

REGIONE PIEMONTE BU24S1 16/06/2022

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza

Delibera n. 92/2022 - Cl. 3.2.1 del 25 maggio 2022.

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024 DEL
CONSIGLIO REGIONALE. (CM/EB)**

Allegato

Delibera n. 92/2022 - Cl. 3.2.1

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024 DEL CONSIGLIO REGIONALE. (CM/EB)

L'anno 2022, il giorno 25 maggio alle ore 14.45 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

O M I S S I S

APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024 DEL CONSIGLIO REGIONALE.
(CM/EB)

Visti i principi riformatori contenuti nel d.lgs. 150/2009 e in particolare l'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. che stabilisce che il Piano della performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, ha la finalità di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance. Il Piano individua altresì gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce le risorse e gli indicatori;

Visto quanto previsto in materia dalla l.r. 23/2008 e s.m.i.;

Considerato che con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 111 del 1 agosto 2013 (Provvedimento organizzativo relativo al Piano e alla Relazione della performance di cui all'art. 36 sexies della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23. Approvazione) è stato adottato il provvedimento organizzativo di definizione della struttura del Piano e della Relazione della performance;

Visto il Piano della Performance 2021-2023, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 78 del 13 maggio 2021;

Considerato che il Piano della Performance 2022-2024 è caratterizzato dalla prosecuzione delle linee strategiche già approvate nei precedenti piani che esplicano la loro efficacia anche nel ciclo della performance 2022, rispetto agli indicatori attesi previsti per il loro completamento, e da un ulteriore sviluppo della linea 3 in relazione al continuo processo di trasformazione che implica la transizione al digitale;

Ritenuto, pertanto, di dare atto che il Piano della Performance 2022-2024 è stato redatto confermando le linee di intervento principali che sono state assegnate alle strutture di vertice con i piani precedenti e cui corrispondono gli obiettivi triennali assegnati alle direzioni del Consiglio, tenendo conto del bilancio di previsione 2022-2024 approvato con D.C.R. n. 201-

8315 del 20.04.2022 e della successiva assegnazione delle risorse alle strutture di vertice avvenuta con deliberazione dell'UdP n. 66 del 21.04.2022;

Considerato che il Piano della performance ricomprende gli indirizzi strategici e prioritari per l'Amministrazione e che tali indirizzi vengono successivamente attribuiti come obiettivi anche di mantenimento ai direttori e, tramite la procedura piani di lavoro, al personale dirigenziale e delle categorie;

Considerato che gli obiettivi succitati trovano correlazione con le risorse stanziare per il loro raggiungimento nelle deliberazioni di costituzione del Fondo per il trattamento accessorio (personale delle categorie e dirigenziale) anche secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 2016-2018 Funzioni Locali - personale delle categorie;

Visto il "Piano della performance 2022-2024" **allegato (Allegato A)** quale parte integrante del presente provvedimento;

L'Ufficio di Presidenza, **unanime**,

DELIBERA

1. di approvare il "Piano della performance 2022-2024" nella formulazione che risulta nel documento **allegato (Allegato A)** quale parte integrante alla presente deliberazione;
2. di stabilire che il Piano della performance ricomprende gli indirizzi strategici e prioritari per l'Amministrazione e che tali indirizzi vengono successivamente attribuiti come obiettivi anche di mantenimento ai direttori e, tramite la procedura piani di lavoro, al personale dirigenziale e delle categorie;
3. di stabilire infine che gli obiettivi anche di mantenimento assegnati a direttori, dirigenti e personale delle categorie trovano correlazione con le risorse stanziare per il loro raggiungimento nelle deliberazioni di costituzione del Fondo per il trattamento accessorio (personale delle categorie e dirigenziale) anche secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 2016-2018 Funzioni Locali - personale delle categorie;
4. di demandare a un successivo provvedimento dell'Ufficio di Presidenza l'approvazione delle specifiche schede di attribuzione degli obiettivi strategici ai direttori del Consiglio regionale.

Piano della Performance

2022 - 2024

Indice

1. INTRODUZIONE

- 1.1 Il ciclo della performance e il Piano della performance
- 1.2 Il Consiglio regionale e la performance

2. IDENTITA' DEL CONSIGLIO REGIONALE

- 2.1 Composizione e funzioni del Consiglio regionale
- 2.2 Articolazione del Consiglio regionale (organigramma)
- 2.3 Sistema di gestione della Qualità del Consiglio regionale
- 2.4 Sedi del Consiglio regionale

3. IL CONTESTO E I DATI

- 3.1 Contesto territoriale
- 3.2 Contesto interno
- 3.3 Contesto esterno
- 3.4 L'amministrazione in cifre

4. INDIRIZZI E LINEE STRATEGICHE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

5. GLI OBIETTIVI E LE LINEE STRATEGICHE PER IL 2022 – 2024

1. INTRODUZIONE

1.1 Il ciclo della performance e il Piano della performance

Il Consiglio regionale del Piemonte, conformemente a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e s.m.i., ha adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance che considera l'amministrazione nel suo complesso, le strutture in cui è articolata nonché i singoli dipendenti.

L'azione amministrativa è incardinata sulla logica della misurazione e valutazione della performance secondo i principi di buona amministrazione e quindi di gestione efficiente ed efficace, attraverso la valorizzazione del personale.

Il ciclo di gestione della performance è uno strumento di programmazione che viene sviluppato in maniera coerente e integrata con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, con il Piano di formazione in quanto strumento di indirizzo a supporto del processo della performance dell'ente e con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione all'analisi del contesto interno ed esterno e ai valori cui tende il Consiglio regionale.

Le fasi in cui si articola il ciclo della Performance sono: definizione e attribuzione degli obiettivi generali e specifici; monitoraggio ed eventuali interventi correttivi da inserire nella relazione sulla performance; sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale che viene aggiornato annualmente; utilizzo dei sistemi premianti e rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e al Nucleo di valutazione.

Il Consiglio regionale del Piemonte, come recepito nella legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 (*Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e*

disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale) e s.m.i., redige e pubblica annualmente sul sito istituzionale il Piano della performance -documento programmatico triennale definito dall'Ufficio di Presidenza in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, il piano degli obiettivi annuali delle direzioni regionali- e la Relazione annuale sulla performance.

Il Piano di formazione viene redatto annualmente sulla base della rilevazione dei fabbisogni e in rispondenza agli obiettivi e ai cambiamenti attesi dalle strutture del Consiglio regionale. In adesione alle misure previste dal Piano nazionale anticorruzione, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza contiene una misura dedicata alla formazione, sia essa generale o specifica, in materia di etica, integrità e prevenzione della corruzione, che costituisce parte integrante del Piano di formazione.

Alla base dei diversi strumenti di programmazione vi è l'analisi del contesto interno, inteso come esame della struttura organizzativa, attraverso la mappatura delle attività e dei processi.

In un contesto interno in continua evoluzione, soprattutto in relazione alle modalità di svolgimento del lavoro che hanno caratterizzato l'anno 2020 e nella prospettiva di sviluppo di modelli organizzativi ordinari fondati su un nuovo approccio basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, la formazione costituisce un'importante leva per la gestione e lo sviluppo delle competenze, oltre che delle conoscenze dei dipendenti, in modo da risultare funzionale al raggiungimento degli obiettivi e delle strategie definite dall'Amministrazione e nel miglioramento della performance organizzativa dell'Ente.

1.2 Il Consiglio regionale e la performance

Con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 1 agosto

2013, n. 111 (*Provvedimento organizzativo relativo al Piano e alla Relazione della performance di cui all'art. 36 sexies della legge regionale 28 luglio 2008, n. 23. Approvazione*) è stato adottato il provvedimento organizzativo di definizione della struttura del Piano e della Relazione della performance.

Il Piano della performance, uno degli elementi fondamentali del ciclo di gestione della performance, ricomprende oltre agli indirizzi e obiettivi strategici e operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi, anche di mantenimento dell'efficienza e degli standard qualitativi raggiunti, assegnati al personale dirigenziale e alle categorie.

Con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 26 maggio 2016, n. 49 (*Sistema di valutazione delle prestazioni dei direttori regionali del ruolo del Consiglio regionale, relativamente all'anno 2016*) è stato approvato il nuovo sistema di valutazione ispirato ad una logica di direzione per obiettivi, in linea con un metodo di gestione che lega il controllo direzionale alla performance manageriale. L'individuazione degli obiettivi, l'assegnazione e la valutazione a consuntivo avvengono da parte dell'Ufficio di Presidenza, con il coordinamento del Segretario generale e il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione.

Ad ogni Direttore possono essere attribuiti obiettivi collettivi, che coinvolgono più Direzioni, e pluriennali.

Nel caso di obiettivi collettivi, la valutazione del raggiungimento e la misurazione del grado di raggiungimento è unica, ed agisce in egual modo sulla valutazione di tutti i Direttori interessati.

Possono essere definiti, infine, obiettivi specifici con caratteristiche di particolare rilevanza, individuati nell'ambito delle funzioni di competenza.

Per ogni Direttore vengono individuate due aree di valutazione, con relativa ponderazione: alla prima area di valutazione dedicata agli obiettivi è attribuito

un peso percentuale pari a 70; alla seconda area di valutazione, legata alla qualità della prestazione e ai comportamenti tenuti dai Direttori, è attribuito peso pari a 30.

Anche il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti regionali, modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 24 novembre 2016, n. 160 (*Intesa sulla proposta di deliberazione della Giunta regionale relativa alle modifiche del sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti regionali anno 2016*) si colloca all'interno del più complesso sistema di direzione per obiettivi e gestione per risultati.

