

**DECRETO
DEL DIRETTORE GENERALE**

n. 12 del 03/02/2020

Oggetto: Piano della performance 2020-2022. Adozione.

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta ivi contenuta;

PRESO ATTO, ai sensi del regolamento interno di questa Agenzia:

- a) del parere di regolarità tecnico-amministrativa espresso dal Responsabile del procedimento;
- b) del parere di regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio;
- c) del parere di legittimità espresso dal Dirigente del Servizio;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e i successivi regolamenti di organizzazione, attuativi della stessa;

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni;

VISTA la legge regionale 16 settembre 2011, n. 8;

VISTA la legge regionale 28 marzo 2006, n. 6;

VISTO il DPGR n. 9 del 13/03/2019 con il quale è stato nominato il Direttore Generale dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria (ADiSU) per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 21 marzo 2019;

VISTO il decreto del Direttore generale n. 71 del 16/12/2019 di adozione del Bilancio di previsione dell'Agenzia 2020-2022;

VISTA la determinazione dirigenziale n. 1 del 7/1/2020;

VISTA la legge regionale 28 febbraio 2000, n. 13;

VISTO il regolamento interno dell'Agenzia vigente;

VISTO il decreto legislativo del 23 giugno 2011, n. 118 e sue successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 recante "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che, dopo aver individuato all'art. 42 gli obiettivi specifici cui mirare le azioni positive, all'art. 48 dispone l'obbligo per le P.A. di pianificare le iniziative da adottare per promuovere le pari opportunità nel contesto lavorativo predisponendo atti di indirizzo triennali denominati "Piani di Azioni Positive" volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15;

VISTO il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2020-2022 preadottato con DGR n. 887 del 19/07/2019;

RILEVATO che, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1 del D.lgs. 150/2009, il Piano della

performance è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”*;

RILEVATO, inoltre, che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;

2. gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

VISTO il D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, che ha apportato modifiche e integrazioni al D.lgs. 150/2009, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;

VISTA la DGR n. 280 del 12/03/2019 con cui è stato nominato il Direttore generale dell'Agenzia e fissato il relativo trattamento economico;

RICHIAMATO il proprio decreto n. 51 del 24/09/2019 di adozione del Piano triennale della performance 2019-2021 dell'ADiSU, sottoposto all'esame dell'OIV regionale;

VISTA la DGR n. 946 del 01/08/2019 di approvazione delle *“Linee guida per il rafforzamento della trasparenza e la prevenzione della corruzione in materia di concorsi e selezioni pubbliche nel sistema regionale umbro”*, con particolare riferimento al punto 1.4. dell'Allegato A);

RICHIAMATA la DGR n. 957 del 01/08/2019 avente ad oggetto *“Legge regionale 28 marzo 2006. Attività del Direttore generale ADiSU. Determinazioni”*;

RICHIAMATO il proprio decreto n. 58 del 20/11/2019 recante *“Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ex art.1 comma 8 della l. 190/2012) PTPCT 2020-2022.”*;

RICHIAMATO il proprio decreto n. 7 del 27/01/2020 di preadozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ADiSU;

RICHIAMATO il proprio decreto n. 9 del 31/01/2020 di adozione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021;

VISTO il proprio decreto n. 10 del 31/01/2020 di adozione del Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 per il personale dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria;

VISTO il proprio decreto n. 11 del 31/01/2020 di adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022 (PTPCT) dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario dell'Umbria;

RITENUTO di adottare il Piano della Performance dell'Agenzia per il triennio 2020-2022;

DECRETA

1. **di fare proprio** il documento istruttorio e la conseguente proposta del Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni, corredato dei pareri e del visto di cui al regolamento interno di questa Agenzia, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essa contenute;
2. **di approvare**, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D.lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2020-2022, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **di assegnare** gli obiettivi da perseguire per l'anno 2020, così come definiti negli Allegati A, B C e D (Patti di servizio), sottoscritti con i dirigenti in servizio presso l'Agenzia e con la Responsabile della posizione organizzativa *“Avvocatura e supporto tecnico-legale”*, parti integranti e sostanziali del presente atto;
4. **di precisare** che gli obiettivi, assegnati a ciascun dirigente e alla Responsabile della posizione organizzativa *“Avvocatura e supporto tecnico-legale”* e dai medesimi condivisi, definiti nell'attuale quadro delle risorse umane finanziarie e strumentali assegnate alle strutture, dovranno essere conseguiti con le modalità ed entro i termini indicati negli allegati Patti di Servizio e il grado di raggiungimento degli stessi sarà valutato anche ai fini della corresponsione del trattamento economico di risultato, come previsto dal CCNL per l'area della dirigenza e secondo il sistema di valutazione vigente;
5. **di precisare** che conseguentemente spetta ai predetti dirigenti definire e attribuire tempestivamente, con Patto di Servizio, obiettivi specifici ai Responsabili delle Posizioni Organizzative afferenti le proprie strutture, facendo riferimento ai programmi di attività concordati per l'anno in corso, coinvolgendo e informando tutto il personale assegnato al quale saranno attribuiti piani di attività e/o compiti individuali o collettivi;
6. **di precisare** che le attività dovranno essere debitamente relazionate al Direttore

- generale ai sensi dell'art. 50, comma 5, della L.R. 13/2000;
7. **di stabilire** che, in virtù della politica occupazionale per la copertura del Servizio III prevista con Decreto n. 9/2020, il Patto di Servizio del medesimo Servizio sarà sottoposto al Dirigente titolare individuato, ai fini della relativa condivisione e sottoscrizione;
 8. **di notificare** il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria per gli adempimenti di competenza;
 9. **di notificare** il presente atto al Direttore della [Direzione regionale Salute, Welfare, Sviluppo economico, Istruzione, Università, Diritto allo studio](#);
 10. **di notificare** il presente atto al Dott. Stefano Capezzali, con i rispettivi Patti di Servizio;
 11. **di notificare** il presente atto per opportuna informazione alle OO.SS. e alla RSU Aziendale;
 12. **di dare atto che** il presente provvedimento **è soggetto** a pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia in "Amministrazione Trasparente" alla sezione "Performance" ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013;
 13. **di dichiarare** che l'atto è immediatamente efficace.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Maria Trani

(Firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente)

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Piano della performance 2020-2022. Adozione.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione previsto dal Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (art. 10, comma 1, lett. a).

Nel sistema del citato decreto, il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance e consiste in un documento in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati, in un'ottica di "trasparenza", gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano, inoltre, deve consentire di individuare e incorporare le attese dei portatori di interesse (stakeholder), favorire la responsabilizzazione e la trasparenza, rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna, migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative.

Il Piano ha infatti lo scopo di assicurare tre finalità:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'Amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;

- la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;

- l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;
6. orizzonte pluriennale;

Inoltre, nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
2. gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo.

L'albero della performance dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario - che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione - viene strutturato sulla base delle indicazioni della Giunta regionale.

La L.R. 28 marzo 2006, n. 6 "Norme sul diritto allo studio universitario e disciplina dell'Agenzia per il diritto allo studio universitario dell'Umbria" ed in particolare l'art. 10 bis, come da ultimo modificato dalla L.R. 27 dicembre 2018 n. 14, ha introdotto la figura del Direttore generale disciplinandone le modalità di conferimento dell'incarico e il relativo trattamento economico.

Con la DGR n. 280 del 12/03/2019 è stato nominato il Direttore generale dell'Agenzia e con la determinazione dirigenziale n. 214 del 20/03/2019 è stato approvato lo schema-tipo di contratto afferente all'attribuzione dell'incarico del Direttore generale dell'Agenzia per il quale è stato previsto che il trattamento economico progressivo annuo possa essere elevato di un'ulteriore quota secondo l'esito della valutazione compiuta dalla Giunta regionale, in base agli obiettivi assegnati e al conseguimento dei relativi risultati (nei limiti stabiliti dall'art. 17 della L.R. 28/2012).

Ai sensi dell'art. 4 della richiamata L.R. 6/2006 che disciplina il funzionamento e gli obiettivi dell'Agenzia, "la Giunta Regionale, nel rispetto del Documento di economia e finanza regionale, del Documento regionale annuale di programmazione e acquisito il parere della Conferenza permanente Regione-Università adotta il Piano triennale per il diritto allo studio universitario e lo

trasmette all'Assemblea legislativa per l'approvazione. Il piano triennale, in particolare, contiene:

- a) gli obiettivi generali e di settore da perseguire, nonché le relative priorità;
- b) le risorse finanziarie destinate agli interventi previsti;
- c) i criteri generali per l'erogazione delle provvidenze e dei servizi;
- d) i criteri per la determinazione delle tariffe e la eventuale partecipazione degli studenti ai costi dei servizi;
- e) la definizione degli interventi e dei servizi non destinati alla generalità degli studenti;
- f) i criteri e le modalità relativi al controllo di gestione."

Al successivo art. 5 vengono descritte le modalità attuative del descritto piano triennale: "Il piano triennale è attuato mediante i programmi attuativi annuali approvati dalla Giunta regionale entro il 31 ottobre dell'anno precedente. Il programma attuativo annuale, in particolare, contiene:

- a) gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impiegare nell'anno di riferimento;
- b) le modalità di assegnazione delle provvidenze;
- c) gli investimenti, con l'indicazione delle relative risorse finanziarie."

Si precisa che, in attesa della formale costituzione della Conferenza permanente Regione-Università (art. 6, L.R. 6/2006) e della puntuale emanazione degli strumenti programmatici succitati previsti dalla L.R. 6/2006 quali il piano triennale per il Diritto allo Studio Universitario (art. 4) e il programma attuativo annuale (art. 5), adempimenti di cui si auspica un celere compimento, gli indirizzi e le modalità attuative delle finalità presenti nella L.R. 6/2006 in ordine al Diritto allo Studio Universitario, trovano definizione nell'ambito della DGR n. 957/2019 e pertanto gli obiettivi assegnati al Direttore generale vengono di conseguenza assunti quali obiettivi strategici dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario.

A partire da tali obiettivi strategici, obiettivi di breve periodo sono individuati dall'organo di vertice e sono assegnati ai Servizi dell'Agenzia. Attualmente la Giunta regionale non ha provveduto ad assegnare obiettivi al Direttore generale dell'ADiSU e pertanto, in attesa della formalizzazione di tale atto, la definizione degli obiettivi strategici dell'Agenzia si basa su quanto stabilito dalla richiamata DGR n. 957/2019.

Il presente Piano della performance potrà essere oggetto di rimodulazione in conseguenza di quanto verrà espresso dalla Giunta regionale.

Gli obiettivi di breve periodo costituiscono mete al massimo triennali e sono collegati ad obiettivi individuali definiti su orizzonti temporali annuali, stabiliti d'intesa con i Dirigenti delle strutture interessate.

La traduzione degli obiettivi strategici nelle attività che annualmente devono realizzarli, dando risultati coerenti con essi, avviene con la programmazione degli obiettivi operativi nei Patti di servizio annuale sottoscritti con i dirigenti, che registrano obiettivi, risultati attesi e indicatori di risultato. Successivamente si procede all'assegnazione degli obiettivi al restante personale, i quali derivano direttamente dal Patto di servizio. L'assegnazione degli obiettivi avviene in un'ottica di massima collaborazione con le risorse interessate.

Il Piano della performance 2020-2022 tiene conto dell'applicazione delle "Linee guida per il rafforzamento della trasparenza e la prevenzione della corruzione in materia di concorsi e selezioni pubbliche nel sistema regionale umbro" di cui alla DGR n. 946 del 01/08/2019. Risulta, inoltre, strettamente collegato con il Piano delle Azioni Positive dell'Agenzia (PAP) adottato per il triennio 2020-2022. Infatti, con riguardo a quest'ultimo aspetto, in conformità con quanto previsto dalla recente direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019, nel Piano è prevista una particolare attenzione alle misure volte a favorire il benessere organizzativo dei dipendenti e a garantire le pari opportunità tra uomini e donne.

