

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 20 del 29 marzo 2022

Piano della performance delle strutture amministrative del Consiglio regionale 2022-2024. Aggiornamento delle linee guida programmatiche.

[Consiglio regionale]

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 reca misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Nella loro sostanza le disposizioni - meglio note "come decreto Brunetta" - ripropongono in forma di legge i principi, i metodi e gli strumenti che da molti decenni ormai le aziende private adottano nei loro sistemi di gestione aderendo volontariamente alla norma ISO UNI EN 9001 sui sistemi di gestione per la qualità.

Il Consiglio regionale che dal 2003 ha avviato le attività per applicare la norma ISO ottenendo la prima certificazione nel 2004, poi rinnovata annualmente e da ultimo nel 2021 con la certificazione secondo la nuova norma ISO del 2015, si trova da anni ad applicare in modo concreto le disposizioni imposte per legge nel 2009.

L'articolo 36 della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53, "Autonomia del Consiglio regionale", stabilisce quanto segue:

Art. 36 - Valutazione del personale.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione lavorativa del personale, la metodologia e le procedure per la valutazione del personale del Consiglio regionale e gli strumenti volti a premiare il merito sulla base degli esiti della valutazione sono disciplinati dal regolamento interno di organizzazione e amministrazione e dagli atti di organizzazione, nel rispetto dei principi stabiliti in materia dalla normativa vigente.

2. La valutazione del personale del Consiglio regionale è effettuata avvalendosi di un organismo indipendente di valutazione, istituito in conformità alla normativa statale in materia.

3. L'Ufficio di presidenza può costituire, d'intesa con la Giunta regionale, un comune organismo indipendente per la valutazione del personale dei rispettivi ruoli o, in alternativa, può costituire un autonomo organismo indipendente per la valutazione del personale del Consiglio regionale, composto da uno o tre soggetti esterni all'amministrazione, dotati di elevata professionalità e di pluriennale esperienza in materia di valutazione con particolare riferimento al settore pubblico.

L'attuale composizione dell'OIV, approvata con deliberazione n. 47 del 31 luglio 2019 è la seguente:

- il dott. Giorgio Isetta, componente dell'OIV di enti analoghi (prevalentemente in Comuni e IPAB), client leader e capoprogetto di numerosi interventi formativi e organizzativi presso molte pubbliche amministrazioni caratterizzati dall'introduzione di elementi di cultura d'impresa, anche in termini di analisi organizzativa e delle competenze, appartenente alla fascia n. 2 di iscrizione nell'elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della performance, in qualità di Presidente;
- la dott.ssa Paola Morigi, componente dell'OIV di enti analoghi (prevalentemente CCIA), Segretario generale, Vicesegretario generale, dirigente e responsabile nel settore del controllo di gestione di enti pubblici, in qualità di componente;
- la dott.ssa Elisa Minichiello, dirigente nell'ambito della pianificazione e del controllo di gestione di ente universitario che ha conseguito il premio Buone pratiche nella PA istituito dall'AIV, in qualità di componente.

Con deliberazione n. 3 del 20 gennaio 2020 l'Ufficio di presidenza ha approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale.

Rispetto alla disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 150/2009 l'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto uno nuovo strumento di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che riunifica il contenuto di una serie di piani che gli enti sono attualmente tenuti a redigere, tra i quali anche il Piano della performance. L'attuazione di tale norma richiede l'emanazione di un decreto ministeriale che definisca il Piano tipo e di un decreto del Presidente della Repubblica di semplificazione normativa.

Nelle more dell'adozione di tali atti, al fine di garantire il tempestivo avvio del ciclo della performance, con il presente provvedimento si procede all'approvazione del Piano della performance 2022-2024 in coerenza con gli obiettivi fissati e le attività programmate nelle Direttive per la gestione e nel Programma operativo, approvati rispettivamente con deliberazioni dell'Ufficio di presidenza n. 79 del 27 luglio 2021 e n. 112 del 7 dicembre 2021.

