

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro
L'Assessore

VISTO lo Statuto della Regione Siciliana;

VISTE le leggi regionali 29 dicembre 1962, n. 28 e 10 aprile 1978, n. 2 e s.m.i.;

VISTA la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 "*Norme sulla dirigenza e sui rapporti d'impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione Siciliana*" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'art. 58 della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D.P.Reg. 16 novembre 2018, n. 29, recante "*Regolamento attuativo dell'articolo 4, comma 6, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, concernente la disciplina degli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali. Modifica del decreto del Presidente della Regione 10 maggio 2001, n. 8*";

VISTO l'art. 4 della legge regionale 10 dicembre 2001 n. 20, recante "*Disposizioni sull'ordinamento dell'Amministrazione regionale*" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTI i Contratti collettivi di lavoro del personale con qualifica dirigenziale e del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008 n.19, recante "*Norme per la riorganizzazione dei Dipartimenti regionali. Ordinamento del Governo e dell'Amministrazione della Regione*" e successive modifiche ed integrazioni";

VISTO il D.P.Reg 5 dicembre 2009, n. 12 di emanazione del "*Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19, recante norme per la riorganizzazione dei Dipartimenti regionali. Ordinamento del Governo e dell'Amministrazione della Regione*";

VISTO il D.P.Reg. 27 giugno 2019, n. 12 di emanazione del "*Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19. Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6 e successive modifiche e integrazioni*";

VISTO il decreto legislativo n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 14, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e s.m.i.;

VISTA la legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, "*Disposizione per la trasparenza, la semplificazione, l'efficienza, l'informatizzazione della pubblica amministrazione e l'agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale*";

VISTA la legge 6 novembre 2011, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*";

VISTO il "*Regolamento attuativo dell'art. 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2001, n.*

5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance”, approvato con D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52;

VISTO il D.P. Reg. 5 settembre 2019, n. 16 recante “Modifiche al D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, recante “Regolamento attuativo dell’articolo 11, comma 3, della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

VISTO il decreto presidenziale n. 570/Gab dell’8 agosto 2016, con il quale è stato costituito l’Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Siciliana;

VISTO il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*”, predisposto ai sensi dell’articolo 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, apprezzato dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 11 del 3 gennaio 2019 e n. 86 del 13 marzo 2019, e adottato con Decreto presidenziale n. 517/Gab del 20 marzo 2019, rettificato con Decreto presidenziale n. 539/Gab del 30 aprile 2019, previa deliberazione della Giunta regionale n. 130 del 25 marzo 2019, in fase di aggiornamento annuale;

VISTO il “*Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – Aggiornamento 2019 – 2021 della Regione Siciliana*”, adottato con Decreto del Presidente della Regione n. 507/Gab del 31/01/2019, in fase di aggiornamento;

VISTO il “*Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020- Aggiornamento 2019 – 2021*” approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 342 del 26 settembre 2019, adottato con Decreto Presidenziale n. 7704 del 19 novembre 2019;

VISTO il Documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2020-2022, approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione del 2 luglio 2019, n. 248;

VISTA la Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza regionale (NaDEFR) 2020-2022 approvata dalla Giunta Regionale con deliberazione 5 novembre 2019, n. 399;

VISTE le comunicazioni programmatiche rese dal Presidente della Regione nel corso della seduta dell’Assemblea regionale Siciliana del 9 gennaio 2018;

VISTE le direttive presidenziali prot. n. 4272/Gab del 29 marzo 2018, e prot. n. 6679 del 10 aprile 2019 recanti “*Indirizzi per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l’attività amministrativa e la gestione*” rispettivamente per l’anno 2018 e per l’anno 2019;

VISTO il Piano triennale della Performance 2019/2021 adottato con D.P. 583/Gab. del 7/10/2019;

VISTA la legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 recante “*Bilancio di previsione della Regione siciliana per il triennio 2019-2021*”;

VISTE le comunicazioni programmatiche rese dal Presidente della Regione nel corso della seduta dell’Assemblea regionale Siciliana del 9 gennaio 2018;

VISTA la direttiva presidenziale prot. n. 91/Gab del 3 gennaio 2020, recante “*Indirizzi per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l’attività amministrativa e la gestione per l’anno 2020*”;

CONSIDERATO che con decorrenza 31/01/2020 è stato risolto consensualmente per dimissioni il contratto individuale del Dirigente responsabile dell’Ufficio Speciale Immigrazione;

RITENUTO di rinviare al momento della contrattualizzazione del nominato responsabile dell’Ufficio Speciale Immigrazione l’implementazione della presente direttiva con gli obiettivi allo stesso assegnati;

RITENUTO che, ai sensi dell’art. 2 bis della legge regionale 10/2000, occorre emanare la “*Direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione per l’anno 2020*”;

VISTE le proposte formulate dai dirigenti generali dei Dipartimenti regionali nei quali è articolato l’Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro;

EMANA

la Direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione per l’anno 2020

A) Finalità

La presente “Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020” costituisce il documento centrale per la programmazione e la definizione annuale degli obiettivi dei dirigenti responsabili dei centri di responsabilità amministrativa.

Attraverso la presente direttiva, infatti, vengono declinati in obiettivi operativi gli obiettivi strategici definiti, nell'ambito degli indirizzi programmatici prioritari, con la direttiva presidenziale prot. n. 91/Gab del 3 gennaio 2020, recante *"Indirizzi per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020"*, nel rispetto dell'allocazione delle risorse finanziarie indicata dalla legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 recante *"Bilancio di previsione della Regione siciliana per il triennio 2019-2021"* e delle risorse assegnate con i programmi nazionali e comunitari.

Gli obiettivi operativi individuati nell'ambito della presente direttiva costituiscono la base per la costruzione di piani di azione che, utilizzando al meglio le risorse disponibili, concretizzano in interventi e attuano gli indirizzi strategici del Governo. A ciascun obiettivo operativo sono associate, infatti, le azioni che ne garantiranno il raggiungimento, le risorse (finanziarie, umane e strumentali) a disposizione di ciascuna struttura per il raggiungimento degli obiettivi e alcuni indicatori di risultato utili alle successive fasi di monitoraggio, misurazione e valutazione.

La presente direttiva, unitamente agli analoghi documenti adottati dal vertice politico degli altri rami dell'Amministrazione regionale, concorre alla elaborazione del Piano della Performance, il documento che conclude la fase di programmazione nell'ambito del ciclo della performance.

B) Principi

L'intero Ciclo della Performance è orientato a garantire la coerenza tra gli obiettivi programmatici del Governo e l'azione dell'amministrazione regionale. I contenuti del Piano triennale della Performance, infatti, sono redatti in coerenza con i principali documenti programmatici e d'indirizzo del governo tra cui, oltre che il programma di Governo, il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER), il Bilancio della Regione, ed eventuali altri piani strategici settoriali redatti dai singoli Assessorati.

Un ulteriore principio cardine che orienta l'intero ciclo della performance è costituito dall'allineamento degli obiettivi dell'Amministrazione a quelli fissati dai Programmi Operativi cofinanziati dai fondi strutturali, a quelli connessi all'efficace utilizzo del FSC 2014/2020 e, in generale, agli obiettivi di spesa legati alla gestione dei fondi comunitari e nazionali. Questo aspetto trova particolare attuazione nel ciclo della performance anche in funzione del Piano di Rafforzamento Amministrativo (PRA), che la Regione sta attuando al fine di efficientare e valorizzare l'azione amministrativa riguardante la gestione dei fondi comunitari.

C) Destinatari

I destinatari della presente Direttiva sono i dirigenti generali dei Dipartimenti afferenti all'Assessorato ai quali è affidata una attività propositiva finalizzata alla trasposizione in modalità attuativa degli obiettivi strategici delle politiche pubbliche contenuti nella direttiva di indirizzo del Presidente della Regione. A seguito della fase di negoziazione svolta, i dirigenti citati hanno condiviso gli obiettivi operativi individuati anche in relazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali a loro assegnate per lo svolgimento della relativa azione amministrativa, così come riportato nelle schede di programmazione allegate.

Coerentemente con le indicazioni contenute nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale” citato in premessa, al fine di consentire il puntuale

monitoraggio delle attività finalizzate all'attuazione degli obiettivi e, ove necessario, di adottare gli eventuali interventi correttivi, le azioni individuate per l'attuazione di ciascun obiettivo operativo presentano scadenze intermedie rispetto a quella dell'obiettivo di riferimento.

L'individuazione di più azioni, con scadenze intermedie rispetto a quelle dell'obiettivo di riferimento, dovrà trovare applicazione, per le stesse finalità, anche in sede di assegnazione, da parte dei dirigenti dei CRA di massima dimensione, degli obiettivi operativi ai dirigenti delle strutture intermedie e relative articolazioni dei CRA cui sono preposti.

D) Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi operativi assegnati avverrà costantemente nel corso dell'anno di riferimento, in raccordo con i Dipartimenti.

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale” prevede che: *“L'attività di monitoraggio prende avvio con l'approvazione del “Piano triennale della performance” e comporta un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. Le attività di monitoraggio devono essere documentate mediante un efficace sistema di reportistica; di norma pertanto e fatti salvi eventuali slittamenti legati alla tempistica di adozione del Piano, i dirigenti preposti ai CRA (Dipartimenti regionali e/o Uffici equiparati) trasmettono all'OIV appositi report quadrimestrali nei termini di seguito indicati:*

1° quadrimestre entro il 31 maggio di ciascun anno;

2° quadrimestre entro il 30 settembre di ciascun anno;

3° quadrimestre entro il 31 gennaio dell'anno n+1”.

Analoghe modalità di monitoraggio devono essere adottate per la presente direttiva. I relativi *report* dovranno essere trasmessi all'OIV e, per conoscenza, all'Ufficio di diretta collaborazione dello scrivente.

In ogni caso, il verificarsi di motivi ostativi per il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati e la conseguente richiesta di rimodulazione da parte del Dirigente apicale, deve essere sottoposta tempestivamente all'Assessore, escludendosi la possibilità di rimodulazioni di obiettivi concordati in prossimità della fine dell'anno. La piena operatività del controllo di gestione per la verifica del raggiungimento dei risultati assegnati nonché, fino alla introduzione di un più elaborato sistema informativo, l'utilizzo della piattaforma Ge.Ko., costituiscono elementi indispensabili per una puntuale rendicontazione dei risultati conseguiti e per l'individuazione di chi ha concorso al loro raggiungimento, valorizzando il merito attraverso l'erogazione delle indennità premiali ad essi correlati. La valutazione delle performance individuali e di struttura avverrà con le modalità descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”, predisposto ai sensi dell'articolo 7 del D.P.Reg. 21 giugno 2012, n. 52, apprezzato dalla Giunta regionale con deliberazioni n. 11 del 3 gennaio 2019 e n. 86 del 13 marzo 2019, e adottato con Decreto presidenziale n. 517 del 20 marzo 2017, rettificato con Decreto presidenziale n. 539/Gab del 30 aprile 2019, previa deliberazione della Giunta regionale n. 130 del 25 marzo 2019, in fase di aggiornamento annuale.

E) Contenuti

A) *La Regione come motore di crescita e di sviluppo*

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Strutture interessate
A.3	Modernizzare e digitalizzare i servizi, riorganizzando funzionalmente l'Amministrazione, attuando politiche di semplificazione e valorizzando le competenze del personale.	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, giusto atto di indirizzo presidenziale prot. n. 7209 del 18 aprile 2019	-Dipartimento della Famiglia, delle Politiche Sociali; -Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei servizi, delle Attività informative.
A.4	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C. 2019-2021 e successivi aggiornamenti	Attuazione PTPCT 2020-2022 con particolare riferimento alla puntuale adozione del programma di rotazione del personale e all'attuazione delle relative azioni nei termini da questo stabiliti e all'adempimento degli obblighi di pubblicazione	-Dipartimento della Famiglia, delle Politiche Sociali; -Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei servizi, delle Attività informative.

B) *Ottimizzazione delle risorse finanziarie e razionalizzazione della spesa pubblica*

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Strutture interessate
B.2	Ottimizzare l'utilizzo delle risorse, comunitarie, nazionali e comunitarie per raggiungere i target di spesa prefissati, effettuando un monitoraggio costante sulle risorse spese, anche finalizzata alla accelerazione della spesa	Utilizzo delle risorse nazionali e comunitarie destinate a promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni forma di discriminazione (Rif. FSE Asse2-OT 9 /FESR Asse 9 etc...)	-Dipartimento della Famiglia, delle Politiche Sociali; -Dipartimento del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei servizi, delle Attività informative.

D) Istruzione, formazione, lavoro e occupazione

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Strutture interessate
D.1	Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata, dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo (vulnerabili), delle donne e dei giovani.	Attivazione di Tirocini formativi per inoccupati e/o disoccupati con disabilità Fornire una formazione professionale nell'ambito dell'artigianato artistico e tradizionale a donne disoccupate o inoccupate e nel dare la possibilità di rivitalizzare mestieri e tradizioni artigiane a rischio di estinzione, valorizzandone le professionalità e riavviando produzioni caratterizzate da un'alta qualità dei manufatti	-Dipartimento del Lavoro, dell' Impiego, dell' Orientamento, dei servizi, delle Attività informative.

H) Politiche sociali e sostegno alle famiglie

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Strutture interessate
H.1	H.1 Prevenire l'emarginazione sociale e la povertà anche attraverso l'istituzione di cantieri di lavoro e di servizi volti a favorire l'inclusione sociale.	Cantieri di lavoro a favore dei comuni – Cantieri di Servizio e Cantieri di Servizio x Enti di Culto	Dipartimento del Lavoro, dell' Impiego, dell' Orientamento, dei servizi, delle Attività informative.
H.2	H.2 Riformare gli istituti di assistenza e beneficenza – IPAB, per la promozione e qualificazione del volontariato.	Supporto all'organo politico per riformare gli istituti di assistenza e beneficenza	Dipartimento della Famiglia, delle Politiche Sociali;
H.3	H.3 Sostenere e promuovere politiche inclusive per favorire l'integrazione in materia di disabilità..	Rafforzamento welfare in attuazione del Piano sociale nazionale 2018/2020 Promozione dell'integrazione in materia di disabilità	Dipartimento della Famiglia, delle Politiche Sociali;

Costituiscono parte integrante della presente direttiva le allegate schede che, per ciascun dirigente preposto ai Centri di responsabilità amministrativa nei quali è articolato l'Assessorato riportano gli obiettivi operativi assegnati e condivisi per l'anno 2020 (scheda di programmazione 1) e, per ciascuno di tali obiettivi operativi le modalità attuative (azioni, tempi, indicatori e target – schede di programmazione 2).

L'Assessore
F.TO Antonio Scavone