Tutto ciò premesso e considerato si propone al Direttore Generale

- **di fare proprio** il documento istruttorio e la conseguente proposta del Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, finanziarie e servizi comuni, corredato dei pareri e del visto di cui al regolamento interno di questa Agenzia, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essa contenute;
- **di approvare**, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D.lgs. 150/2009, il Piano della Performance

- 2020-2022, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **di assegnare** gli obiettivi da perseguire per l'anno 2020, così come definiti negli Allegati A, B C e D (Patti di servizio), sottoscritti con i dirigenti in servizio presso l'Agenzia e con la Responsabile della posizione organizzativa "Avvocatura e supporto tecnico-legale", parti integranti e sostanziali del presente atto;
 - **di precisare** che gli obiettivi, assegnati a ciascun dirigente e alla Responsabile della posizione organizzativa "Avvocatura e supporto tecnico-legale" e dai medesimi condivisi, definiti nell'attuale quadro delle risorse umane finanziarie e strumentali assegnate alle strutture, dovranno essere conseguiti con le modalità ed entro i termini indicati negli allegati Patti di Servizio e il grado di raggiungimento degli stessi sarà valutato anche ai fini della corresponsione del trattamento economico di risultato, come previsto dal CCNL per l'area della dirigenza e secondo il sistema di valutazione vigente;
 - **di precisare** che conseguentemente spetta ai predetti dirigenti definire e attribuire tempestivamente, con Patto di Servizio, obiettivi specifici ai Responsabili delle Posizioni Organizzative afferenti le proprie strutture, facendo riferimento ai programmi di attività concordati per l'anno in corso, coinvolgendo e informando tutto il personale assegnato al quale saranno attribuiti piani di attività e/o compiti individuali o collettivi;
 - **di precisare** che le attività dovranno essere debitamente relazionate al Direttore generale, ai sensi dell'art. 50, comma 5, della L.R. 13/2000;
 - **di stabilire** che, in virtù della politica occupazionale dirigenziale per la copertura del Servizio III individuata con Decreto n. 9/2020, il Patto di Servizio del medesimo Servizio sarà sottoposto al Dirigente titolare individuato, ai fini della relativa condivisione e sottoscrizione;
 - **di notificare** il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria per gli adempimenti di competenza;
 - **di notificare** il presente atto al Direttore della [Direzione regionale Salute, Welfare, Sviluppo economico, Istruzione, Università, Diritto allo studio](#);
 - **di notificare** il presente atto al Dott. Stefano Capezzali, con i rispettivi Patti di Servizio;
 - **di notificare** il presente atto per opportuna informazione alle OO.SS. e alla RSU Aziendale;
 - **di dare atto che** il presente provvedimento **è soggetto** a pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia in "Amministrazione Trasparente" alla sezione "Performance" ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013;
 - **di dichiarare** che l'atto è immediatamente efficace.

Perugia, 31/01/2020

L'istruttore
Tiziana Mattioli

VISTO DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Oggetto: Piano della performance 2020-2022. Adozione.

Ai sensi del regolamento di organizzazione dell'Agenzia, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio.

Perugia, 31/01/2020

Il responsabile dell'Istruttoria
Tiziana Mattioli
*(Visto apposto con firma elettronica ai sensi della
normativa vigente)*

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Oggetto: Piano della performance 2020-2022. Adozione.

Ai sensi dell'art. 24, del regolamento di organizzazione dell'Agenzia, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del documento istruttorio in quanto l'atto non comporta impegni di spesa a carico del bilancio.

Perugia, 31/01/2020

Il Dirigente del Servizio
"Organizzazione e Gestione Risorse
Umane, Finanziarie e Servizi Comuni"
Stefano Capezzali

*(Visto apposto con firma elettronica ai sensi della
normativa vigente)*

Riferimento pratica finanziaria: /

PARERE DI LEGITTIMITA'

Oggetto: Piano della performance 2020-2022. Adozione.

Il dirigente

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sullo stesso è stato espresso il prescritto parere di regolarità tecnico-amministrativo e di regolarità contabile;

Non ravvisando vizi sotto il profilo della legittimità;

propone

al Direttore Generale dell'Agenzia per il Diritto allo Studio Universitario l'adozione del presente atto.

Perugia, 31/01/2020

Il dirigente del
1.2 SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE
UMANE, FINANZIARIE E SERVIZI COMUNI
Stefano Capezzali

*(Parere apposto con firma elettronica ai sensi della
normativa vigente)*

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: Trani Maria

CODICE FISCALE: TINIT-TRNMRA57T63H836G

DATA FIRMA: 03/02/2020 13:09:55

IMPRONTA: 39333334333366326536353438643364636430646632356431643833366530613262373939313438