Il processo di definizione degli obiettivi vede l'intervento del vertice dell'Amministrazione che fissa gli obiettivi strategici dell'Ente, il coinvolgimento dei Direttori e dei dirigenti per l'individuazione delle aree di responsabilità individuali, gli obiettivi e i criteri di misura sui quali sarà valutata la prestazione. Il sistema di valutazione prevede una valutazione complessiva delle capacità attitudinali nell'ambito del contesto lavorativo, delle competenze, conoscenze e capacità, attitudini e dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli ed è articolato su 3 fattori di valutazione:

1. il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente/direzione (performance organizzativa) ponderato in funzione della rilevanza attribuita e riconducibile a obiettivi strategici o di processo, che possono essere trasversali e comuni a più dirigenti. Peso 40%.
2. il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati (performance individuale) ponderato in funzione della rilevanza attribuita e riconducibile a obiettivi strategici o di processo per un miglioramento degli standard. Peso 30%.
3. il livello di qualità delle competenze e dei comportamenti professionali e

organizzativi (qualità della performance) misurato sui comportamenti organizzativi nella sfera cognitiva, realizzativa, relazionale, gestionale. Peso 30%.

Il processo di misurazione e valutazione influenza tutta la linea gerarchica, comprendendo il sistema di valutazione dei dipendenti del Consiglio, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 22 maggio 2013, n. 71 (*Intesa sulla proposta di deliberazione della Giunta regionale relativa all'approvazione del sistema di valutazione del personale delle categorie del comparto*) e traducendo gli obiettivi dell'Ente in obiettivi individuali.

Il miglior modo per conseguire gli obiettivi strategici dell'Ente, oltre a quelli di mantenimento, è di considerare la centralità della persona come l'elemento fondante delle politiche organizzative e gestionali, mirando a valorizzare e premiare il contributo di tutti i dipendenti al raggiungimento delle finalità istituzionali del Consiglio regionale.

Risulta evidente il collegamento con la premialità se si considera che ogni anno a fronte degli obiettivi attribuiti ai dipendenti di categoria per l'anno in corso, nella delibera di costituzione del Fondo per le risorse decentrate vengono quantificate le specifiche risorse di parte variabile.

Tali risorse risultano, pertanto, correlate al complessivo sistema degli obiettivi individuali e organizzativi, discendenti dagli obiettivi strategici aventi carattere prioritario per l'Amministrazione come esplicitati nel presente Piano e comprensivi degli obiettivi di mantenimento, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lett. b CCNL 2016-2018 Funzioni Locali.

Il sistema tiene conto delle diversità dei ruoli e delle responsabilità ed è fondato sulla valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi prefissati per ciascun dipendente, oltre che delle capacità attitudinali e professionali.

I sistemi di misurazione e valutazione, complessivamente, sono sviluppati in modo coerente ed integrato tra loro, ma differenziati con riferimento alle

responsabilità gestionali ed organizzative ad essi attribuite.

Con il contratto integrativo decentrato per le categorie del 2019 è stato introdotto l'istituto della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, poi confermato con i contratti integrative successivi, che hanno previsto di estenderlo, con i medesimi importi teorici individuali ad un massimo del 15% del personale non titolare di posizione organizzativa, che abbia conseguito le valutazioni più elevate.

2. IDENTITÀ DEL CONSIGLIO REGIONALE

2.1 Composizione e funzioni del Consiglio regionale

Il Consiglio regionale è un organo previsto dalla Costituzione ed è composto da cinquanta consiglieri, oltre al Presidente della Giunta, eletti a suffragio universale e diretto dai cittadini che hanno compiuto la maggiore età e che risiedono nel territorio della Regione.

Il Consiglio rappresenta il Piemonte ed è l'organo legislativo della Regione. Svolge, inoltre, funzioni di indirizzo e di controllo sull'attività della Giunta regionale ed esercita la potestà regolamentare delegata alla Regione nelle materie di competenza esclusiva statale nonché le altre funzioni conferite dalla Costituzione, dalle leggi dello Stato, dallo Statuto e dalle leggi regionali.

Con riguardo alla funzione legislativa, è l'art. 117 della Costituzione a disciplinare il riparto della competenza tra Stato e regioni attribuendo, a seguito delle modifiche intervenute sul Titolo V, parte seconda con le leggi costituzionali 1 del 1999 e 3 del 2001, allo Stato le materie espressamente elencate dal secondo comma e alle regioni la potestà legislativa concorrente nelle materie individuate dal terzo comma. Spetta poi alle regioni la potestà legislativa in riferimento a ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

Il Consiglio regionale nell'esercizio delle sue funzioni e nell'espletamento delle

sue attività, ha autonomia funzionale, finanziaria, contabile, organizzativa, patrimoniale e negoziale.

2.2 Articolazione del Consiglio regionale (organigramma)

La l.r. 23/2008 ha stabilito l'articolazione del Consiglio regionale nelle seguenti strutture:

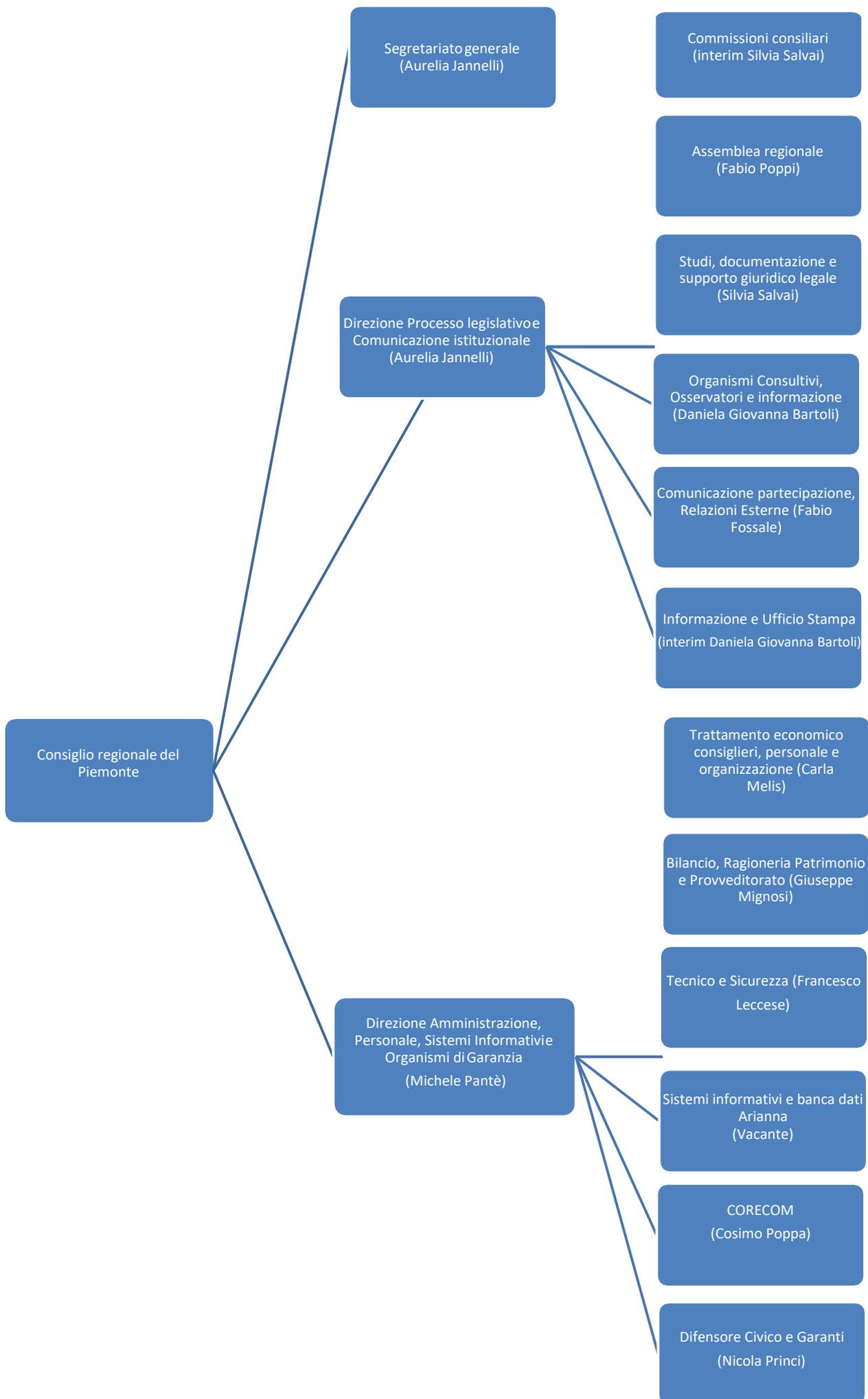
- le Direzioni regionali quali strutture organizzative stabili costituite per lo svolgimento di attività amministrative riferite ad un complesso omogeneo di funzioni regionali;
- i Settori, di norma preposti allo svolgimento di parti omogenee delle attività di competenza delle Direzioni.

Le riorganizzazioni dell'ente che si sono susseguite dal 2011 al 2017 sono state improntate ad una progressiva razionalizzazione e snellimento delle strutture organizzative, che hanno determinato la riduzione del numero delle direzioni da 4 a 2 e dei settori da 16 a 11. Con DUP 178 dell'11 dicembre 2020 è stata avviata un'ulteriore riorganizzazione con decorrenza 1 aprile 2021, volta a perseguire un livello più elevato di efficacia ed efficienza dell'amministrazione attraverso il mantenimento di due sole strutture di vertice (direzioni) in modo da mantenere inalterata la riduzione della spesa annua e l'aggiornamento delle strutture dirigenziali (settori) al fine di renderle maggiormente rispondenti al mutato quadro dei compiti richiesti agli uffici del Consiglio regionale.

Il Consiglio regionale è suddiviso in:

- Segretariato Generale
- Direzione Processo legislativo e Comunicazione istituzionale
- Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di Garanzia.

Ogni Direzione, a sua volta, è articolata nei Settori, come si evince dall'organigramma delle strutture del Consiglio regionale.



Sistema di gestione della Qualità del Consiglio regionale

L'assemblea legislativa piemontese ha privilegiato la certificazione di qualità, orientando l'organizzazione al raggiungimento di standard di qualità ISO 9001 in alcune attività e settori dell'Ente. Fin dal 2004, il Consiglio si è posto come obiettivo il raggiungimento di un elevato grado di soddisfazione dei destinatari dei propri servizi, sia con riferimento agli utenti esterni (cittadini, istituzioni, enti locali, organizzazioni) sia agli organi interni (il presidente e l'Ufficio di presidenza dell'Assemblea regionale, i consiglieri e gli assessori regionali, i Gruppi consiliari; le Direzioni, i Settori e il personale del Consiglio regionale). La certificazione, che supporta il personale nel documentare le procedure e nel riflettere sui propri modi di procedere, confrontandosi con un modello "virtuoso" di riferimento rappresentato dalla norma e dai suoi principi, risulta lo strumento più efficace per risolvere razionalmente le situazioni di potenziale criticità e per migliorare il sistema nel suo complesso.

Nel mantenere gli standard di qualità raggiunti e nel perseguire l'obiettivo del continuo miglioramento, il Consiglio verifica le costanti evoluzioni del contesto interno ed esterno, individua e riesamina periodicamente, in fase di Riesame della Direzione, i rischi di non raggiungere gli obiettivi e valuta costantemente le opportunità per evolvere i servizi sulla base delle informazioni di ritorno di tutte le parti interessate.

Il sistema unico di gestione della Qualità rappresenta, quindi, un ulteriore livello di controllo sulla qualità dell'organizzazione e permea i Piani di lavoro e il sistema di attribuzione annuale degli obiettivi dei dipendenti dei Settori/uffici certificati.

Le strutture del Consiglio che hanno percorso tutte le fasi per arrivare alla

certificazione sono:

- Settore Comunicazione e Partecipazione
- Settore Sistema informativo e Banca dati Arianna
- Settore Corecom
- Settore Studi, documentazione e supporto giuridico legale
- Ufficio Formazione
- Organismi consultivi
- Ufficio Nomine
- Ufficio Sicurezza e Vigilanza
- CAL

2.3 Sedi del Consiglio regionale

L'Assemblea regionale, ospitata fino al 1979 nella sede provvisoria di Palazzo Cisterna (oggi sede della Provincia di Torino), si è trasferita ufficialmente a Palazzo Lascaris dopo quattro anni di accurati restauri. Sotto il cortile dello storico edificio è stata ricavata l'Aula interrata per ospitare le sedute del "Parlamento Subalpino".

Palazzo Lascaris, sede del Consiglio regionale, è un esempio significativo di dimora signorile della Torino barocca.

La sede legale è in via Alfieri 15 a Torino.

Le altre sedi si trovano sempre a Torino,

in:

- via dell'Arsenale 14;
- piazza Solferino, 22.

La biblioteca della Regione Piemonte "Umberto Eco" è in via Confienza

14. L'URP è situato in via dell'Arsenale 14/g.

3. IL CONTESTO E I DATI

3.1. Contesto territoriale

Il Piemonte è una delle regioni più estese d'Italia (oltre 25 mila km quadrati di superficie) con un territorio in gran parte montuoso (43%), poi collinare (30%) e di pianura (27%). La popolazione complessiva piemontese è di oltre 4 milioni e 200 mila abitanti. Ad oggi, a seguito delle fusioni intervenute successivamente al censimento ISTAT del 2011, il territorio della Regione Piemonte è ripartito su 1197 comuni e, oltre alla città metropolitana di Torino (316), 7 province: Alessandria (188 comuni), Asti (118), Biella (78), Cuneo (250), Novara (88), Verbano Cusio Ossola (76), Vercelli (83).

3.2 Contesto interno

Sono organi del Consiglio regionale: il Presidente; l'Ufficio di presidenza, le commissioni consiliari permanenti nonché la Giunta per il regolamento e la Giunta per le elezioni, l'ineleggibilità, le incompatibilità e l'insindacabilità.

L'Ufficio di presidenza è eletto dall'Assemblea al proprio interno ed è composto, in modo da assicurare la rappresentanza delle minoranze, dal Presidente, che lo rappresenta, lo convoca, lo presiede, ne dirige i lavori, da due vice presidenti e da tre consiglieri segretari.

