Bur n. 26 del 23/02/2024

(Codice interno: 523539)

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 5 del 29 gennaio 2024

Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2024-2026.

[Consiglio regionale]

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che riunifica il contenuto di una serie di piani che gli enti erano tenuti a redigere, tra i quali il Piano della performance, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Piano di azioni positive. Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Pertanto, con il presente provvedimento si propone l'approvazione dell'allegato PIAO per il triennio 2024-2026, predisposto sulla base delle linee guida e del Piano-tipo contenuti nel D.M. 30 giugno 2022, n. 132 e in continuità con i documenti di programmazione già adottati per il triennio di riferimento, ossia con le linee guida di mandato e le direttive per la gestione approvate, sulla base dell'analisi del contesto, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 47 del 1° agosto 2023 e con il bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 111 del 14 novembre 2023.

Rispetto al PIAO per il triennio 2023-2025 il presente piano:

- proietta il Valore pubblico sulle due dimensioni prioritarie della "Rappresentatività, partecipazione e inclusione" e della "Conciliazione tempi di vita e lavoro e sostenibilità", a loro volta rispettivamente declinate negli obiettivi strategici del processo legislativo partecipato e del miglioramento/mantenimento conciliazione tempi di vita e lavoro, con la determinazione degli obiettivi di performance istituzionale funzionali a ciascuno degli obiettivi strategici, il cui grado di raggiungimento viene misurato mediante specifici indicatori;

- è corredato di alcuni allegati nei quali singoli aspetti sono maggiormente approfonditi, senza appesantire la fruibilità del testo principale e precisamente:

    a) il documento che descrive la strategia digitale (prima inglobato nel testo del PIAO);

    b) l'elenco dei rischi corruttivi, con le relative misure di mitigazione;

    c) il documento che riepiloga gli indicatori, con i rispettivi baseline e target;

- aggiorna la sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" con riferimento al nuovo disciplinare vigente dal 1° gennaio 2024, proponendo anche una più strutturata rappresentazione delle condizionalità, dei fattori abilitanti, degli obiettivi e dei contributi di questa modalità organizzativa del lavoro al miglioramento della performance e alla creazione di valore pubblico;

- in relazione all'entrata in vigore dell'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento (...)" e alla relativa circolare RGS n. 1/2024, prevede:

    a) oltre ai già presenti indicatori n. 4 e n. 132 che misurano il rispetto delle scadenze nei pagamenti delle fatture (con valori rilevati sempre in linea con i target programmati), il nuovo indicatore n. 205 (Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti, calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente e tenendo conto anche delle fatture scadute non pagate (Legge n. 145 del 2018, articolo 1, comma 859 e comma 861), per il monitoraggio del tempo di ritardo nei pagamenti, parametro introdotto dalla normativa sopra richiamata;

b) in caso di ritardo dei tempi di pagamento, la mancata assegnazione dell'intero punteggio relativo alla componente valutativa "B.1.1 Valutazione della performance individuale nel presidio del ruolo", in attuazione di quanto previsto al par. 7.3 del SMVP vigente ("Nella valutazione dei dirigenti il Segretario generale terrà conto anche della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata dal valutato tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché della non violazione delle disposizioni che la normativa nazionale e regionale dichiara rilevanti ai fini della valutazione individuale e che prevedono obblighi specifici rientranti nella competenza del valutato");

c) la riformulazione del paragrafo relativo all'"A3 Obiettivi di performance organizzativa di struttura: indicatori di qualità effettiva o percepita, indicatori di processo" con l'assegnazione di 0 punti ai dirigenti in caso di mancato raggiungimento dell'indicatore relativo al ritardo annuale nei pagamenti;

- conferma il contenuto della "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" per lo sviluppo degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2024 approvati dall'Ufficio di presidenza e in aderenza al PNA;

- contiene il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 per l'acquisizione delle unità di personale con le professionalità funzionali alla realizzazione della programmazione dell'ente, compatibilmente con la normativa vigente in tema di capacità assunzionale;

- contempla, tra le varie strategie di copertura dei fabbisogni di personale, sia quanto previsto dall'articolo 3-ter, commi 1 e 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44 per acquisire dall'esterno giovani da inquadrare nell'area dei funzionari e dell'EQ e adibire alle attività strategiche per la creazione del Valore pubblico e per la realizzazione dell'obiettivo strategico previsto nella Linea Guida programmatica 6 "Le persone al centro dell'organizzazione", in tema di reclutamento e formazione di giovani e adozione di strategie e strumenti per rendere più efficace l'employee experience dei neoassunti al fine di migliorarne retention e produttività, sia l'opportunità offerta fino al 31 dicembre 2025 dal CCNL vigente in merito alle progressioni tra le aree - con procedura selettiva - dei dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C del medesimo CCNL;

