

Documento della performance regionale

PIANO DELLA PRESTAZIONE

2021

Presentazione

L'epidemia Covid-19 ha comportato una significativa modifica alle priorità e agli indirizzi della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, come definiti nei documenti di programmazione per l'anno 2020, oltre che alle modalità di svolgimento del lavoro degli uffici. L'emergenza sanitaria ha imposto una nuova organizzazione delle Strutture che sono state impegnate in attività aggiuntive urgenti e inderogabili il cui svolgimento è risultato prioritario per gestire l'emergenza sanitaria e per avviare nuovi interventi al fine di dare impulso alla ripresa del tessuto socioeconomico regionale.

Importanti riflessi si sono riverberati sugli obiettivi di performance per l'anno 2020 definiti prima che scoppiasse la pandemia. L'Amministrazione Regionale, in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha avviato un percorso di rendicontazione di tutti gli obiettivi di impatto e istituzionali presenti nel Piano della prestazione 2020 al fine di verificare lo stato di attuazione della performance regionale e procedere contestualmente alla modifica e integrazione degli obiettivi di ciascuna Direzione centrale e Struttura della Presidenza, per allinearsi alle nuove esigenze sociali ed economiche.

Questo processo di Riprogrammazione degli obiettivi si è sviluppato in parallelo alla definizione dei Documenti di programmazione economica e finanziaria che si è concentrata sull'analisi del negativo contesto regionale che ha evidenziato profonde criticità secondo i dati e le previsioni econometriche. L'analisi statistica congiunturale sullo stato di salute, condizioni di vita, consumi, imprese, lavoro del Friuli Venezia Giulia è stata affiancata dall'analisi finanziaria.

Il momento di Riprogrammazione degli obiettivi 2020 ha rappresentato anche un'opportunità. L'emergenza Covid-19 chiede soluzioni e risposte efficaci a bisogni nuovi, chiede di rileggere e cambiare il modo di lavorare; ancora di più in questo contesto la performance non rappresenta un adempimento, ma è l'opportunità per riflettere e ridefinire il profilo del manager pubblico e la leadership che deve possedere il dirigente per gestire la ripresa con empatia e orientamento al risultato, e nel contempo con attenzione alla sicurezza.

Per dare risposte efficaci ai nuovi bisogni del territorio senza disperdere risorse è necessario sviluppare la capacità di ascolto e affinare gli strumenti di programmazione con una visione di insieme del contesto esterno e degli scopi prioritari, con una lettura integrata e sinottica della programmazione strategica ed operativa e dei risultati e con un sistema di obiettivi ed indicatori in grado di rappresentare priorità e qualità degli interventi dell'Amministrazione.

In collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione, si è sviluppato un percorso di classificazione degli obiettivi di impatto del Piano della prestazione, che rappresenta un momento di nuova valorizzazione della performance e del controllo di gestione della Regione. Gli obiettivi di impatto vengono classificati per evidenziare la prospettiva della soddisfazione dell'utente e dei portatori di interesse, l'ottica economico finanziaria, il miglioramento dei processi interni, la valorizzazione della crescita e dell'innovazione, al fine di puntare su obiettivi che generano valore e siano finalizzati a investimenti sulle persone, sulle tecnologie, sul clima futuro.

Il Piano della prestazione 2021 della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, declinando in obiettivi le finalità della programmazione illustrate nella Nota di aggiornamento del DEFR 2021, continua il percorso di raffinazione degli scopi della performance dell'Amministrazione.

Per l'anno 2021 il Piano della prestazione risulta ancora più centrale in tale contesto di perdurante emergenza, rappresentando lo strumento, all'interno del sistema di programmazione e controllo dell'Amministrazione, ove vengono integrate e coordinate le funzioni di definizione degli obiettivi, di verifica dei risultati e di creazione di valore pubblico.

In tale ottica particolare ruolo presentano le rilevazioni di citizen satisfaction che rappresentano la principale forma di ascolto e di partecipazione dei cittadini per la realizzazione delle azioni pubbliche, una forma di valutazione strategica per verificare gli impatti e per realizzare il modello di relazione amministrazione-amministrati basato sulla fiducia e sulla legittimazione.

Indice

Presentazione	2
Metodologia	4
1. L'organizzazione della Regione	5
Organizzazione della Regione	6
Personale.....	8
POLA - Piano Organizzativo Lavoro Agile.....	10
2. La strategia	13
Il ciclo di pianificazione strategica.....	14
Le otto Linee strategiche	15
Le diciotto Missioni	17
Le spese per Linea strategica e Missione	18
La regione in cifre.....	19
L'albero della prestazione	20
3. La prestazione	24
Introduzione.....	25
Obiettivi di impatto	26
Obiettivi istituzionali.....	26
Obiettivi trasversali	26
Azioni contenitore	27
4. Rendicontazione e allegati	28
Predisposizione del Piano della prestazione	29
Tempi della rendicontazione	29
Allegati del piano	30
Agenzia Lavoro & Sviluppo Impresa	31
Agenzia regionale per il diritto allo studio - ARDiS	40
Agenzia regionale per lo sviluppo rurale - ERSA	50
Ente regionale patrimonio culturale del FVG - ERPAC	57
Ente tutela patrimonio ittico - ETPI	64
Ente di decentramento regionale di Gorizia	72
Ente di decentramento regionale di Pordenone	77
Ente di decentramento regionale di Trieste	83
Ente di decentramento regionale di Udine	89

Metodologia

Il Piano della prestazione, secondo quanto stabilito dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 e recepito dalla L.R. 18/2016 è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale e operatività annuale, adottato in coerenza con i contenuti della pianificazione strategica e della programmazione economico finanziaria, che fissa obiettivi e risultati che l'Amministrazione intende perseguire.

Il Piano è redatto in forma semplificata perché possa rispondere, pur nella complessità dei temi trattati, anche alla funzione di strumento di comunicazione esterna.

Il Documento si articola in quattro sezioni.

Nella prima sezione relativa al contesto interno, viene presentata l'organizzazione dell'Amministrazione Regionale, in un'ottica di performance management, attraverso la descrizione della struttura, l'organigramma e l'analisi per indicatori delle risorse impiegate. Viene illustrato il POLA - Piano organizzativo del Lavoro Agile, di competenza della Direzione centrale funzione pubblica, autonomie locali e coordinamento delle riforme, ai sensi dell'articolo 263, comma 4-bis, del D.L. 34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 77/2020.

La seconda sezione illustra la strategia della Regione, articolata nelle otto Linee strategiche del Piano strategico 2018-2023, da cui discende la programmazione regionale, declinata nel Documento di Economia e Finanza Regionale e nella sua Nota di aggiornamento. Vengono illustrate le risorse finanziarie disponibili per l'anno 2021 e una rappresentazione del contesto per indicatori statistici. L'"albero della performance", una mappa logica che fa sintesi grafica dei legami esistenti tra mandato istituzionale, Linee strategiche, missioni e strutture attuatrici degli obiettivi, conclude il capitolo.

La metodologia e l'analisi della performance regionale è argomento della terza parte. I singoli obiettivi, declinati ciascuno per la propria missione di bilancio della rispettiva Linea strategica, sono suddivisi per Direzione centrale, Struttura della Presidenza ed Ente regionale e rientrano in una delle seguenti tipologie: obiettivi di impatto, obiettivi istituzionali, obiettivi trasversali e azioni contenitore.

Per ogni obiettivo, nelle Schede che vengono allegare al Piano, vengono indicati il responsabile, i tempi previsti per l'attuazione, i risultati attesi e gli indicatori per misurarne l'efficacia e l'efficienza, con i rispettivi target.

La quarta parte del Piano della prestazione espone le modalità di predisposizione del Documento, la gestione dei dati attraverso l'uso di un applicativo informatico e le fasi della rendicontazione.

Nel medesimo Piano della prestazione della Regione sono compresi per la prima volta anche i Piani della prestazione dei quattro Enti di decentramento regionale di Gorizia, Pordenone, Udine e Trieste, che si aggiungono ai Piani dei cinque Enti strumentali della Regione (Agenzia Regionale per il diritto allo studio – ARDiS; Agenzia Regionale per lo Sviluppo Rurale – ERSA; Ente Regionale patrimonio culturale del Friuli Venezia Giulia – ERPAC; Ente Tutela Patrimonio Ittico – ETPI; Agenzia lavoro & SviluppoImpresa) che vengono allegati al documento unitamente alle Schede della prestazione dell'Amministrazione Regionale, comprese quelle relative ai predetti Enti.

