusione della cultura della legalità – Istituto del Whistleblowing " e "Misure legate all'attuazione del Ciclo della performance volte al consolidamento degli strumenti ad esso collegati nelle modalità e nelle tempistiche previste";
 11. di incaricare il Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione del personale di trasmettere ai soggetti interessati il presente provvedimento;
 12. 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 05/02/2024

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 05/02/2024

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 05/02/2024

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE COORDINAMENTO
PNRR, RISORSE UMANE, PATRIMONIO,
RIQUALIFICAZIONE URBANA
- Luca Federici
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 05/02/2024

Assessore Paola Agabiti
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

