



REGIONE TOSCANA  
GIUNTA REGIONALE

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 10-02-2014 (punto N 3)**

Delibera N 77 del 10-02-2014

*Proponente*  
STELLA TARGETTI  
DIREZIONE GENERALE PRESIDENZA

*Pubblicità/Pubblicazione Atto soggetto a pubblicazione su Banca Dati (PBD)*  
*Dirigente Responsabile SIMONA VOLTERRANI*  
*Estensore GIANCARLO CAPPELLI*  
*Oggetto*  
Approvazione Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2014

*Presenti*  
ENRICO ROSSI                      ANNA MARSON                      GIANNI SALVADORI  
CRISTINA SCALETTI                GIANFRANCO                      STELLA TARGETTI  
   SIMONCINI  
VITTORIO BUGLI                    VINCENZO  
   CECCARELLI

*Assenti*  
SALVATORE ALLOCCA   ANNA RITA BRAMERINI   LUIGI MARRONI

ALLEGATI N°1

ALLEGATI

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo di trasmissione</i>	<i>Riferimento</i>
A	Si	Cartaceo+Digitale	Allegato A

## LA GIUNTA REGIONALE

Visto il Capo III bis del regolamento di attuazione della L.R. n. 1/2009, come modificato con D.P.G.R. 14 febbraio 2011 n. 6/R e in particolare l'articolo 28 quinquies che prevede che con propria deliberazione la Giunta approvi il Piano della qualità della prestazione organizzativa, di seguito denominato Piano, documento programmatico annuale con proiezione triennale;

Considerato che nello stesso articolo 28 quinquies è specificato che il Piano è adottato in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale;

Richiamata la delibera della Giunta Regionale n. 99 del 19 febbraio 2013 con la quale è stato approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa per l'anno 2013 ed in cui sono stati definiti gli obiettivi strategici dell'Ente, a valenza pluriennale;

Ricordato che il Piano della qualità della prestazione organizzativa rappresenta il documento cardine per la programmazione dell'attività operativa della macchina regionale, poiché in coerenza di questo, ai sensi dall'articolo 28 quinquies terzo comma del citato regolamento, sono sviluppati annualmente i programmi di direzione generale e i piani di lavoro che costituiscono la base per la misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del personale dirigente e delle categorie;

Tenuto conto, nella stesura del Piano e nella formulazione dei conseguenti obiettivi, dell'analisi del contesto esterno e interno, del quadro economico nazionale e regionale, delle modifiche normative intercorse nell'ultimo anno e della manovra economico finanziaria regionale di cui al Documento di Programmazione Economica e Finanziaria 2014, approvato con risoluzione del Consiglio Regionale n. 219 del 18/12/2013, alla Legge Finanziaria per l'anno 2014 (Legge n. 77 del 24/12/2013) ed al Bilancio di Previsione per l'anno finanziario 2014 e pluriennale 2014/2016 (Legge n. 78 del 24/12/2013);

Dato atto che dall'analisi dei processi di formazione del Documento di Programmazione Economica e Finanziaria 2014 e tenuto conto di quanto contenuto, con proiezione 2014, nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) 2013 è emerso percorso condiviso per l'individuazione, in relazione alle priorità progettuali del DPEF, di una serie di obiettivi, risultati attesi e indicatori che hanno costituito un utile riferimento per la formazione del PQPO;

Ritenuto di confermare le aree e i 9 obiettivi strategici del 2013;

Preso atto dell'opportunità di ridefinire il set di indicatori di outcome, approvati con la delibera di Giunta n. 99/2013, al fine di consentire la piena confrontabilità (benchmark) con altre realtà regionali di riferimento, specificandone la loro natura volta a rappresentare l'efficacia dell'azione di indirizzo politico con lo scopo di:

- attivare azioni di riprogrammazione futura in funzione dei risultati emersi;
- verificare la coerenza delle iniziative realizzate per il conseguimento degli obiettivi strategici attraverso l'analisi della relazione causa-effetto tra le azioni svolte ed i risultati ottenuti;

Considerata la disarticolazione in Macro e Micro aggregati degli obiettivi strategici che li declinano individuandone i relativi ambiti di intervento, realizzando una sorta di "masterplan" dell'attività di legislatura (c.d. "Griglia strategica");

Vista l'individuazione per ciascuna Direzione Generale degli ambiti prioritari di intervento, dei risultati attesi e degli indicatori con i relativi valori target utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali dei Direttori Generali e dell'Avvocato Generale;

Preso atto delle Relazioni descrittive degli obiettivi prioritari delle Direzioni Generali in cui sono illustrati gli elementi di contesto rispetto ai quali si esplicano le attività e gli obiettivi prioritari per l'anno di riferimento, confluite nell'allegato "A" al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto opportuno ridurre, a partire dal presente anno, la quota di incentivazione a favore dei Direttori Generali e dell'Avvocato Generale in correlazione al primo fattore di valutazione (contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, come definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa) portandola dal 30% al 10%, attestando, quindi, al 90% la quota attribuita in correlazione al secondo ed al terzo fattore (raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e competenze e comportamenti professionali e organizzativi agiti nello svolgimento del proprio ruolo);

Vista l'individuazione di un set di indicatori di natura trasversale (gestionale) utili per fornire informazioni attinenti al monitoraggio complessivo della "macchina" regionale nonché per la valutazione relativa al conseguimento degli obiettivi trasversali dei Direttori Generali e dell'Avvocato Generale (calcolato sulla relativa quota di pertinenza della Direzione Generale di riferimento);

Ritenuto opportuno ridurre il peso percentuale relativo al conseguimento degli obiettivi trasversali sul complesso degli obiettivi individuali assegnati ai Direttori Generali ed all'Avvocato Generale portandolo dal 30% al 15%, attestando, quindi, al 85% il peso percentuale relativo al conseguimento degli obiettivi specifici;

Ritenuto, inoltre, opportuno che gli obiettivi siano definiti secondo una logica "a cascata" in modo tale che quelli delle Aree di Coordinamento e dei Settori discendano da quelli delle strutture organizzative sovraordinate, così da mappare completamente tutta l'azione amministrativa;

Considerata la necessità di promuovere l'integrazione tra la normativa regionale circa la Prevenzione della Corruzione, la Trasparenza e l'intero sistema della performance;

Ritenuto, infine, opportuno di definire in maniera puntuale il ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione provvedendo a:

- individuare gli attori e descriverne ruoli e funzioni;
- descrivere le fasi ed i tempi in cui si svolge il ciclo;
- illustrare la strumentazione e la reportistica di supporto al ciclo;

Considerando infine che quanto definito in relazione al ciclo di programmazione e Valutazione si esplica anche nei confronti dell'intero sistema degli enti dipendenti;

Visto il parere del Comitato tecnico di direzione espresso nella seduta del 06/02/2014;

Data informazione alle organizzazioni sindacali;

A voti unanimi

DELIBERA

1. di approvare il Piano della qualità della prestazione organizzativa e gli obiettivi strategici ivi contenuti, così come riportato nell'allegato "A" denominato "Il piano della qualità della prestazione organizzativa 2014" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente delibera;
2. di ridefinire, entro l'allegato Piano (paragrafo 3.1 "Il ciclo e l'albero della performance"), il set di indicatori di outcome approvati con la delibera di Giunta n. 99/2013, specificandone la loro natura volta a rappresentare l'efficacia dell'azione di indirizzo politico con lo scopo di:
  - attivare azioni di riprogrammazione futura in funzione dei risultati emersi;
  - verificare la coerenza delle iniziative realizzate per il conseguimento degli obiettivi strategici attraverso l'analisi della relazione causa-effetto tra le azioni svolte ed i risultati ottenuti;
3. di approvare, nell'allegato Piano (paragrafo 3.2 "*Dagli obiettivi strategici alle competenze delle Direzioni Generali*"), la disarticolazione in Macro e Micro aggregati degli obiettivi strategici che li declinano individuandone i relativi ambiti di intervento, realizzando una sorta di "masterplan" dell'attività di legislatura (c.d. "Griglia strategica");
4. di approvare, nell'allegato Piano (paragrafo 3.2 "*Dagli obiettivi strategici alle competenze delle Direzioni Generali*"), l'individuazione per ciascuna Direzione Generale degli ambiti prioritari di intervento, dei risultati attesi e degli indicatori con i relativi valori target utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali dei Direttori Generali e dell'Avvocato Generale;
5. di approvare, nell'allegato Piano (Appendice 2 "*Relazioni descrittive degli obiettivi prioritari 2014 delle Direzioni Generali*") le Relazioni descrittive degli obiettivi prioritari delle Direzioni Generali;
6. di ridurre, a partire dal presente anno, la quota di incentivazione a favore dei Direttori Generali e dell'Avvocato Generale in correlazione al primo fattore di valutazione (contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, come definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa) portandola dal 30% al 10%, attestando, quindi, al 90% la quota attribuita in correlazione al secondo ed al terzo fattore (raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e competenze e comportamenti professionali e organizzativi agiti nello svolgimento del proprio ruolo);
7. di approvare, nell'allegato Piano (paragrafo 3.3 "*Dagli obiettivi strategici alle competenze delle Direzioni Generali*"), la definizione di un set di indicatori di natura trasversale (gestionale) utili per fornire informazioni attinenti al monitoraggio complessivo della "macchina" regionale nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali dei Direttori Generali e dell'Avvocato Generale (da calcolarsi sulla relativa quota di pertinenza della Direzione Generale di riferimento);
8. di ridurre il peso percentuale relativo al conseguimento degli obiettivi trasversali sul complesso degli obiettivi individuali assegnati ai Direttori Generali ed all'Avvocato Generale portandolo dal 30% al 15%, attestando, quindi, al 85% il peso percentuale relativo al conseguimento degli obiettivi specifici;
9. che tutti gli obiettivi della struttura siano definiti secondo una logica "a cascata" in modo tale da consentire di mappare completamente tutta l'azione amministrativa;
10. di specificare, nell'ambito dell'integrazione tra la normativa regionale circa la Prevenzione della Corruzione, la Trasparenza e l'intero sistema della performance, che il verificarsi di comportamenti contrari a quanto stabilito entro il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, ed in particolare nel codice di comportamento, dovranno essere considerati quali criteri nell'ambito della valutazione della prestazione individuale (competenze e comportamenti professionali e organizzativi agiti nello svolgimento del proprio ruolo);

11.di approvare, nell'allegato Piano (sezione 4 *“Le linee guida del ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione”*), la definizione delle linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione provvedendo a:

- individuare gli attori e descriverne ruoli e funzioni;
  - descrivere le fasi ed i tempi in cui si svolge il ciclo;
  - illustrare la strumentazione e la reportistica di supporto al ciclo;
- Considerando, infine, che quanto definito in relazione al ciclo di programmazione e Valutazione si esplica anche nei confronti dell'intero sistema degli enti dipendenti;

12.che ciascuna Direzione Generale, compresa l'Avvocatura, concluda, in coerenza con i contenuti nella presente delibera, l'intero processo di programmazione degli obiettivi, dai programmi di Direzione, ai piani di lavoro delle Aree di coordinamento e del settore, fino all'assegnazione degli obiettivi individuali per la dirigenza e tutto il personale, entro il 28/02/2014;

13.di prevedere la possibilità di riformulare gli obiettivi di cui al punto precedente in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo);

14.di trasmettere all'Organismo Indipendente di Valutazione la presente delibera.

Il presente atto è pubblicato integralmente sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 18, comma 2, lettera c) della legge regionale 23 aprile 2007, n. 23.

SEGRETERIA DELLA GIUNTA  
IL DIRETTORE GENERALE  
ANTONIO DAVIDE BARRETTA

La Dirigente Responsabile  
SIMONA VOLTERRANI

Il Direttore Generale  
ANTONIO DAVIDE BARRETTA