L'Amministrazione Regionale definisce autonomamente il Piano della prestazione ai sensi della L.R. 18/2016, tenendo conto dei propri ordinamenti, struttura e contenuti del documento di programmazione e di quello di rendicontazione annuale dei risultati, di cui all'articolo 10, comma 1 del d.lgs. 150/2009, nonché degli indirizzi definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, laddove compatibili.

È compito dell'Organismo Indipendente di Valutazione monitorare il Piano, come garanzia di funzionalità ed efficacia e di imparzialità. Il procedimento di programmazione degli obiettivi è condotto in conformità con le modalità stabilite dal vigente sistema di misurazione e valutazione della prestazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione 9 aprile 2020, n. 581, in un processo integrato di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale.

Il Piano della prestazione è disponibile sul sito www.regione.fvg.it/programmazione.

1. L'organizzazione della Regione

Organizzazione della Regione

Principi e criteri generali

La struttura organizzativa della Regione si compone di organi rappresentativi di natura costituzionale e di uffici burocratici. L'apparato burocratico costituisce il supporto tecnico-organizzativo degli organi essenziali della Regione.

La disciplina regionale in materia di organizzazione degli uffici si ispira, in particolare, ai principi e ai criteri generali espressi dalla L.R. 27 marzo 1996, n. 18 e s.m.i.

La legge regionale richiamata demanda al Regolamento di organizzazione, emanato con decreto del Presidente della Regione e previa deliberazione della Giunta regionale, la disciplina dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione e degli Enti strumentali regionali secondo criteri di efficienza, efficacia, trasparenza, economicità e qualità dell'azione amministrativa.

Nell'ambito dei principi e dei criteri generali di organizzazione di cui all'art. 3 bis della L.R. 27 marzo 1996, n. 18, il Regolamento stabilisce che sia la Giunta regionale ad individuare la struttura organizzativa e le procedure più adeguate al perseguimento delle finalità istituzionali e che tali strutture e procedure debbano essere "informate alla massima flessibilità e sono soggette alla continua revisione necessaria a garantire che l'Amministrazione possa rispondere in modo adeguato e tempestivo al proprio mutevole contesto di riferimento, ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili, creare condizioni interne di funzionamento che valorizzino, motivino e riconoscano il contributo delle risorse umane, nonché assicurare il collegamento dell'attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, e interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici".

Il Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione Regionale e degli Enti regionali è stato adottato con D.P.Reg. 27 agosto 2004, n. 0277/Pres., le cui ultime modifiche sono state approvate con D.P.Reg. 7 dicembre 2020, n. 0173/Pres. pubblicato sul B.U.R. del 23 dicembre 2020, n. 52.

Strutture organizzative direzionali

Le strutture organizzative di livello direzionale dell'Amministrazione Regionale includono:

- la Direzione generale: opera a supporto dell'attività del Direttore generale svolgendo funzioni di impulso della gestione della Regione e garantendo il coordinamento e la continuità dell'attività delle Direzioni centrali;
- le Direzioni centrali: distinte in Direzioni di staff e Direzioni di line, costituiscono le unità di livello direzionale di massima dimensione e vengono istituite secondo le indicazioni e le priorità desumibili dal Programma di governo. Le Direzioni di staff sono responsabili del presidio delle esigenze di funzionamento generale, e assicurano le attività di programmazione generale, di gestione complessiva delle risorse e di supporto specialistico a servizio di tutta l'Amministrazione Regionale. Le Direzioni di line sono responsabili del soddisfacimento finale delle esigenze degli utenti. La relazione fra Direzioni di staff e Direzioni di line è improntata a criteri di cooperazione e di integrazione, ferma restando la diversità dei ruoli e delle responsabilità organizzative di ciascuna struttura. Sono le strutture fondamentali dell'organizzazione regionale che assicurano l'unitarietà di indirizzo nella gestione di attività e funzioni attinenti a materie affini, omogenee o tra loro collegate;
- i Servizi: unità organizzative inserite nelle Direzioni centrali o equiparate ovvero tra le strutture della Presidenza, sono istituiti per l'esercizio di attività omogenee e la gestione dei procedimenti amministrativi che ad essi mettono capo e dispongono di autonomia progettuale e operativa, nell'ambito degli indirizzi formulati dal direttore centrale, nonché di tutte le competenze amministrative, tecniche e finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.

Organigramma

Nel corso del 2020 sono state effettuate alcune variazioni dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione Regionale. In forza dei principi su richiamati, l'ultima modifica è stata approvata dalla Giunta regionale con delibera 30 dicembre 2020, n. 2001. Si segnala in particolare che attualmente l'Ufficio di Gabinetto assicura le funzioni di comunicazione

istituzionale della Regione anche tramite l'Agenzia di stampa quotidiana "Regione Cronache" (ARC), che opera presso l'Ufficio medesimo con l'autonomia funzionale prevista dall'articolo 254, comma 4, della legge regionale 7/1988, e l'operatività a decorrere dal 01/07/2020 degli Enti di decentramento regionale (EDR) di Pordenone, Gorizia, Udine e Trieste, ai sensi della L.R. 29 novembre 2019, n. 21.

Il seguente organigramma non comprende l'assetto organizzativo del Consiglio regionale, dotato di una propria autonomia organizzativa. Viceversa, non è previsto un ruolo autonomo per il personale ivi assegnato, ricompreso invece nei dati esposti in seguito.

Ai sensi della citata delibera, l'articolazione organizzativa generale dell'Amministrazione Regionale e degli Enti regionali è rappresentata nel seguente organigramma:

Presidenza della Regione:

- Direzione generale
- Segretariato generale
- Ufficio di gabinetto
- Avvocatura della Regione
- Protezione civile della Regione

Direzioni centrali:

- Attività produttive e turismo
- Autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione
- Cultura e sport
- Difesa dell'ambiente, energia e sviluppo sostenibile
- Finanze
- Infrastrutture e territorio
- Lavoro, formazione, istruzione e famiglia
- Patrimonio, demanio, servizi generali e sistemi informativi
- Risorse agroalimentari, forestali e ittiche
- Salute, politiche sociali e disabilità

Enti regionali:

- Agenzia Lavoro & SviluppoImpresa
- Agenzia regionale per il diritto allo studio – ARDiS
- Agenzia per lo sviluppo rurale – ERSA
- Agenzia per lo sviluppo rurale – ERSA
- Ente di decentramento regionale (EDR) di Gorizia
- Ente di decentramento regionale (EDR) di Pordenone
- Ente di decentramento regionale (EDR) di Trieste
- Ente di decentramento regionale (EDR) di Udine
- Ente regionale per il patrimonio culturale – ERPAC
- Ente tutela patrimonio ittico – ETPI

Personale

Analisi delle risorse

Al 31 dicembre 2020 il personale in servizio presso l'Amministrazione e gli Enti strumentali regionali ammontava a 3.486 unità, di cui 3.326 a tempo indeterminato e 160 a tempo determinato (comprehensive delle unità di personale a supporto degli organi politici pari a 82 unità e 38 comandati in entrata). In tale consistenza non è stato considerato il personale esonerato dal servizio, il personale comandato in uscita e il personale somministrato.

Nel computo è ricompreso il personale in servizio presso gli uffici del Consiglio regionale.

Ripartizione del personale nell'ambito del sistema di classificazione vigente. Dati al 31 dicembre 2020

Categoria	Tempo determinato	Tempo indeterminato
Dirigenti apicali	12	24
Dirigenti	12	66
Giornalisti	-	7
D	77	1.758
C	58	868
B	1	303
A	-	50
FC (Area forestale)	-	75
FB (Area forestale)	-	121
FA (Area forestale)	-	54
Totale	160	3.326

Fonte: Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica

Sul totale del personale la percentuale di donne è pari al 54,8%, di cui lo 0,63% in posizione apicale, l'1,68% nelle altre posizioni dirigenziali e il 97,7% nel personale non dirigenziale. L'incidenza della presenza femminile sul totale delle posizioni dirigenziali apicali è pari al 33,3% mentre sul totale delle altre posizioni dirigenziali è pari al 41%.

Il tasso di compensazione del turnover medio tra il 2019 e il 2020 è pari al 39,8%. Alle assunzioni si è fatto fronte mediante i piani annuali dei fabbisogni di personale nell'ambito delle risorse finanziarie previste per ciascun anno, ai sensi dell'articolo 13 della L.R. 30 dicembre 2009, n. 24, e attraverso il trasferimento di personale tra gli Enti del Comparto unico FVG mediante l'istituto della mobilità che, ai sensi della medesima normativa, non è da considerarsi nell'ambito dei limiti assunzionali.

Nel corso del triennio esposto sono stati, inoltre, previsti trasferimenti e assunzioni di personale a seguito di specifiche disposizioni di legge per trasferimenti di funzioni e/o soppressione di enti, che non sono da considerarsi nell'ambito dei limiti assunzionali per esplicita disposizione delle norme di riferimento.

Tasso di compensazione del turnover. Anni 2018-2020

	Assunti	Cessati
2018	76	184
2019	67	213
2020	110	276

Fonte: Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica

Indicatori di struttura del personale. Anni 2018-2020

Indicatori	2018	2019	2020
Età media del personale non dirigente (anni)	52	52	52
Età media del personale dirigente (anni)	55	54	54
Tasso di crescita unità di personale (rispetto all'anno precedente)	-2,9%	-2,9%	-1,9%
Personale non dirigente con laurea (%)	42,8	44,7	47,1
Personale dirigente con laurea (%)	99,2	99,2	98,2
N. ore di formazione fruite (media per dipendente)	25,1	26,3	24,1
Costi di formazione/spese del personale	0,2%	0,3%	0,2%
Tasso di assenze*	7,1%	7,2%	7,6%
Tasso di dimissioni premature	0,2%	0,5%	0,2%
Tasso di richieste di trasferimento **	2,5%	2,6%	1,8%
Tasso di infortuni ***	1,8%	1,5%	0,8%
Personale assunto a tempo indeterminato (%)	95,7	95,6	95,4

Nota: * Indica il rapporto tra il totale delle assenze (per malattie e per altri motivi, escluse le ferie e i permessi a ore) del personale non dirigenziale a tempo indeterminato e di tutto il personale dirigenziale (a tempo determinato e indeterminato) e il totale dei giorni lavorativi calcolato moltiplicando il numero dei giorni lavorativi nell'anno per la media annua del numero dei dipendenti interessati alla rilevazione in servizio al primo giorno di ciascun mese. ** Indica il rapporto tra le richieste di trasferimento presentate nel periodo e la consistenza del personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato al quale sono stati aggiunti i comandati in uscita e i cessati. *** Indica il rapporto tra il numero di infortuni (compresi quelli in itinere) e il numero di dipendenti in servizio in ciascuna annualità determinato dalla somma del personale a tempo determinato e indeterminato in servizio al 31 dicembre al quale sono stati aggiunti i comandati in uscita e i cessati.

Fonte: Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione.

In forza delle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria Covid-19 e in applicazione delle circolari del Dipartimento della funzione pubblica che hanno incentivato il ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Amministrazione Regionale, in un percorso di implementazione già avviato nel mese di ottobre 2018 con il progetto sperimentale di Telelavoro domiciliare denominato "VeLA" (Veloce, Leggero, Agile), ha adottato la modalità emergenziale di "Lavoro agile – Smart Working".

Tra marzo e dicembre 2020 sono stati coinvolti mediamente 2.351 dipendenti al mese, per 13,3 giornate al mese in media, con una punta massima di 2.648 dipendenti in aprile.

Dipendenti, giornate e ore di lavoro agile per mese. Anno 2020

Mese	Numero dipendenti			Media giornate	Media ore
	Lavoro Agile – Smart Working	Telelavoro - progetto Vela	Totale		
gennaio		25	25	10,5	72,1
febbraio		39	39	9,3	63,8
marzo	2.499	38	2.537	10,6	75,2
aprile	2.648	37	2.685	17,5	123,7
maggio	2.616	37	2.653	15,9	112,3
giugno	2.510	36	2.546	15,1	106,8
luglio	2.400	36	2.436	14,5	101,7
agosto	1.925	35	1.960	10,3	72,6
settembre	1.762	35	1.797	11,4	80,0
ottobre	1.945	35	1.980	10,7	74,7
novembre	2.410	35	2.445	12,8	90,8
dicembre	2.438	35	2.473	12,2	87,4

Fonte: Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, Servizio amministrazione personale regionale. Elaborazione Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione, statistica e sicurezza sul lavoro

POLA - Piano Organizzativo Lavoro Agile

L'Amministrazione Regionale adotta il "POLA" – Piano Organizzativo del Lavoro Agile, ai sensi delle innovazioni normative introdotte dall'art. 263 della Legge n. 77 di data 17 luglio 2020 e dal DM del Ministro per la Pubblica Amministrazione di data 9 dicembre 2020 con il quale sono approvate le Linee guida sul Piano in argomento e gli indicatori di performance. Il POLA si inserisce nell'ordinamento giuridico con la legge di conversione del decreto rilancio n. 77 del 17 luglio 2020 incidendo anche su due norme che attualmente regolano l'attività della Pubblica Amministrazione: la riforma Brunetta del 2009 e la legge Madia del 2015.

L'art. 263 della succitata legge infatti dispone che: "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera...".

Il POLA viene inserito nel Piano della prestazione e rappresenta lo strumento di programmazione organizzativa del lavoro agile ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo per l'Amministrazione.

L'Amministrazione adotta il POLA non esclusivamente con la finalità di adempiere ai predetti dettati normativi, ma anche per proseguire il percorso di implementazione del Lavoro agile da un lato già avviato nel mese di ottobre 2018 con il progetto sperimentale di Telelavoro domiciliare e Telecentro denominato "VeLA" (Veloce, Leggero, Agile) e, dall'altro, per cogliere i benefici dell'esperienza di smart working maturata a seguito dell'emergenza sanitaria che ha indotto ad una considerevole estensione della platea di utilizzatori della modalità lavorativa agile.

Il POLA, dunque, ha il fine di implementare e modificare le misure organizzative dell'Amministrazione in un'ottica di maggiore produttività, flessibilità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Maggiore sarà l'orientamento ai risultati e la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita sociale e di relazione dei propri dipendenti. Particolare attenzione sarà altresì rivolta alla trasformazione digitale per un miglioramento delle competenze dei propri collaboratori oltre ad una auspicata riduzione dei costi conseguibile anche attraverso una più efficiente gestione degli spazi di lavoro.

Nello specifico, il POLA individua le misure organizzative, le attività che si potranno svolgere in modalità agile, i requisiti tecnologici e la digitalizzazione dei processi, i percorsi formativi del personale compreso quello dirigenziale, gli strumenti di rilevazione periodica e verifica dei risultati raggiunti anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza, la qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle forme associate.

Considerato che il POLA richiede la trattazione di tematiche trasversali a più Direzioni nell'ambito delle misure organizzative (regolamenti, percorsi formativi del personale), della strumentazione tecnologica, della progettazione e gestione degli spazi, della salute e sicurezza, della privacy, della comunicazione interna ed esterna ed infine della rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, impatti interni ed esterni del lavoro agile, verranno coinvolte la Direzione generale, la Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, la Direzione centrale patrimonio, demanio, servizi generali e sistemi informativi per la redazione e l'attuazione del POLA.

Per poter adottare e promuovere il Lavoro agile, sia esso anche in forma di Telelavoro, l'Amministrazione definirà alcune scelte organizzative anche mediante una specifica disciplina con l'obiettivo di fornire i principi generali, le linee guida ancorché le procedure di accesso e di esecuzione delle modalità lavorative suddette, le misure tecnico-organizzative, l'utilizzo degli strumenti tecnologici e le informative sulla salute e sicurezza, sulla gestione delle strumentazioni informatiche e sul rispetto delle prescrizioni del General Data Protection Regulation (GDPR).

Dal momento che la norma prevede che almeno il 60 per cento dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile possano svolgere il loro lavoro da remoto, il 31 dicembre 2020 ha preso avvio una mappatura delle attività dell'Amministrazione. Per perseguire tale scopo è stato previsto, sulla base della ricognizione e classificazione delle classi di processo, operata dalla Direzione generale a seguito di una precedente approfondita analisi con ogni struttura a valenza dirigenziale, di effettuare la mappatura delle stesse in relazione alle possibili attività da rendere in modalità agile, anche in riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi, rilevando altresì le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle. Tale mappatura è

identificata come obiettivo trasversale per tutti i dirigenti dell'Amministrazione Regionale nel Piano della prestazione 2021.

Per poter svolgere l'attività succitata è stato predisposto un modello, che si riporta a titolo di esempio, nel quale le Direzioni sono state invitate a individuare le attività di ciascun Servizio per poi attribuire un punteggio, in base ai criteri stabiliti e sotto elencati, al fine di:

- identificare le attività completamente svolgibili in modalità agile;
- analizzare eventuali correttivi o aggiustamenti per rendere possibile lo svolgimento di altre attività in modalità agile;
- individuare le attività svolgibili solo in presenza.

Per poter meglio individuare e definire le attività, l'Amministrazione ha suddiviso i processi nelle seguenti classi:

AC	Appalti e contratti
AL	Albi e registri
AM	Amministrazione
ASS	Contributi finanziari
AUT	Autorizzazioni
CONC	Concessioni
CONT	Gestione risorse finanziarie e contabilità regionale
FIN	Finanziamenti
DE	Deleghe di funzioni amministrative
DOC	Gestione documenti, dati e informazioni
EL	Servizi elettorali
ERS	Erogazione diretta servizi
ESP	Espropriazioni
ISP	Vigilanza e sanzioni
LEG	Affari legali e contenzioso
NOM	Incarichi amministrativi e nomine
NORM	Produzione normativa
P	Pianificazione e programmazione economico-finanziaria
PAT	Gestione del patrimonio regionale
PERS	Gestione del personale

Per ogni processo sono state elencate delle attività per le quali sono stati individuati diversi parametri da valutare al fine di poter identificare le attività svolgibili in modalità agile:

A – La strumentazione necessaria per svolgere l'attività si può utilizzare "fuori sede"

B – L'attività non ha rapporti con il pubblico

C – L'attività è un processo autonomo o comunque gestibile a distanza

D – È possibile valutare l'attività sul risultato e non sul tempo del lavoro dedicato

E – L'attività richiede autonomia organizzativa e gestionale

F – L'attività non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei superiori

G – Le relazioni con gli altri settori e con gli amministratori si possono svolgere a distanza

H – L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività (es. protocollo) può avvenire anche a distanza

I – Presenza di archivio digitale

L – Attività per la quale non è necessario svolgere ispezioni o controlli esterni

M – Attività per la quale non è necessario recarsi presso soggetti esterni (banca, tesoriere, agenzia delle entrate, sedi distaccate, ecc.)

Indicando, per ogni singola attività, se i parametri sono veri o falsi è possibile individuare quali attività possono essere svolte da remoto, quali possono essere svolte esclusivamente in presenza e quali possono essere svolte in modalità agile a seguito di azioni interne e organizzative.

Attività	Strumenti necessari come ad esempio PC - Tablet- telefono/smartphone- connettività- programmi informatici dedicati- programma su pc-firma digitale	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	TOTALE V	TOTALE F	Note
		Attività di segreteria	PC - Connettività - Programma informatico dedicato () - telefono/smartphone	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
Programmazione, rendicontazione e gestione economico-finanziaria- tenuta contabilità finanziaria, economica, patrimoniale e fiscale	PC - Connettività - Programma informatico dedicato () - Programmi su PC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	11	1	Occasionalmente l'attività richiede di recarsi presso soggetti terzi (Tesoreria, Agenzia Entrate ecc). Il parametro M può essere trasformato in "V" in quanto trattasi di attività residuale e comunque attività che può essere svolta durante la giornata in presenza o secondo necessità
Raccolta e gestione dati - raccolta dati e informazioni delle relative banca dati	PC - Connettività - Programma informatico dedicato () - Programmi su PC - telefono/smartphone	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	11	1	Occasionalmente l'attività si espleta anche con sopralluoghi che vengono fissati dal responsabile tecnico secondo le proprie necessità di verifica. Il parametro L può quindi essere trasformato in "V" in quanto trattasi di attività residuale e comunque attività che verrebbe svolta fuori sede.

2. La strategia

Il ciclo di pianificazione strategica

Il ciclo di pianificazione strategica della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è illustrato nell'immagine sottostante.

Il ciclo della pianificazione prende avvio dalla definizione della strategia, che trova origine nel Programma di governo della legislatura e viene esposta nel Piano strategico della Regione. Il ciclo prosegue nella programmazione operativa annuale, finanziata dal budget, nella definizione degli obiettivi del Piano della prestazione, infine nella fase di monitoraggio dei risultati attraverso lo strumento del controllo di gestione.

Con la valutazione finale dei risultati conseguiti, che si concretizza nell'analisi degli obiettivi e degli impatti realizzati, si conclude il metodo della programmazione e controllo annuale. È attraverso il controllo strategico che si verifica ciclicamente l'allineamento dell'azione dell'Amministrazione Regionale alla strategia, apportando le modifiche ritenute opportune per conseguire gli obiettivi determinati.

Il ciclo della pianificazione strategica del FVG



La strategia complessiva dell'Amministrazione Regionale trova la sua definizione negli indirizzi e nelle linee di intervento espressi nel Programma di governo e fa riferimento ad un orizzonte temporale di legislatura. Il Piano strategico 2018-2023 è il documento che collega il mandato politico alla struttura amministrativa, definendo i principi e gli obiettivi da perseguire nel corso del quinquennio.

Programmazione significa descrivere le modalità di realizzazione delle priorità e degli obiettivi strategici, declinandole in interventi concreti attraverso il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), la Nota di aggiornamento al DEFR (NaDEFR) e di seguito nel Piano della prestazione.

Il budget è l'assegnazione delle risorse utili alla concreta realizzazione delle attività. Attraverso la manovra di bilancio annuale si sviluppa il collegamento e l'integrazione del Piano della prestazione con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (la legge di stabilità, il bilancio pluriennale e il bilancio annuale, il DEFR e la NaDEFR).

Attraverso il controllo di gestione si rileva, con la misurazione degli indicatori, lo scostamento tra obiettivi programmati e risultati conseguiti e si informano di tali scostamenti gli organi responsabili, affinché possano decidere e attuare le opportune azioni correttive.

Con la successiva e ultima fase della valutazione si evidenziano, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse. In tale contesto verranno realizzate indagini di citizen e customer satisfaction.

È l'Organismo Indipendente di Valutazione che monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e ne garantisce la correttezza.

Le otto Linee strategiche

La prima fase del processo di pianificazione strategica della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia si attua con l'identificazione delle *Linee strategiche*.

Le Linee strategiche dell'azione regionale sono contenute nel Piano strategico 2018-2023 che, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione Regionale e degli Enti regionali approvato con D.P.Reg. 27 agosto 2004, n. 0277/Pres. e ss.mm.ii., definisce per il periodo di durata della legislatura gli indirizzi, gli obiettivi strategici e le direttive generali dell'azione amministrativa.

Nel Piano strategico 2018-2023 sono state declinate otto Linee strategiche, che costituiscono la base metodologica e la fonte della definizione della programmazione annuale e della prestazione annuale della Regione.

Nel seguito sono riportate le *mission* delle otto Linee strategiche di legislatura.

Linea strategica 1: Famiglia e benessere delle persone

Nucleo fondante della nostra società è la famiglia. Il benessere dell'individuo e della comunità è decisivo, per restituire piena dignità a tutti i cittadini garantendo l'uniformità dei servizi sull'intero territorio regionale. Con maggiore attenzione alle fasce più fragili della popolazione.

Linea strategica 2: Sicurezza

Sentirsi protetti a casa propria e nel proprio ambiente di vita sia cittadino che naturale: è questo un diritto fondamentale della persona che deve sentirsi libera di muoversi in modo sicuro. Consolidare e potenziare il controllo del territorio mettendo in campo soluzioni tecnologiche e legislative innovative per rafforzare i sistemi di protezione attualmente presenti.

Linea strategica 3: Identità e autonomie locali

L'identità costituisce il nucleo fondante di ogni persona e di ogni istituzione e permette di relazionarsi su un piano paritario e di rispetto reciproco. Si possono garantire i diritti e le aspettative di tutti i cittadini solo attraverso un percorso di ascolto condiviso con gli Enti locali, che rappresentano il loro primo punto di riferimento, e la progettazione di modelli di area vasta, anche per il territorio montano.

Linea strategica 4: Competitività e occupazione

Creare condizioni di vantaggio competitivo per rafforzare il tessuto imprenditoriale regionale e permettere alle aziende di investire, per crescere e creare posti di lavoro. Promuovere, attraverso l'istruzione e il lavoro, la centralità e il benessere della persona, la sua realizzazione personale, culturale e sociale in una comunità più coesa.

Linea strategica 5: Grandi infrastrutture e piano unitario del territorio

Incrementare le potenzialità della rete infrastrutturale qualificando il territorio regionale come snodo logistico e commerciale nell'intreccio di dinamiche internazionali. Creare valore per il territorio, luogo di mobilità sostenibile dei cittadini. Tutelare la casa come bene primario, per rafforzare il senso di appartenenza e accompagnare la crescita del benessere delle persone e della comunità regionale.

Linea strategica 6: Mondo agricolo e ambiente

Perseguire la sostenibilità possibile e l'utilizzo consapevole delle risorse naturali valorizzando il profondo legame che unisce agricoltura e ambiente per la qualità della vita. Lasciare in eredità alle nuove generazioni una regione più bella, più vivibile, più prospera, trovando un punto di equilibrio tra la difesa dell'ambiente e la libertà di fare impresa.

Linea strategica 7: Cultura e turismo di qualità

Riscoprire le radici e rafforzare l'identità attraverso la valorizzazione del patrimonio e delle tradizioni culturali regionali. Mettere in luce le specificità storiche, artistiche e paesaggistiche della nostra terra. Offrire ai visitatori percorsi turistici di qualità capaci di unire cultura, bellezze naturali ed eccellenze enogastronomiche, per diventare cittadini temporanei che vivono l'esperienza del viaggio da protagonisti.

Linea strategica 8: Semplificazione, fiscalità e autonomia

Rendere la Regione snella, flessibile e dinamica attraverso la semplificazione e la sburocratizzazione. Rendere la Regione moderna e attrattiva, punto di riferimento per i cittadini e le imprese e al centro delle dinamiche internazionali. La fiscalità non più come un ostacolo, ma come volano per lo sviluppo del territorio.

Le diciotto Missioni

Ciascuna Linea strategica declina la programmazione degli interventi e delle attività nelle Missioni di bilancio.

Le *Missioni di bilancio*, indicate nei documenti di programmazione (DEFR e NaDEFR), rappresentano le funzioni principali e le finalità strategiche perseguite dall'Amministrazione utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad essa destinate.

Di seguito vengono presentate schematicamente le diciotto Missioni afferenti a ciascuna delle otto Linee strategiche della legislatura corrente.

Linea strategica 1: Famiglia e benessere delle persone	
Missioni	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia 13 Tutela della salute
Linea strategica 2: Sicurezza	
Missioni	3 Ordine pubblico e sicurezza 11 Soccorso civile
Linea strategica 3: Identità e autonomie locali	
Missione	18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali
Linea strategica 4: Competitività e occupazione	
Missioni	14 Sviluppo economico e competitività 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale 4 Istruzione e diritto allo studio
Linea strategica 5: Grandi infrastrutture e piano unitario del territorio	
Missioni	10 Trasporti e diritto alla mobilità 8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa
Linea strategica 6: Mondo agricolo e ambiente	
Missioni	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente 17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche
Linea strategica 7: Cultura e turismo di qualità	
Missioni	5 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali 6 Politiche giovanili, sport e tempo libero 7 Turismo
Linea strategica 8: Semplificazione, fiscalità e autonomia	
Missioni	1 Servizi istituzionali, generali e di gestione 19 Relazioni internazionali

Le spese per Linea strategica e Missione

Le Linee strategiche vengono declinate nella programmazione nelle rispettive Missioni di bilancio. La Nota di aggiornamento del DEFR definisce per ciascuna delle missioni di bilancio le risorse finanziarie disponibili. Si riportano di seguito gli stanziamenti approvati nel bilancio di previsione per gli anni 2021-2023, con L.R. 30 dicembre 2020, n. 27.

SPESE 2021 - 2023 (stanziamenti in milioni di euro)

LINEA STRATEGICA/MISSIONE	2021	2022	2023
Linea strategica 1: Famiglia e benessere delle persone	2.890,58	2.873,14	2.847,20
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	294,66	260,78	242,04
Missione 13 - Tutela della salute	2.595,92	2.612,36	2.605,16
Linea strategica 2: Sicurezza	27,80	28,02	27,88
Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza	10,24	8,74	8,60
Missione 11 - Soccorso civile	17,56	19,28	19,28
Linea strategica 3: Identità e autonomie locali	561,02	603,35	597,03
Missione 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	561,02	603,35	597,03
Linea strategica 4: Competitività e occupazione	307,40	281,58	256,17
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività	113,20	116,87	110,83
Missione 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	55,51	57,36	55,12
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio	138,69	107,35	90,22
Linea strategica 5: Grandi infrastrutture e piano unitario del territorio	666,44	399,97	403,07
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	568,81	300,93	308,57
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	97,63	99,04	94,50
Linea strategica 6: Mondo agricolo e ambiente	185,17	166,18	159,93
Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	74,25	62,38	52,21
Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	107,23	98,47	104,99
Missione 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	3,69	5,33	2,73
Linea strategica 7: Cultura e turismo di qualità	210,94	204,49	211,32
Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	105,71	92,78	96,81
Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	30,24	26,18	23,57
Missione 7 - Turismo	74,99	85,53	90,94
Linea strategica 8: Semplificazione, fiscalità e autonomia	1.392,53	1.399,93	1.398,84
Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.371,41	1.391,04	1.395,09
Missione 19 - Relazioni internazionali	21,12	8,89	3,75
Subtotale	6.241,88	5.956,66	5.901,44
Missione 20 - Fondi e accantonamenti	263,38	225,56	185,46
Missione 50 - Debito pubblico	72,86	47,28	58,77
Missione 99 - Servizi per conto terzi	105,05	150,05	150,05
Totale	6.728,18	6.379,53	6.295,72

La regione in cifre

Per ogni Linea strategica sono elaborati alcuni indicatori tra i più significativi e rappresentativi della realtà dei singoli ambiti trattati. Vengono confrontati i valori del FVG con i rispettivi nazionali.

INDICATORI	FVG		ITALIA	
	2019	Var. % 2019/2018	2019	Var. % 2019/2018
Linea strategica 1: Famiglia e benessere delle persone				
Persone soddisfatte per il proprio stato di salute (%)	80,5	+0,3	80,2	-0,5
Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	77,0	-3,9	74,3	+0,5
Linea strategica 2: Sicurezza				
Rischio criminalità (famiglie che abitano in zone con rischio criminalità percepito come "molto e abbastanza presente", %)	15,0	-2,2	25,6	-3,0
Fiducia nelle forze dell'ordine e nei vigili del fuoco (Popolazione soddisfatta dell'ultima esperienza con i servizi pubblici, %)	7,6	+0,1	7,5	+0,2
Linea strategica 3: Identità e autonomie locali				
Famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere almeno 3 servizi essenziali (%) (a)	5,3	+0,3	6,9	-0,4
Popolazione montana (%)	5,2	-0,1	12,1	-0,1
Linea strategica 4: Competitività e occupazione				
Prodotto Interno Lordo (milioni di € a valori concatenati)	37.298	+0,2	1.726.724	+0,3
Tasso di occupazione 15-64 (%)	66,6	+0,3	59	+0,5
Linea strategica 5: Grandi infrastrutture e piano unitario del territorio				
Traffico porti FVG: raffronto con Nord Adriatico (tonn.) (b)	67.476.388	-1,6	85.455.266	-5,7
Persone che utilizzano Internet regolarmente (%)	74,6	+1,4	70,4	+1,9
Linea strategica 6: Mondo agricolo e ambiente				
Valore aggiunto dell'agricoltura (milioni di € correnti e var. % su valori concatenati)	627,8	-3,9	34.579,2	-1,6
Raccolta differenziata di rifiuti urbani (% sul tot.)	67,2	+0,9	61,3	+3,1
Linea strategica 7: Cultura e turismo di qualità				
Persone di 6 anni o più che leggono 12 o più libri all'anno (%)	20,1	+1,1	15,6	+1,3
Visitatori di musei, monumenti e aree archeologiche statali	1.178.444	+1,2	54.805.487	-0,9
Linea strategica 8: Semplificazione, fiscalità e autonomia				
Imprese che hanno avuto rapporti online con la P.A. (%)	74,1	+1,5	69,8	+1,8
Tempestività dei pagamenti rispetto alla data di scadenza (media ponderata dei giorni tra la data di scadenza del pagamento e la data di ordinazione della spesa)	-13,67	+36,7	n.d.	n.d.

(a) Farmacie, pronto soccorso, ufficio postale, Polizia, Carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati. Il dato di ciascun anno è calcolato come media triennale.

(b) Raffronto con i porti di Venezia, Ravenna, Koper (Slo) e Rijeka (HR).

L'albero della prestazione

Il Piano strategico, il DEFR e la NaDEFR trovano naturale declinazione nel Piano della prestazione che definisce gli obiettivi operativi del personale della Regione.