Posto che in attuazione di una delle direttive per la gestione approvate dall'Ufficio di presidenza per il triennio 2021-2023 e riconfermata con la citata deliberazione del 2021 per il triennio 2022-2024 le strutture consiliari hanno avviato un percorso di integrazione del sistema di gestione per la qualità per renderlo conforme anche alla norma UNI EN ISO 37001 per la prevenzione della corruzione a seguito di quanto emerso nella visita di precertificazione si rende necessario integrare le linee guida approvate con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 79 del 27 luglio 2021. In particolare le linee guida, che rappresentano anche la politica per la qualità e la prevenzione della corruzione di cui alle relative norme ISO, devono essere integrate al fine di contenere interamente quanto previsto dal punto 5.2 della norma ISO 37001. Le modifiche sono apportate alla linea guida n. 5 che viene integrata con la parte in carattere corsivo:

5. SOSTENIBILITÀ ISTITUZIONALE (QUALITÀ E VALORE)

Realizzare servizi ed iniziative di eccellenza in grado di costituire base e requisito per lo svolgimento autorevole ed autonomo delle funzioni proprie dell'assemblea legislativa, del Garante dei diritti della persona e del Corecom richiede, da parte dell'organizzazione del Consiglio regionale ed in primis dell'Ufficio di presidenza e del Comitato di direzione, l'impegno a soddisfare i requisiti legali e gli altri requisiti, a diffondere la cultura della qualità, a promuovere la cultura della prevenzione della corruzione e l'attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro, secondo le norme UNI ISO 9001, ISO 45001 e ISO 37001, nonché alla promozione:

- ◆ dell'approccio per processi, della valutazione dei rischi, con particolare riguardo a quelli corruttivi, e delle opportunità, della misurazione e del monitoraggio attraverso un costante riesame al fine anche del rispetto dei requisiti delle norme, del miglioramento continuo;
- ◆ dell'orientamento di tutte le attività e di tutti i processi al miglior soddisfacimento delle esigenze/requisiti del consigliere regionale nel suo operare quotidiano in seno all'assemblea e all'interno degli organi consiliari, nonché degli altri destinatari interni ed esterni;
- ◆ della legalità attraverso il rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il costante monitoraggio della relativa attuazione da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione, *che svolge la funzione di conformità per la prevenzione della corruzione con l'autorità e l'indipendenza garantite dalla sua posizione apicale e la tutela delle segnalazioni di possibili azioni corruttive mediante la piena funzionalità di un canale protetto, accessibile da Amministrazione trasparente, per la segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsioni, la punizione di qualsiasi comportamento non conforme alla presente politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione delle sanzioni disciplinari e quelle contrattuali previste.*

Il Piano della performance è aggiornato rispetto a quello precedente limitatamente all'obiettivo 4.2.2 "Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati" che prevede il raggiungimento del 90% dei target fissati per gli indicatori di processo/risultato e per la valutazione partecipativa con riferimento ai rispettivi servizi interni e/o esterni erogati, quest'ultima in attuazione delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 4/2019 e dal corrente piano anche gli indicatori di efficacia delle azioni correttive e di miglioramento stabilite nell'ambito del sistema integrato di gestione.

Viene inoltre approvato il Piano organizzativo del lavoro agile, che costituisce sezione del Piano della performance secondo quanto previsto dall'articolo 14 della legge 13 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34.

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) contiene la programmazione dello sviluppo del lavoro agile, tenuto conto da un lato della peculiarità dell'anno 2022, ancora caratterizzato almeno in parte dal permanere dello stato di emergenza COVID e dai vincoli fissati dalla normativa vigente in materia di percentuale minima di lavoratori a cui deve essere garantito l'accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (pari al 15% dei lavoratori che svolgono attività eseguibili in modalità di lavoro agile) e dell'obbligo di prevalenza della presenza in sede.

La nuova programmazione è arricchita rispetto a quello del piano precedente con riferimento alle condizioni abilitanti e alle dimensioni di performance organizzativa e impatti, anche alla luce di quanto è emerso nella prima fase di sviluppo.

I documenti sono stati oggetto di apposita informativa alle Organizzazioni sindacali e alla RSU, nonché trasmessi all'OIV.

Tutto ciò premesso, il Relatore propone di sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza il seguente provvedimento.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- la legge 13 agosto 2015, n. 124 come modificata dall'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- vista la l.r. 53/2012;
- a voti unanimi e palesi;

delibera

- 1) di approvare quale parte integrante e sostanziale del presente atto quanto riportato in premessa;
- 2) di aggiornare le linee guida programmatiche (Politica per il sistema integrato di gestione) approvate con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 79 del 27 luglio 2021 come da allegato al presente provvedimento;
- 3) di approvare il Piano della performance 2022-2024 e il Piano organizzativo del lavoro agile 2022-2024, quale sezione del primo, come da allegato al presente provvedimento;
- 4) di pubblicare la presente deliberazione in forma integrale sul BURVET, a cura della Segreteria generale e nella sezione Amministrazione trasparente del sito, a cura della struttura competente come stabilito nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente.