DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 7 del 28 gennaio 2021

Piano della performance delle strutture amministrative del Consiglio regionale 2021-2023.

[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 2020 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 Piano della performance 2020-2022 delle strutture amministrative del Consiglio regionale e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale.

Con il presente provvedimento si procede all'approvazione del Piano della performance 2021-2023 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. 51 del 27 luglio 2020 e n. 3 del 14 gennaio 2021.

Il Piano della performance è aggiornato rispetto a quello precedente limitatamente:

- all'obiettivo 4.2.1 sub-obiettivo 4.2.1.4 relativo all'autoformazione che viene ridimensionato prevedendo di realizzare 120 minuti di autoformazione, anziché 360 minuti come negli anni precedenti, in ragione del fatto che ora non è più vigente il contingentamento delle spese di formazione e che risulta assolutamente preminente per il personale partecipare ad impegnative attività formative esterne in materia di competenze informatiche e organizzative necessarie per l'implementazione della digitalizzazione dei processi e servizi, nonché il miglioramento dell'organizzazione del lavoro secondo le direttrici indicate dalla normativa vigente per le pubbliche amministrazioni, in particolare la legge 13 agosto 2015, n. 124 e l'articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- all'obiettivo 4.2.2 "Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati" che prevede, in attuazione delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 4/2019, per tutte le strutture iniziative di valutazione partecipativa con riferimento ai rispettivi servizi interni e/o esterni erogati, il cui esito (raggiungimento o meno dell'85% delle risposte nell'area della soddisfazione) si somma al numero di indicatori di processo/risultato raggiunti ai fini del conseguimento dell'obiettivo, ossia il conseguimento del 90% dei target degli indicatori di processo/risultato.

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 una prima programmazione che tiene conto da un lato della peculiarità dell'anno 2021, ancora caratterizzato almeno in parte dal permanere dello stato di emergenza COVID, e dall'altro lato dell'obiettivo minimo previsto dalla legge 13 agosto 2015, n. 124, ossia quello di garantire al 60% dei lavoratori che svolgono attività eseguibili in modalità di lavoro agile di stipulare un accordo individuale di lavoro agile.

Va considerata come una prima programmazione che, in occasione dell'aggiornamento per il triennio 2022-2024, sarà adeguata ai mutamenti di contesto e arricchita con riferimento alle dimensioni di performance organizzativa e impatti, anche alla luce di quanto emergerà 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 lr 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 della performance 2021-2023 e il Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023, quale sezione del primo;
- 3) 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.