L'Ufficio di presidenza resta in carica trenta mesi e i suoi componenti sono rieleggibili. Svolge funzioni di indirizzo e di attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Le commissioni consiliari, composte in modo da rispecchiare la composizione dei gruppi consiliari e presiedute da un Presidente e due vice presidenti,

esaminano in via preventiva i progetti di legge, svolgono la loro attività in sede referente, redigente e legislativa nonché audizioni e indagini conoscitive.

I consiglieri si aggregano in gruppi consiliari, articolazioni organizzative del Consiglio regionale, secondo la rispettiva appartenenza politica ed eleggono al proprio interno un Presidente che ne dirige l'attività.

Inoltre, per quanto riguarda l'organizzazione del Consiglio regionale, la stessa si caratterizza per la molteplice ed eterogenea attività svolta dalle strutture che costituiscono il modello amministrativo dell'ente. Alcune di esse, infatti, supportano l'Assemblea nell'esercizio della funzione legislativa che rappresenta il *core business*, altre espletano compiti di assistenza giuridica, legislativa e procedurale nei confronti delle commissioni consiliari, dei consiglieri e dell'Ufficio di Presidenza; altre svolgono compiti di comunicazione e informazione; altre ancora hanno competenze amministrativo-gestionali e/o di supporto agli organi di garanzia incardinati nel Consiglio (Corecom, Difensore civico, Garante regionale delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale, Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza, Garante per i diritti degli animali).

3.3 Contesto esterno

Lo Statuto afferma che la Regione Piemonte "*pone a fondamento della propria attività legislativa, amministrativa e di programmazione la collaborazione con le Province, i Comuni e le Comunità Montane nonché con le autonomie funzionali (Camera di Commercio e Università) e le rappresentanze delle imprese e dell'associazionismo per realizzare un coordinato sistema delle autonomie*".

Inoltre, il Consiglio regionale, in quanto rappresentativo del Piemonte, ha quale contesto esterno di riferimento, oltre agli enti locali territoriali, anche il mondo civile. Il contesto esterno è costituito dall'insieme di pressioni, eventi e

tendenze di carattere generale in grado di influenzare le scelte istituzionali. I soggetti decisionali possono infatti essere condizionati dalle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera con riferimento a variabili culturali, sociali ed economiche del territorio e, di conseguenza, dai portatori e dai rappresentanti di interessi espressione di tale tessuto. Inoltre, poiché l'attività del Consiglio è prevalentemente protesa allo svolgimento della funzione legislativa dell'Assemblea, gli uffici hanno necessariamente relazioni costanti con soggetti politici e con le lobby di riferimento. In particolare, sono individuate come *stakeholder* le associazioni di consumatori e utenti a livello regionale, le associazioni di imprenditori o altre forme di organizzazioni rappresentative di interessi, le organizzazioni sindacali, i cittadini della regione Piemonte.

3.4 L'amministrazione in cifre

Qualche dato relativo all'andamento dei dipendenti nel tempo:

	totale dipendenti per anno	titolo studio fino scuola obbligo	lic. Media superiore	Laurea breve	Laurea	Specializzazione post laurea
2010	401					
uomini	127	19	58	2	48	
donne	274	59	134	2	79	
2011	393					
uomini	127	16	62	3	46	
donne	266	45	142	7	72	
2012	395					
uomini	126	15	62	3	46	
donne	269	44	144	7	74	
2013	376					
uomini	116	16	55	2	43	
donne	260	46	137	7	70	
2014	353					
uomini	112	14	54	5	39	
donne	241	53	113	7	68	
2015	342					
uomini	109	19	48	4	38	
donne	233	45	116	8	64	
2016	336					
uomini	106	16	47	3	32	8
donne	230	46	109	7	54	14

	totale dipendenti per anno	titolo studio fino scuola obbligo	lic. Media superiore	Laurea breve	Laurea	Specializzazione post laurea
2017	292					
uomini	91	15	36	3	30	8
donne	201	46	94	6	43	13
2018	282					
uomini	91	12	40	2	27	10
donne	191	39	91	8	38	15
2019	280					
uomini	88	10	41	1	25	11
donne	192	36	89	11	40	16
2020	267					
uomini	83	8	39	1	25	10
donne	184	32	84	10	42	16
2021	260					
uomini	81	5	37	2	25	12
donne	179	22	89	10	40	18

4. INDIRIZZI E LINEE STRATEGICHE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

Il ruolo della formazione come caposaldo per l'attuazione delle riforme nella pubblica amministrazione attraverso il coinvolgimento e la riqualificazione del personale, già sottolineato dal legislatore nazionale nel d.lgs 165/2001 è stato ribadito in Regione Piemonte con la legge regionale n. *28 luglio 2008, n. 23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale"* che, all'art. 34, sottolinea la necessità di favorire la formazione e l'aggiornamento professionale come condizioni essenziali per l'efficacia dell'attività svolta dall'Ente e come elemento di valorizzazione delle capacità e dello sviluppo delle prospettive professionali dei propri dipendenti. Il Piano di Formazione del Consiglio regionale è coerente con le finalità che l'art.34 della l.r. 23/2008 assegna alla formazione del personale. Il suddetto articolo evidenzia come le attività formative devono tendere:

alla formazione di base, rivolta al personale di prima assunzione o all'acquisizione di conoscenze proprie di nuovi profili professionali, con particolare attenzione alla formazione generale sul Codice di comportamento e sul Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;

- a) all'aggiornamento professionale, rivolto al mantenimento o all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità posseduti, in relazione ai processi di cambiamento ed innovazione normativa scientifica, tecnologica ed organizzativa;
- b) alla specializzazione ed al perfezionamento del personale interessato a specifiche prestazioni richieste dalla programmazione di attività delle singole strutture organizzative;
- c) alla riqualificazione e riconversione del personale interessato a processi di mobilità funzionale o professionale, in connessione ai cambiamenti organizzativi conseguenti alla programmazione delle attività ovvero al riordino di funzioni e compiti;
- d) alla promozione dell'accesso al lavoro e della partecipazione delle lavoratrici dipendenti, in relazione alle azioni positive tendenti a garantire condizioni di pari opportunità per tutti.

Le linee di indirizzo per la formazione del personale del Consiglio e della Giunta definite dal Protocollo d'intesa del 24 dicembre 1999, sono state aggiornate nel 2009 con un approccio volto a prevedere dei percorsi formativi sempre più specifici e dedicati ad una formazione pianificata sulle tematiche di grande rilevanza nella pubblica amministrazione, come la prevenzione della corruzione, l'armonizzazione dei principi contabili e l'agenda digitale.

Nel 2011 è stata avviata un'analisi dei processi di realizzazione delle attività formative allo scopo di migliorarne l'efficacia e l'efficienza. Con le linee guida 2016 – 2018 si è rafforzata ulteriormente la formazione continua, con particolare attenzione a costruire ed implementare una cultura dell'etica della legalità e della buona amministrazione, anche in funzione preventiva rispetto ai fenomeni corruttivi e alla percezione e valutazione del rischio, oltre al costante aggiornamento rispetto ai grandi temi di riforma.

La logica dello sviluppo delle competenze rappresenta, unitamente alla digitalizzazione e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il DL 81/2021. La formazione è sempre più leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione.

La rilevazione e l'analisi dei bisogni formativi rappresentano l'avvio del percorso volto all'approvazione del Piano, che coinvolge tutti i destinatari dell'azione formativa e si conclude con la valutazione, quale input per la progettazione del piano successivo.

La metodologia partecipata e gli strumenti utilizzati sono quelli previsti dal Sistema di Gestione per la Qualità e forniscono importanti elementi di indirizzo nella predisposizione del Piano di formazione.

L'attività di valutazione implica lo sviluppo di una vera e propria "cultura" della valutazione, evidenziando una disponibilità al cambiamento e ritenendo i risultati raggiunti non mete finali completamente appaganti ma traguardi verso obiettivi più alti e significativi.

Il Consiglio Regionale ha realizzato un sistema di valutazione finalizzato al miglioramento continuo dei servizi formativi ed al rafforzamento dell'efficacia della formazione sia sul comportamento lavorativo dei partecipanti che sul cambiamento del sistema organizzativo.

Il monitoraggio delle attività formative, sia dal punto di vista del servizio che dei contenuti consente un miglioramento reale, continuo e puntuale dei servizi erogati, quale premessa per una valutazione efficace, che individui indicatori utili per un miglioramento in itinere della qualità del servizio e per la successiva analisi dei bisogni formativi.

5. GLI OBIETTIVI E LE LINEE STRATEGICHE PER IL 2022 - 2024

Il Piano della Performance per il triennio 2022 – 2024 è caratterizzato dalla

prosecuzione delle linee strategiche già approvate nei precedenti piani che esplicano la loro efficacia anche nel ciclo della performance 2022, rispetto agli indicatori attesi previsti per il loro completamento, e con un ulteriore sviluppo della linea 3 in relazione al continuo processo di trasformazione che implica la transizione al digitale.

Per quanto riguarda le risorse, si precisa che il Consiglio regionale del Piemonte ha stanziato per il 2022, circa 48 milioni di euro per le spese correnti, a cui si aggiungono le risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese correnti ed avanzo vincolato applicato) per circa 8 milioni di euro.

Le spese di investimento stanziato ammontano a circa 2 milioni di euro cui devono aggiungersi le risorse provenienti da esercizi precedenti (FPV spese investimento) per circa 12 milioni di euro.

Il totale delle risorse delle quali è previsto l'impiego nel 2022, al netto dei fondi pluriennali vincolati e dell'avanzo applicato, è pari ad euro 50.106.414, il che conferma il consolidamento dei risparmi di gestione ottenuti nel corso degli ultimi anni, registrando una riduzione rispetto al 2010 di circa il 30%.

Nello schema che segue vengono, pertanto, confermate per il triennio 2022-2024, le linee di intervento principali che sono state assegnate alle strutture di vertice con i piani precedenti, e cui corrispondono gli obiettivi triennali assegnati alle direzioni del Consiglio.

Le relative schede di attribuzione degli obiettivi 2022 ai Direttori verranno definite, come di consueto dall'Ufficio di Presidenza e dal Nucleo di valutazione regionale.

Va precisato che le linee strategiche e gli obiettivi assegnati alle strutture di vertice non esauriscono la totalità delle attività e degli interventi posti in essere ma rappresentano gli interventi che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ha ritenuto di considerare prioritari per il periodo di riferimento.

Molti altri obiettivi assegnati alle strutture organizzative del Consiglio sono riconducibili alle tre linee di intervento di seguito elencate ma non vengono qui richiamate in quanto non assegnate direttamente alle direzioni e al Segretariato generale.

1) Le Linee strategiche pluriennali del Consiglio regionale

Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni

La prima linea di intervento strategico riguarda le priorità del Consiglio regionale nel soddisfare i cittadini e i propri stakeholders. Il Consiglio regionale ritiene infatti fondamentale perseguire obiettivi mirati a incrementare la soddisfazione e la qualità percepita da coloro che fruiscono dei propri servizi. In questa linea di intervento si colloca l'obiettivo di ristrutturare due palazzi del Consiglio regionale: Palazzo Lascaris, sede del Consiglio regionale, e l'attiguo Banco di Sicilia.

Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni

La seconda linea di intervento contiene le priorità del Consiglio regionale verso gli organi e gli altri soggetti interni al Consiglio regionale. Gli uffici del Consiglio sono infatti strutturati per svolgere azioni di supporto al Consiglio, ai Consiglieri, all'Ufficio di Presidenza, alle commissioni consiliari, alle consulte e agli altri organi e organismi che compongono il Consiglio regionale.

Questa linea comprende il completo rifacimento del sistema di voto e videocongressuale dell'Aula consiliare e la riprogettazione del lavoro (anche agile) del Consiglio alla luce della fine dell'emergenza epidemiologica del Covid- 19.

E' riconducibile a queste prime due linee, la gestione e il coordinamento del percorso di definizione del Piano integrato di attività e organizzazione.

Linea 3– Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale

L'ultima linea di intervento conferma la volontà del Consiglio di rendere, al di là di meri adempimenti formali, l'istituzione un luogo fisico e virtuale dove diritti, trasparenza e digitalizzazione si coniugano tra di loro in un sistema armonico di strumenti per l'accessibilità e la democrazia.

Fanno parte di questa linea gli obiettivi legati alla trasparenza delle attività svolte dai consiglieri regionali mediante la rappresentazione grafica sul sito istituzionale delle loro principali attività, la verifica delle attività mappate dal consiglio regionale alla luce delle norme sull'anticorruzione e la transizione al digitale del Consiglio regionale per il triennio 2022-2024.

2) Dalle linee strategiche agli obiettivi delle Direzioni

Linee strategiche	Obiettivi delle direzioni	Strutture coinvolte	Indicatori attesi 2022
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni	Ristrutturazione straordinaria Palazzo Lascaris e Banco di Sicilia	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Rispetto dei cronoprogrammi
Linea 1 – Il Consiglio per i cittadini e per gli stakeholders esterni Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Gestione e coordinamento del percorso di definizione del Piano integrato di attività e organizzazione.	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Avvio dell'integrazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente e la prima applicazione del Piano integrato di attività e organizzazione
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Rifacimento sistema videocongressuale e di voto del Consiglio regionale	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Progettazione del Sistema Hardware.e della Predisposizione impianti e Wifi
Linea 2 - Il Consiglio per gli organi regionali e gli stakeholders interni	Riorganizzazione del lavoro in Consiglio regionale. Gestione del percorso attuativo in Consiglio regionale del lavoro agile ai sensi della normativa vigente.	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Applicazione a regime della disciplina sul lavoro agile e monitoraggio.

Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Attività dei consiglieri regionali. Rap-presentazione grafica dei dati principali sul sito del Consiglio regionale	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Predisposizione viste sintetiche sul sito del Consiglio regionale
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in con- formità alle indicazioni nazionali	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Aggiornamento dei processi mappati del Consiglio regionale e dei rischi connessi.
Linea 3 – Il Consiglio dei diritti, della trasparenza e del digitale	Processo di transizione al digitale.	Segretariato Generale Processo leg e Com ist Amm, pers, SI e Garanti	Crescita delle competenza digitali dei dipendenti, innovazione dei servizi e revisione dei porcessi.