- mette in evidenza la previsione nel SIG, nella fase di inserimento delle nuove risorse umane acquisite dalle strutture consiliari, anche se a seguito di mobilità interna, di un percorso di affiancamento e formazione, in funzione di una loro maggior retention e produttività;

- prevede l'obiettivo per ciascun dirigente di partecipare ad iniziative di formazione e di elaborare piani formativi individuali per i suoi collaboratori per almeno 24 ore nel 2024, con incremento annuale del 20% nel biennio 2025-2026, salvo limitate e motivate eccezioni, e con il rispetto delle priorità indicate nella Direttiva, in particolare sulle competenze trasversali, su quelle funzionali ai processi di transizione digitale, ecologica, e amministrativa e verso una modalità di lavoro agile.

Il PIAO è stato oggetto di apposita informativa alle Organizzazioni sindacali e alla RSU, nonché trasmesso all'OIV. Inoltre, è stato chiesto il parere del Collegio dei revisori dei conti in merito alla parte relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

La rimodulazione della dotazione organica riportata nel PIAO ha formato oggetto di apposita comunicazione alla Conferenza dei presidenti dei gruppi consiliari ai sensi dell'articolo 10, comma 5, lettera b), della legge regionale n. 53/2012.

Inoltre, in considerazione della cessazione dal servizio per quiescenza del dott. Massimo Lucca, nominato responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 39-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 55 del 27 settembre 2022, nelle more dell'individuazione del dirigente dell'Ufficio risorse umane, si conferisce il predetto incarico alla dott.ssa Paola Rappo, dirigente capo del Servizio amministrazione bilancio e servizi informatici, in possesso dei requisiti previsti dalla citata normativa. Dalla nomina derivano le funzioni e le responsabilità di cui al richiamato articolo 39-ter del d. lgs. 165/2001, dalla direttiva n. 1/2019 e dal D.M. 11 marzo 2022, n. 43.

Infine, visto quanto disposto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come novellato dal decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, si precisa che anche le funzioni di cui al comma 2-bis del medesimo articolo sono assolte dal responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, come sopra individuato.

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;
- visto l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni;
- vista la L.R. n. 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 approvare il Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2024-2026, come da allegato al presente provvedimento;
3. di autorizzare il Servizio amministrazione bilanci e servizi informatici a predisporre, i provvedimenti e gli atti necessari a dare esecuzione al Piano triennale dei fabbisogni contenuto nel Piano di cui al punto 2), compresi gli atti di assunzione per utilizzo ai sensi dell'articolo 29 della legge regionale n. 53/2012 delle graduatorie regionali vigenti protempore, nel rispetto dei vincoli assunzionali, acquisito il parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 72 del decreto legislativo n. 118/2011;
4. di stabilire che per i posti in dotazione organica resi temporaneamente vacanti per effetto di comandi in uscita e assegnazioni alle segreterie degli organi e dei gruppi consiliari ai sensi della legge regionale n. 53/2012, al netto dei comandi in entrata presso le strutture amministrative, il Segretario generale provvede mediante comandi in entrata (con esclusione del personale dirigente) nel rispetto del limite della spesa potenziale massima e che per le assunzioni programmate nel Piano di cui al punto 2) il Segretario generale potrà procedere a comandi in entrata fino al perfezionamento delle procedure di reclutamento, nei limiti di quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di comandi;
5. di nominare, per le motivazioni indicate in premessa, la dott.ssa Paola Rappo, dirigente capo del Servizio amministrazione bilancio e servizi informatici, responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 39-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le funzioni e le responsabilità di cui al richiamato articolo 39-ter del d. lgs. 165/2001, dalla direttiva n. 1/2019 e dal D.M. 11 marzo 2022, n. 43;
6. di stabilire che le funzioni previste dall'articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 sono assolte dal responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, come individuato al punto 5);
7. di comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica il nominativo di chi assolve le funzioni di cui ai punti 5) e 6), a cura della struttura competente;
8. di pubblicare la presente deliberazione in forma integrale sul BURVET, a cura della Segreteria generale e nella sezione Amministrazione trasparente del sito, come stabilito nell'apposita sezione del Piano di cui al punto 2, a cura della struttura competente;
9. di pubblicare la presente deliberazione nell'apposito portale del Dipartimento della funzione pubblica, a cura della struttura competente;
10. di trasmettere il contenuto del Piano di cui al punto 2) relativo al Piano triennale dei fabbisogni di personale alla Direzione organizzazione e personale della Giunta regionale ai fini dell'adempimento di comunicazione previsto dall'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001.