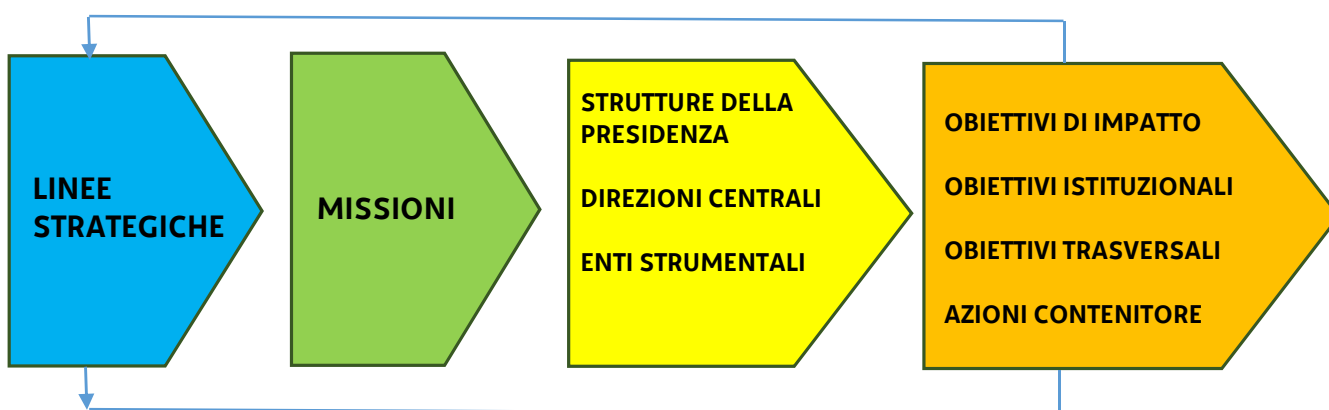
Il Piano della prestazione associa le Missioni di bilancio alle Strutture della Presidenza, Direzioni centrali ed Enti strumentali responsabili della realizzazione degli obiettivi regionali.

Gli obiettivi si distinguono nelle seguenti categorie:

- *obiettivi di impatto*, che misurano in termini quantitativi la ricaduta generata sulla collettività dalle iniziative strategiche della Regione;
- *obiettivi istituzionali*, che presentano un legame diretto con gli indirizzi della programmazione annuale;
- *obiettivi trasversali*, che riguardano interventi su tematiche specifiche e che vengono assegnati a tutte o parte delle strutture dell'Amministrazione Regionale e degli Enti regionali;
- *azioni contenitore*, che caratterizzano l'attività istituzionale ordinaria, che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le linee guida politiche. Nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione e di cui si mira alla continua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità.

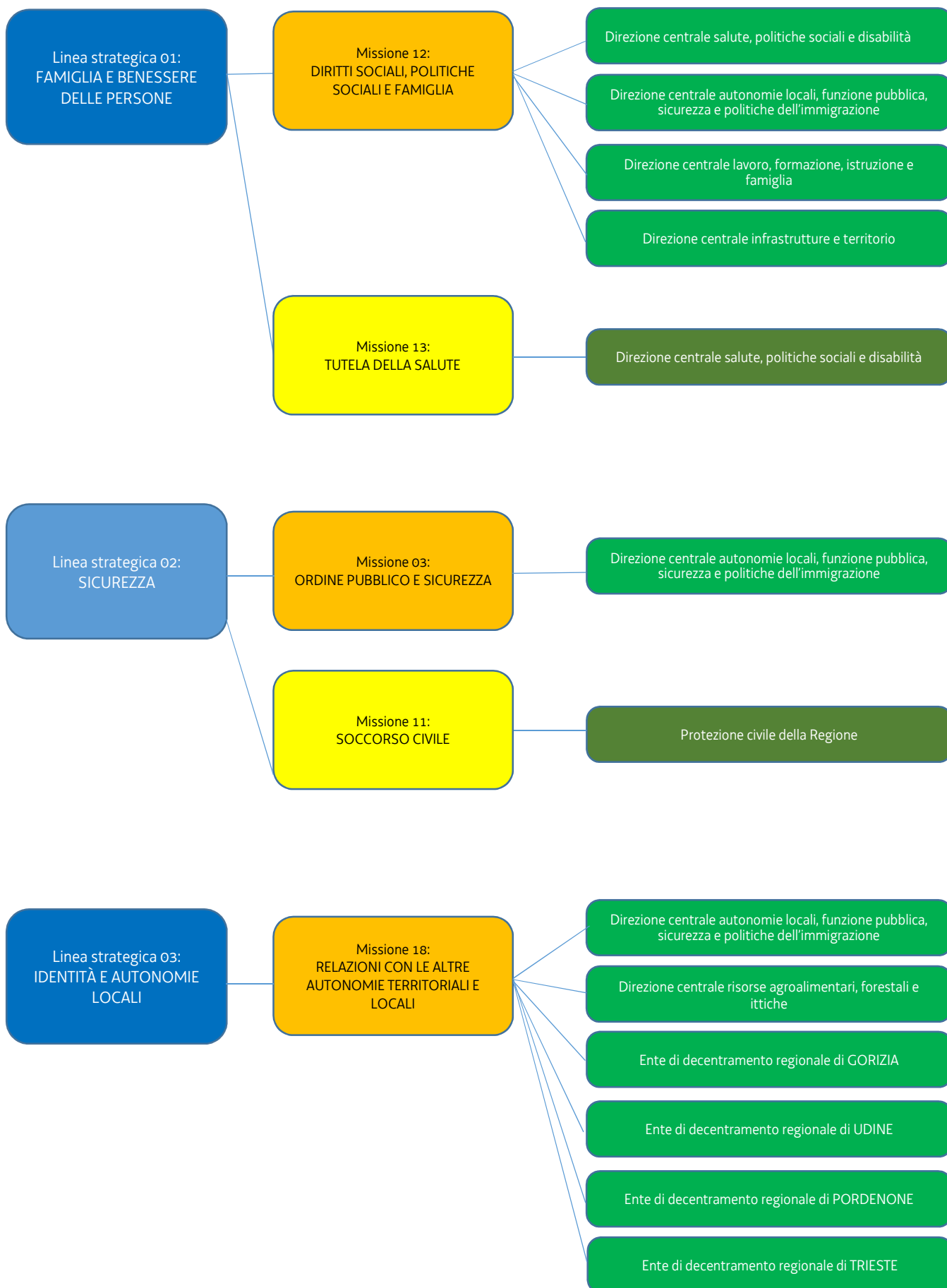
I singoli obiettivi definiscono i modi, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento; queste informazioni sono sintetizzate tecnicamente all'interno di una Scheda della prestazione, che individua l'indicatore di riferimento cui è attribuito un target (valore programmato o atteso), i termini previsti per la realizzazione, la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali e le responsabilità organizzative correlate.

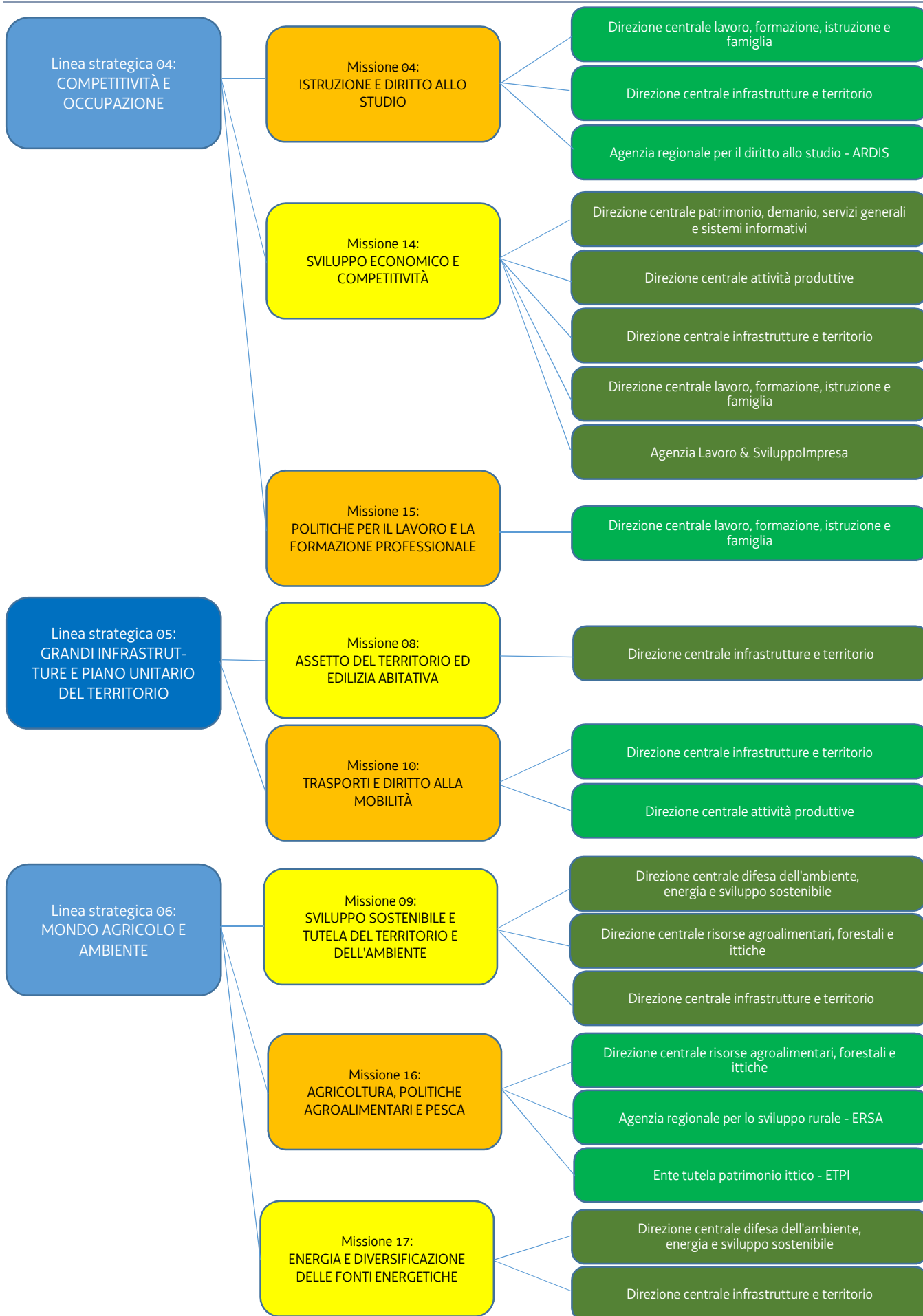
Di seguito viene rappresentato l'albero della prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. L'albero è una mappa logica che fa la sintesi grafica dei legami esistenti tra mandato istituzionale, linee strategiche, missioni, strutture attuatrici, interventi e risorse; tale mappa illustra come gli obiettivi, ai vari livelli e di diversa natura, contribuiscano al perseguimento del mandato istituzionale, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente.

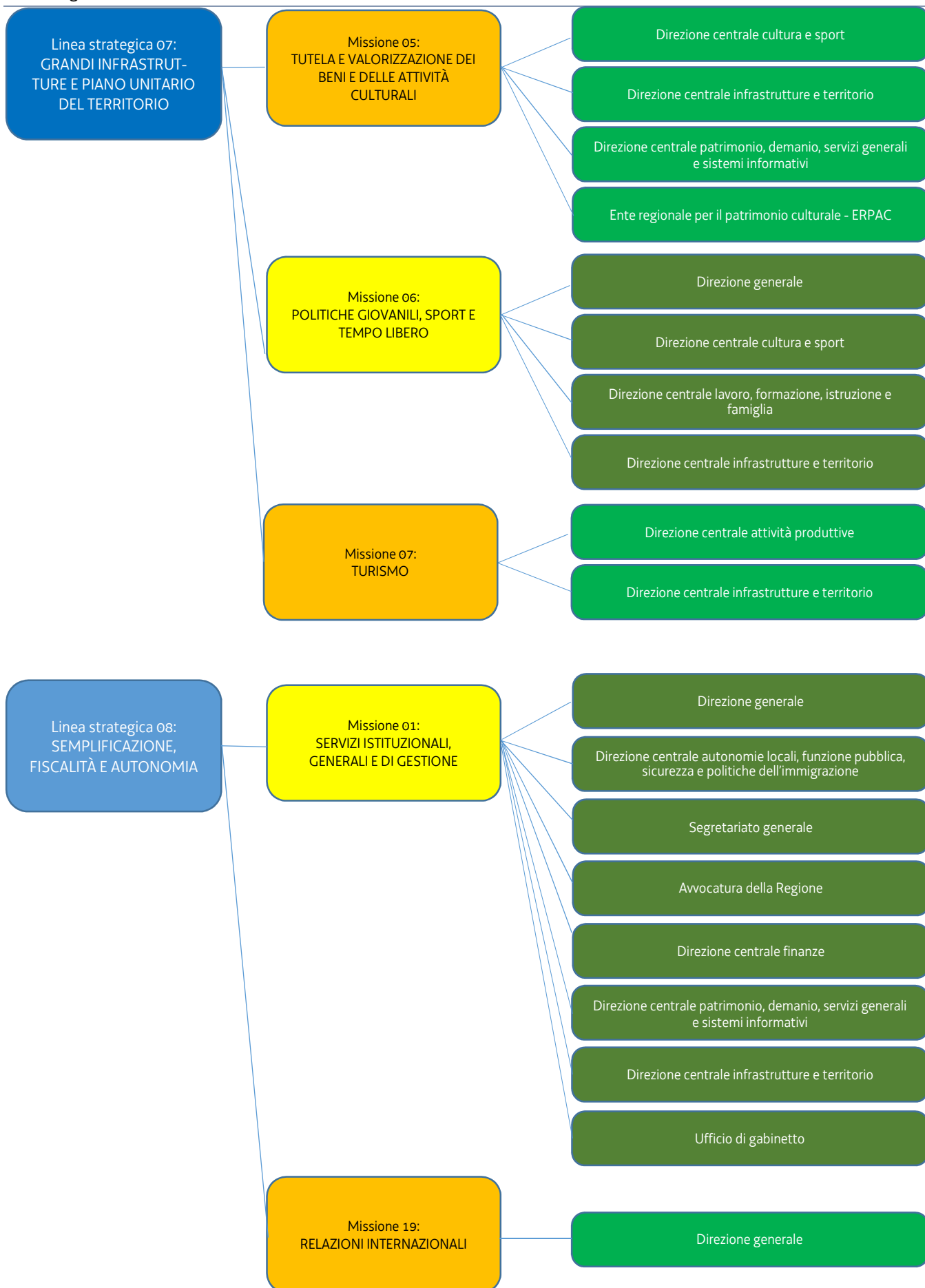


Nelle pagine successive si riproduce l'albero della prestazione aggiornato al 2021.

Albero della prestazione







3. La prestazione

Introduzione

La pianificazione strategica ha la finalità di definire in modo sistemico le linee fondamentali di azione della legislatura dell'Amministrazione Regionale. Le analisi di contesto, con lo studio di vantaggi e rischi, associate alla valutazione delle risorse a disposizione, permettono di costruire interventi che rappresentano i punti focali dell'attività amministrativa.

Con la programmazione vengono descritte le modalità di realizzazione delle linee strategiche, declinandole in interventi concreti attraverso il DEFR, la NaDEFR e di seguito nel Piano della prestazione, che identifica puntualmente le attività che le strutture dell'Amministrazione devono svolgere.

Il Piano della prestazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia si compone di questa tipologia di obiettivi:

- gli obiettivi di impatto;
- gli obiettivi istituzionali;
- gli obiettivi trasversali;
- le azioni contenitore.

Gli obiettivi, che declinano la strategia in performance, sono identificati all'interno di un processo di condivisione che coinvolge tutti i referenti direzionali dell'Amministrazione Regionale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione concorre al processo di approvazione del Piano della prestazione, potendo esprimersi in merito alla coerenza degli obiettivi e degli indicatori con il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e in merito alla loro misurabilità e valutabilità.

A seguito dell'approvazione del Piano il processo di misurazione del raggiungimento effettivo della prestazione attraverso indicatori e target è continuativo a cadenza semestrale.

Di seguito si definiscono gli interventi di impatto, si illustrano gli interventi trasversali per il 2021 e le azioni contenitore in continuità con i precedenti Piani della prestazione.

In allegato al Piano della prestazione vengono presentate le Schede della prestazione, che dettagliano le modalità di conseguimento dei risultati di tutti gli obiettivi di impatto, obiettivi istituzionali e obiettivi trasversali con l'indicazione, per Linea Strategica e relativa Missione, delle strutture attuatrici, dei responsabili, degli indicatori, del target, dei tempi di attuazione.

Obiettivi di impatto

Gli obiettivi di impatto misurano in termini quantitativi la ricaduta generata sulla collettività dalle iniziative strategiche della Regione.

Gli obiettivi di impatto, sono proposti dai responsabili dell'Amministrazione Regionale, ma vengono discussi e validati negli incontri preparatori alla stesura del Piano, prima dell'approvazione dello stesso, da parte dei Direttori apicali con l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli obiettivi di impatto sono stati anche classificati secondo la metodologia della Balanced Score Card, al fine di evidenziare la prospettiva della soddisfazione dell'utente e dei portatori di interesse, l'ottica economico finanziaria, il miglioramento dei processi interni, la valorizzazione della crescita e dell'innovazione.

Nelle Schede della prestazione, gli obiettivi di impatto si differenziano dagli obiettivi istituzionali sia per la presenza del carattere #, che precede la denominazione dell'obiettivo, che per l'evidenziazione colorata dello sfondo.

Obiettivi istituzionali

Gli obiettivi istituzionali sono strettamente correlati alle Linee strategiche del Piano strategico e alle Missioni di Bilancio facendo riferimento alle «Politiche regionali» approvate nella Nota di aggiornamento del DEFR. Essi presentano un legame diretto con gli indirizzi della programmazione annuale.

Obiettivi trasversali

Gli obiettivi trasversali individuati per il Piano della prestazione 2021 sono i seguenti:

1 POLA: Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Questo obiettivo trasversale riguarda la mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile ed è assegnato al Direttore generale, ai dirigenti delle Strutture della Presidenza, delle Direzioni centrali e degli Enti regionali, nonché ai Direttori di Servizio.

2 "Processi" in ottica di prevenzione della corruzione e di semplificazione

Questo obiettivo riguarda i procedimenti amministrativi che sono stati classificati in "Contributi finanziari" e in "Appalti e contratti" nella mappatura delle attività dell'Amministrazione Regionale; consiste nell'analisi di tali procedimenti con riferimento ai modelli di processi organizzativi tipici delle classi. Come il precedente, è assegnato al Direttore generale, ai dirigenti delle Strutture della Presidenza e delle Direzioni centrali, ai Vice Direttori centrali, ai dirigenti degli Enti regionali, nonché ai Direttori di Servizio.

3 Semplificazione: revisione di processi delle strutture organizzative regionali

Questo obiettivo consiste nell'individuazione di interventi di reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi principalmente in materia di rilascio di autorizzazioni e concessioni; coinvolge esclusivamente i responsabili della Direzione centrale difesa dell'ambiente, energia e sviluppo sostenibile e della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia.

Azioni contenitore

Le azioni contenitore comprendono gli obiettivi che caratterizzano l'attività istituzionale ordinaria, a carattere permanente, ricorrente o continuativa, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le linee guida politiche. Nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione e di cui si mira alla continua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità.

Esse consistono, nel dettaglio, in:

- Ottimizzazione della gestione delle procedure contabili e di spesa
- Efficientamento dell'attività di protocollazione e archiviazione degli atti e della corrispondenza
- Ottimizzazione dell'attività di segreteria
- Svolgimento funzionale dell'attività di sportello
- Svolgimento funzionale dell'attività di economo evoluto
- Svolgimento funzionale dell'attività di viceconsegnatario
- Svolgimento funzionale dell'attività di commesso
- Efficientamento dell'attività di gestione amministrativa ed economica del personale
- Gestione funzionale degli automezzi in dotazione
- Efficientamento degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare e mobiliare della Regione e degli Enti regionali
- Svolgimento efficiente delle procedure relative a gare e contratti
- Assicurare il supporto alle attività istituzionali delle Direzioni, dei Servizi della Presidenza e degli Enti
- Tempestivo aggiornamento delle pagine web del sito istituzionale
- Attività tecnica, giuridica e amministrativa afferente beni di proprietà dell'Amministrazione Regionale o in gestione alla stessa
- Efficientamento delle attività svolte all'interno del sistema integrato di Protezione civile della Regione
- Attività del personale del Corpo forestale regionale di prevenzione, vigilanza e repressione degli illeciti a salvaguardia delle risorse agroambientali e del patrimonio regionale faunistico e naturalistico.

4. Rendicontazione e allegati

Predisposizione del Piano della prestazione

Il Piano della prestazione 2021 è stato elaborato dal Servizio Programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione, statistica e sicurezza sul lavoro della Direzione generale in coordinamento con il documento di programmazione economico – finanziaria (DEFR e successiva NaDEFR, approvati dal Consiglio Regionale rispettivamente con deliberazione n. 79 nella seduta del 30 luglio 2020 e n. 85 nella seduta del 15 dicembre 2020) e con il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022 (approvato con DGR n. 113 del 30 gennaio 2020).

Il coordinamento tra i Documenti ha l'intento sia di garantire l'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e la materia concernente la prevenzione della corruzione e la trasparenza ai sensi dell'art. 1, c. 8, della L. 6 novembre 2012, n. 190, che di tradurre operativamente l'impegno verso il contrasto dei fenomeni di corruzione, cattiva gestione e, più in generale, ipotesi di malamministrazione alla luce dell'aggiornamento richiesto da ANAC.

Da quest'anno nel Piano è presente una sezione dedicata al POLA – Piano organizzativo del Lavoro Agile, di competenza della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione.

Il Piano della prestazione viene approvato con deliberazione da parte della Giunta regionale.

Per la gestione delle attività svolte e dei relativi flussi informativi, l'Amministrazione Regionale dispone di un applicativo informatico (PerformPA), nel quale obiettivi e informazioni sono strutturati nelle Linee strategiche di legislatura, con le rispettive Missioni, e per le Strutture direzionali della Regione come definite durante l'intero anno di programmazione. Il programma consente inoltre il collegamento e il governo del sistema di valutazione, dato che la prestazione viene espressa sia in termini organizzativi che in termini individuali; prevede infine l'associazione con i capitoli del bilancio regionale.

Le Schede della prestazione, elaborate attraverso l'applicativo, definiscono puntualmente obiettivi, indicatori e tempi di realizzazione; esse sono state compilate con la collaborazione dei referenti per ciascuna delle Strutture della Presidenza, delle Direzioni centrali della Regione e degli Enti strumentali regionali.

Tempi della rendicontazione

In riferimento alla rendicontazione della prestazione di seguito si riportano le scadenze delle attività rispetto all'anno 2021:

- al 30 giugno 2021 e al 31 dicembre 2021 verranno effettuate le consuntivazioni semestrali attraverso i report di controllo di gestione;
- entro il 30 giugno dell'anno 2021 è prevista:
 - o l'approvazione della Relazione sulla prestazione dell'anno 2021 relativa agli obiettivi 2020;
 - o la pubblicazione della Relazione sulla prestazione sul sito istituzionale.

Attraverso i report di controllo di gestione si avvia la fase di monitoraggio e di valutazione dei risultati raggiunti mediante la misurazione degli indicatori, l'analisi dello scostamento tra obiettivi pianificati e risultati raggiunti e la conseguente eventuale attivazione di interventi correttivi.

Il ciclo di gestione della performance, dopo la misurazione e valutazione degli obiettivi, si chiude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché agli stakeholders esterni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

A tal fine ogni anno è predisposta dal Servizio Programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione, statistica e sicurezza sul lavoro della Direzione Generale la Relazione sulla prestazione, che conclude il ciclo della performance relativo all'anno precedente, ed è prevista dall'art. 39 lett. b) della L.R. 9 dicembre 2016, n. 18 "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" quale documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla prestazione è trasmessa per la validazione all'OIV che monitora, garantendo la correttezza dei processi, lo svolgimento del ciclo di gestione della performance. La validazione positiva da parte dell'OIV della Relazione sulla prestazione è condizione necessaria alla distribuzione delle premialità.

Infine la Relazione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione anche ai cittadini, viene pubblicata sul sito istituzionale, assicurandone la visibilità e favorendone una più ampia partecipazione all'attività pubblica.

Allegati del piano

Al Piano della prestazione 2021 vengono allegati i Piani della prestazione dei nove Enti strumentali regionali:

- Agenzia Lavoro & SviluppoImpresa;
- Agenzia Regionale per il diritto allo studio (ARDiS);
- Agenzia Regionale per lo sviluppo rurale (ERSA);
- Ente Regionale patrimonio culturale del Friuli Venezia Giulia (ERPAC);
- Ente tutela patrimonio ittico (ETPI);
- Ente di decentramento regionale di Gorizia;
- Ente di decentramento regionale di Pordenone;
- Ente di decentramento regionale di Trieste;
- Ente di decentramento regionale di Udine.

L'articolazione dei documenti presente il seguente indice:

- Presentazione dell'Ente
 - o Attività
 - o Competenze
 - o Organi interni e/o esterni
- Risorse finanziarie
 - o Prospetto delle Entrate e delle Spese
- Organizzazione e personale
 - o Organigramma
 - o Personale

Vengono infine allegate al Piano della prestazione tutte le Schede della prestazione che rappresentano puntualmente gli obiettivi dell'Amministrazione Regionale e dei nove Enti sopracitati.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE