

CONSIGLIO REGIONALE ASSEMBLEA LEGISLATIVA DELLE MARCHE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2025-2027

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1 - ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
CONSIGLIO REGIONALE DELLE MARCHE	5
IL CONSIGLIO IN BREVE	6
IL PRESIDENTE E L'UFFICIO DI PRESIDENZA	6
GRUPPI, COMMISSIONI E ALTRI ORGANISMI	6
L'AMMINISTRAZIONE IN SINTESI.....	7
GLI ORGANISMI DI GARANZIA	8
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 VALORE PUBBLICO	10
2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE	11
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	33
2.3.1 Gli obiettivi e i contenuti	34
2.3.2 Il collegamento con il piano della performance	34
2.3.3 Il procedimento di approvazione	35
2.3.4 I soggetti coinvolti.....	35
2.3.5 La mappatura dei processi e la metodologia per la valutazione del rischio.....	38
2.3.6 Gli esiti del monitoraggio annuale e le misure di prevenzione della corruzione	41
2.3.7 La trasparenza.....	43
2.3.8 Il Codice di comportamento	47
2.3.9 La rotazione del personale	48
2.3.10 L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	49
2.3.11 L'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali	50
2.3.12 L'inconferibilità e l'incompatibilità per le nomine di competenza del Consiglio	51
2.3.13 La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni, nelle assegnazioni agli uffici e nel conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione	52
2.3.14 Gli incarichi vietati ai dipendenti e la disciplina degli incarichi istituzionali ed extraistituzionali	53
2.3.15 L'attività successiva alla cessazione dal servizio	53
2.3.16 I patti di integrità negli affidamenti	54
2.3.17 La formazione.....	55
2.3.18 La tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.....	56
2.3.19 Le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile	57
2.3.20 Il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali	58
2.3.21 Il monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti beneficiari	58
2.3.22 L'informatizzazione, la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti	58
2.3.23 La semplificazione	59
2.3.24 Riferimenti relativi agli atti citati nel testo.....	60
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	62
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	63
3.1.2 Il personale in servizio.....	66
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	69
3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo	69
3.2.2 Modalità attuative	72
3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile.....	74
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	76
3.3.1 La programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente del Consiglio regionale	76

3.3.2 Il personale assegnato alle segreterie politiche del Consiglio regionale: Gruppi consiliari, Ufficio di presidenza e Gabinetto del Presidente.....	90
3.3.3 La programmazione dei fabbisogni del personale dirigente del Consiglio regionale	102
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	106
4.1 PIANO DELLA PERFORMANCE	107
4.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	112
4.3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	114
ALLEGATI	115

ALLEGATO 1 - Elenco degli obblighi di pubblicazione

ALLEGATO 2 - Mappatura dei processi

PREMESSA

Il decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO).

Il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che ha l'obiettivo, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione, di accorpare in sé molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni in materia di gestione delle risorse umane, di organizzazione e valutazione dei dipendenti, di formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

In particolare esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Il PIAO è pubblicato sul sito del Consiglio regionale delle Marche e inviato al Dipartimento della Funzione pubblica.

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il PIAO sostituisce:

- Il Piano della performance, poiché definisce il Piano degli obiettivi strategici, programmati su base triennale, che l'amministrazione è tenuta a seguire, secondo i piani di azione, introdotti dalla legge 113/2021; nonché il Piano degli obiettivi operativi per l'anno in corso;
- il *Piano organizzativo di lavoro agile* (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo e formativo;
- il *Piano triennale del Fabbisogno* del personale, poiché deve definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il *Piano triennale dalla prevenzione della corruzione e per la trasparenza* (PTPCT), così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. *Scheda anagrafica dell'amministrazione*, che contiene tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
2. *Valore pubblico, performance e anticorruzione*, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici,
3. *Organizzazione e capitale umano*, dove è presentato il modello organizzativo adottato dal Consiglio regionale delle Marche, il modello innovativo di organizzazione del lavoro da remoto, la programmazione strategica delle risorse umane e la formazione del personale;
4. *Monitoraggio*, dove sono indicati gli strumenti e le modalità.

SEZIONE 1

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

CONSIGLIO REGIONALE DELLE MARCHE



	PIAZZA CAVOUR N. 23, 60121 ANCONA		071 22981		assemblea.marche@emarche.it
	Conto corrente n. 300105 - BANCA INTESA IBAN: IT 20S0306902609100000300105				CF: 80006310421
	www.consiglio.marche.it				Consiglio Regionale delle Marche
	https://www.youtube.com/c/consigliomarche/live				
	@consiglio.regionale.marche				

IL CONSIGLIO IN BREVE

- ❖ Il **Consiglio regionale delle Marche** è l'organo rappresentativo della comunità regionale ed esercita la funzione legislativa e le altre funzioni conferite alla Regione dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi; svolge la funzione di indirizzo e di controllo del governo regionale. Il Consiglio regionale costituisce l'Assemblea legislativa della Regione Marche.
- ❖ A garanzia delle proprie funzioni, il Consiglio regionale ha autonomia funzionale, organizzativa, finanziaria e contabile (art. 18 dello Statuto)
- ❖ Attualmente il Consiglio regionale è composto da 30 consiglieri, oltre al Presidente della Giunta, eletti direttamente dai cittadini; ha sede ad Ancona in piazza Cavour, 23 (Palazzo delle Marche) e il suo sito internet è www.consiglio.marche.it

IL PRESIDENTE E L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- ❖ Il **Presidente del Consiglio** rappresenta il Consiglio regionale e, secondo le norme del regolamento interno, convoca e presiede le sedute consiliari, cura la programmazione dei lavori del Consiglio, dichiara l'improcedibilità delle proposte degli atti di competenza consiliare. Tutela le prerogative dei consiglieri regionali e garantisce l'esercizio effettivo delle loro funzioni.
- ❖ L'**Ufficio di Presidenza**, composto dal Presidente del Consiglio regionale, da due Vice Presidenti e da due Consiglieri Segretari, coadiuva il Presidente nell'organizzazione delle attività del Consiglio e delle Commissioni, approva annualmente la proposta di bilancio ed il rendiconto dell'anno precedente del Consiglio regionale, fornisce gli indirizzi politico-amministrativi e gli obiettivi al Segretario generale, disciplina l'assetto degli uffici, l'amministrazione del personale e il funzionamento delle strutture, delibera l'assegnazione ai Gruppi consiliari delle risorse umane e strumentali, autorizza indagini conoscitive, studi e ricerche in ordine a tematiche d'interesse per l'attività della Regione, nomina, in base alle designazioni dei Gruppi, le delegazioni ufficiali dell'Assemblea, garantendo comunque la presenza delle minoranze.

GRUPPI, COMMISSIONI E ALTRI ORGANISMI

- ❖ L'ordinamento stabilisce che all'inizio di ogni legislatura ciascun consigliere deve aderire ad un **gruppo consiliare**. Attualmente sono presenti 9 gruppi consiliari.
- ❖ La **Conferenza dei Presidenti dei gruppi consiliari** è composta dai Presidenti dei Gruppi stessi, dai rappresentanti delle componenti politiche del Gruppo misto e dal Presidente del Consiglio che la presiede. Essa definisce l'organizzazione delle attività consiliari, stabilendo il programma e il calendario dei lavori dell'Assemblea.
- ❖ Le **Commissioni consiliari permanenti** svolgono un ruolo nel procedimento legislativo. Esso consiste nell'esame *in sede referente* di proposte di legge, di regolamento, di atto amministrativo e di ogni altro atto sul quale devono riferire all'Assemblea; *in sede consultiva* esprime parere sulle proposte assegnate ad altre Commissioni o su altri atti o affari per i quali è comunque richiesta l'espressione di un loro parere; *in sede deliberante* approva i regolamenti, se richiesto da un terzo dei componenti l'Assemblea legislativa (art. 35 dello Statuto).

Le Commissioni sono 4:

I Commissione – AFFARI ISTITUZIONALI, CULTURA, ISTRUZIONE, PROGRAMMAZIONE E BILANCIO;

II Commissione – SVILUPPO ECONOMICO, FORMAZIONE PROFESSIONALE E LAVORO, AFFARI EUROPEI E INTERNAZIONALI, SETTORE PRIMARIO

III Commissione – GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE E PAESAGGIO;

IV Commissione – SANITA' E POLITICHE SOCIALI

- ❖ Il **Comitato per il controllo e la valutazione delle politiche**, organismo previsto dall'art. 34 bis dello Statuto, composto da otto consiglieri, quattro di maggioranza e quattro di minoranza, opera una funzione di controllo sull'attuazione delle leggi e di valutazione degli effetti delle politiche regionali, anche nell'ottica del controllo della spesa, nonché e sull'attuazione del programma di governo regionale e sull'operato della Giunta regionale.

- ❖ Il **Consiglio delle Autonomie locali (CAL)** istituito con L.R. 10 aprile 2007, n. 4, è l'organo permanente di rappresentanza istituzionale del sistema delle autonomie locali delle Marche nonché di consultazione, concertazione e di raccordo e consultazione permanente tra Regione ed Enti locali. E' composto da 30 membri che rappresentano gli enti locali della Regione.
- ❖ Il **Consiglio regionale dell'Economia e del Lavoro (CREL)** istituito con legge regionale 26 giugno 2008, n. 15, successivamente modificata con l.r. 15 luglio 2008, n. 21, è l'autonomo organismo regionale di consultazione e confronto delle rappresentanze più significative del mondo dell'economia e del lavoro, in ordine agli atti normativi e di programmazione e alle questioni di maggiore rilevanza per l'assetto economico della regione. E' composto da 39 membri.
- ❖ In Consiglio regionale operano anche alcuni **Organismi indipendenti di garanzia**: il Garante regionale dei diritti della persona, il Comitato regionale per le comunicazioni (CORECOM), la Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.

L'AMMINISTRAZIONE IN SINTESI

- ❖ **Presidente:** DINO LATINI
- ❖ **Vicepresidenti:** GIANLUCA PASQUI e MAURIZIO MANGIALARDI
- ❖ **Consiglieri Segretari:** PIERPAOLO BORRONI e MICAELA VITRI
- ❖ **Consiglieri:** 30, oltre al Presidente della Giunta
- ❖ **Commissioni permanenti:** 4
- ❖ **Commissioni speciali:** -
- ❖ **Gruppi consiliari:** 9
- ❖ **Segretario generale:** ANTONIO RUSSI

Atto di organizzazione: deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 359/122 del 04/07/2023

Posizioni dirigenziali di strutture complesse/servizi: 3

Posizioni di funzione dirigenziale: istituite 5, coperte *ad interim* dai dirigenti dei Servizi di competenza

Posizioni di Elevata qualificazione: 21

Dipendenti: 101 (personale di ruolo in servizio, comandi in entrata, distacchi, escluso personale dei gruppi)

Personale dei gruppi consiliari/segreterie particolari e gabinetto Presidente: 76

GLI ORGANISMI DI GARANZIA



Il **GARANTE REGIONALE DEI DIRITTI DELLA PERSONA** si articola in tre uffici distinti e svolge, oltre alle funzioni di difensore civico, anche quelle di Garante per l'infanzia e l'adolescenza e di Garante dei diritti dei detenuti. Il Difensore civico tutela diritti e interessi dei cittadini nei confronti della Regione Marche e delle altre amministrazioni pubbliche rientranti nella sua competenza. Il Garante per l'infanzia e l'adolescenza ha compiti di promozione e vigilanza sull'operato delle autorità amministrative chiamate ad attuare i diritti e gli interessi dei minori, in esecuzione della Convenzione dell'ONU sui diritti del fanciullo e della Convenzione europea sull'esercizio dei diritti del fanciullo. Il Garante dei diritti dei detenuti verifica che nell'esecuzione di provvedimenti che limitano la libertà personale siano comunque rispettati i diritti delle persone sottoposte a trattamento.

Attuale titolare dell'incarico è l'Avvocato Giancarlo Giulianelli, eletto dall'Assemblea Legislativa in data 16 febbraio 2021.

<https://www.garantediritti.marche.it>

La **COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA**, istituita con L.R. n. 9 del 18 aprile 1986, è composta da 21 donne che abbiano riconosciuta esperienza sulla condizione femminile nei suoi diversi aspetti e profili e siano rappresentative dei movimenti e delle diverse culture del mondo femminile. Attuale Presidente della Commissione in carica è la dott.ssa Maria Lina Vitturini.

La Commissione opera per la rimozione delle varie forme di discriminazione rilevate e di quelle denunciate, adoperandosi per la soluzione, nelle sedi competenti, delle relative controversie, fornendo eventuali pareri e consulenze; elabora progetti per favorire la presenza delle donne nella vita sociale e politica della regione; formula osservazioni e proposte su progetti ed atti amministrativi regionali, che investono la condizione femminile. La commissione resta in carica per la durata della legislatura regionale.

<https://www.pariopportunita.marche.it/index.php>



Il **COMITATO REGIONALE PER LE COMUNICAZIONI** della Regione Marche è un organo indipendente di garanzia, consulenza e controllo in materia di comunicazioni. Le attività che svolge in ambito regionale sono indirizzate ai cittadini, alle associazioni, alle imprese, agli operatori di telecomunicazioni e ai media locali. Il Co.re.com Marche, istituito con L.R. n. 8 del 27 marzo 2001 ed è composto da tre membri nominati dall'Assemblea, un Presidente e due Vice presidenti.

I Componenti del Corecom rimangono in carica cinque anni e non sono rieleggibili. Attuale Presidente del Comitato è la Dott.ssa Cinzia Gucci.

<https://www.corecom.marche.it/index.php>

SEZIONE 2

**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE**

2.1 VALORE PUBBLICO

Il Consiglio regionale costituisce l'Assemblea legislativa della Regione Marche; è organo della rappresentanza democratica regionale ed è eletto a suffragio universale e diretto; **esercita la potestà legislativa attribuita alla Regione e le altre funzioni conferite dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi; svolge la funzione di indirizzo e di controllo del governo regionale.**

L'Assemblea legislativa eroga in prevalenza servizi dedicati a supportare l'attività dei consiglieri regionali, ma si interfaccia anche con altre strutture amministrative regionali, enti locali, operatori socio-economici della Regione, cittadini e loro associazioni.

Il principale "prodotto" del Consiglio regionale è il complesso di norme funzionale allo svolgimento dei compiti assegnati dall'ordinamento alle Regioni.

A tali fondamentali funzioni istituzionali, negli anni, si è aggiunta l'attività svolta dagli organismi regionali di garanzia i quali, istituiti dalla Regione, hanno sede presso il Consiglio regionale e sono inquadrati funzionalmente nel suo assetto organizzativo. Si tratta del Garante regionale dei diritti della persona, della Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna e del Comitato regionale per le comunicazioni (Co.re.com). La loro attività, insieme a quella di altre strutture, quali la biblioteca del Consiglio regionale, o quella connessa alla Collana editoriale del Consiglio regionale delle Marche (Quaderni del Consiglio), arricchiscono la missione istituzionale del Consiglio nell'ottica del suo ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale, nonché di garante dei diritti.

Rispetto all'attività dell'amministrazione, tenuto conto della peculiarità delle sue funzioni sopra accennate, il valore pubblico può essere declinato secondo alcuni aspetti che afferiscono, in particolare: al benessere in termini di accessibilità e partecipazione, al benessere in termini di qualità e trasparenza dei processi stessi, al benessere sociale, al benessere culturale.

Gli obiettivi strategici del Consiglio regionale previsti per il triennio 2025-2027 si articolano nell'ambito di quattro linee prioritarie che rappresentano le linee di indirizzo politico, secondo la tabella di seguito riportata:

Gli obiettivi strategici concernenti le iniziative per il miglioramento della qualità e della trasparenza della normazione:	
Valore pubblico 	Miglioramento del benessere in termini di accessibilità alle informazioni e partecipazione : gli obiettivi strategici attengono principalmente al miglioramento della trasparenza e alla semplificazione del complesso delle leggi e dei regolamenti regionali che rappresentano il fondamento stesso delle funzioni e delle competenze assegnate dalla Costituzione alle Regioni e, quindi, di ogni politica e di ogni servizio pubblico erogato a favore dei cittadini. Ciò nell'ottica del processo di avvicinamento dell'amministrazione ai cittadini e alle imprese, dell'ascolto dei loro bisogni, della rappresentazione delle loro istanze, nonché della partecipazione degli stessi al processo legislativo. Va inoltre considerato che la qualità della legislazione influisce in modo positivo, oltre che sulla certezza del diritto, sull'osservanza della legge e sull'efficienza della giustizia, nonché sullo sviluppo economico e sull'uso efficiente delle risorse finanziarie.
Gli obiettivi strategici concernenti le iniziative finalizzate alla innovazione dei processi di lavoro:	
Valore pubblico 	Miglioramento del benessere in termini di qualità e di trasparenza dei processi lavorativi , in quanto gli obiettivi riguardano la maggiore digitalizzazione delle procedure, la dematerializzazione dei documenti, l'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali, la mappatura dei processi di lavoro a maggior rischio corruzione con conseguenti riflessi positivi sui cittadini e su tutti i portatori di interesse.
Gli obiettivi strategici concernenti le iniziative finalizzate alla innovazione organizzativa	
Valore pubblico 	Miglioramento del benessere sociale in quanto l'obiettivo tende a sviluppare risposte alle specifiche esigenze e finalità perseguite dai dipendenti delle

	strutture consiliari attraverso iniziative che hanno una positiva ripercussione sul clima e sul benessere organizzativo e, conseguentemente, sulle modalità di svolgimento dell'attività a favore dei cittadini.
--	--

Gli obiettivi strategici concernenti le iniziative finalizzate a promuovere il ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale e di garante dei diritti	
Valore pubblico 	Miglioramento del benessere culturale in quanto gli obiettivi riguardano il rafforzamento del ruolo di rappresentanza e la promozione del dibattito culturale da parte del Consiglio regionale; ciò mediante strumenti e iniziative varie, quali il supporto finanziario ad iniziative pubbliche di rilevanza regionale, la realizzazione di eventi di interesse pubblico, quali quelli promossi dalla biblioteca del Consiglio e la realizzazione della collana editoriale dei Quaderni del Consiglio. Miglioramento del benessere sociale e culturale in quanto gli obiettivi degli Organismi di garanzia riguardano, da un lato, progetti ed attività per il rafforzamento del ruolo di garanzia e per la tutela dei diritti (difensore civico, Garante per l'infanzia e l'adolescenza e Garante dei diritti dei detenuti) e di garanzia in materia di comunicazioni anche quale strumento gratuito per la soluzione delle controversie tra utenti e operatori delle comunicazioni (Co.re.com) e, dall'altro, attività ed iniziative connesse alla promozione di politiche e strumenti per le pari opportunità (Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna).

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- ❖ Legge 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale)
- ❖ Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).

Il Segretario generale predispone piani e progetti necessari al migliore conseguimento dei risultati, individuando gli obiettivi, le direttive, i criteri cui le strutture consiliari devono attenersi. Esso precisa, altresì, le risorse e i poteri che vengono conferiti ai dirigenti per la realizzazione del programma di attività.

Il Piano della performance è predisposto dal Segretario generale, sentito il parere del Comitato di direzione ed è approvato dall'Ufficio di presidenza entro il 31 gennaio di ogni anno, con l'approvazione del PIAO. Il Piano della performance individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigente ed i relativi indicatori, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse.

L'organo di indirizzo politico-amministrativo ha il compito di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. Per tali motivi:

- emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- definisce, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, il Piano e la Relazione annuale sulla performance;
- verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici
- adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Consiglio Regionale misura e valuta le prestazioni della struttura nel suo complesso, delle strutture e dei singoli dipendenti, secondo modalità che garantiscono la trasparenza dei metodi, degli indicatori e dei risultati attesi. A tal fine il ciclo di gestione della performance ha come elementi cardine:

- la programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi, facilmente comprensibili;
- la pianificazione finanziaria, che connette gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;

- il monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio (sessione di reporting);
- la misurazione e la valutazione annuale del rendimento individuale e delle strutture organizzative.

L'Ufficio di presidenza, nell'ambito della propria funzione di indirizzo politico-amministrativo del Consiglio regionale, indirizza l'azione amministrativa approvando gli obiettivi strategici triennali ai quali si collegano gli obiettivi operativi annuali finalizzati alla realizzazione degli stessi.

Agli obiettivi operativi sono associati gli indicatori che misurano la capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa. Gli indicatori di valutazione delle strutture che non rendono servizi al pubblico si riferiscono all'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità, innovazione.

Con l'introduzione del PIAO è la norma stessa che, con riguardo alla performance, indica alcuni obiettivi imprescindibili quali quelli della semplificazione e completa alfabetizzazione digitale, della piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa e quelli in materia di contrasto alla corruzione, in conformità con gli indirizzi ANAC; quelli per la valorizzazione del capitale umano, nonché quelli per la piena accessibilità dei cittadini all'amministrazione e per il rispetto della parità di genere.

Obiettivi, questi, già ampiamente elaborati nel triennio 2024/2026 e che devono essere ora confermati ed aggiornati in maniera ancora più puntuale e coerente per proseguire nella direzione intrapresa per la modernizzazione dell'Amministrazione e al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa.

In particolare:

- ⇒ **LE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELLA TRASPARENZA DELLA NORMAZIONE:** considerata la funzione fondamentale del Consiglio regionale, la funzione legislativa, è obiettivo permanente il miglioramento della qualità delle leggi, soprattutto in termini di contenuti, di chiarezza dispositiva, di fattibilità. Inoltre è necessario proseguire il processo di semplificazione normativa, assicurando il riordino e la razionalizzazione per settori organici.
- ⇒ **LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO:** è ormai imprescindibile nel lavoro odierno, anche alla luce dell'introduzione nella PA di nuove modalità di lavoro da remoto (lavoro agile, telelavoro, smart working), raggiungere livelli sempre più avanzati di digitalizzazione e dematerializzazione, per migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa. Con la dematerializzazione documentale delle vecchie legislature si vuole preservare l'archivio storico del Consiglio regionale, dando al contempo la possibilità al cittadino di accedervi per la consultazione.
- ⇒ **LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA:** per assicurare l'attuazione del nuovo CCNL si rende necessario l'aggiornamento della disciplina che regola le progressioni straordinarie o in deroga tra le aree, per la valorizzazione delle risorse interne e dell'esperienza professionale maturata, mantenendo alta l'attenzione verso la formazione e l'accrescimento culturale
- ⇒ **LE INIZIATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA, DI PROMOZIONE E DI SVILUPPO DEL DIBATTITO CULTURALE E DI GARANTE DEI DIRITTI:** tale ruolo è svolto dal Consiglio regionale e dagli Organismi regionali di garanzia, l'obiettivo è di mettere in campo azioni in grado di aumentare la capacità di risposta alle istanze della comunità marchigiana in termini di efficacia e di presidio dei servizi da rendere.

OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI 2025-2027

1 – LE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELLA TRASPARENZA DELLA NORMAZIONE

Obiettivo strategico 1

Migliorare la qualità dell'attività legislativa proseguendo gli interventi di razionalizzazione e semplificazione normativa

Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Proseguire gli interventi di razionalizzazione attraverso la ricognizione della normativa in specifici ambiti, quale adempimento preliminare al riordino e per verificare lo stato di attuazione	Predisposizione del report concernente la ricognizione della normativa in materia di ambiente	Fatto entro il 31/12/2025	Predisposizione del report concernente la ricognizione della normativa in materia di artigianato e industria	Fatto entro il 31/12/2026	Predisposizione del report concernente la ricognizione della normativa in materia di agricoltura	Fatto entro il 31/12/2027
Predisposizione del rapporto di fine legislatura	Raccolta, elaborazione dati e predisposizione rapporto	Fatto entro il 30/9/2025				

Obiettivo strategico 2

Semplificare la normativa in materia di trattamento indennitario dei Consiglieri regionali

Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Ricognizione degli atti in materia di Status giuridico ed economico dei consiglieri regionali al fine di semplificare la normativa	Presentazione di proposta di modifica dell'art. 7 ter della legge regionale n. 23/1995 per disciplina fine legislatura	Fatto entro il 30/06/2025				

Obiettivo strategico 3

Garantire l'implementazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)

Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Assicurare la redazione del PIAO attraverso la predisposizione	Revisione della nuova sezione a seguito	Fatto entro il 30/06/2025	Aggiornamento della nuova sezione a	Fatto entro il 31/06/2026		

della sezione di programmazione da parte delle competenti strutture	dell'interlocuzione con la Corte dei Conti per la Parifica del rendiconto anno 2023		seguito dell'avvio della XII legislatura			
	Aggiornamento e predisposizione della sezione di programmazione di competenza a seguito del cambio di legislatura.	Fatto entro il 31/12/2025	Predisposizione della sezione di programmazione di competenza per la successiva approvazione nei termini	Fatto entro il 31/12/2026	Predisposizione della sezione di programmazione di competenza per la successiva approvazione nei termini	Fatto entro il 31/12/2027

2 - LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO

Obiettivo strategico 1						
Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e di quella normativa attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Implementare la funzione di conservazione dei documenti nel Polo di Conservazione Marche DigiP a seguito della avvenuta sottoscrizione dell'intesa con la Giunta regionale	Predisposizione di un report che sintetizzi l'analisi giuridico-normativa dell'applicazione dei tempi di conservazione sui documenti del Consiglio regionale.	Fatto entro il 31/12/2025	Proposta di Manuale dei tempi di conservazione per gli atti e i documenti del Consiglio regionale	Fatto entro il 31/12/2026	Applicazione del manuale e revisione delle eventuali criticità	Fatto entro il 31/12/2027
Digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti delle legislature passate.	Dematerializzazione degli atti dell'Assemblea legislativa e dell'Ufficio di Presidenza.	Fatto entro il 31/12/2025	Dematerializzazione degli atti dell'Assemblea legislativa e dell'Ufficio di Presidenza.	Fatto entro il 31/12/2026	Dematerializzazione degli atti dell'Assemblea legislativa e dell'Ufficio di Presidenza.	Fatto entro il 31/12/2027
Implementare la procedura per la presentazione telematica degli atti relativi alla gestione del Collegio dei	Ampliamento delle funzionalità relative all'aggiornamento dei crediti formativi	Fatto entro il 31/12/2025	Ampliamento delle funzionalità relative all'iscrizione	Fatto entro il 31/12/2026		

revisori dei Conti della Regione			nell'elenco dei candidati			
Costituzione dell'Archivio storico del Consiglio regionale	Creazione della sezione web, raccolta ed elaborazione dati dell'XI legislatura e caricamento nel database	Fatto entro il 31/12/2025	Raccolta ed elaborazione dati della X legislatura e, caricamento nel database	Fatto entro il 31/12/2026	Raccolta ed elaborazione dati della IX legislatura e caricamento nel database	Fatto entro il 31/12/2027
Implementare la procedura per la presentazione telematica delle domande di patrocinio e compartecipazione e della relativa liquidazione	Sviluppo della funzione relativa alla domanda di liquidazione.	Fatto entro il 31/12/2025				
Assicurare la dematerializzazione della documentazione relativa alla verifica delle prestazioni del personale (presenze, assenze, permessi e giustificativi di servizio)	Aggiornamento del sistema informatico Irisweb sulla base delle nuove indicazioni del CCNL.	Fatto entro il 31/12/2025				
Avviare la dematerializzazione dei documenti di natura contabile conservati nell'archivio storico cartaceo	Scansione e acquisizione in digitale dei documenti contabili della I legislatura secondo i criteri individuati	Fatto entro il 31/12/2025	Scansione e acquisizione in digitale dei documenti contabili della II legislatura secondo i criteri individuati	Fatto entro il 31/12/2026	Scansione e acquisizione in digitale dei documenti contabili della III legislatura secondo i criteri individuati	Fatto entro il 31/12/2027
Analisi e studio per applicare il principio della riforma sulla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL	Analisi linee guida della rendicontazione economico/patrimoniale/finanziaria riferita al bilancio del Consiglio Regionale.	Fatto entro il 31/12/2025	Prima applicazione della riforma sul bilancio del Consiglio	Fatto entro il 31/12/2026		

Obiettivo strategico 2						
Assicurare il completamento del recepimento della normativa in materia di protezione dei dati personali						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Assicurare l'attuazione degli adempimenti in materia di protezione dei dati personali	Aggiornamento degli adempimenti previsti	100% entro il 31/12/2025	Aggiornamento degli adempimenti previsti	100% entro il 31/12/2026	Aggiornamento degli adempimenti previsti	100% entro il 31/12/2027
	Revisione del sito istituzionale sulla base delle nuove linee guida relative alla pubblicazione degli atti	Fatto entro il 31/12/2025	Pianificazione e aggiornamento delle sezioni che necessitano modifiche nel sito istituzionale	100% entro il 31/12/2026		
	Implementazione dell'autonomo registro dei trattamenti in attuazione dell'Accordo tra Agcom e Co.re.com. di nomina quale responsabile del trattamento dei dati ex articolo 28 del Regolamento (UE) n. 2016/679	Fatto entro il 31/12/2025	Aggiornamento delle autorizzazioni al trattamento dei dati rilasciate a tutto il restante personale assegnato alla struttura di supporto agli Organismi regionali di garanzia ai sensi del GDPR	Fatto entro il 31/12/2026		
Obiettivo strategico 3						
Ridurre il rischio di verificarsi di fenomeni corruttivi e favorire la diffusione della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività consiliare						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Garantire la realizzazione degli interventi previsti nella specifica sezione del PIAO	Adempimenti realizzati secondo il Piano Nazionale Anticorruzione	100% entro il 31/12/2025	Adempimenti realizzati secondo il Piano Nazionale Anticorruzione	100% entro il 31/12/2026	Adempimenti realizzati secondo il Piano Nazionale Anticorruzione	100% entro il 31/12/2027

Obiettivo strategico 4						
Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e/o contabile						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Incremento dell'efficienza nella gestione dei beni mobili acquisiti	Ideazione e sviluppo nuova modalità di censimento/ identificazione dei beni mobili del patrimonio del Consiglio regionale	Fatto entro il 31/12/2025	Revisione inventariale	Fatto entro il 31/12/2026		
Incrementare l'efficienza nella organizzazione delle varie fasi nelle procedure di affidamento	Proposta di un Regolamento ai sensi dell'articolo 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (Incentivi alle funzioni tecniche)	Fatto entro il 31/12/2025				
Incrementare l'efficienza della gestione strutturale/impiantistica del Palazzo delle Marche	Censimento catalogazione e archiviazione della documentazione esistente e nota riguardante l'anagrafica tecnica del Palazzo e degli impianti in esso installati	Fatto entro il 31/12/2025	Completamento e aggiornamento dell'opera di censimento e archiviazione in base alla mole della documentazione tecnica rinvenuta	Fatto entro il 31/12/2026		
Revisione dei criteri/disciplina in materia di utilizzo dei beni e servizi da parte dei consiglieri e dei gruppi consiliari	Presentazione di una proposta di deliberazione concernente i nuovi criteri/disciplinare sull'uso di beni e servizi da parte dei gruppi e dei consiglieri regionali	Fatto entro il 30/09/2025				

Incrementare la trasparenza e l'efficienza delle attività amministrativo-contabili a supporto delle funzioni degli Organismi regionali di garanzia	Attuazione della direttiva in materia di controlli sulla veridicità delle dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 del TU 445/2000	Fatto entro il 31/12/2025				
	Sviluppo dell'applicazione web per l'aggiornamento della sezione di amministrazione trasparente relativa alla concessione dei contributi finanziari da parte della CPO	Fatto entro il 31/12/2025	Aggiornamento della sezione di amministrazione trasparente relativa alla concessione dei contributi finanziari da parte della CPO	Fatto entro il 31/12/2026		

3 - LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Obiettivo strategico 1						
Sviluppare strumenti organizzativi finalizzati al miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'attività delle strutture consiliari						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Assicurare l'attuazione di istituti previsti dal nuovo CCNL Funzioni Locali	Progressioni di carriera per i dipendenti del Consiglio	Fatto entro il 31/12/2025	Definizione e messa in opera degli istituti previsti nel nuovo contratto (CCNL 2022-2024)	Fatto entro il 31/12/2026		

Obiettivo strategico 2						
Attività connesse alla fine della XI legislatura e all'inizio della XII legislatura						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Fascicolo dell'accoglienza del Consigliere	Aggiornamento e distribuzione ai consiglieri neoeletti	Fatto entro il 31/12/2025				

Vademecum del Consiglio regionale	Realizzazione di un prontuario informativo sulle "buone pratiche" del Consiglio regionale	Fatto entro il 31/12/2025				
Adempimenti informatici per la nuova Legislatura	Configurazione piattaforme in uso presso il consiglio a seguito del cambio della legislatura (es. cartelle condivise, internet, intranet, rilevazione presenze,ecc.)	Fatto entro il 31/12/2025				
	Aggiornamento del sito istituzionale con i dati della nuova Legislatura	Fatto entro il 31/12/2025				
	Configurazione dotazione informatica destinata ai nuovi consiglieri/assistenti a seguito del cambio di legislatura	Fatto entro il 31/12/2025	Configurazione dotazione informatica destinata ai dipendenti del Consiglio regionale	Fatto entro il 31/12/2026		

4 - LE INIZIATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA, DI PROMOZIONE E DI SVILUPPO DEL DIBATTITO CULTURALE E DI GARANTE DEI DIRITTI

Obiettivo strategico 1						
Rafforzare il ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale del Consiglio regionale						
Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Sviluppare l'efficace programmazione e organizzazione di eventi del Consiglio regionale	Monitoraggio del programma annuale degli eventi 2025 e aggiornamento programmazione per	Fatto entro il 30/12/2025	Monitoraggio del programma annuale degli eventi 2026 e aggiornamento programmazione per	Fatto entro il 30/12/2026	Monitoraggio del programma annuale degli eventi 2027 e aggiornamento programmazione per	Fatto entro il 30/12/2027

	il 2026		il 2027		il 2028	
Assicurare le procedure e il supporto agli eventi approvati dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale	% di eventi per i quali sono assicurati il supporto e le procedure da parte delle strutture consiliari	100% entro il 31/12/2025	% di eventi per i quali sono assicurati il supporto e le procedure da parte delle strutture consiliari	100% entro il 31/12/2026	% di eventi per i quali sono assicurati il supporto e le procedure da parte delle strutture consiliari	100% entro il 31/12/2027

Obiettivo strategico 2

Valorizzare il ruolo di promozione culturale del Consiglio regionale

Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Promuovere la valorizzazione delle opere pubblicate nella collana dei "Quaderni del Consiglio"	Realizzazione di iniziative di valorizzazione dei "Quaderni del Consiglio" nell'ambito dei Libri Fuori teca	Almeno 2 entro il 31/12/2025	Realizzazione di iniziative di valorizzazione dei "Quaderni del Consiglio" nell'ambito dei Libri Fuori teca	Almeno 2 entro il 31/12/2026	Realizzazione di iniziative di valorizzazione dei "Quaderni del Consiglio" nell'ambito dei Libri Fuori teca	Almeno 2 entro il 31/12/2027
Valorizzare il ruolo culturale della biblioteca del Consiglio regionale	Realizzazione di iniziative per la valorizzazione della sezione dedicata alla "Memoria"	Almeno 1 entro il 31/12/2025	Realizzazione di iniziative per la valorizzazione della sezione dedicata alla "Memoria"	Almeno 1 entro il 31/12/2026	Realizzazione di iniziative per la valorizzazione della sezione dedicata alla "Memoria"	Almeno 1 entro il 31/12/2027

Obiettivo strategico 3

Rafforzare il ruolo degli Organismi regionali di garanzia

Obiettivi operativi	Indicatore 2025	Target 2025	Indicatore 2026	Target 2026	Indicatore 2027	Target 2027
Promuovere nuove progettualità da parte dei tre Organismi regionali di garanzia	Realizzazione di nuove iniziative significative da parte di ciascun Organismo regionale di garanzia	Almeno 2 entro il 31/12/2025	Realizzazione di nuove iniziative significative da parte di ciascun Organismo regionale di garanzia	Almeno 2 entro il 31/12/2026	Realizzazione di nuove iniziative significative da parte di ciascun Organismo regionale di garanzia	Almeno 2 entro il 31/12/2027

PIANO ANNUALE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi strategici triennali e quelli operativi relativi alla prima annualità (2025) rappresentano il punto di partenza per l'elaborazione del Piano dettagliato degli obiettivi, definito dal Segretario generale, sentito il Comitato di direzione.

Secondo il seguente quadro riassuntivo, sulla base degli obiettivi strategici previsti dal Piano della performance per l'anno 2025,

Le iniziative per il miglioramento della qualità e della trasparenza della normazione.
Le iniziative finalizzate all'innovazione dei processi di lavoro.
Le iniziative finalizzate all'innovazione organizzativa.
Le iniziative finalizzate a promuovere il ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale e di garante dei diritti.

ciascun obiettivo operativo viene declinato sinteticamente all'interno di una tabella nella quale sono indicati:

1. gli indicatori di risultato (espressi in termini di risultato, misurabile con modalità chiare) e i relativi target rispettivamente per il I semestre ed il II semestre 2025;
2. il servizio o i servizi consiliari cui l'obiettivo operativo è assegnato;
3. la struttura (posizione di Elevata qualificazione o altro ufficio) responsabile dell'obiettivo.

Infine, in un prospetto riassuntivo, sono riportati gli stessi obiettivi operativi raggruppati per ciascun Servizio consiliare con il relativo peso.

OBIETTIVI ANNUALI 2025

1 - LE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELLA TRASPARENZA DELLA NORMAZIONE

Obiettivo strategico 1

Migliorare la qualità dell'attività legislativa proseguendo gli interventi di razionalizzazione e semplificazione normativa

Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Proseguire gli interventi di razionalizzazione attraverso la ricognizione della normativa in specifici ambiti, quale adempimento preliminare al riordino e per verificare lo stato di attuazione	Ricognizione, per almeno il 50%, della normativa in materia di ambiente	Fatto entro il 30/6/2025	Completamento della ricognizione	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	EQ Segreteria: I Commissione II Commissione III Commissione IV Commissione EQ Segreteria del Comitato controllo e valutazione politiche EQ Attività normativa
Predisposizione del rapporto di fine legislatura	Raccolta ed elaborazione dei dati	Fatto entro il 30/6/2025	Predisposizione del rapporto	Fatto entro il 30/9/2025	Servizio Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	EQ Segreteria: I Commissione II Commissione III Commissione IV Commissione EQ Segreteria del Comitato controllo e valutazione politiche EQ Attività normativa EQ Nomine

Obiettivo strategico 2

Semplificare la normativa in materia di trattamento indennitario dei Consiglieri regionali

Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Ricognizione degli atti in materia di Status giuridico ed economico dei consiglieri regionali al fine di semplificare la normativa	Presentazione di proposta di modifica dell'art. 7 ter della LR n. 23/1995 per disciplina fine legislatura	Fatto entro il 30/06/2025			Servizio Attività amministrativa	EQ Status dei Consiglieri

Obiettivo strategico 3						
Garantire l'implementazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Assicurare la redazione del PIAO attraverso la predisposizione della sezione di programmazione da parte delle competenti strutture	- Completamento e invio sezione di competenza 2025 per approvazione nei termini. - Verifica e revisione della nuova sezione all'interno del Piano triennale dei Fabbisogni (Gruppi consiliari, segreterie Ufficio di presidenza e Gabinetto del Presidente) a seguito dell'interlocuzione con la Corte dei Conti	Fatto entro il 31/01/2025	Elaborazione bozza 2026, sezione di competenza, con gli aggiornamenti dovuti al cambio di legislatura	Fatto entro il 31/12/2025	- Segreteria generale - Servizio Attività amministrativa; - Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	Staff del Segretario generale EQ Trasparenza, prevenzione della corruzione e protezione dei dati personale EQ Personale

2 - LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO

Obiettivo strategico 1						
Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e di quella normativa attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Implementare la funzione di conservazione dei documenti nel Polo di Conservazione Marche DigiP a seguito della avvenuta sottoscrizione dell'intesa con la Giunta regionale	Analisi giuridico-normativa sull'applicazione dei tempi di conservazione dei documenti del Consiglio regionale	Fatto entro il 30/06/2025	Predisposizione di un report sui tempi di conservazione dei documenti del Consiglio regionale	Fatto entro il 31/12/2025	Segreteria generale	Staff del Segretario generale
Digitalizzazione e dematerializzazione dei documenti delle legislature passate.	Dematerializzazione dei processi verbali dell'Assemblea legislativa della IV e VI Legislatura,	Fatto entro il 30/06/2025 (50% degli atti)	Dematerializzazione dei processi verbali dell'Assemblea legislativa della IV e VI Legislatura,	Fatto entro il 31/12/2025 (50% degli atti)	Segreteria generale	Ufficio Archivio e protocollo EQ Programmazione e resocontazione dei lavori assembleari

	dei resoconti della V e VI Legislatura e delle delibere Udp della VI e VIII Legislatura		dei resoconti della V e VI Legislatura e delle delibere Udp della VI e VIII Legislatura			
Implementare la procedura per la presentazione telematica degli atti relativi alla gestione del Collegio dei revisori dei Conti della Regione	Ampliamento delle funzionalità relative all'aggiornamento dei crediti formativi	50% entro il 30/06/2025	Ampliamento delle funzionalità relative all'aggiornamento dei crediti formativi	100% entro il 31/12/2025	Servizio Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	EQ Nomine
Costituzione dell'Archivio storico del Consiglio regionale	Creazione della sezione web, raccolta ed elaborazione dati dell'XI legislatura	Fatto entro 30/06/2025	Caricamento nel database dei dati della XI legislatura	Fatto entro 31/12/2025	Segreteria generale Servizio Attività amministrative	Staff del Segretario generale EQ Informatica EQ Status
Implementare la procedura per la presentazione telematica delle domande di patrocinio e compartecipazione e della relativa liquidazione	Sviluppo della funzione relativa alla domanda di liquidazione.	Fatto entro 30/06/2025			Segreteria generale	Ufficio patrocini, compartecipazioni ed eventi EQ Informatica
	Predisposizione del collegamento tra il database amministrativo delle compartecipazioni e il sistema di protocollazione Paleo					
Assicurare la dematerializzazione della documentazione relativa alla verifica delle prestazioni del personale (presenze, assenze, permessi e giustificativi di servizio)	Revisione delle modalità operative di applicazione degli istituti contrattuali sulla base degli orientamenti Aran e nuovo CCNL in corso di approvazione.	Fatto entro il 30/06/2025	Implementazione delle nuove proposte di dematerializzazione. Informazione al personale in servizio sulle nuove modalità.	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Personale
Assicurare la conservazione dei documenti dell'archivio Patrocini e compartecipazioni	Esame e riduzione dei fascicoli cartacei destinati all'archiviazione (Anni 2020 - 2021)	Fatto entro il 30/06/2025	Esame e riduzione dei fascicoli cartacei destinati all'archiviazione (Anno 2022)	Fatto entro il 31/12/2025	Segreteria generale	Ufficio patrocini, compartecipazioni ed eventi
Avviare la dematerializzazione dei documenti di natura contabile conservati nell'archivio storico	Individuazione dei documenti contabili degli anni di riferimento (I legislatura) e	Fatto entro il 30/06/2025	Analisi documentazione raccolta e definizione con Soprintendenza per gestione smaltimento	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Risorse finanziarie

cartaceo	compilazione FORM per Soprintendenza					
Analisi e studio per applicare il principio della riforma sulla contabilità economico patrimoniale ACCRUAL	Analisi linee guida della rendicontazione economico/patrimoniale/ finanziaria riferita al bilancio del Consiglio Regionale.	Fatto entro il 30/06/2025	Studio su applicazione dei principi della riforma.	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Risorse finanziarie

Obiettivo strategico 2						
Assicurare il completamento del recepimento della normativa in materia di protezione dei dati personali						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Assicurare l'attuazione degli adempimenti in materia di protezione dei dati personali	Aggiornare almeno il 50% delle autorizzazioni al trattamento dei dati personali	Fatto entro il 30/6/2025	Aggiornare il 100% delle autorizzazioni al trattamento dei dati personali	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	Servizio Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari
	Revisione del sito istituzionale sulla base delle nuove linee guida relative alla pubblicazione degli atti	50% entro il 30/06/2025	Revisione del sito istituzionale sulla base delle linee guida relative alla pubblicazione degli atti	100% entro il 31/12/2025	Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari Segreteria generale	Servizio Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari EQ Informatica
	Aggiornamento delle autorizzazioni al trattamento dei dati rilasciate al personale di supporto al Co.re.com ai sensi del GDPR	Fatto entro il 30/6/2025	Implementazione dell'autonomo registro dei trattamenti in attuazione dell'Accordo tra Agcom e Co.re.com. di nomina quale responsabile del trattamento dei dati ex articolo 28 del Reg (UE) n. 2016/679	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Supporto agli Organismi regionali di garanzia e P.F. Co.re.com.	Staff degli Organismi regionali di garanzia

Obiettivo strategico 3						
Ridurre il rischio di verificarsi di fenomeni corruttivi e favorire la diffusione della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività assembleare						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Garantire la realizzazione degli interventi previsti nella specifica sezione del PIAO	Adempimenti realizzati secondo il Piano Nazionale Anticorruzione	50% entro il 30/06/2025	Adempimenti realizzati secondo il Piano Nazionale Anticorruzione	100% entro il 31/12/2025	Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	EQ Segreteria: I Commissione II Commissione III Commissione IV Commissione EQ Attività normativa EQ Nomine EQ Comitato controllo e valutazione politiche EQ Trasparenza, prevenzione della corruzione e protezione dei dati personale
Obiettivo strategico 4						
Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e/o contabile						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Incremento dell'efficienza nella gestione dei beni mobili acquisiti	Proposta di una nuova modalità di identificazione dei beni mobili oggetto di inventario in collaborazione con la struttura Informatica	Fatto entro il 30/06/2025	Implementazione proposta nuova modalità di identificazione dei beni mobili del patrimonio del Consiglio regionale	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Acquisizione e gestione di beni e servizi EQ Informatica
	Pubblicazione di ulteriori bandi per l'assegnazione di beni dismessi dal patrimonio del Consiglio regionale	Fatto entro il 30/06/2025			Servizio Attività amministrativa	EQ Acquisizione e gestione di beni e servizi
Incrementare l'efficienza nella organizzazione delle varie fasi nelle procedure di affidamento			Proposta di un Regolamento ai sensi dell'articolo 45 del D. Lgs. n. 36/2023	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Acquisizione e gestione di beni e servizi

Incrementare l'efficienza della gestione strutturale/impiantistica del Palazzo delle Marche	Censimento e analisi della documentazione esistente e nota riguardante l'anagrafica tecnica del Palazzo e degli impianti in esso installati	Fatto entro il 30/06/2025	Catalogazione e archiviazione della documentazione censita	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Acquisizione e gestione di beni e servizi
Revisione dei criteri/disciplina in materia di utilizzo dei beni e servizi da parte dei consiglieri e dei gruppi consiliari	Ricerca ed analisi della disciplina ili in materia di utilizzo dei beni e servizi da parte dei consiglieri e dei gruppi consiliare anche con riferimento ad altri Consigli regionali	Fatto entro il 30/04/2025	Presentazione di una proposta di deliberazione concernente i nuovi criteri/disciplinare sull'uso di beni e servizi da parte dei gruppi e dei consiglieri regionali	Fatto entro il 30/09/2025	Servizio Attività Amministrativa	EQ Economato e progetti speciali dell'Ufficio di Presidenza
Incrementare la trasparenza e l'efficienza delle attività amministrativo-contabili a supporto delle funzioni degli organismi regionali di garanzia	Percentuale di attuazione della direttiva in materia di controlli sulla veridicità delle dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 del TU 445/2000	50% entro il 30/06/2025	Percentuale di attuazione della direttiva in materia di controlli sulla veridicità delle dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 del TU 445/2000	100% entro il 31/12/2025	Servizio Supporto agli Organismi regionali di garanzia e P.F. Co.re.com.	Personale degli Organismi regionali di garanzia che gestiscono le dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 del TU 445/2000
	Percentuale di sviluppo dell'applicazione web per l'aggiornamento della sezione di amministrazione trasparente relativa alla concessione dei contributi finanziari da parte della CPO	50% entro il 30/06/2025	Percentuale di sviluppo dell'applicazione web per l'aggiornamento della sezione di amministrazione trasparente relativa alla concessione dei contributi finanziari da parte della CPO	100% entro il 31/12/2025	Servizio Supporto agli Organismi regionali di garanzia	Staff degli Organismi regionali di garanzia

3 - LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

Obiettivo strategico 1

Sviluppare strumenti organizzativi finalizzati al miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'attività delle strutture consiliari

Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Assicurare l'attuazione delle norme previste dal nuovo CCNL Funzioni locali	Definizione del bando per lo svolgimento delle progressioni di carriera	Fatto entro il 30/06/2025	Svolgimento della procedura entro i termini del CCNL e individuazione dei vincitori.	Fatto entro il 31/12/2025	Servizio Attività amministrativa	EQ Personale

Obiettivo strategico 2

Attività connesse alla fine della XI legislatura e all'inizio della XII legislatura

Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Fascicolo dell'accoglienza del Consigliere	Revisione e aggiornamento parte di competenza del fascicolo dell'accoglienza dei consiglieri per la nuova legislatura (2025-2030)	Fatto entro 30/06/2025	Impaginazione, stampa e distribuzione ai consiglieri neoeletti e inserimento del fascicolo in formato elettronico nell'area intranet riservata ai consiglieri	Fatto entro la fine della XI legislatura	Segreteria generale Servizio Attività amministrativa Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	Personale dei Servizi responsabili
Vademecum del Consiglio regionale	Realizzazione di un prontuario informativo sulle "buone pratiche" del Consiglio regionale <i>(modalità di presentazione progetti eventi e patrocini dell'Udp, atti di sindacato ispettivo, richieste di personale e gestione delle presenze, corretto utilizzo dei sistemi informatici, Concilium ecc.)</i>	Fatto entro 30/06/2025	Impaginazione, stampa e distribuzione al personale di supporto alle segreterie politiche e inserimento del vademecum in formato elettronico nella intranet	Fatto entro la fine della XI legislatura	Segreteria generale Servizio Attività amministrativa Servizio affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	Personale dei Servizi responsabili

Migliorare l'efficienza dei processi lavorativi e la sicurezza dei dati	Analisi e ottimizzazione dei dati e delle cartelle condivise sul server	Fatto entro 30/06/2025	Riorganizzazione dei processi di salvataggio, trasferimento dei dati e delle cartelle condivise su One Drive	Fatto entro 31/12/2025	Segreteria generale	Ufficio patrocini e partecipazioni
Adempimenti informatici per la nuova Legislatura			Configurazione piattaforme in uso presso il consiglio a seguito del cambio della legislatura (es. cartelle condivise, internet, intranet, rilevazione presenze, ecc.)	Fatto entro 31/12/2025	Segreteria generale	EQ Informatica
			Aggiornamento del sito istituzionale con i dati della nuova Legislatura	100% entro il 31/12/2025	Segreteria generale	EQ Informatica
			Configurazione dotazione informatica destinata ai nuovi consiglieri/assistenti a seguito del cambio di legislatura	100% entro il 31/12/2025	Segreteria generale	EQ Informatica

Obiettivo strategico 3						
Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Individuazione e promozione di interventi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione (anche tramite la piattaforma Syllabus)			Almeno 40 ore per ciascun dipendente, sui temi della transizione amministrativa, digitale ed ecologica e lavoro agile.	Fatto entro il 31/12/2025	Tutti i Servizi	

4 - LE INIZIATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA, DI PROMOZIONE E DI SVILUPPO DEL DIBATTITO CULTURALE E DI GARANTE DEI DIRITTI

Obiettivo strategico 1						
Rafforzare il ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale del Consiglio regionale						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Sviluppare l'efficace programmazione e organizzazione di eventi del Consiglio regionale	Monitoraggio della programmazione annuale degli eventi 2025	Fatto entro il 30/06/2025	Aggiornamento programmazione per il 2026	Fatto entro il 30/11/2025	Segreteria generale Servizio Attività amministrativa	Cerimoniale EQ Economato e progetti speciali dell'Ufficio di Presidenza
Assicurare le procedure e il supporto agli eventi approvati dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale	% di eventi per i quali sono assicurati il supporto e le procedure da parte delle strutture consiliari	100 % degli eventi approvati dall'Udp	% di eventi per i quali sono assicurati il supporto e le procedure da parte delle strutture consiliari	100 % degli eventi approvati dall'Udp	Segreteria generale Servizio Attività amministrativa	Cerimoniale Ufficio Stampa EQ Informatica EQ Economato e progetti speciali dell'Ufficio di Presidenza
Obiettivo strategico 2						
Valorizzare il ruolo di promozione culturale del Consiglio regionale						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Promuovere la valorizzazione delle opere pubblicate nella collana dei "Quaderni del Consiglio"	Realizzazione di iniziative di presentazione dei "Quaderni del Consiglio" nell'ambito di "Libri FuoriTeca"	Almeno 1 entro il 30/06/2025	Realizzazione di iniziative di presentazione dei "Quaderni del Consiglio" nell'ambito di "Libri FuoriTeca"	Almeno 1 entro il 31/12/2025	Servizio Supporto agli organismi regionali di garanzia	EQ Centro documentazione e Biblioteca dell'Assemblea legislativa regionale
Valorizzare il ruolo culturale della biblioteca del Consiglio regionale	Progettazione e pianificazione di almeno una iniziativa di valorizzazione della sezione dedicata alla "Memoria"	Fatto entro il 30/06/2025	Realizzazione di iniziative per la valorizzazione della sezione dedicata alla "Memoria"	Almeno 1 entro il 31/12/2025	Servizio Supporto agli organismi regionali di garanzia	EQ Centro documentazione e Biblioteca dell'Assemblea legislativa regionale

Obiettivo strategico 3						
Rafforzare il ruolo degli Organismi regionali di garanzia						
Obiettivi operativi	I semestre 2025		II semestre 2025		Servizio/i responsabile/i	Struttura/e responsabile/i
	Indicatore	Target	Indicatore	Target		
Promuovere nuove progettualità da parte dei tre Organismi regionali di garanzia	Realizzazione di nuove significative iniziative da parte di ciascun Organismo regionale di garanzia	Almeno 1 entro il 30/06/2025	Realizzazione di nuove significative iniziative da parte di ciascun Organismo regionale di garanzia	Almeno 1 entro il 31/12/2025	Servizio Supporto agli Organismi regionali di garanzia e P.F. Co.re.com.	- Uffici Garante regionale dei diritti della persona - Ufficio C.P.O - EQ Segreteria del Co.re.com. e supporto nell'esercizio di funzioni proprie e delegate di vigilanza dell'emittenza televisiva in ambito locale e di tenuta del Registro degli operatori delle comunicazioni

OBIETTIVI 2025 SUDDIVISI PER STRUTTURA

GLI OBIETTIVI DELLA SEGRETERIA GENERALE

OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELLA TRASPARENZA DELLA NORMAZIONE		
✓	Garantire l'implementazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)	20%
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO		
✓	Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e di quella normativa attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti.	10%
✓	Assicurare il completamento del recepimento della normativa in materia di protezione dei dati personali	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA		
✓	Attività connesse alla fine della XI legislatura e all'inizio della XII legislatura	60%
✓	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA, DI PROMOZIONE E DI SVILUPPO DEL DIBATTITO CULTURALE E DI GARANTE DEI DIRITTI		
✓	Rafforzare il ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale del Consiglio regionale.	10%

GLI OBIETTIVI DEL SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI

OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELLA TRASPARENZA DELLA NORMAZIONE		
✓	Migliorare la qualità dell'attività legislativa proseguendo gli interventi di razionalizzazione e semplificazione normativa	20%
✓	Garantire l'implementazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO		
✓	Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e di quella normativa attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti.	40%
✓	Assicurare il completamento del recepimento della normativa in materia di protezione dei dati personali.	
✓	Ridurre il rischio di verificarsi di fenomeni corruttivi e favorire la diffusione della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività consiliare.	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA		
✓	Attività connesse alla fine della XI legislatura e all'inizio della XII legislatura	40%
✓	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione	

GLI OBIETTIVI DEL SERVIZIO ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELLA TRASPARENZA DELLA NORMAZIONE		
✓	Semplificare la normativa in materia di trattamento indennitario dei Consiglieri regionali.	30%
✓	Garantire l'implementazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO		
✓	Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e di quella normativa attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti.	30%
✓	Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e/o contabile.	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA		
✓	Sviluppare strumenti organizzativi finalizzati al miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'attività delle strutture consiliari	25%
✓	Attività connesse alla fine della XI legislatura e all'inizio della XII legislatura	
✓	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA, DI PROMOZIONE E DI SVILUPPO DEL DIBATTITO CULTURALE E DI GARANTE DEI DIRITTI		
✓	Rafforzare il ruolo di rappresentanza, di promozione e di sviluppo del dibattito culturale del Consiglio regionale	15%

GLI OBIETTIVI DEL SERVIZIO SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA

OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO		
✓ Assicurare il completamento del recepimento della normativa in materia di protezione dei dati personali.	30%	
✓ Migliorare la trasparenza e l'efficienza dell'attività amministrativa e/o contabile.		
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA		
✓ Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione	5%	
OBIETTIVI CONCERNENTI LE INIZIATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL RUOLO DI RAPPRESENTANZA, DI PROMOZIONE E DI SVILUPPO DEL DIBATTITO CULTURALE E DI GARANTE DEI DIRITTI		
✓ Valorizzare il ruolo di promozione culturale del Consiglio regionale	65%	
✓ Rafforzare il ruolo degli Organismi regionali di garanzia.		

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

IL CONTESTO NORMATIVO

Per le pubbliche amministrazioni è previsto l'adempimento di specifici obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nonché l'adozione di misure organizzative dirette ad assicurare l'efficacia di tali obblighi (legge 190/2012 e decreto legislativo n. 33/2013).

Riguardo alla prevenzione della corruzione, è stata affidata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che ha durata triennale e costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei relativi piani (legge n. 190/2012). L'ultimo PNA adottato dall'ANAC è relativo al 2022 ed è stato approvato in via definitiva il 17 gennaio 2023 (delibera n. 7/2023). Sono state apportate, poi, significative modifiche (delibera n. 605/2023).

Per ciascuna amministrazione pubblica, inoltre, è stato previsto l'obbligo di adottare un proprio piano che definisce la strategia di prevenzione della corruzione, mappando i processi, valutando i possibili rischi ed individuando le misure per neutralizzarli o ridurli.

Riguardo alla trasparenza, la stessa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione ed è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, "secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali" (articolo 1, comma 15, della legge n. 190/2012). La trasparenza si sostanzia nell'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e, in quanto tale, costituisce lo strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione (articolo 1 del decreto legislativo n. 33/2013). La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali (articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013).

Il collegamento funzionale tra prevenzione della corruzione e trasparenza è stato rafforzato dalla previsione della piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, attraverso il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) (decreto legislativo n. 97/2016).

Il PTPCT è ora confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (decreto-legge n. 80/2021, convertito nella legge n. 113/2021 e decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022). Il PIAO, in particolare, è suddiviso in sezioni e sottosezioni. Nella sezione denominata "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" è inserita la sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", di seguito indicata come "Sottosezione", predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo. Costituiscono elementi essenziali di tale Sottosezione quelli indicati nel PNA e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. La Sottosezione, sulla base delle indicazioni dello stesso PNA, contiene la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo; la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico; l'identificazione e la valutazione dei

rischi corruttivi, in funzione della programmazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle misure previste in via generale a livello statale per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità, nonché delle misure specifiche dirette a contenere i rischi corruttivi individuati; la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa; il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato (articolo 3 del decreto ministeriale n. 132/2022).

Per quanto concerne le Regioni, considerato il peculiare assetto istituzionale, caratterizzato dall'articolazione in due organi (Giunta e Consiglio) dotati di autonomia, è stata prevista la possibilità di nominare per ciascuno di essi un responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) ed adottare conseguentemente distinti PTPCT (Intesa tra Governo, Regioni ed enti locali del 24 luglio 2013).

2.3.1 Gli obiettivi e i contenuti

GLI OBIETTIVI

I principali obiettivi della Sottosezione sono la riduzione dei rischi di corruzione, *l'incremento della capacità di individuarli e l'attivazione di un contesto sfavorevole alla corruzione* anche attraverso una strategia di prevenzione a livello decentrato e, più nel dettaglio, di:

- | |
|---|
| • Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione e, per tali attività, delle misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire tale rischio; |
| • Definizione di obblighi di informazione, da parte di determinati soggetti, nei confronti del RPCT; |
| • Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi e dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti. |

La strategia anticorruzione tiene conto della specificità dello stesso Consiglio, organo di rappresentanza democratica, con funzioni legislative e regolamentari, ma anche amministrative e di programmazione, dotato di autonomia funzionale, organizzativa, finanziaria e contabile.

I CONTENUTI

La Sottosezione contiene le misure che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Alla Sottosezione sono allegati l'elenco degli obblighi di pubblicazione e la mappatura dei processi.

Sono escluse dalla mappatura le attività dei gruppi consiliari.

2.3.2 Il collegamento con il piano della performance

Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, in particolare, costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali (articolo 1, comma 8, della legge n. 190/2012 e articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013).

La gestione del rischio di corruzione è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione, al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata (determinazione dell'ANAC n. 12/2015).

I soggetti incaricati della misurazione e valutazione delle performance e l'organismo indipendente di valutazione (OIV) utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale (articolo 44 del decreto legislativo n. 33/2013).

Per il Consiglio le misure previste nella Sottosezione sono strettamente collegate con la programmazione strategica e operativa dello stesso.

Riguardo alla performance, in relazione all'introduzione

del PIAO, con recenti modifiche legislative sono stati eliminati il Programma annuale e triennale di attività e di gestione, che veniva approvato dall'Ufficio di Presidenza ed era allegato al bilancio di previsione finanziario, nonché il Piano dettagliato degli obiettivi, predisposto dal Segretario Generale (legge regionale n. 7/2024).

2.3.3 Il procedimento di approvazione

La normativa statale non contiene specifiche disposizioni sul procedimento di approvazione della Sottosezione.

Per quanto concerne il Consiglio, il RPCT, ricevute le relazioni annuali dei singoli dirigenti sull'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, redige la propria relazione e la trasmette all'ANAC (articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012). Predisporre, poi, il testo della Sottosezione.

Per il periodo 2025-2027 tale testo è stato adottato in via preliminare dall'Ufficio di presidenza il 2025 e sottoposto alla consultazione pubblica dal 15 al 25 gennaio 2025. È stato inviato, inoltre, al Comitato regionale dei consumatori e degli utenti, all'OIV, alle rappresentanze sindacali del Consiglio, nonché al RPCT della Giunta e al Segretario generale della stessa per la presentazione di proposte e osservazioni da valutare in sede di stesura definitiva.

2.3.4 I soggetti coinvolti

La predisposizione della Sottosezione e l'attuazione delle misure nella stessa contenute sono il risultato di un'azione coordinata che, nell'ambito del Consiglio, coinvolge i seguenti soggetti, ai quali spettano specifici compiti e responsabilità.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

L'Ufficio di presidenza, composto dal Presidente, da due Vicepresidenti e da due Consiglieri segretari, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nomina il RPCT, dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare l'espletamento dell'incarico ed adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PIAO (articolo 6, comma 1, del decreto-legge n. 80/2021).

IL RPCT

Ogni amministrazione pubblica deve nominare il RPCT (articolo 1, comma 7, della legge n. 190/2012).

Per il Consiglio il RPCT è individuato dall'Ufficio di presidenza ed esercita le seguenti funzioni:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• predispone la Sottosezione, la sottopone all'Ufficio di presidenza per l'approvazione e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale; |
| <ul style="list-style-type: none">• verifica l'attuazione delle misure contenute nella Sottosezione e la loro idoneità, tenuto conto di eventuali proposte formulate dai dirigenti in ordine alle attività e ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione; |
| <ul style="list-style-type: none">• propone le modifiche alla Sottosezione rese necessarie dall'evoluzione di nuovi fenomeni a rischio corruzione o a seguito di violazioni di norme, ovvero quando intervengano modifiche normative o si verifichino mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; |
| <ul style="list-style-type: none">• verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a più elevato rischio corruzione; |
| <ul style="list-style-type: none">• individua, d'intesa con i dirigenti, il personale da inserire nelle attività di formazione e/o aggiornamento, in relazione al rischio specifico; |
| <ul style="list-style-type: none">• elabora e pubblica sul sito istituzionale la relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Ufficio di presidenza e all'OIV; |
| <ul style="list-style-type: none">• riferisce all'Ufficio di presidenza sull'attività svolta ogni volta in cui sia necessario; |
| <ul style="list-style-type: none">• cura che, nell'ambito del Consiglio, siano rispettate le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e segnala all'ANAC le violazioni, esercitando anche poteri sanzionatori; |
| <ul style="list-style-type: none">• provvede alla diffusione della conoscenza del Codice di comportamento, alla sua pubblicazione sul sito istituzionale, al monitoraggio sull'attuazione e alla comunicazione all'ANAC dei risultati di tale monitoraggio; |
| <ul style="list-style-type: none">• svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte del Consiglio, degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Ufficio di presidenza, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; |

- segnala all'organo di indirizzo, all'OIV e all'ANAC le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e si occupa dei casi di riesame.

A fronte dei compiti attribuiti, sono previste consistenti responsabilità in capo al RPCT (articolo 1 della legge n. 190/2012).

In caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, è riconosciuta la responsabilità dirigenziale e disciplinare, oltre che per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che il RPCT provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, la Sottosezione e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza di quanto in essa previsto. Il RPCT risponde, inoltre, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione in esso previste, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato alle strutture le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza. La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle misure di prevenzione previste nella Sottosezione, poi, costituisce illecito disciplinare.

L'ANAC, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, interagisce con il RPCT per verificare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I DIRIGENTI

Ciascun dirigente è individuato come referente *per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'ambito della struttura* alla quale è preposto con riguardo al personale assegnato

In particolare:

- concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllare il rispetto delle stesse;
- partecipa al processo di valutazione e gestione del rischio e provvede al monitoraggio delle attività svolte dalla struttura;
- comunica al RPCT il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ai fini dell'adempimento dei compiti relativi al monitoraggio;
- traduce in obiettivi per il personale l'attuazione degli obblighi di trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel PTPCT;
- collabora con il RPCT per individuare le attività formative (articolo 16, comma 1, lettere l-bis, l-ter e l-quater del decreto legislativo n. 165/2001).

GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

La **struttura competente in materia di informatica** garantisce il funzionamento, l'accessibilità, la fruibilità e la corretta gestione del sito istituzionale e degli strumenti informatici a supporto delle misure previste dalla Sottosezione e la diffusione attraverso i canali di comunicazione del Consiglio.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, oltre ad espletare i medesimi procedimenti, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento, di seguito indicato come "Codice", e l'esame delle segnalazioni di violazione del medesimo (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 126/2014).

Tutto il personale del Consiglio deve fornire la necessaria collaborazione al RPCT e rispettare le prescrizioni contenute nella Sottosezione.

La violazione, da parte dei dipendenti, delle misure nella stessa previste costituisce illecito disciplinare (articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013).

Ogni dipendente, inoltre, deve informare tempestivamente il diretto superiore o il RPCT nel caso in cui risultino anomalie o ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti o in ogni altro caso di inosservanza delle disposizioni.

I collaboratori e i consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico devono osservarne le misure, segnalare le situazioni di illecito e rispettare il Codice.

Rispetto al contesto esterno vanno evidenziati, a livello statale, due interventi normativi che, nel corso del 2024, hanno inciso in maniera significativa sui reati contro la pubblica amministrazione.

È stato eliminato, in primo luogo, il reato di abuso d'ufficio. È stato modificato, poi, il reato di traffico di influenze illecite, restringendone l'ambito di applicazione e introducendo alcuni elementi di novità, come l'effettivo utilizzo delle relazioni del mediatore con il pubblico ufficiale, la previsione di un'utilità esclusivamente di natura economica, nonché l'intenzionale utilizzo delle relazioni, con il dolo specifico (articolo 1 della legge n. 114/2024). È stata prevista, inoltre, la fattispecie di indebita destinazione di denaro o cose mobili (peculato per distrazione), che concerne il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto (articolo 9 del decreto-legge n. 92/2024, convertito nella legge n. 112/2024).

Per quanto riguarda, invece, la concreta situazione delle Marche, indicazioni significative sono contenute nelle pubblicazioni ufficiali più recenti.

Da un'analisi del Ministero dell'Interno, relativa al periodo 2004-2023, concernente dodici fattispecie di reati corruttivi, tra cui il peculato, la concussione, la corruzione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità, l'abuso d'ufficio e il traffico di influenze illecite, emerge che nella Regione la concentrazione di eventi delittuosi (reati commessi per 100.000 abitanti) è inferiore alla media nazionale e, in particolare, di 6,96 rispetto all' 8,31.

Da un report dell'Istituto Nazionale di Statistica sulla corruzione in Italia nel periodo 2022-2023 risulta che le "richieste di denaro o altro in cambio di favori ricevute nel corso della vita sono state maggiormente segnalate dalle famiglie residenti al centro (6,8%) e meno nelle isole (3,6%) e che il numero delle famiglie in cui almeno un componente ha ricevuto negli ultimi tre anni richieste di denaro, regali o altro per ottenere agevolazioni o servizi (numero delle famiglie su cento della stessa zona) è più basso nel centro Italia (1,1) rispetto alle altre aree del Paese (Nord Ovest 1,4; Nord Est 1,6; Sud 1,3; Isole 1,2).

Il Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Ancona, nell'intervento effettuato all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024, ha evidenziato che "sebbene non vi siano elementi da cui ricavare un radicamento di organizzazioni di stampo mafioso nel nostro Distretto, tuttavia vi sono segnali che mostrano come tale rischio non sia solo teorico o potenziale".

Il Procuratore regionale presso la Sezione giurisdizionale per le Marche della Corte dei Conti, sempre in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024, ha rilevato che:

- le ingenti risorse provenienti dall'Unione Europea e dallo Stato per il cofinanziamento di programmi europei sono "particolarmente soggette al rischio di stimolare condotte corruttive, distrattive e appropriative di fondi pubblici, anche con riferimento a possibili infiltrazioni della criminalità organizzata, in ragione di una maggiore e generale vulnerabilità del sistema economico riconducibile al mutato contesto geopolitico e agli effetti della crisi energetica e finanziaria, oltre che a quelli post pandemici sulla condizione economica di famiglie e imprese";
- le "fattispecie di rilevanza penale attenzionate attengono principalmente a condotte di peculato, concussione, corruzione, truffa, falso, per le quali sono stati contestati sia il danno patrimoniale diretto sia il danno da disservizio sia, sussistendone i presupposti, il danno cd. da tangente";
- "uno dei principali campi d'azione ha continuato a riguardare le condotte corruttive, nell'ambito delle quali alcune fattispecie delittuose sono sussumibili nella c.d. corruzione per asservimento, in cui, in violazione dei doveri di fedeltà, imparzialità e onestà che debbono essere osservati da chiunque eserciti un pubblico ufficio, l'agente mette a disposizione del corruttore la propria pubblica funzione dietro corresponsione o promessa di un'utilità, mettendosi così "a libro paga" del privato spesso in modo stabile o comunque per un lungo arco temporale";
- "diverse fattispecie attenzionate dalla Procura hanno riguardato lo svolgimento di incarichi da parte di dipendenti pubblici non previamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza ovvero di incarichi non autorizzabili in quanto assolutamente incompatibili".

Ciò rende necessaria una costante attenzione ed un rilevante impegno per promuovere la cultura della legalità. Su tale versante la Regione, con uno specifico intervento ha affidato alla Giunta, previo parere della competente Commissione consiliare, l'approvazione di un programma per le politiche integrate per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile e ha previsto la stipula di accordi di collaborazione con le amministrazioni pubbliche, con le scuole, con le Università e con le associazioni di volontariato, nonché il finanziamento di appositi progetti. **Ha istituito, inoltre, la Consulta regionale per la legalità e la cittadinanza responsabile “quale organo di consulenza e proposta alla Giunta regionale nei cui confronti svolge attività conoscitive, propositive e consultive nelle politiche regionali finalizzate alla promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile”.** Ha previsto anche l'istituzione della “Giornata regionale della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime innocenti delle mafie e per la promozione della cittadinanza responsabile”, che si celebra ogni anno il 21 marzo (*Legge regionale n. 27/2017*).

Nell'ambito del Consiglio, sulla base dell'analisi dei dati e in relazione alle funzioni esercitate, emerge che non sussistono particolari rischi rispetto al possibile verificarsi di eventi corruttivi.

Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni di illeciti e dall'attività di monitoraggio svolta dal RPCT, in collaborazione con i dirigenti delle strutture, risulta che non vi sono state pressioni o influenze esterne che hanno determinato comportamenti corruttivi.

L'UTILIZZO DELLE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA AI FINI DEL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

In Consiglio vengono regolarmente svolte attività di monitoraggio e controllo dell'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza da parte dei titolari delle Posizioni di Elevata qualificazione, dei dirigenti, del Segretario generale e del RPCT.

A questa attività si affianca quella del OIV, che sovrintende al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità.

L'ANAC ha il compito di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza (articolo 45, comma 1, del decreto legislativo n. 33/2013).

In merito all'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, l'ANAC ha adottato apposite linee guida (deliberazione n. 1310/2016) ed individuato specifiche categorie di dati la cui pubblicazione è attestata dall'OIV. Tale attestazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente e trasmessa all'ANAC. La medesima attestazione riguarda anche l'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche dirette ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione Amministrazione trasparente, salvo le ipotesi consentite dalla normativa, trattandosi di adempimento strettamente connesso alla realizzazione della piena trasparenza amministrativa e alla effettiva disponibilità e riutilizzabilità dei dati pubblicati.

2.3.5 La mappatura dei processi e la metodologia per la valutazione del rischio

La strategia di prevenzione della corruzione si basa sulla progettazione, realizzazione e sviluppo di un sistema di gestione del rischio a livello di singola amministrazione, nel rispetto delle disposizioni legislative e degli indirizzi del PNA.

Il Consiglio, pertanto, ha completato la mappatura dei processi ed effettua aggiornamenti in relazione ai cambiamenti che investono l'amministrazione.

LE AREE DI RISCHIO GENERALE

I processi a più elevato livello di rischio di corruzione sono inseriti in quattro macro aree che devono essere valutate da tutte le amministrazioni:

AREE OBBLIGATORIE	
A -	ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
B -	CONTRATTI PUBBLICI

C - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
D - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Con riferimento all'Area C (Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti ed immediati per il destinatario), non sono stati riscontrati, nell'ambito del Consiglio, processi direttamente riconducibili alla stessa Area.

La mappatura dei processi deve essere effettuata su tutta l'attività svolta e non solo rispetto alle aree obbligatorie. L'accuratezza e l'eshaustività di tale mappatura è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva (determinazione ANAC n. 7/2023).

Al riguardo il Consiglio ha individuato tre ulteriori aree a rischio:

ALTRE AREE DI RISCHIO GENERALE
E- GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
F- CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
G- INCARICHI E NOMINE

LE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

Accanto alle sette aree generali si individuano aree di rischio specifiche della singola amministrazione, connesse alle relative caratteristiche peculiari.

Per il Consiglio sono state individuate, anche sulla base delle indicazioni formulate dal Gruppo di lavoro dei Responsabili dell'anticorruzione e trasparenza, istituito presso la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali, due aree di rischio specifiche:

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE
H- ATTIVITÀ RIGUARDANTI LE FINALITÀ ISTITUZIONALI DEL CONSIGLIO
I- ATTIVITÀ DI SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA

Nella mappatura dei processi, inoltre, non sono inseriti quelli concernenti l'affidamento di lavori in quanto il Consiglio non ha la proprietà di immobili.

LA NUOVA METODOLOGIA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Negli ultimi anni è stata introdotta una nuova metodologia **da applicare ai processi per individuare il livello del rischio di corruzione**. Tale metodologia si basa su un'analisi di tipo qualitativo ed è il frutto dell'approfondimento effettuato dal Gruppo di lavoro dei Responsabili anticorruzione e trasparenza istituito presso la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali.

Il Consiglio, in particolare, ha predisposto nuovi modelli di schede, sia per la mappatura che per l'analisi del rischio, che sono stati utilizzati per l'individuazione del livello di rischio per ciascun processo.

Nelle schede sono individuati, per ciascun processo, gli eventi rischiosi che possono verificarsi, i fattori di contesto abilitanti, le misure di prevenzione, sia di carattere generale che specifiche, e la struttura responsabile dello svolgimento del processo e dell'applicazione delle misure.

Come **fattori abilitanti**, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, sono stati individuati i seguenti:

- ➔ mancanza di misure di trattamento del rischio o inadeguatezza dei controlli;
- ➔ assenza di trasparenza;
- ➔ eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- ➔ esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto ovvero presidio del processo da parte di un solo soggetto e carenza di personale;
- ➔ inadeguatezza delle conoscenze del personale addetto ai processi e scarsa responsabilizzazione interna;
- ➔ conflitto di interessi;
- ➔ mancato coinvolgimento dei portatori di interesse.

Per *ciascun fattore abilitante* sono state indicate le corrispondenti misure di prevenzione da adottare. L'elenco tipizzato prevede:

- ☒ misure di controllo;
- ☒ misure di trasparenza;
- ☒ misure di tipo normativo o regolamentare;
- ☒ misure di organizzazione o pianificazione;
- ☒ misure di formazione;
- ☒ misure di prevenzione e rimozione del conflitto di interessi;
- ☒ misure di partecipazione.

LA SCHEDA RIEPILOGATIVA

Al fine di facilitare la lettura è stata elaborata una scheda riepilogativa nella quale è sintetizzata l'analisi condotta sul rischio di ciascun processo/fase. Attraverso tale scheda è possibile effettuare collegamenti con le singole schede istruttorie descrittive dell'analisi del rischio condotta e di valutazione dei medesimi limitatamente a quei processi lavorativi che sono risultati esposti ad un livello di rischio alto o medio.

La scheda riepilogativa elaborata per l'analisi del rischio è suddivisa in tre sezioni: **descrizione del processo, analisi del rischio e trattamento del rischio**.

Nella parte relativa all'analisi, per ciascun processo o fase del processo, vengono individuati, oltre al soggetto che svolge l'attività e ai rischi identificati, sei indicatori: tre misurano il livello di rischio inerente al processo; tre gli indici di attenuazione del rischio.

GLI INDICATORI DEL RISCHIO INERENTE AL PROCESSO

Gli indicatori del rischio inerente al processo sono relativi al livello di *interesse esterno, al grado di discrezionalità, agli eventi corruttivi accaduti o segnalati in passato sul processo* o sulla fase.

Nel valutare la discrezionalità del processo va posta l'attenzione non solo sul fatto che vi sia una previsione legislativa o un provvedimento che disciplinino il processo, ma anche sulla verifica concernente la chiarezza delle disposizioni in base alle quali deve operare l'amministrazione e sull'effettiva idoneità delle disposizioni a ridurre l'area di discrezionalità del potere amministrativo.

Il terzo indicatore è diretto ad individuare se l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili.

Per tale indicatore devono essere fornite le seguenti informazioni:

- ❖ dati sui precedenti giudiziari a carico dei dipendenti dell'amministrazione coinvolti nel processo. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso e i decreti di citazione in giudizio riguardanti i reati contro la pubblica amministrazione, il falso e la truffa, i procedimenti aperti per responsabilità amministrativa o contabile, i ricorsi amministrativi in materia di affidamento di contratti pubblici;
- ❖ dati sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti coinvolti nel processo e violazioni dei codici di comportamento;
- ❖ segnalazioni pervenute a carico dei dipendenti coinvolti nel processo e segnalazioni pervenute dall'esterno, reclami e risultanze di indagini sui livelli di soddisfazione dell'utenza, che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti;
- ❖ ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (mancanza di trasparenza, notizie dai mezzi di informazione mass o altro).

GLI INDICATORI DI ATTENUAZIONE DEL RISCHIO

I tre indicatori di attenuazione del rischio sono relativi al *grado di attuazione delle misure di trattamento sul processo, al livello di trasparenza del processo/fase; al livello di collaborazione del responsabile del processo/fase nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano*.

Il primo indicatore verifica il grado di attuazione delle misure di trattamento adottate sul processo/fase, in quanto si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Il secondo misura l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, in quanto l'adozione di tali strumenti riduce il rischio; vanno indicate le misure di trasparenza adottate sul processo/fase ed il grado di attuazione. Il terzo concerne il livello di collaborazione, in quanto proprio la scarsa collaborazione può segnalare una ridotta attenzione al tema della prevenzione della corruzione.

Per ciascun indice viene effettuata una valutazione e assegnato un valore Alto, Medio, Basso (A/B/M); per la valutazione complessiva del rischio inerente al processo si assume, secondo un criterio prudenziale, il valore più alto tra quelli assegnati ai singoli indicatori. Il grado complessivo di rischio del processo, ossia il rischio residuo, è dato dalla valutazione complessiva degli indicatori del rischio inerente a cui va applicata la valutazione degli indici di attenuazione. Più alti sono gli indici di attenuazione, più si riduce il valore del rischio inerente al processo.

Al termine del lavoro di analisi, nella scheda è prevista una parte dedicata all'individuazione del grado complessivo di rischio del processo, ossia il rischio residuo, secondo un giudizio sintetico (A/M/B) accompagnato dal giudizio motivazionale sul livello complessivo di esposizione al rischio rilevato e sull'idoneità delle misure applicate al processo.

Una volta rilevato il livello di rischio, si passa alla sezione relativa al trattamento del rischio, cioè all'analisi delle misure applicate ed alla progettazione di eventuali ulteriori misure.

Lo scopo della mappatura è di verificare se le misure di trattamento applicate sono risultate efficaci al contenimento del rischio e, nel caso contrario, di progettare ulteriori.

Nell'ipotesi in cui sia possibile l'adozione di più azioni volte a mitigare un evento rischioso, andranno privilegiate quelle che riducono maggiormente il rischio residuo, sempre garantendo il rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

A partire dal 2020 il Consiglio ha effettuato la mappatura dei processi sulla base della nuova scheda e all'analisi e valutazione del rischio. Si è proceduto, in particolare, ad un'applicazione sperimentale della nuova metodologia su alcuni processi a maggior rischio corruzione, che è stata estesa negli anni successivi a tutti gli altri processi.

Per i processi analizzati è stato riscontrato complessivamente un rischio limitato, tranne che per il processo relativo al "Reclutamento del personale: concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale", il quale ha mantenuto un livello di rischio alto.

2.3.6 Gli esiti del monitoraggio annuale e le misure di prevenzione della corruzione

Il monitoraggio annuale effettuato dal RPCT rispetto al 2024 ha evidenziato un adeguato livello di attuazione delle misure, sia in materia di anticorruzione che di trasparenza.

Gli esiti del monitoraggio e l'analisi del contesto interno ed esterno confermano l'idoneità delle misure generali di seguito indicate, e delle quali è effettuata la descrizione e l'indicazione delle specifiche finalità.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITÀ
TRASPARENZA	Diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività e delle responsabilità
CODICE DI COMPORTAMENTO	Regolazione in senso eticamente corretto del comportamento dei dipendenti	Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico
ROTAZIONE DEL PERSONALE	Alternanza tra diversi soggetti nell'effettuazione delle scelte e nella gestione delle procedure in aree considerate a rischio corruttivo	Ridurre il rischio che possano costruirsi relazioni particolari tra il personale e gli utenti, con situazioni di privilegio o di aspettativa di risposte illegali improntate a collusione

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITÀ
ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	<i>Obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, per il soggetto competente ad adottare il provvedimento finale e gli atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, nonché obbligo di segnalazione a carico dei medesimi soggetti</i>	Evitare conflitti di interessi
SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO E DI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	<i>Individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti, dei criteri generali per il conferimento e per l'autorizzazione degli incarichi istituzionali e, in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da incarichi extraistituzionali</i>	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere in un unico centro decisionale
CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI	<i>Definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni o a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico</i>	Evitare: - il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita; - la costituzione di un terreno favorevole ad illeciti scambi di favori; - l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali, anche se non definitive
INCOMPATIBILITÀ PER SPECIFICHE POSIZIONI DIRIGENZIALI	<i>Obbligo, per il soggetto a cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine di quindici giorni, tra tale incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico</i>	Evitare situazioni di conflitto di interessi
SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	<i>Divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri</i>	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa precostituire situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro dal soggetto privato con cui entra in contatto

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITÀ
COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI DI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	<i>Divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gara o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione</i>	Evitare che, all'interno degli organi chiamati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione
TUTELA DI CHI SEGNALE ILLECITI	<i>Attivazione di misure a tutela di chi segnala illeciti</i>	Garantire la tutela dell'anonimato ed escludere discriminazioni nei confronti di chi segnala illeciti
FORMAZIONE	<i>Attività di formazione in materia di etica e di legalità per i dipendenti che operano nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione</i>	Assicurare la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione
PATTI DI INTEGRITÀ	<i>Documenti di cui la stazione appaltante richiede il rispetto da parte dei partecipanti alle procedure e che permettono un controllo reciproco, nonché l'applicazione di sanzioni in caso di inosservanza</i>	Garantire la diffusione di valori e di comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	<i>Forme di consultazione e attivazione di rapporti con la società civile</i>	Assicurare un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia
DIGITALIZZAZIONE	<i>Produzione di documenti digitali e dematerializzazione dei documenti amministrativi</i>	Realizzare un incremento dell'efficienza dell'attività amministrativa
SEMPLIFICAZIONE	<i>Ridefinizione del procedimento amministrativo in un'ottica di efficienza e trasparenza e riduzione ad un unico strumento di regolamentazione dei diversi atti che disciplinano lo stesso ambito di intervento</i>	Accrescere l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa per contribuire a ridurre il rischio di eventi corruttivi

Alle misure generali si affiancano le misure specifiche riferite a determinati processi.

2.3.7 La trasparenza

TRASPARENZA E OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Significativa rilevanza assumono, ai fini della trasparenza, gli obblighi di pubblicazione, che costituiscono strumento fondamentale per la piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Gli obblighi di pubblicazione, in particolare, vanno espletati secondo quanto previsto dalla normativa statale e dalle indicazioni dell'ANAC (delibere n. 1310/2016, n. 241/2017 e n. 495/2024). Ai medesimi obblighi è destinata l'apposita sezione, denominata "Amministrazione trasparente", del sito istituzionale. In tale sezione sono indicati anche i casi in cui non è possibile pubblicare i dati in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche del Consiglio.

Particolare attenzione va dedicata alla qualità delle informazioni da pubblicare, in termini di integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità (articolo 6 del decreto legislativo n. 33/2013).

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni è stato predisposto un prospetto nel quale sono indicati i soggetti responsabili del trattamento dei dati (comprendente l'individuazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati) e quelli cui spetta la mera pubblicazione. Nello schema che

individua ciascun obbligo di pubblicazione sono espressamente indicati i soggetti e gli uffici responsabili, oltre che la periodicità dell'aggiornamento stabilito dalla normativa.

Invece del nominativo del soggetto è indicato il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione.

Il Garante per la protezione dei dati personali, infatti, ha affermato che la finalità di fornire agli utenti recapiti utili a cui rivolgersi per assistenza o per essere ricevuti presso gli uffici, può essere utilmente perseguita pubblicando i soli recapiti delle unità organizzative competenti e non quelli dei singoli funzionari.

GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E LA TUTELA DEI DATI PERSONALI

La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, **deve avvenire nel rispetto delle disposizioni concernenti la tutela dei dati personali**. I dati personali, in particolare, devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente; raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime (*limitazione della finalità*); adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (*minimizzazione dei dati*); esatti e, se necessario, aggiornati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (*esattezza*); conservati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati (*limitazione della conservazione*); trattati in modo da garantire integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di responsabilizzazione del titolare del trattamento (articolo 5 del Regolamento (UE) 2016/679).

Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a *rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza* della pubblicazione (articolo 7-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 33/2013).

L'ACCESSO CIVICO SEMPLICE, GENERALIZZATO E DOCUMENTALE

A garanzia della trasparenza è previsto l'accesso civico **semplice, generalizzato e documentale**.

L'accesso civico semplice riguarda gli atti, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria. L'obbligo previsto dalla normativa di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione (articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 33/2013).

L'accesso civico generalizzato riguarda i dati, i documenti e le informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria. In particolare, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque, infatti, ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013).

L'accesso documentale o accesso agli atti consente, invece, ai soggetti interessati di esercitare la tutela di posizioni giuridiche qualificate. Il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento rispetto al quale è chiesto l'accesso. In funzione di tale interesse la domanda di accesso deve essere motivata (articolo 22 della legge n. 241/1990).

IL REGISTRO DEGLI ACCESSI

Il Registro degli accessi contiene l'elenco delle richieste per tutte le tipologie di accesso ed indica, per ciascuna di esse, l'oggetto, la data di presentazione della richiesta e l'esito, con la data della decisione. Il Registro è aggiornato con cadenza semestrale e pubblicato sul sito istituzionale oscurando i dati personali eventualmente presenti (Delibera dell'ANAC n. 1309/2016 e circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017).

LA DECORRENZA E LA DURATA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo e, comunque, fino a che gli atti producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto rispetto al personale politico, agli amministratori

ed ai dirigenti, ai collaboratori o consulenti. Decorsi i termini, i relativi dati, informazioni e documenti sono disponibili mediante l'accesso (articolo 8 del decreto legislativo n. 33/2013).

CONTROLLI DELL'ANAC

L'ANAC controlla l'operato del RPCT, a cui può chiedere il rendiconto sui risultati. Può, inoltre, chiedere all'OIV ulteriori informazioni relative all'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa.

L'ANAC, al fine di controllare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, esercita poteri ispettivi mediante richiesta di informazioni, atti e documenti. Può, altresì, ordinare di procedere, entro trenta giorni, all'adozione ed alla pubblicazione di dati, documenti o provvedimenti richiesti dalla normativa, nonché di rimuovere comportamenti o atti contrastanti con gli obblighi di trasparenza (articolo 45 del decreto legislativo n. 33/2013).

ATTESTAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'OIV attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni (articolo 44 e 45, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013). Deve esprimersi anche su profili qualitativi che riguardano la completezza del dato pubblicato, ossia se lo stesso riporta tutte le informazioni richieste dalla normativa, se è riferito a tutte le strutture, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

L'ANAC individua annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di specifica attestazione da parte dell'OIV e fornisce indicazioni sulla relativa predisposizione.

IL MONITORAGGIO E LA VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il RPCT svolge la vigilanza e il controllo sull'adempimento, da parte delle strutture, degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 del decreto legislativo n. 33/2013). In caso di mancata o ritardata attuazione degli obblighi di pubblicazione, segnala i casi di inadempimento all'organo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Il RPCT e i dirigenti delle strutture competenti rispondono dell'assolvimento degli obblighi in termini di responsabilità dirigenziale, di responsabilità disciplinare e di danno all'immagine dell'amministrazione (articolo 46 del decreto legislativo n. 33/2013).

Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza prestando la massima collaborazione nel reperimento, nell'elaborazione e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale (articolo 9 del Codice).

L'adempimento viene verificato attraverso monitoraggi periodici effettuati su iniziativa del RPCT.

I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione ed osservanza delle misure per le strutture cui sono preposti e assicurano:

- il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale e da rimuovere, nel rispetto dei termini stabiliti dalla normativa, e, nel caso di gestione autonoma, ne assicurano la tempestiva pubblicazione e la relativa rimozione;
- la qualità delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale, garantendone la completezza, la chiarezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale, controllandone l'attualità e modificandole, ove sia necessario e nei casi in cui l'interessato ne richieda l'aggiornamento, la rettifica e l'integrazione.

Il RPCT e i dirigenti controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio sono illustrate nelle relazioni annuali dei dirigenti delle strutture e nella relazione annuale del RPCT.

LA GIORNATA DELLA TRASPARENZA

Ogni amministrazione deve presentare la Sottosezione e la relazione sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (articolo 10, comma 6, del decreto legislativo n. 33/2013).

IL MONITORAGGIO SUGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE RELATIVI AI PROCEDIMENTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI

Le strutture competenti pubblicano ed aggiornano semestralmente gli elenchi dei provvedimenti adottati dall'Ufficio di presidenza e dai dirigenti relativamente:

- alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti;
- agli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.

IL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

I dirigenti devono osservare i termini di pagamento per la pubblica amministrazione, monitorarne l'andamento ed adottare iniziative per la tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie (decreto legislativo n. 231/2002). Devono garantire, inoltre, la pubblicazione dei relativi dati nella sottosezione "Pagamenti dell'amministrazione".

L'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DA PARTE DEL CONSIGLIO

Per il Consiglio è stato nominato **RPCT il dirigente Servizio Affari legislativi e coordinamento Commissioni assembleari, Elisa Moroni**.

Il medesimo dirigente è stato **nominato anche Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari**.

Il RPCT si avvale della collaborazione dei dirigenti e dei funzionari delle strutture interessate e, per quanto attiene alla trasparenza, esercita le seguenti funzioni:

RPCT - FUNZIONI	
✓	svolge attività di monitoraggio sull'adempimento da parte delle strutture consiliari degli obblighi di pubblicazione e di rimozione dei dati;
✓	segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione e di rimozione dei dati all'Ufficio di presidenza, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, procede quale Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.
✓	assicura la regolare attuazione dell'accesso civico in ogni sua forma.

Nell'ambito del Consiglio è assicurata la *piena accessibilità alle informazioni attraverso la sezione Amministrazione trasparente* del sito istituzionale, al cui interno sono contenuti non solo i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ma anche alcuni dati e documenti ulteriori. È il caso di quelli relativi:

- ⇒ ai titolari di cariche o incarichi pubblici conferite dal Consiglio (legge regionale n. 41/2012);
- ⇒ all'elenco dei soggetti che percepiscono l'assegno vitalizio e la misura delle somme a tal fine erogate (articolo 17 bis della legge regionale n. 23/1995);
- ⇒ al manuale di gestione del protocollo informatico dei flussi documentali e degli archivi del Consiglio;
- ⇒ al censimento delle autovetture di servizio (articolo 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 settembre 2014).

Per ciascun obbligo di pubblicazione sono indicati la periodicità dell'aggiornamento, le strutture competenti, i soggetti responsabili del trattamento (comprendente l'individuazione, l'elaborazione e la trasmissione) e quelli responsabili della pubblicazione/rimozione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Al fine di consentire a tutti i soggetti responsabili di adempiere in autonomia ai relativi obblighi, la struttura competente in materia di informatica ha predisposto un applicativo accessibile attraverso la rete intranet. Sono state elaborate, poi, le istruzioni per l'utilizzo dell'applicativo ed è stata aggiornata la tabella riassuntiva degli obblighi di pubblicazione. Sono stati, inoltre, predisposti gli indirizzi operativi per la rimozione dalla sezione, al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione, dei dati, delle informazioni e dei documenti.

Il responsabile della rimozione, di norma, coincide con il responsabile del trattamento o della trasmissione dei dati, delle informazioni e dei documenti pubblicati. Qualora la responsabilità della pubblicazione o rimozione sia attribuita al titolare della PEQ Informatica, il responsabile del trattamento/trasmissione è *tenuto a fornire allo stesso precise e tempestive indicazioni per garantire il rispetto degli obblighi*. Nel caso in cui si sia verificata una successione tra diversi soggetti nella responsabilità del trattamento o trasmissione, il responsabile deve provvedere anche alla rimozione delle pubblicazioni antecedenti all'assunzione dell'incarico.

La rimozione effettuata manualmente attraverso l'utilizzo dell'applicativo rende i dati, le informazioni e i documenti già pubblicati non più visibili esternamente.

Per assicurare l'eventuale esercizio del diritto di accesso da parte dei terzi, i medesimi dati, informazioni e documenti continuano ad essere disponibili internamente ai responsabili che hanno provveduto alla rimozione stessa.

La data di aggiornamento del dato, informazione e documento è indicata in corrispondenza di ciascun contenuto. Se tale data non è apposta automaticamente dal sistema informatico di pubblicazione, è a carico del responsabile della pubblicazione provvedere.

I dirigenti hanno costantemente verificato l'aggiornamento dei dati di competenza della struttura da pubblicare sul sito istituzionale ed hanno provveduto alla rimozione delle pubblicazioni relative ad atti non produttivi di ulteriori effetti effettuate nel 2019. Hanno trasmesso, inoltre, al RPCT la relazione annuale sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, di pubblicazione e rimozione dei dati, nonché sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Nella sezione "Altri contenuti" è pubblicata la dichiarazione di accessibilità per il sito istituzionale e, nella parte dedicata all'accesso civico, sono state individuate le principali caratteristiche del diritto d'accesso civico semplice, generalizzato e documentale, i presupposti per l'esercizio del diritto delle diverse tipologie di accesso, le modalità per la presentazione delle relative richieste e sono pubblicati i moduli per l'esercizio del diritto d'accesso. Sono inoltre indicati i soggetti responsabili dell'accesso civico semplice e generalizzato.

Nella sezione "Altri contenuti" è pubblicato anche il Registro degli accessi.

Il registro è aggiornato semestralmente a cura del RPCT sulla base delle informazioni fornite dai dirigenti delle strutture consiliari. Al fine di garantire il puntuale aggiornamento del Registro, tali dirigenti sono tenuti a comunicare tempestivamente al RPCT tutte le istanze di accesso pervenute e i provvedimenti adottati.

Riguardo agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, sono pubblicati i dati reddituali e patrimoniali del dirigente incaricato delle funzioni di Segretario generale, in quanto figura apicale.

Con riferimento ai procedimenti amministrativi, sono pubblicati i dati relativi alle varie tipologie di procedimento di competenza di ciascuna struttura (sottosezione "Attività e procedimenti", voce "Tipologia di procedimento").

Il Consiglio pubblica, inoltre, tutti i provvedimenti degli organi di indirizzo politico e i provvedimenti dei dirigenti.

Le strutture pubblicano sul sito istituzionale i tempi di pagamento dell'Amministrazione relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture, l'ammontare complessivo dei debiti e l'indicatore triennale e annuale di tempestività dei pagamenti.

L'OIV, inoltre, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione, ai sensi delle delibere ANAC n. 213/2024 e n. 270/2024.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio si realizza mediante le azioni che il RPCT e i dirigenti, secondo le rispettive competenze, devono effettuare, nonché mediante la relazione annuale sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione che le strutture amministrative devono predisporre entro il 31 dicembre di ogni anno.

2.3.8 Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013), oggetto di recenti modifiche (decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2023), assume un ruolo importante nella strategia di prevenzione della corruzione, in quanto disciplina le condotte da rispettare per garantire lo svolgimento corretto e imparziale dell'attività.

A tale Codice si affianca quello specifico dei dipendenti del Consiglio, sul quale si è svolta una procedura di partecipazione aperta mediante pubblicazione sul sito istituzionale ed è stato acquisito il parere favorevole dell'OIV (deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 1265/2014).

Tale Codice si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, assegnato alle strutture, agli uffici di diretta

collaborazione degli organismi di vertice del Consiglio e alle segreterie dei gruppi consiliari; a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, ai titolari di incarichi nei medesimi uffici di diretta collaborazione e segreterie dei gruppi, nonché nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi, o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

A questo fine, negli atti di incarico o nei relativi contratti, l'Amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.

In sede di revisione della disciplina in materia di organizzazione è stato demandato alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza, sentite le rappresentanze sindacali e le associazioni di utenti e consumatori, il compito di adottare congiuntamente un nuovo codice di comportamento per i dipendenti della Regione, da pubblicare nel Bollettino ufficiale e nel sito istituzionale (articolo 34 della legge regionale n. 18/2021)

L'ATTIVITÀ DEL 2024

La conoscenza del Codice di comportamento è stata assicurata attraverso la pubblicazione sulle pagine intranet e sul sito istituzionale.

Il Codice è stato inviato tramite email a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio.

Nei contratti di lavoro stipulati sono state inserite apposite clausole inerenti le norme di comportamento e il rispetto del Codice, nonché clausole che prevedono la sanzionabilità per la violazione degli obblighi previsti nel medesimo. Nei contratti stipulati con le imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione e nei patti di integrità è previsto il rispetto delle norme del Codice di comportamento da parte dell'operatore economico e dei suoi collaboratori a qualsiasi titolo.

È in fase avanzata, inoltre, il percorso per l'adozione del nuovo Codice di comportamento.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 è prevista l'approvazione e la conseguente applicazione del nuovo Codice di comportamento.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Tutti i dirigenti e i dipendenti sono responsabili per l'attuazione del Codice di comportamento.

I dipendenti, in particolare, devono comunicare all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio, anche al fine di consentire la rotazione straordinaria.

Il responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, in raccordo con il RPCT (se gli incarichi sono ricoperti da soggetti diversi) è responsabile per la raccolta delle informazioni relative alle condotte illecite accertate e sanzionate.

I dirigenti monitorano le attività a più elevato il rischio corruzione svolte nella struttura a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di procedimenti disciplinari o di provvedimenti di rinvio a giudizio in riferimento a fatti corruttivi dei dipendenti assegnati.

Il RPCT, in relazione alle criticità nell'attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento, propone eventuali modifiche.

2.3.9 La rotazione del personale

La rotazione del personale impegnato nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta per evitare il consolidarsi di relazioni che possono alterare il buon andamento dell'amministrazione, a seguito della permanenza nel medesimo ruolo o funzione di determinati dipendenti. La rotazione riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività e avendo relazioni con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche improprie.

In generale la rotazione può contribuire anche ad una più completa formazione del personale.

La rotazione deve essere assicurata salvo che non vi siano motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'Amministrazione (articolo 1, commi 4, lettera e; comma 5, lettera b, e comma 10, lettera b, della legge n. 190/2012).

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, occorre operare scelte organizzative e adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, come

modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività, l'articolazione delle competenze, la distribuzione delle funzioni tra più soggetti e l'effettuazione delle verifiche.

Il Consiglio, negli ultimi anni, è stato interessato da numerose modifiche nell'assetto organizzativo (deliberazioni dell'Ufficio di presidenza n. 1076/2013, n. 619/2018, n. 790/2019, n. 63/2021 e n. 359/2023) e nella titolarità degli incarichi dirigenziali. Dal 1° gennaio 2016 ad oggi, in particolare, l'incarico di Segretario generale del Consiglio è stato conferito a cinque diversi soggetti. L'attuale Segretario generale è in carica dall'11 gennaio 2021.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Nel 2024 non ci sono state variazioni nell'assetto organizzativo e nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Dal 1° gennaio 2024, a seguito dell'avviso per il conferimento degli incarichi (decreto del Segretario generale n. 80 e 81/2023), sono diventate operative le Posizioni di Elevata Qualificazione istituite nel 2023 (decreto del Segretario generale n. 79/2023).

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

La misura della rotazione sarà applicata assicurando la continuità dell'azione amministrativa e garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di alcune specifiche attività.

Riguardo alla rotazione tra i funzionari è prevista una procedura di interpello per individuare i responsabili delle Posizioni di Elevata Qualificazione.

Il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specialmente nei casi in cui possano presentarsi difficoltà organizzative.

Tra le misure complementari rientrano gli strumenti di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio, o della condivisione delle fasi procedurali, affiancando al soggetto istruttore, altri dipendenti, in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale; le misure di articolazione delle competenze attribuendo a soggetti diversi compiti distinti, nonché l'adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Ove necessario o possibile, il RPCT propone all'Ufficio di presidenza la rotazione in base ai seguenti criteri:

- a) individuazione delle strutture da sottoporre a rotazione;
- b) periodicità della rotazione dopo almeno tre anni dal conferimento dell'incarico;
- c) verifica della fattibilità della rotazione in relazione alla salvaguardia della funzionalità e della continuità dell'azione amministrativa;
- d) avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

I dirigenti devono monitorare, nell'ambito delle attività di competenza, quelle a più elevato rischio di corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti disciplinari o di provvedimenti di rinvio a giudizio per condotte di natura corruttiva dei dipendenti assegnati alla propria struttura. Il RPCT vigila sull'effettiva adozione dei provvedimenti.

2.3.10 L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Attraverso l'individuazione e la gestione delle situazioni di conflitto di interessi si può prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Si è in presenza di conflitto di interessi ogni volta che la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire interessi contrapposti di cui sia titolare il funzionario medesimo o soggetti terzi individuati dalla normativa, ovvero "in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza", circostanza questa residuale onnicomprensiva lasciata al ponderato apprezzamento del procedente.

Nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi, il responsabile del procedimento o il titolare della struttura competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali o ad assumere il provvedimento finale, ha l'obbligo di astenersi. Tale disposizione costituisce principio generale che non ammette deroghe ed eccezioni (articolo 6-bis della legge n. 241/1990).

Una specifica ipotesi di conflitto di interessi è prevista per le procedure di affidamento degli appalti e concessioni (articolo 16 del decreto legislativo n. 36/2023).

Il conflitto di interessi è anche oggetto di specifiche disposizioni del Codice di comportamento.

Il dirigente, poi, prima di assumere le funzioni, deve comunicare all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione che svolge e deve dichiarare se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la struttura che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti alla medesima struttura.

Le dichiarazioni rese dai dirigenti, dipendenti e dai collaboratori sono aggiornate dagli interessati con cadenza annuale.

Le dichiarazioni rese dai dirigenti, dipendenti e dai collaboratori sono aggiornate dagli interessati con cadenza annuale.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

La misura dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi è stata oggetto di ampia divulgazione.

Le dichiarazioni dei dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio sono state aggiornate.

Prima della sottoscrizione di nuovi contratti individuali di lavoro è stata verificata l'insussistenza di incompatibilità, di interessi finanziari e di conflitti di interessi.

Dalle verifiche effettuate non sono risultate situazioni di incompatibilità, né casi di astensione per conflitto di interessi.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

I dirigenti devono acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione alla struttura o della nomina a responsabile del procedimento, nonché da parte dei collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo.

Devono valutare, inoltre, le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate da tali soggetti.

Per le dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti è competente il Segretario generale. Per il Segretario generale la valutazione è effettuata dal Presidente del Consiglio.

Fatta salva la dichiarazione da rendere all'atto dell'assegnazione all'Ufficio, il dirigente della struttura preposta alla gestione del personale provvede all'aggiornamento, entro il 31 dicembre di ogni anno, da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando ai medesimi soggetti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate.

I dirigenti informano tempestivamente il RPCT dei casi di astensione e trasmettono allo stesso, entro il 31 dicembre di ogni anno, una relazione nella quale si dà atto dei casi verificatisi o dell'insussistenza degli stessi.

2.3.11 L'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Al fine di garantire l'imparzialità e di evitare condizionamenti sono previste le cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, con particolare riferimento a incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali; a incarichi di amministratore di ente pubblico di livello nazionale, regionale, locale; a incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale; ad incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico livello nazionale, regionale e locale; nonché ad incarichi di direttore generale, sanitario o amministrativo nelle aziende del Servizio sanitario nazionale. Sussiste, inoltre, il divieto di assumere incarichi in caso di sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione. In tali casi la durata dell'inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato (legge n. 190/2012 e decreto legislativo n. 39/2013).

Se la situazione di inconferibilità emerge nel corso dello svolgimento dell'incarico, l'interessato deve essere rimosso dall'incarico, assegnato ad altra struttura o posto a disposizione senza incarico (articolo 3, comma 4, del decreto legislativo n. 39/2013).

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni e i relativi contratti sono nulli. Sanzioni sono previste per i componenti degli organi responsabili della violazione, per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire incarichi (articolo 18 del decreto legislativo n. 39/2013). La sanzione inibitoria non è automatica, ma richiede una previa valutazione dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa.

I procedimenti di accertamento delle situazioni di inconferibilità e sanzionatori devono svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

L'accertamento dell'insussistenza delle cause di incompatibilità va effettuato almeno annualmente e può essere richiesto anche nel corso del rapporto.

L'accertamento sui precedenti penali, per escludere la sussistenza delle cause ostative previste dal decreto stesso, è effettuato d'ufficio o mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione (articolo 46 decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000).

Le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità effettuate in relazione all'attribuzione degli incarichi dirigenziali amministrativi di vertice sono pubblicate sul sito istituzionale.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Sono state acquisite le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di ciascun dirigente e del Segretario generale.

Tali dichiarazioni sono state pubblicate sul sito istituzionale.

Dalle dichiarazioni acquisite non sono emerse situazioni di inconferibilità e incompatibilità.

È stato attivato il controllo del casellario giudiziale e dei carichi pendenti per tutti i dirigenti.

Dai controlli effettuati non sono emerse violazioni.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

La struttura preposta alla gestione del personale acquisisce le dichiarazioni prima del conferimento dell'incarico dirigenziale e svolge l'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità, originaria e successiva. Cura, inoltre, la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il RPCT, qualora venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione della normativa, ha il potere di avviare il procedimento di accertamento e di verifica, di dichiarazione della nullità dell'incarico ovvero di decadenza dallo stesso, nonché il potere di applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico.

Il RPCT verifica eventuali casi di inconferibilità ed incompatibilità emersi prima del conferimento dell'incarico o nel corso dello stesso.

Il Segretario generale acquisisce i certificati del casellario giudiziale e di assenza dei carichi pendenti per tutti i dirigenti in carica.

2.3.12 L'inconferibilità e l'incompatibilità per le nomine di competenza del Consiglio

Le nomine di competenza del Consiglio sono effettuate nel rispetto delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi disposte dalla normativa statale (articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012 e decreto legislativo n. 39/2013).

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Il Servizio Affari legislativi e coordinamento Commissioni assembleari del Consiglio ha acquisito le dichiarazioni relative all'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità dei soggetti candidati a nomine di competenza del Consiglio, nonché ai soggetti nominati.

Sono state pubblicate le dichiarazioni di conferibilità dell'incarico rilasciate dai soggetti nominati e quelle annuali di compatibilità rilasciate dai nominati il cui incarico non è scaduto nel 2024.

Per ogni soggetto candidato sono state esaminate le dichiarazioni rilasciate.

Sono state predisposte, inoltre, le schede istruttorie da cui risulta l'eventuale sussistenza di cause di inconferibilità, ineleggibilità o incompatibilità.

Tali schede sono state messe a disposizione, tramite cartelle condivise, sia dei componenti della I Commissione, che è chiamata ad esprimere parere sul possesso dei requisiti dei candidati, che dei Consiglieri per le votazioni in Aula, nonché, nei casi di esercizio dei poteri sostitutivi, del Presidente del Consiglio.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il dirigente del Servizio Affari legislativi e coordinamento Commissioni assembleari, anche in qualità di RPCT, acquisisce le dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà relative all'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità ed effettua i controlli a campione secondo quanto previsto dalla direttiva pubblicata sul sito istituzionale. Contesta, inoltre, le cause di inconferibilità o di incompatibilità ed effettua la verifica su eventuali segnalazioni.

2.3.13 La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni, nelle assegnazioni agli uffici e nel conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione

In presenza di determinate condizioni soggettive è previsto il divieto di svolgere alcune attività e di ricoprire particolari incarichi nella pubblica amministrazione (articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165/2001). Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, in particolare, non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; non possono, infine, fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'accertamento sui procedimenti penali è effettuato d'ufficio o mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione (articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000). Se, all'esito della verifica, risultano a carico del personale procedimenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico al medesimo soggetto.

Il Consiglio ha predisposto modelli di dichiarazione sostitutiva di certificazione da presentare all'atto della formazione delle Commissioni di gara e di concorso e di assegnazione dell'incarico.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Nel 2024 sono state effettuate le verifiche e sono stati richiesti i certificati del casellario giudiziale e di assenza di carichi pendenti per il personale interessato.

Dalle verifiche effettuate non sono risultati procedimenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione e nessuna violazione è stata accertata.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il Segretario generale e i dirigenti del Consiglio provvedono affinché i soggetti interessati rilascino le dichiarazioni e comunicano al RPCT le eventuali esclusioni dagli incarichi o dalle commissioni di gara e di concorso.

2.3.14 Gli incarichi vietati ai dipendenti e la disciplina degli incarichi istituzionali ed extraistituzionali

I dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono avere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali (articoli 60 e seguenti del decreto del Presidente della Repubblica n. 3/1957 e articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001).

L'Ufficio di presidenza ha approvato nuovi criteri e modalità per il rilascio dell'autorizzazione ai dipendenti allo svolgimento degli incarichi attribuiti da soggetti esterni o conferiti dall'Amministrazione, uniformandosi a quelli stabiliti dalla Giunta regionale (deliberazione n. 376/2023).

Sono state definite, in particolare, le ipotesi di incompatibilità, gli incarichi vietati, gli incarichi soggetti ad autorizzazione e quelli per i quali non è necessario richiedere l'autorizzazione. Sono stati individuati, inoltre, la documentazione da produrre, il modello di richiesta di autorizzazione allo svolgimento degli incarichi e quello di comunicazioni di svolgimento.

Il dirigente della struttura preposta alla gestione del personale, prima del rilascio dell'autorizzazione, deve verificare il rispetto dei criteri e l'insussistenza di conflitti di interessi rispetto alle mansioni svolte.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

In attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento, sono state aggiornate le dichiarazioni dei dipendenti del Consiglio.

Dalle verifiche effettuate tramite l'acquisizione delle dichiarazioni non sono emerse situazioni di incompatibilità, di interessi finanziari e di conflitti di interesse riconducibili all'espletamento di attività extraistituzionali.

Prima della sottoscrizione di nuovi contratti individuali di lavoro è stata acquisita la dichiarazione attestante l'insussistenza di incompatibilità, di interessi finanziari e di conflitti di interesse secondo le disposizioni del Codice di comportamento.

Nel 2024 non sono state accertate né sono state segnalate violazioni al Codice di comportamento per tali aspetti.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il dirigente della struttura preposta alla gestione del personale è responsabile degli adempimenti.

I dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo aggiornano le dichiarazioni relative alle eventuali situazioni di incompatibilità, di interessi finanziari e di conflitti di interesse.

2.3.15 L'attività successiva alla cessazione dal servizio

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività relativa ai medesimi poteri. Il passaggio di ex dipendenti pubblici al settore privato è definito con il termine francese "pantouflage" o con il termine inglese "sliding doors".

In caso di violazione del divieto di pantouflage, sono previste specifiche sanzioni con effetti civili ed amministrativi. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto, infatti, sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso tali contratti di lavoro o conferito incarichi non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i tre anni successivi e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti (articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165/2001).

L'Amministrazione è tenuta a:

- ⇒ inserire, nei contratti di assunzione del personale, la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa o professionale per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la medesima amministrazione presso soggetti privati destinatari, negli ultimi tre anni di servizio, di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente, nonché inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione di non avere

stipulato, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, contratti di lavoro subordinato o autonomo o attribuito incarichi o cariche in favore di soggetti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa Amministrazioni di cui erano dipendenti;

- ⇒ disporre la relativa esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- ⇒ agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti.

Al fine di evitare contestazioni sulla conoscibilità della norma, al momento della cessazione dal servizio occorre far sottoscrivere al dipendente una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*.

Al riguardo l'ANAC ha recentemente adottato specifiche linee guida (delibera n. 493/2024) finalizzate a superare dubbi interpretativi e criticità di diversa natura a cui hanno dato luogo le relative disposizioni, nonché un apposito regolamento che disciplina l'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria da parte dell'ANAC in materia di violazione del divieto (delibera n. 493 bis /2024)

L'obiettivo è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, grazie alla propria posizione all'interno dell'Amministrazione, potrebbe preconstituire delle situazioni lavorative o incarichi vantaggiosi presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto, nonché a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sulle attività amministrative, prospettando al dipendente opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio presso l'amministrazione pubblica.

Il divieto si applica non solo al dirigente che ha firmato un determinato atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Nei contratti di assunzione del personale sono state inserite apposite clausole che prevedono il divieto.

E' stata fatta sottoscrivere, inoltre, ai dipendenti cessati dal servizio nel 2024 la dichiarazione con la quale gli stessi si impegnano a rispettare tale divieto.

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici sono state introdotte apposite dichiarazioni nelle quali il soggetto privato attesta di non aver stipulato contratti di lavoro subordinato o autonomo o comunque attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti del Consiglio che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti del medesimo soggetto. Sono state inserite, inoltre, apposite clausole che prevedono l'esclusione dalle procedure di affidamento dei soggetti per i quali sia emersa la situazione in esame.

Nel 2024 non sono state accertate né sono state segnalate violazioni del divieto.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attuate negli anni precedenti.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il dirigente della struttura preposta alla gestione del personale provvede all'inserimento delle clausole di *pantouflage* nei contratti di assunzione e a far sottoscrivere al dipendente, al momento della cessazione dal rapporto di lavoro, una dichiarazione concernente il rispetto del divieto di *pantouflage*, nonché ad effettuare i controlli necessari.

I dirigenti curano l'inserimento delle clausole di *pantouflage* nei bandi di gara o affidamenti e l'attivazione dei controlli necessari a far rispettare il divieto.

Il RPCT segnala le violazioni all'ANAC, all'Ufficio di presidenza, al Segretario generale e al soggetto privato presso cui si è instaurata l'attività lavorativa dell'ex dipendente.

2.3.16 I patti di integrità negli affidamenti

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico, con la finalità di prevedere misure dirette a contrastare attività illecite e assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, oltreché dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

L'Ufficio di presidenza ha approvato un nuovo testo del Patto di integrità, il cui mancato rispetto costituisce causa di esclusione dalla procedura di affidamento (deliberazione n. 862/2019).

Ogni struttura deve inserire negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito, la clausola in base alla quale il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità comporta l'esclusione dalla procedura e la risoluzione del contratto.

Gli obblighi riguardano sia la fase dell'aggiudicazione, sia la fase dell'esecuzione. La sottoscrizione in sede di offerta impegna l'operatore economico nella sua qualità di concorrente, mentre la sottoscrizione in sede di stipula del contratto impegna l'operatore economico nella sua qualità di aggiudicatario.

Nel Patti di integrità è espressamente previsto anche il rispetto, da parte dei collaboratori a qualsiasi titolo delle ditte fornitrici di beni o servizi o opere a favore dell'Amministrazione, delle disposizioni previste dal Codice di comportamento.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Nei bandi di gara, nelle lettere di invito e negli atti di affidamento diretto è stato sempre inserito il richiamo al Patto di integrità.

Nel caso di stipula è stato restituito, debitamente compilato e sottoscritto, il medesimo Patto di integrità, oltre che la dichiarazione di insussistenza di vincoli di parentela.

Rispetto a tali dichiarazioni, nel 2024 non ci sono state segnalazioni di inosservanza.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

La misura deve essere applicata nel triennio 2025-2027.

I controlli sono effettuati solo a seguito di segnalazioni circostanziate.

I dirigenti devono comunicare al RPCT l'effettivo inserimento della clausola di salvaguardia e l'eventuale esclusione dalle gare, nonché l'esito dei controlli attivati su segnalazione circostanziata.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

I dirigenti delle strutture che svolgono attività di affidamento inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito la clausola in base alla quale il mancato rispetto del protocollo di legalità o del Patto di integrità determina l'esclusione dalla procedura e la risoluzione del contratto.

I dirigenti comunicano al RPCT l'effettivo inserimento della clausola e l'eventuale esclusione dalle procedure.

2.3.17 La formazione

La formazione riveste un'importanza significativa nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Il RPCT definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e prevede, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1, commi 8 e 10, della legge n. 190/2012).

Specificatamente, la formazione viene costruita su due livelli:

- ✓ generale: rivolto a tutti i dipendenti, che riguarda l'aggiornamento delle competenze con un approccio valoriale fondato sulle tematiche dell'etica e della legalità;
- ✓ specifico: rivolto al RPCT, ai dirigenti ed ai dipendenti che operano nelle aree in cui è più elevato il rischio di corruzione, che riguarda le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione ed approfondisce tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione.

I corsi devono permettere la più ampia conoscenza dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse e del conseguenziale obbligo di astensione, nonché la conoscibilità delle conseguenze della violazione degli obblighi.

La formazione del personale e dei dirigenti del Consiglio è effettuata dalla Scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione della Giunta regionale, al cui programma il Consiglio aderisce annualmente.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

La formazione del personale, a livello generale e specifico, è stata finalizzata a diffondere la conoscenza delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza e dei corretti comportamenti da tenere.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le attività previste negli anni precedenti, in adesione al piano formativo della Scuola regionale di formazione, secondo i relativi programmi, nonché eventualmente nell'ambito di attività promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica o da altri enti di formazione.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

I dirigenti individuano, con il supporto del RPCT, i fabbisogni formativi in materia di anticorruzione e trasparenza. Segnalano, inoltre, i nominativi dei soggetti da formare ed autorizzano la partecipazione ad attività formative esterne.

I corsi del programma formativo sono effettuati nei tempi definiti dalla Scuola regionale di formazione

I dirigenti verificano l'effettiva partecipazione ai corsi del personale autorizzato e comunicano l'esito di tale verifica al RPCT entro il 31 dicembre di ogni anno.

Per verificare l'efficacia dei corsi, al termine degli stessi, vengono somministrati ai partecipanti questionari che comprendono domande sulle priorità di un'ulteriore formazione e sul grado di soddisfazione, con l'indicazione di eventuali suggerimenti e correttivi.

2.3.18 La tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti

Nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, è assicurata la tutela di chi segnala illeciti.

La relativa disciplina è stata oggetto di una recente revisione (decreto legislativo n. 24/2023).

Possono essere segnalate le violazioni di disposizioni nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato devono attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del RPCT affidano a quest'ultimo la gestione del canale di segnalazione interna.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, i soggetti ai quali è affidata tale gestione svolgono le seguenti attività:

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne all'ANAC. Tali informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme indicate dalla normativa. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni anche in una sezione dedicata del medesimo sito.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

In attuazione delle nuove disposizioni statali del 2023 è stato attivato il canale di segnalazione interna. La segnalazione può essere effettuata in forma scritta o in forma orale. La segnalazione in forma scritta deve

essere effettuata prioritariamente mediante la piattaforma denominata “WhistleblowingPA”, all’indirizzo <https://rpctconsigliomarche.whistleblowing.it>.

Per l’accesso alla piattaforma può essere utilizzato qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall’interno del Consiglio che dall’esterno.

Se non è possibile avvalersi della piattaforma WhistleblowingPA, la segnalazione può essere effettuata mediante posta ordinaria. In tale caso, al fine della protezione dei dati personali, devono essere utilizzate tre buste, per tenere separati i dati identificativi del segnalante e la segnalazione. Nella prima busta devono essere inseriti i dati identificativi del segnalante, oltre a copia del documento di identità sottoscritto con firma autografa. Nella seconda busta deve essere inserita la segnalazione. Le due buste vanno inserite nella terza, sulla quale deve essere indicato l’indirizzo del Consiglio.

La segnalazione in forma orale può essere effettuata chiamando, dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 18, il numero 3666059038. Per fissare un incontro diretto deve essere utilizzato lo stesso numero.

Sul sito istituzionale sono pubblicate tutte le informazioni ed è a disposizione un modulo per la segnalazione, nonché il link per accedere al canale di segnalazione esterno presso ANAC.

L’ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono confermate le misure attivate nel 2024.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il RPCT, in collaborazione con gli altri dirigenti, cura l’attività di sensibilizzazione e informazione.

2.3.19 Le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile

I fenomeni corruttivi sono determinati anche da fattori culturali e sociali. Pertanto, nell’ambito della strategia di prevenzione della corruzione, un ruolo di primaria importanza è assunto da azioni di divulgazione dell’etica della legalità e di promozione della cultura della buona amministrazione.

Al riguardo è necessario, in primo luogo, assicurare la comunicazione e la diffusione della strategia di prevenzione contenuta nella Sottosezione, anche attraverso la consultazione dei soggetti interessati, per acquisire proposte e osservazioni.

Uno strumento di sensibilizzazione previsto dalla normativa è rappresentato dalla Giornata della Trasparenza che, però, nella concreta esperienza del Consiglio, non si è rivelata particolarmente efficace ed è stata caratterizzata da una limitata partecipazione.

Un ulteriore strumento di sensibilizzazione è quello concernente il progetto denominato "Conoscere il Consiglio", che coinvolge gli studenti ed è diretto a promuovere l’esercizio della cittadinanza attiva e la conoscenza dell’istituzione.

L’ATTIVITÀ DEL 2024

Il testo della Sottosezione è stato pubblicato sul sito istituzionale.

Prima dell’approvazione definitiva, è stata avviata una consultazione pubblica attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della proposta adottata dall’Ufficio di presidenza, nonché attraverso una comunicazione diretta all’OIV, al Comitato regionale dei consumatori e degli utenti e alle rappresentanze sindacali.

Nel 2024 la Regione, in attuazione del Protocollo d’intesa sottoscritto il 6 aprile 2023 con l’ANAC e il Ministero dell’Interno, ha effettuato, il 16 e 17 dicembre 2024, le Giornate della buona amministrazione e della trasparenza.

E’ stata organizzata, inoltre, la Giornata della trasparenza delle Assemblee legislative delle Regioni e Province autonome. A tale Giornata, che si è svolta a Roma il 13 dicembre 2024, ha partecipato anche il Consiglio regionale delle Marche.

L’ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 è confermata l’attività di sensibilizzazione della comunità regionale.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

Il RPCT attiva misure di sensibilizzazione attraverso la comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

La pubblicazione sul sito istituzionale deve essere effettuata almeno dieci giorni prima dell'approvazione definitiva da parte dell'Ufficio di presidenza.

È effettuato il monitoraggio sull'attuazione dell'adempimento.

2.3.20 Il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali

Tra le misure di carattere trasversale c'è il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti (articolo 1, comma 9, lettera d, della legge n. 190/2012).

L'obiettivo è quello di evidenziare eventuali omissioni o ritardi e di intraprendere le iniziative adeguate nel caso di scostamenti. Il dirigente, in particolare, deve indicare le motivazioni che giustificano il ritardo e le misure adottate per eliminarlo.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

I dirigenti, nella relazione annuale al RPCT, hanno comunicato gli aggiornamenti dei dati relativi ai procedimenti amministrativi di competenza.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 è confermata l'attività di monitoraggio dei tempi procedurali.

I RESPONSABILI E I TEMPI

I dirigenti inviano al RPCT, entro il 31 dicembre di ogni anno, la relazione sugli esiti del monitoraggio.

2.3.21 Il monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti beneficiari

La misura consiste nella verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci o dipendenti dei soggetti esterni e i dipendenti della struttura interessata alla stipula di contratti e ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, mediante apposita dichiarazione scritta circa l'insussistenza di relazioni di parentela o affinità con dipendenti della stessa struttura, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento.

Nel caso in cui risultino relazioni di parentela o affinità, l'interessato dal potenziale conflitto di interessi si astiene.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Prima della stipula dei contratti, sono state sottoscritte le dichiarazioni concernenti la verifica dei conflitti di interesse.

Dalle verifiche effettuate non sono risultate relazioni di parentela o affinità tra i dirigenti e/o i responsabili dei procedimenti e i soggetti interessati alla sottoscrizione di contratti.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 è confermata l'attività concernente il monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti beneficiari.

I RESPONSABILI E I TEMPI

I dirigenti comunicano al RPCT eventuali casi di conflitto di interessi secondo quanto previsto dal Codice di comportamento.

2.3.22 L'informatizzazione, la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti

L'informatizzazione, la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti concorrono in maniera significativa ad elevare i livelli di trasparenza e a ridurre il rischio di corruzione.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Sul fronte delle innovazioni dei processi di lavoro sono stati assicurati lo svolgimento di tutte le fasi dei processi lavorativi in modalità digitale, con la quasi totale eliminazione di documentazione cartacea; la gestione dell'attività ordinaria e straordinaria mediante gli strumenti di rete, compresa quella interna al Consiglio, ed i relativi servizi, nonché lo svolgimento del confronto e la condivisione delle informazioni e dei contenuti, tradizionalmente svolta in presenza, mediante piattaforme di comunicazione.

Per le nomine e designazioni di competenza del Consiglio, in particolare, è stata completata la fase di sperimentazione della presentazione in modalità telematica e sono state aggiunte ulteriori funzionalità nella relativa piattaforma. Si tratta, in particolare, della dichiarazione annuale relativa alle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 39/2013.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 è assicurata la continuità del percorso intrapreso.

I RESPONSABILI, TEMPI E IL MONITORAGGIO

I dirigenti devono espletare le attività e darne conto nella relazione annuale.

2.3.23 La semplificazione

Anche la semplificazione normativa e procedimentale costituisce un significativo strumento per ridurre il rischio di corruzione.

Una regolamentazione eccessiva o non chiara o l'esistenza di una pluralità di procedure per disciplinare un processo può determinare confusione e difficoltà nell'informazione e nell'interpretazione delle regole, rappresentando un fattore di rischio.

L'ATTIVITÀ DEL 2024

Nell'ambito dell'obiettivo generale relativo al miglioramento della qualità dell'attività legislativa è stato individuato come obiettivo operativo quello della razionalizzazione in specifici ambiti.

L'ATTIVITÀ DEL TRIENNIO 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 saranno avviati ulteriori interventi di semplificazione.

I RESPONSABILI, I TEMPI E IL MONITORAGGIO

I dirigenti devono espletare le attività e darne conto nella relazione annuale.

2.3.24 Riferimenti relativi agli atti citati nel testo

UNIONE EUROPEA

- ✧ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 27 aprile 2016 (RGPD) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)

STATO

- ✧ Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 (Testo unico degli impiegati civili dello Stato)
- ✧ Legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi)
- ✧ Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa).
- ✧ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)
- ✧ Decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 (Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali)
- ✧ Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)
- ✧ Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 (Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190).
- ✧ Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni)
- ✧ Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)
- ✧ Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- ✧ Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche)
- ✧ Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113
- ✧ Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione)
- ✧ Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali)
- ✧ Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici)
- ✧ Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 (Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»)
- ✧ Decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92 (Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia), convertito nella legge 8 agosto 2024, n. 112
- ✧ Legge 9 agosto 2024, n. 114 (Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare)
- ✧ Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione)

CIRCOLARI DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

- ✧ n. 2/2017 (Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato)

ANAC

Delibere

- ✧ n. 1309 del 28 dicembre 2016 (Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013)
- ✧ n. 1310 del 28 dicembre 2016 (Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016);
- ✧ n. 241/2017 (Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016)
- ✧ n. 7 del 17 gennaio 2023 (Piano Nazionale Anticorruzione 2022)
- ✧ n. 605 del 19 dicembre 2023 (Aggiornamento 2023 del PNA)

- ✧ n. 213 del 23 aprile 2024 (Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità)
- ✧ n. 270 del 5 giugno 2024 (Delibera di ratifica dell'Atto del Presidente del 1° giugno 2024 relativo alle attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità)
- ✧ n. 493 del 25 settembre 2024 (Linee guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage – art. 53, comma 16-ter, d.lgs 165/2001)
- ✧ n. 493bis del 25 settembre 2024 (Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs 165/2001)
- ✧ n. 495 del 25 settembre 2024 (Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi)

Determinazioni

- ✧ n. 12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione)
- ✧ n. 6 del 28 aprile 2015 (Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti "c.d. whistleblower")
- ✧ n. 7 del 17 gennaio 2023 (Piano nazionale anticorruzione 2022)

LEGGI REGIONALI

- ✧ 8 marzo 2005, n. 1 (Statuto della Regione Marche)
- ✧ 13 marzo 1995, n. 23 (Disposizioni in materia di trattamento indennitario dei Consiglieri regionali)
- ✧ 17 dicembre 2012, n. 41 (Norme per la pubblicità e la trasparenza della situazione patrimoniale dei componenti gli organi della regione, dei titolari di cariche in istituti regionali di garanzia e di cariche direttive in enti o società)
- ✧ 7 agosto 2017, n. 27 (Norme per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile)
- ✧ 30 luglio 2021, n. 18 (Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale)
- ✧ 28 marzo 2024, n. 7 (Modifiche alla legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 "Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale" e abrogazione della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 "Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione")

DELIBERAZIONI DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

- ✧ n. 1076 del 2 luglio 2013 (Modifica delle deliberazioni dell'ufficio di presidenza n. 632/81 del 19.04.2012 (atto di organizzazione degli uffici dell'assemblea legislativa regionale) e n. 709/91 del 24.07.2012 così come modificata dalla deliberazione n. 751/93 del 10/09/2012 (graduazione indennità delle posizioni organizzative e di alta professionalità)
- ✧ n. 1265 del 16 gennaio 2014 (Codice di comportamento dei dipendenti)
- ✧ n. 619 del 23 gennaio 2018 (Riadozione dell'atto di organizzazione degli uffici del Consiglio - Assemblea legislativa regionale)
- ✧ n. 790 del 21 maggio 2019 (Conferma delle attribuzioni di cui alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 623/118 del 29 gennaio 2018 alla dott.ssa Maria Rosa Zampa)
- ✧ n. 862 del 26 novembre 2019 (Approvazione patto di integrità e disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'integrità nella pubblica amministrazione)
- ✧ n. 63 del 23 marzo 2021 (Adozione del nuovo atto di organizzazione degli uffici dell'Assemblea legislativa regionale)
- ✧ n. 359 del 4 luglio 2023 (Modifica della deliberazione n. 63 del 23.03.2021 "Adozione del nuovo atto di organizzazione degli uffici dell'Assemblea legislativa regionale")
- ✧ n. 376 del 5 settembre 2023 (Approvazione dei criteri e delle modalità per il rilascio dell'autorizzazione ai dipendenti allo svolgimento di incarichi attribuiti da soggetti esterni o conferiti dall'amministrazione - deliberazione della Giunta regionale n. 1636 del 3.12.2022)

DECRETI DEL SEGRETARIO GENERALE

- ✧ n. 79 del 18 dicembre 2023 (Istituzione delle posizioni di lavoro per incarichi di elevata qualificazione nell'ambito delle strutture del Consiglio regionale)
- ✧ n. 80 del 18 dicembre 2023 (Avviso per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione nell'ambito delle strutture del Consiglio - Assemblea legislativa regionale)
- ✧ n. 81 del 18 dicembre 2023 (Rettifica decreto 80/SGCR del 18.12.23)

INTESE TRA GOVERNO, REGIONI ED ENTI LOCALI

- ✧ Intesa sottoscritta tra Governo, Regioni ed enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" del 24 luglio 2013

PUBBLICAZIONI

- ✧ I reati corruttivi, Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica sicurezza, Roma, maggio 2024;
- ✧ La Corruzione in Italia anno 2022-2023 Istituto nazionale di statistica, Report del 6 giugno 2024
- ✧ Intervento del Procuratore Generale presso la Corte di appello di Ancona all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 (Ancona, 27 gennaio 2024)
- ✧ Intervento del Procuratore regionale presso la Sezione giurisdizionale per le Marche della Corte dei Conti all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 (Ancona, 22 febbraio 2024)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'articolo 4 della L.R. n. 14/2003 stabilisce che la struttura del Consiglio regionale è organizzata in un unico dipartimento cui è preposto un Segretario generale. Il dipartimento è articolato in servizi e in aree organizzative complesse ai quali sono preposti i dirigenti. Il servizio è la struttura organizzativa preposta all'assolvimento, in modo coordinato e continuativo, di competenze individuate per omogeneità di materie o di funzioni, funzionali agli obiettivi prefissati. Per il miglior conseguimento degli obiettivi, l'Ufficio di presidenza può istituire, in numero non superiore a tre, aree organizzative complesse per assicurare la direzione unitaria di attività relative a materie o funzioni anche non omogenee, ma strettamente interdipendenti. All'interno dei servizi o delle aree organizzative complesse possono essere individuate strutture alle quali sono preposti dirigenti. I servizi, le aree organizzative complesse e le altre strutture dirigenziali sono istituite, su proposta del Segretario generale, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza, nel rispetto dei criteri e delle modalità stabiliti dalla suddetta legge regionale e con riferimento agli obiettivi programmatici dell'attività consiliare.

Per lo svolgimento di particolari funzioni, l'elaborazione o la realizzazione di progetti specifici, possono essere istituite, alle dirette dipendenze del Segretario generale o nell'ambito dei servizi o delle aree organizzative complesse, posizioni di lavoro temporanee, di progetto o di funzione, alle quali preporre personale di qualifica dirigenziale. L'Ufficio di Presidenza individua i criteri per stabilire il numero, le funzioni, le competenze e le modalità di istituzione di tali posizioni (articolo 5 della L.R. n. 14/2003).

Alle dirette dipendenze del Segretario generale o nell'ambito dei servizi o delle aree organizzative complesse possono essere istituite posizioni di Elevata qualificazione caratterizzate dalla particolare complessità, specializzazione ed autonomia delle competenze e dei processi attribuiti, sulla base di quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (art. 16 - CCNL 2022).

Al Segretario generale, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, rispondono i dirigenti delle altre strutture, i cui incarichi sono conferiti dall'Ufficio di presidenza su proposta del Segretario generale.

Gli incarichi delle posizioni dirigenziali non strutturali sono conferiti dall'Ufficio di presidenza, su proposta del Segretario generale, sentito il parere del dirigente della struttura all'interno della quale è prevista la posizione dirigenziale. Tali incarichi possono essere attribuiti anche a persone estranee all'amministrazione regionale nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legislazione regionale e nazionale vigente.

Il **Segretario Generale** risponde del conseguimento degli obiettivi assegnati al dipartimento ed in generale del funzionamento dello stesso ed assicura il coordinamento organizzativo e funzionale delle attività svolte dalle diverse strutture e, in particolare:

SEGRETARIO GENERALE	
✓	assiste alle riunioni dell'Ufficio di Presidenza, esprimendo il proprio parere sugli atti esaminati; partecipa ove richiesto alle riunioni della Conferenza dei Presidenti dei gruppi e del Consiglio con funzioni di consulenza;
✓	assegna il personale, i mezzi e le risorse ai servizi o alle aree organizzative complesse e alle altre articolazioni consiliari, in relazione agli obiettivi fissati e alle determinazioni dell'Ufficio di Presidenza di cui all'articolo 3, comma 2, lettera c);
✓	formula le direttive per la formazione della proposta di bilancio di previsione del Consiglio;
✓	dispone la mobilità del personale tra i servizi, tra le aree organizzative complesse e tra le diverse articolazioni del Consiglio sentiti i responsabili delle rispettive strutture;
✓	stabilisce i criteri generali per l'organizzazione dei servizi o delle aree organizzative complesse e la gestione del personale al fine di assicurarne l'omogeneità di trattamento;
✓	predisporre piani e progetti necessari al migliore conseguimento dei risultati, fissando gli obiettivi specifici che devono essere conseguiti dalla struttura;
✓	dirige, coordina, controlla l'attività dei dirigenti dei servizi o delle aree organizzative complesse e delle posizioni non strutturali ad esso assegnati, anche con poteri sostitutivi in caso d'inerzia o con riserva di competenza di alcuni poteri per motivate esigenze di funzionalità;
✓	risolve i conflitti positivi e negativi di competenza tra i servizi o tra le aree organizzative complesse e le posizioni dirigenziali non strutturali;
✓	svolge le ulteriori funzioni previste dalla normativa regionale.

I **dirigenti** sono responsabili in via esclusiva dell'organizzazione delle rispettive strutture, della direzione, valutazione e controllo del personale assegnato, della direzione della gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa dell'attività di competenza e dei risultati conseguiti.

DIRIGENTI	
✓	curano la predisposizione delle proposte di competenza dell'Ufficio di presidenza e del Presidente, esprimendo il parere di legittimità e di regolarità tecnica;
✓	emanano gli atti di competenza, compresi i contratti, le convenzioni e tutti gli altri atti il cui contenuto sia tassativamente regolato da leggi, regolamenti, contratti e convenzioni o da deliberazioni dell'Assemblea legislativa regionale o dell'Ufficio di presidenza, curandone l'attuazione;
✓	organizzano l'attività del servizio o dell'area organizzativa complessa, e gestiscono le risorse finanziarie, tecniche e strumentali assegnate;
✓	dirigono, coordinano, valutano e controllano il personale assegnato, compresi i dirigenti, anche con poteri sostitutivi in caso d'inerzia.

I dirigenti rispondono in ogni caso dei risultati conseguiti nell'ambito delle risorse assegnate e dei criteri e delle direttive impartite.

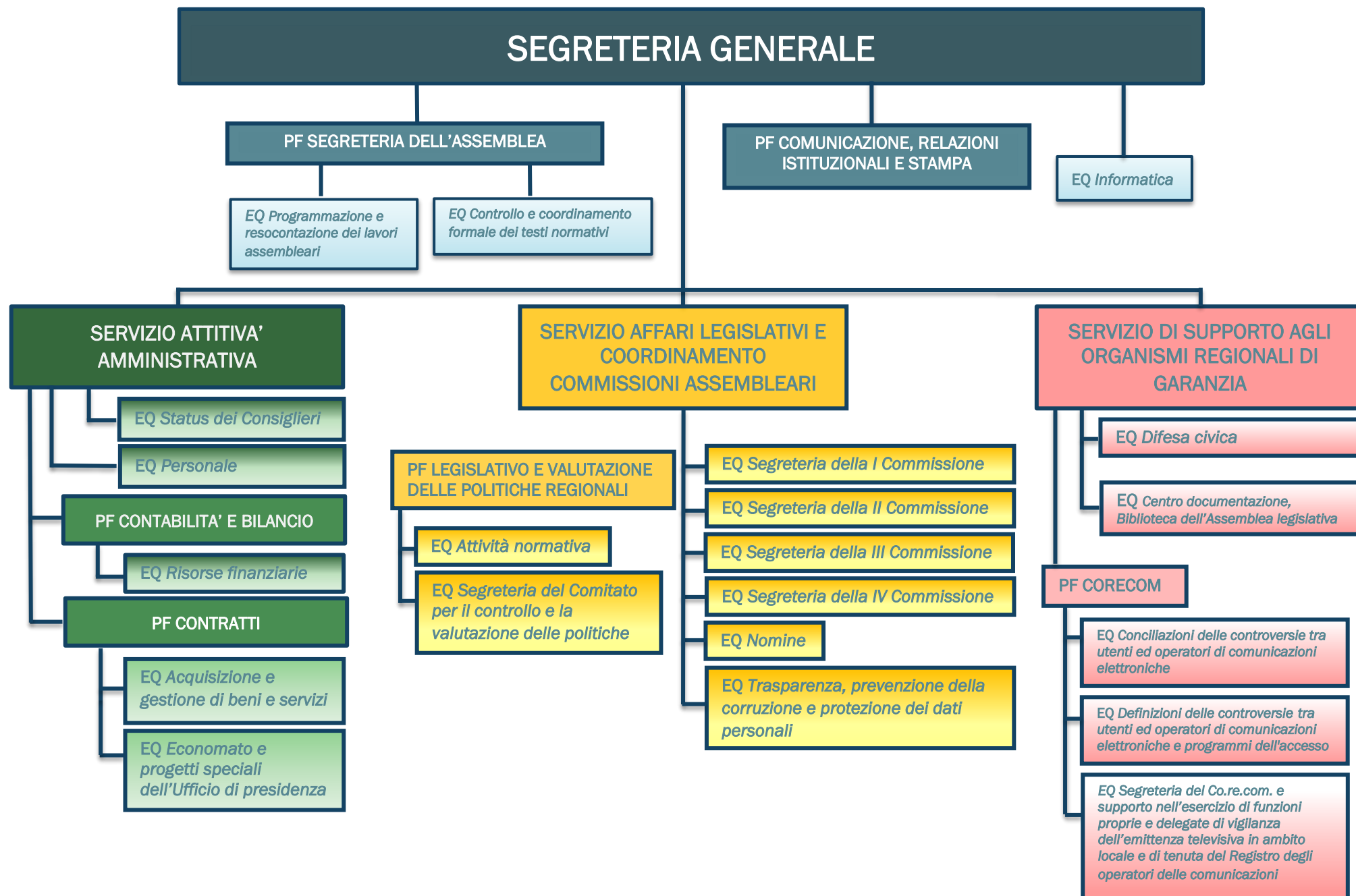
Il **Comitato di direzione**, composto dai dirigenti dei Servizi e presieduto dal Segretario generale, contribuisce ad assicurare l'adozione di criteri omogenei nell'attività consiliare, l'integrazione funzionale delle strutture ed a tal fine è organo di consultazione del Segretario generale nelle seguenti materie:

COMITATO DI DIREZIONE	
✓	predisposizione degli obiettivi, delle direttive e dei piani attuativi di competenza del Segretario generale;
✓	assegnazione del personale, dei mezzi e delle risorse ai servizi e alle altre articolazioni consiliari;
✓	criteri per l'istituzione delle posizioni dirigenziali non strutturali e delle posizioni di Elevata qualificazione non dirigenziali;
✓	criteri per la definizione dei profili professionali del personale consiliare;
✓	materie di competenza delle diverse strutture;
✓	costituzione di gruppi di lavoro tra i servizi;
✓	relazioni sindacali ed istituti contrattuali;
✓	altre materie di competenza del Segretario generale sulle quali egli o l'Ufficio di presidenza richieda il parere di tale Comitato

L'attuale assetto organizzativo del Consiglio regionale è stato definito dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 359/122 del 4 luglio 2023 (Modifica della deliberazione n. 63/22 del 23.03.2021 "Adozione del nuovo atto di organizzazione degli uffici dell'Assemblea legislativa regionale") con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività delle strutture consiliari, rafforzare la funzione normativa, superare le criticità e consolidare le buone pratiche, in una situazione di riduzione complessiva e progressiva del personale in servizio.

Nello specifico, la struttura amministrativa del Consiglio regionale è organizzata in un unico dipartimento. Tale dipartimento è articolato in una Segreteria generale, che svolge funzioni strategiche e trasversali dell'intero dipartimento, e in tre Servizi. Il Servizio "Attività amministrativa" è preordinato alla gestione del personale, delle risorse e dei mezzi necessari al funzionamento del Consiglio, dei suoi organismi e dei suoi uffici.

Il Servizio "Affari legislativi e coordinamento Commissioni assembleari" è, invece, preordinato all'organizzazione e gestione dei servizi di supporto per l'esercizio delle funzioni proprie delle Commissioni consiliari permanenti, d'indagine e d'inchiesta, nonché all'assistenza e consulenza giuridico-legislativa agli organi consiliari, ai consiglieri regionali e alle strutture interne. Infine il Servizio "Supporto agli Organismi regionali di garanzia" fornisce il supporto organizzativo per lo svolgimento delle funzioni di competenza degli organismi regionali di garanzia che hanno sede presso del Consiglio regionale, nel rispetto degli indirizzi formulati dagli stessi organi.



3.1.2 Il personale in servizio

Con decreto n. 1 dell'11 gennaio 2021 il Presidente del Consiglio regionale ha nominato il dott. Antonio Russi Segretario generale. Tale incarico è stato prorogato fino al 30 aprile 2024 (Decreto del Presidente n. 10/2023) e poi, con decreto n. 7 del 30 aprile 2024, fino alla fine della legislatura.

Alle dirette dipendenze del Segretario generale sono istituite due Posizioni di funzione: la PF "Comunicazione, Relazioni istituzionali e Stampa" e la PF "Segreteria dell'Assemblea" i cui incarichi dirigenziali sono ricoperti ad interim dal Segretario generale.

Con deliberazione n. 361 del 4 luglio 2023 l'Ufficio di presidenza ha conferito al Dott. Fabio Stronati l'incarico di dirigente del Servizio "Attività amministrativa", nonché l'incarico dirigenziale ad interim delle due Posizioni di funzione "Contabilità e Bilancio" e "Contratti". Con deliberazione n. 360 del 4 luglio 2023 l'Ufficio di presidenza ha rinnovato gli incarichi di dirigente del Servizio "Affari legislativi e coordinamento delle commissioni assembleari" e di dirigente del Servizio "Supporto agli organismi regionali di garanzia", rispettivamente alla dott.ssa Elisa Moroni e alla dott.ssa Maria Rosa Zampa, assegnando ad interim la dirigenza della Posizione di funzione allocate nei rispettivi Servizi (PF "Legislativo e valutazione delle politiche" e la PF "Corecom").

Il Segretario generale, con decreti nn. 80 e 81 del 18 dicembre 2023, ha istituito, nell'ambito delle strutture del Consiglio regionale, le posizioni di Elevata qualificazione previste dal CCNL/2022, così come di seguito riportate.

STRUTTURE	DENOMINAZIONE POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
SEGRETERIA GENERALE	Informatica
P.F. SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA	Controllo e coordinamento formale dei testi normativi
	Programmazione e resocontazione dei lavori assembleari
SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI	Segreteria della I Commissione
	Segreteria della II Commissione
	Segreteria della III Commissione
	Segreteria della IV Commissione
	Nomine
	Trasparenza, prevenzione della corruzione e protezione dei dati personali
P.F. LEGISLATIVO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE REGIONALI	Attività normativa
	Segreteria del Comitato per il controllo e la valutazione delle politiche
SERVIZIO SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA	Difesa civica
	Centro documentazione e Biblioteca dell'Assemblea legislativa regionale
P.F. Co.RE.COM	Definizioni delle controversie tra utenti ed operatori di comunicazioni elettroniche e programmi dell'accesso
	Segreteria del Co.re.com. e supporto nell'esercizio di funzioni proprie e delegate di vigilanza dell'emittenza televisiva in ambito locale e di tenuta del Registro degli operatori delle comunicazioni
	Conciliazioni delle controversie tra utenti ed operatori di comunicazioni elettroniche
SERVIZIO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	Status dei Consiglieri
	Personale
P.F. CONTRATTI	Acquisizione e gestione di beni e servizi
	Economato e progetti speciali dell'Ufficio di Presidenza
P.F. CONTABILITÀ E BILANCIO	Risorse finanziarie

Il personale della Regione è inquadrato in due distinti ruoli nei quali sono inseriti rispettivamente i dipendenti della struttura organizzativa del Consiglio e quelli delle strutture amministrative della Giunta (articolo 48, comma 2, dello Statuto regionale). La legge regionale prevede i criteri e le forme per la mobilità tra i due ruoli. L'eventuale temporanea assegnazione di personale del ruolo della Giunta presso il Consiglio si configura giuridicamente quale distacco.

Il personale in servizio presso le singole strutture amministrative del Consiglio regionale alla data del 31 dicembre 2024, escluso quello presso le segreterie politiche, è rappresentato nella tabella seguente:

	ORGANICO DEL CONSIGLIO					ALTRO PERSONALE				Totale personale	Dirigenti
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e EQ	TOTALE	Comando da altri enti	Distacco dalla Giunta	Tempo determinato	Incarico		
STRUTTURE CONSILIARI											
SEGRETERIA GENERALE		7	11	12	30					30	1
SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI		5	3	4	12		5			17	1
SERVIZIO ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA		4	7	8	19					19	1
SERVIZIO SUPPORTO ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA		5	7	6	18		13			31	1
TOTALI		21	28	30	79		18			97	4

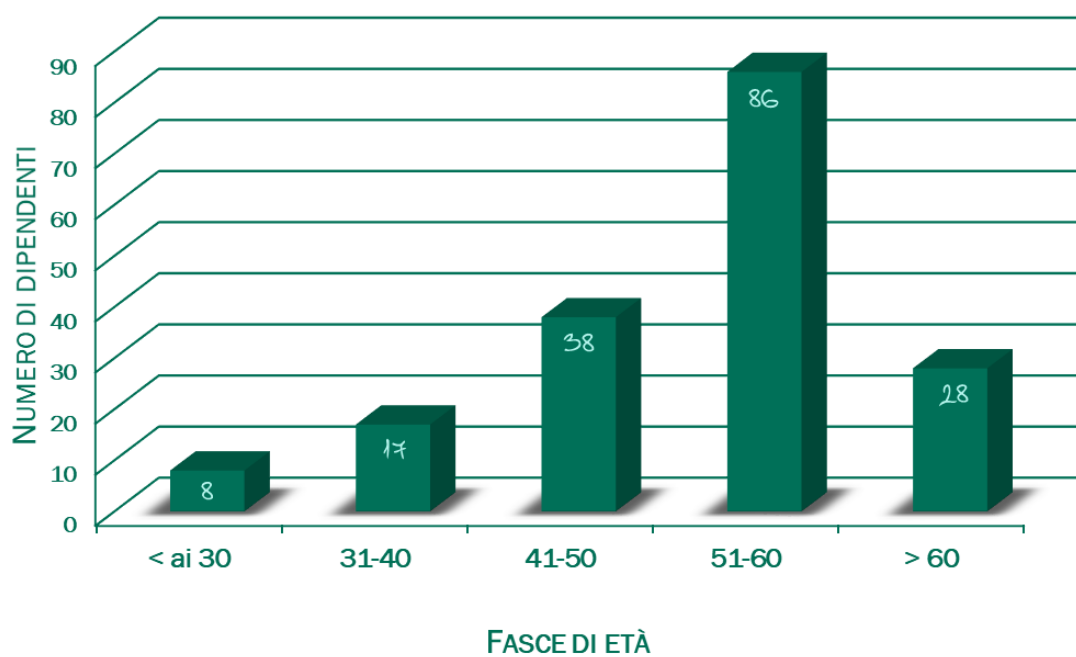
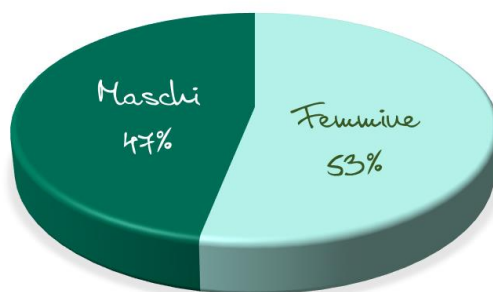
Il personale delle Segreterie dei Gruppi e quello in servizio presso le Segreterie particolari dell'Ufficio di Presidenza e del Gabinetto del Presidente del Consiglio, fino a dicembre 2024, è così rappresentato:

	ORGANICO DEL CONSIGLIO					ALTRO PERSONALE				Totale personale	Dirigenti
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e EQ	TOTALE	Comando da altri enti	Distacco dalla Giunta	Tempo determinato	Incarico		
STRUTTURE CONSILIARI											
SEGRETERIE DEI GRUPPI		1			1	1	2	50		54	-
UFFICIO DI PRESIDENZA		4	1		5		1	10		16	-
GABINETTO DEL PRESIDENTE									6	6	-
TOTALI		5	1		6	1	3	60	6	76	-

PERSONALE DEL CONSIGLIO REGIONALE

	ORGANICO DEL CONSIGLIO					ALTRO PERSONALE				TOTALE PERSONALE	DIRIGENTI	TOTALE DIPENDENTI
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e EQ	TOTALE	Comando da altri enti	Distacco dalla Giunta	Tempo determinato	Incarico			
TOTALE DIPENDENTI	0	26	29	30	85	1	21	60	6	173	4	177

Le 177 unità di personale sono così ripartite in base al genere e le fasce di età:



3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Livello di attuazione e sviluppo

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al comma 2, lettera d) dell'articolo 6 prevede che il Piano integrato di attività e organizzazione definisce, tra l'altro: b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile.

L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), modificato dall'articolo 263 del decreto legge L. 34/2020 convertito nella Legge 77/2020, prevede 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. (Piano della performance).*

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15% cento dei dipendenti possa avvalersene - come previsto dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 60 per cento - garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, ai sensi del Dpr 24 giugno 2022, n. 81, il POLA è assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Con il Dpcm 23 settembre 2021 (Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni), è stata individuata la data del 15 ottobre 2021 per il superamento del lavoro agile come modalità ordinaria anche prima della cessazione della condizione di emergenza COVID-19 e sono state assegnate due settimane alle singole amministrazioni per la sua attuazione. Dalla data indicata la prestazione deve in via ordinaria svolgersi in presenza, salvo per le specifiche tutele che devono essere garantite al personale fragile. Per tali ragioni il lavoro agile presso il Consiglio regionale è passato da una applicazione sostanzialmente generalizzata ad una drastica riduzione, caratterizzata dalla limitata attuazione per specifiche situazioni e sulla base di accordi individuali.

Il decreto del ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 e le linee guida sul lavoro agile nella Pa del 30 novembre 2021, hanno stabilito **il principio generale della prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione in presenza**. Con la stipula dei nuovi contratti nazionali del pubblico impiego le linee guida hanno cessato la loro efficacia per le parti non compatibili con i nuovi contratti, ma restano vigenti nelle parti compatibili; dunque anche su tale aspetto, considerato che i contratti non specificano alcuna proporzione da rispettare tra lavoro in presenza e lavoro a distanza. A ulteriore conferma è intervenuto il DM 30 giugno 2022, contenente il regolamento attuativo del PIAO, che nella parte dedicata alla "Organizzazione del lavoro agile" stabilisce che "la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, **assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza**".

Il lavoro agile o smart working non è una diversa tipologia di rapporto di lavoro, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

La disciplina di riferimento è la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-24), come modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni), secondo la quale il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1). Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18, comma 2). I lavoratori in smart working hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività (circolare INAIL n. 48/2017). Le disposizioni sullo smart working si applicano, **in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 18, comma 3). I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti, in ogni caso, a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La medesima priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers (art. 18, comma 3 bis, L. n. 81/2017, come modificato dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105).

Con il decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022 - e relativi Allegati - sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23, primo comma, della Legge n. 81/2017 (come modificato dall'articolo 41 bis del D.L. n. 73/2022, convertito con modificazioni in L. 4 agosto 2022, n. 122). Pertanto dal 1 settembre 2022 - termine iniziale, poi differito al 1 gennaio 2023 - anche il Consiglio regionale, in qualità di datore di lavoro, comunica in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo i modelli di “Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1, della L. n. 81/2017)” e “Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile”.

In data 16 novembre 2022 è stato stipulato il nuovo CCNL Funzioni Locali (2019-2021) che al Titolo VI (articoli 63-67) introduce, al Capo I, il “lavoro agile”, quale principale forma di lavoro a distanza.

Si conferma che il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuati dalle amministrazioni previo confronto sindacale sui criteri generali.

In quanto modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, esso è disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile **non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto** e il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza.

L'adesione al lavoro agile ha **natura consensuale e volontaria** ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, fermo restando la previsione in tema di attività che possono essere effettuate in modalità agile.

Sono quindi individuati i contenuti dell'**accordo individuale di lavoro** da stipularsi per iscritto con il dipendente interessato (durata, modalità di svolgimento della prestazione, ipotesi e modalità di recesso, fasce temporali e riposo, potere direttivo e di controllo, informativa sulla salute e sicurezza). In particolare, è precisata l'esistenza di una **fascia di contattabilità** (nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente) e di una **fascia di inoperabilità** (nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione

lavorativa, che ricomprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del contratto collettivo nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo). In attuazione del nuovo CCNL 16.11.2022, previo confronto con le organizzazioni sindacali, l'Amministrazione ha quindi assunto talune **“Linee di indirizzo sull'applicazione del lavoro agile presso il Consiglio regionale”** (nota ID906094 del 27 aprile 2023). Tra le indicazioni emanate, vi è la previsione di accordi individuali di durata fino a sei mesi, rinnovabile al massimo tre volte nell'anno solare; il riferimento a una giornata di lavoro agile per settimana, salvo fattispecie particolari valutabili da parte del dirigente, quali ad esempio condizioni di salute o familiari; l'adeguamento della fascia di contattabilità e delle modalità di fruizione dei permessi giornalieri alle previsioni contrattuali; l'integrazione dell'accordo individuale siglato dalle parti, in conformità all'Informativa fornita dal datore di lavoro; la conferma, infine, delle attività di lavoro che possono essere svolte in modalità agile rispetto alla previsione già contenuta nel PIAO del Consiglio regionale, fermo restando la valutazione di opportunità condotta da ciascun dirigente. Sempre nell'ambito della gestione dirigenziale si è inoltre proceduto ad attivare, in forma limitata e in via sperimentale, accordi individuali riconducibili alla modalità del lavoro da remoto, con vincolo di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, mediante l'utilizzo di appositi applicativi di timbratura digitale, per talune attività operative caratterizzate dalla necessità di un presidio costante del processo lavorativo.

Occorre infine dare conto della più recente evoluzione normativa che ha interessato l'ambito dei “lavoratori fragili”. Sulla base della Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, Legge 29 dicembre 2022, n. 197), fino al 31 dicembre 2023, per i cosiddetti **lavoratori fragili, dipendenti pubblici e privati**, il datore di lavoro assicurava lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli. La proroga del termine indicato per il solo settore privato comporta **l'obbligo per i lavoratori fragili del settore pubblico, a far data dal 1 gennaio 2024, di accedere al lavoro agile solo attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale con l'Amministrazione di appartenenza.**

IL REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE

In applicazione di quanto stabilito dalla L. n. 81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, nonché dagli artt. 63 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021, il Consiglio regionale ha provveduto ad innovare la disciplina sull'utilizzo del lavoro agile ordinario per i propri dipendenti con la deliberazione n. 519 del 28/01/2024.

Con l'indicata deliberazione è stato quindi approvato il **nuovo Regolamento sul lavoro agile**, in attuazione dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche). Tale norma ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le Amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge stessa. Nello specifico, la disposizione prevede che le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare, anche **al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa**, il cosiddetto lavoro agile o smart working. In entrambi questi casi **le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro** basate sull'utilizzo della **flessibilità lavorativa**, sulla **valutazione per obiettivi** e sulla **rilevazione dei bisogni del personale dipendente**, anche alla **luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna Amministrazione in merito a: **valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili** nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; **responsabilizzazione del personale dirigente e non dirigente**; **riprogettazione dello spazio di lavoro**; **promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali**; **rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance**; **agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. La su richiamata delega è stata attuata con la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), con la quale è stato disciplinato il lavoro agile, mentre il quadro

ordinamentale è stato definito dalla direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, che delinea, per l'appunto, **il quadro di massima nell'ambito del quale le singole Amministrazioni possono disciplinare il lavoro agile.**

OBIETTIVI E FINALITÀ

Il Regolamento sul lavoro agile del Consiglio regionale ne individua **gli obiettivi e le finalità:**

<i>a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;</i>
<i>b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;</i>
<i>c) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;</i>
<i>d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;</i>
<i>e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;</i>
<i>f) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.</i>

DESTINATARI

Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti a tempo determinato ed indeterminato, compresi i dipendenti di altri Enti in posizione di comando ed i dipendenti della Giunta regionale in distacco presso l'Amministrazione.

Per il personale neo assunto a tempo indeterminato o determinato e/o a tempo parziale l'applicazione del lavoro agile va coordinata con l'esperienza lavorativa acquisita. Il dirigente valuta se autorizzare la modalità lavoro agile prima del termine del periodo di prova previsto contrattualmente.

3.2.2 Modalità attuative

AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- ◉ è possibile **delocalizzare almeno in parte le attività** assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- ◉ è possibile **utilizzare strumentazioni tecnologiche** idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- ◉ lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta **coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio** al quale il dipendente è assegnato;
- ◉ **il dipendente gode di autonomia operativa** ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- ◉ è possibile **monitorare e valutare i risultati** delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il lavoro agile non incide sulla tipologia di rapporto di lavoro applicata al dipendente, con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti, derivanti dalla legge e dalla contrattazione. Nell'ambito dello svolgimento della prestazione lavorativa può essere individuata una giornata alla settimana, salvo fattispecie particolari da valutare da parte del dirigente, in cui l'attività può essere resa in modalità agile. Le giornate in lavoro agile inserite nell'accordo individuale non sono né modificabili né recuperabili.

Fatte salve le fasce di contattabilità, al dipendente in lavoro agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche. Nello specifico, nelle giornate di lavoro agile, per il dipendente valgono le seguenti regole:

a) all'interno della fascia oraria di svolgimento dell'attività, che è ricompresa tra le ore 7:30 e le ore 19:30 di ciascuna giornata, il dipendente può organizzare l'orario di lavoro, secondo quanto convenuto con il responsabile, al fine di un'efficace interazione con l'ufficio, garantendo una fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente, in linea con quanto previsto dall'art. 66, c. 1 CCNL del comparto;

b) fascia di inoperabilità (disconnessione): nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nella fascia di contattabilità, il dipendente può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi retribuiti previsti dal CCNL o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 3 per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio il dirigente può richiamare in sede il dipendente, dandone comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio, tenendo conto della fascia di inoperabilità. Il rientro in servizio non comporta in forma automatica il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite: l'eventuale valutazione al riguardo è rimessa al dirigente.

L'ambiente di lavoro è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di malfunzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito, reso non sicuro o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a rientrare in sede oppure a giustificare l'assenza dal servizio usufruendo di ferie, giorni di riposo compensativo, congedi o permessi giornalieri

STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Il dipendente svolge il lavoro agile avvalendosi di risorse strumentali personali, costituite da:

- un personal computer fisso o portatile personale, con Windows 10 o Apple MacOS 10.15 (Catalina) o superiore, in cui risulta installato un antivirus, anche free, aggiornato;
- una connessione internet con almeno 7 MB in download e 512 KB in upload o superiore;
- un Token USB o una smart card, per chi deve sottoscrivere con firma digitale;

Al fine di salvaguardare la sicurezza della rete e dei dati l'Amministrazione adotta, a seconda delle specifiche esigenze connesse alla tipologia di lavoro da svolgere in modalità agile le soluzioni tecnologiche necessarie a consentire al dipendente:

- l'accesso alla posta elettronica "Office 365" e ai relativi strumenti di condivisione file mediante Microsoft teams;
- l'accesso da remoto alla postazione di lavoro con i relativi sistemi informativi;
- le misure necessarie a proteggere documenti e informazioni trattati dal dipendente in lavoro agile da attacchi informatici esterni e a consentire al lavoratore agile la comunicazione sicura dal remoto.

Le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature utilizzate a domicilio nonché il costo della connessione dati sono a carico del dipendente.

MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN LAVORO AGILE

Possono essere effettuate in modalità agile le prestazioni lavorative attinenti ad attività di:

a) natura istruttoria nell'ambito di procedimenti amministrativo-contabili degli uffici del Consiglio regionale;
b) natura istruttoria con riferimento ad istanze on line e/o ad attività dematerializzate;
c) studi, ricerche ed analisi a carattere tecnico-giuridico e redazione dei relativi pareri;
d) elaborazione di proposte di atti di competenza del Consiglio regionale e istruttoria tecnico-giuridica delle stesse nonché redazione dei relativi strumenti tecnici;
e) predisposizione di deliberazioni degli organismi istituzionali;
f) stesura di rapporti e relazioni;
g) redazioni dei processi verbali e dei resoconti integrali delle sedute degli organismi istituzionali;
h) drafting normativo;
i) tenuta e aggiornamento di banche dati digitali;
j) protocollazione, classificazione ed archiviazione;
k) gestione dei procedimenti concernenti la presentazione di candidatura, le designazioni e le nomine di competenza del Consiglio regionale;
l) competenza dell'Ufficio Informatica;
m) comunicazione ed informazione istituzionale.

3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

PROCEDURA DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

L'accesso al lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria mediante un accordo individuale stipulato per iscritto, anche in forma digitale, di durata prevista fino a 6 mesi, rinnovabile al massimo 3 volte nell'anno solare.

Il **responsabile**, ricevuta la manifestazione d'interesse, **verifica** che:

- a) la tipologia di attività svolta dal dipendente interessato sia espletabile in modalità agile;
- b) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte dell'interessato non comprometta la funzionalità dell'ufficio di appartenenza;
- c) la dotazione tecnologica dichiarata in possesso dell'interessato sia idonea.

Qualora all'interno dello stesso ufficio più dipendenti manifestino interesse per il lavoro agile e non sia possibile attivarlo nei confronti di tutti, senza compromettere la funzionalità dell'ufficio stesso, **costituisce criterio di priorità** trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- a) essere affetto da patologie tali da esporlo ad un maggiore rischio di contagio (trapiantato, immunodepresso, etc.) in possesso di certificazione da parte dell'Autorità sanitaria preposta;
- b) avere all'interno del proprio nucleo familiare persona convivente in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) essere una lavoratrice che si trova in stato di gravidanza o nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- d) essere la persona sulla quale grava la cura dei figli di età inferiore ai 14 anni, in conseguenza della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65 e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, in tal caso, dichiara che l'altro genitore convivente non fruisce della stessa misura conciliativa;
- e) avere all'interno del proprio nucleo familiare un anziano convivente di età pari o superiore a 70 anni;
- f) raggiungere abitualmente la sede di lavoro con mezzi pubblici.

In caso di esito positivo della verifica indicata al comma 3, il **responsabile**:

- **concorda** con il **referente informatico** i servizi informativi dell'Amministrazione da mettere a disposizione del dipendente, tenendo conto che il sistema informatico dell'Amministrazione è in grado di sostenere un numero limitato di simultanee connessioni VPN;

- ➔ **concorda** con il dipendente i **contenuti**, gli **obiettivi** e le **modalità dello svolgimento** dell'attività lavorativa (giornate della settimana lavorativa, giornate di rientro, fascia oraria di contattabilità): (*Accordo Progetto individuale di lavoro agile*);
- ➔ **autorizza l'attivazione del lavoro agile**, dandone comunicazione al Dirigente del Servizio Attività amministrativa e alla EQ Informatica, nonché al dipendente interessato.

Tra il responsabile e il dipendente è convenuto e sottoscritto l'Accordo individuale.

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

La modalità di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in corso, che rimane regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di lavoro nazionali ed integrativi.

Il dipendente continua ad essere assegnato alla struttura di appartenenza e il suo passaggio al lavoro agile implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il dipendente conserva pertanto, per quanto compatibili, gli stessi diritti e obblighi di cui è titolare quando svolge la propria attività in via continuativa nei locali dell'Amministrazione. L'Amministrazione garantisce le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative di socializzazione e di formazione previste per tutti dipendenti che svolgono mansioni analoghe nelle sedi regionali.

È garantita parità di trattamento economico e normativo dei lavoratori che utilizzano l'istituto del lavoro agile, anche in riferimento alle indennità e al trattamento accessorio sulla base dei contratti nazionali e decentrati vigenti.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, il dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto e non ha la possibilità di effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato o lavoro svolto in condizioni di rischio.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il lavoro agile è compreso nell'ambito complessivo delle attività oggetto di valutazione della performance individuale e della performance organizzativa. Nel valutare la prestazione del dipendente resa in modalità agile, il dirigente tiene conto delle attività e dei risultati indicati nell'Accordo individuale

MONITORAGGIO E CONTROLLO

Il responsabile esercita il potere direttivo e di controllo che gli compete attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Il dipendente, nello svolgimento della prestazione lavorativa, deve comportarsi secondo i principi di correttezza e buona fede e rispettare le disposizioni del Codice di comportamento, consapevole delle fattispecie disciplinari vigenti.

Con riferimento al personale delle strutture amministrative dell'Amministrazione il dirigente redige, a conclusione del periodo in cui si è svolta la prestazione di lavoro agile, una relazione specifica, quale allegato integrativo della relazione sui risultati di performance relativi alla propria struttura.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il dipendente ha diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno della sede di lavoro tramite l'INAIL.

All'avvio del lavoro agile, al dipendente è consegnata l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'articolo 22, comma 1, legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché le policy per la sicurezza informatica e per l'utilizzo degli strumenti informativi e telematici

Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

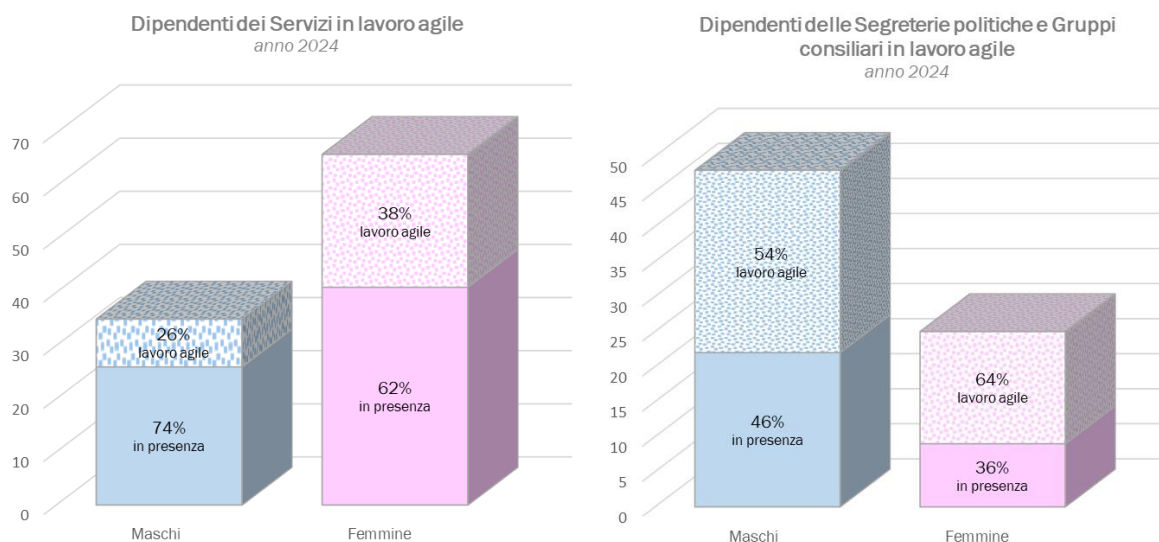
L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa.

TUTELA E SICUREZZA DATI

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza nonché di tutela e protezione dei dati personali previsti dalla normativa vigente in materia.

Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro. Alla postazione di lavoro agile sono applicati i normali protocolli di sicurezza previsti nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e riservatezza, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti negli uffici regionali.

L'Amministrazione adotta le soluzioni tecnologiche che consentono il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche della stessa nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nella sede di lavoro. In particolare, a tal fine gli accessi alle postazioni di lavoro e alle cartelle condivise sono registrati automaticamente e le relative informazioni sono conservate per un periodo di 6 (sei) mesi e possono essere trattate dagli Amministratori di sistema dell'Amministrazione e dal responsabile. Tale registrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei lavoratori), non si configura come forma di controllo avente direttamente ad oggetto l'attività lavorativa del dipendente ed è tale da evitare ingiustificate interferenze con i diritti e le libertà fondamentali del lavoratore.



3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

3.3.1 La programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente del Consiglio regionale

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al comma 2 dell'articolo 6, prevede che il Piano integrato di attività e organizzazione definisce, tra l'altro: compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Si richiama quindi di seguito il contesto normativo di riferimento per la programmazione dei fabbisogni del personale non dirigente del Consiglio regionale.

L'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore

funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

L'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) ha stabilito l'obbligo, per le stesse amministrazioni pubbliche, di effettuare una ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria. Il medesimo articolo 33 ha escluso, poi, per le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale, la possibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

L'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) dispone che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le specifiche linee di indirizzo dettate per la pianificazione dei fabbisogni del personale con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche) - protocollo n. 17842 del 15 maggio 2018, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

L'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) prevede, poi, che le amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato adempimento preclude l'assunzione di nuovo personale.

L'articolo 1, comma 557 e 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge finanziaria 2007") stabilisce che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dal 2014 assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. In caso di mancato rispetto di tale limite, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo. Il medesimo divieto è posto agli enti per il mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente. L'articolo 1, comma 762, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2016") dispone che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati nei commi da 707 a 734.

In tema di facoltà assunzionali occorre dare evidenza alla disposizione dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge del 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recentemente modificato dall'articolo 14-bis, comma 1, lettera a) del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale letteralmente prescrive: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato

nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. (...)". La sopradetta facoltà assunzionale per il triennio 2016/2018 era sottoposta ad ulteriori vincoli dalla previsione di cui all'articolo 1, comma 228 della legge 208/2015 che consentiva assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; tale previsione può considerarsi norma transitoria, ormai superata (cfr Corte dei Conti sezione delle autonomie n.17/SEZAUT/2019/QIMG del 11 giugno 2019).

Il comma 5-sexies del predetto articolo 3 del decreto legge 90/2014 ha previsto, inoltre, che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Infine, il comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) ha stabilito che per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

L'indicato parametro (20 per cento) è stato successivamente ampliato dall'articolo 1, comma 1 ter del decreto legge 30 dicembre 2019, n.162 convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 (Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica). Infatti, il citato articolo 1, comma 1 ter dispone che All'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al primo periodo, le parole: "Per il triennio 2018-2020" sono sostituite dalle seguenti: "Per il triennio 2020-2022" e, al secondo periodo, le parole: "20 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "30 per cento".

Quindi, con il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato modificato il comma 1bis dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001, prevedendo in particolare che "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero

di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate ((dalle amministrazioni)) per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno“.

In applicazione dell'articolo 52, comma 1bis, penultimo periodo, l'articolo 13 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022 ha previsto ai commi 6-7-8 la possibilità per le amministrazioni di procedere a progressioni tra le aree finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del medesimo Ccnl. Entro i limiti temporali e di risorse prescritti dalla norma contrattuale, tali progressioni esulano dalla regola generale del 50% dall'esterno, che continua invece ad essere obbligatoria nel caso di utilizzo di proprie capacità assunzionali diverse (cfr tra gli altri: Aran CFL209; Corte dei Conti sez. regionale Piemonte, deliberazione 184/2024/SRCPIE/PAR).

Quanto alle modalità di calcolo delle facoltà assunzionali, il legislatore statale interviene nuovamente con il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con motivazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi) laddove all'articolo 33, comma 1 è previsto che: “a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (...)”.

Il 4 novembre 2019 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie generale n. 258 il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019 il quale ha precisato all'articolo 5 che in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni di cui all'art. 4, comma 2, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

In applicazione della citata normativa sulle facoltà assunzionali al contesto regionale, la L.R. 3 agosto 2020, n. 43 (Ratifica delle deliberazioni di giunta regionale n. 729 del 15 giugno 2020 e n. 876 del 6 luglio 2020. Disposizioni urgenti in materia finanziaria ed istituzionale) all'articolo 9 indica che “al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (Misure urgenti di crescita

economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Giunta regionale determina la spesa per il personale, come definita all'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 settembre 2019, con riferimento al personale inquadrato nel proprio ruolo. Fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, tenuto conto dell'autonomia contabile del Consiglio regionale, il cui bilancio è privo delle entrate correnti di natura tributaria indicate nell'Allegato 13/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), le assunzioni di personale a tempo indeterminato nel distinto ruolo del Consiglio regionale sono effettuate dal Consiglio medesimo nel rispetto di quanto previsto all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il così ricostruito quadro ordinamentale e normativo di riferimento è quello entro il quale può decidere l'Ufficio di presidenza in quanto competente, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera g) della L.R. 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) ad approvare il Piano.

In merito occorre, in primis, confermare l'adesione all'ultimo Piano triennale di azioni positive approvato dalla Regione Marche, contenuto all'interno del PIAO aggiornato con deliberazione della Giunta regionale n. 1685 del 6 novembre 2024 (Modifica della deliberazione di Giunta n. 94/2024: "Artt. 3 e 11 L.R. n. 18/2021 – Approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2024/2026, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021 Piano triennale di azioni positive 2022-2024 della Regione Marche), alla sezione "2.2.7 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità, all'equilibrio di genere e alla conciliazione tra vita privata e lavoro - azioni positive per il triennio 2024-2025-2026", pag. 46, il quale così deliberando diventa il piano dello stesso Consiglio regionale delle azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Si ricorda in proposito che nel corso dell'ultimo triennio il Consiglio ha contribuito all'individuazione dei nuovi rappresentanti in seno al C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) della Regione Marche. E' in fase di approvazione, da parte della Giunta regionale, anche il Piano relativo al triennio 2025-2027 al quale il Consiglio regionale si adegua.

Inoltre occorre dare atto delle risultanze della ricognizione annuale effettuata dalla struttura competente in materia di personale, in merito alle situazioni di soprannumero o alle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prevista dell'articolo 6 e dall'articolo 33 del d.lgs. 165/2001: non sussistono situazioni che, in base alle definizioni proposte dalla circolare n. 4 del 28 aprile 2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica possono essere individuate come soprannumerarie, perché il personale in servizio non supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, o personale in eccedenza, perché il personale in servizio non supera la dotazione organica neppure in una o più qualifiche; non sussistono neppure situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti, quali il Collegio dei revisori e la Corte dei Conti (nota ID 977964 del 16.01.2025).

In merito a tale ultimo aspetto si evidenzia che il giorno 26 settembre 2024 si è celebrato presso la Sezione regionale di controllo per le Marche il giudizio di parificazione del rendiconto della Regione Marche per l'esercizio 2023.

Nella delibera di parificazione n. 123/202/PARI(<https://www.corteconti.it/Download?id=50b4dc4a-5040-41d8-9f72-dcff2fcca1c9>) la Corte dei Conti dichiara che "dai controlli effettuati sulla documentazione trasmessa e su quella successivamente acquisita in corso di istruttoria è emerso che: (...) risultano rispettati i vincoli di finanza pubblica come desunto dal prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del d.lgs. n. 118/2011 (...)".

Importante ricordare, poi, che l'articolo 6, comma 2, richiama il reclutamento previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001; richiamo che nasce dalla volontà di garantire il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), nonché in generale delle categorie protette nel rispetto della normativa prevista in materia di quote d'obbligo. Al riguardo la ricognizione del personale in servizio al 31.12.2024, nell'ambito del monitoraggio in corso, evidenzia un numero di unità inferiore rispetto alla quota di riserva prevista. I relativi dati analitici,

che includono il personale in servizio presso i Gruppi consiliari e le Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di Presidenza disciplinato dalle leggi regionali n. 34/1988 e 14/2003, sono trasmessi alla Giunta per essere ricompresi nel computo annuo complessivo del personale regionale.

Quindi, venendo alla programmazione dei fabbisogni in questione, va prodromicamente sottolineato che il Piano dei fabbisogni, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Tale processo era disciplinato per il Consiglio regionale dall'articolo 4, comma 3 della L.R. 22/2010, secondo cui il programma annuale e triennale di attività e di gestione, previsto dall'articolo 14 della L.R. 14/2003 ed il piano dettagliato degli obiettivi adottato annualmente dal Segretario generale rappresentano il piano della performance indicato all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 150/2009. L'Ufficio di presidenza deliberava la proposta di Programma annuale e triennale di attività e di gestione, successivamente approvato dal Consiglio regionale con propria deliberazione amministrativa in occasione del bilancio di previsione. A decorrere dalla programmazione per l'anno 2025, però, il sistema sopra descritto non è più in essere per effetto dell'approvazione della legge regionale 28 marzo 2024, n. 7 (Modifiche alla legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale) e abrogazione della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione).

Per il Piano della performance, pubblicato nel sito web istituzionale del Consiglio regionale alla sezione Amministrazione trasparente, si rinvia alla Sezione 2.2.

Il Piano dei fabbisogni del personale non dirigente per gli anni 2025/2027 che si va ora a comporre tiene conto del Piano della performance suddetto.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del personale non dirigente del Consiglio regionale è quella rideterminata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 126/26 del 21 dicembre 2015, la cui consistenza è pari a 152 unità, così come rappresentato nella seguente tabella 1:

Tabella 1	
CATEGORIA	DOTAZIONE
Cat. A	0
Cat. B1	15
Cat. B3	38
Cat. C	51
Cat. D1	22
Cat. D3	20
Giornalisti	6
TOTALE	152

Con riferimento alla dotazione dei giornalisti, come già rappresentato nel precedente Piano:

Il CCNL del 21 maggio 2018, nella dichiarazione congiunta n. 8, rinviava ad apposita sequenza contrattuale una specifica regolazione di raccordo, anche ai sensi dell'articolo 2, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001, che provvedesse a disciplinare l'applicazione della specifica disposizione contrattuale (Art.19-Istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione) nei confronti del personale al quale, in forza di specifiche vigenti norme di legge regionale in materia, fosse stata applicata una diversa disciplina contrattuale nazionale, seppure in via transitoria. In data 7 aprile 2022, a seguito delle procedure di controllo, l'Aran, le confederazioni sindacali e la FNSI hanno sottoscritto l'Accordo per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione, che è entrato in vigore l'8 aprile 2022. L'Accordo riguarda il personale dipendente dalle Amministrazioni ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva

di cui al CCNQ 13 luglio 2016, che svolge le attività di informazione negli uffici di cui all'art. 9 della Legge 7 giugno 2000, n. 150, inquadrato nei profili professionali appositamente istituiti dai CCNL di comparto dell'ultimo triennio 2016/2018. Pertanto, con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 225/77 del 5 luglio 2022, si è proceduto a dare attuazione al suddetto accordo nazionale. Il personale già in servizio presso il Consiglio (4 unità a tempo parziale, 1 a tempo pieno) è stato ricondotto, con contratto di natura ricognitiva e senza soluzione di continuità, all'inquadramento nella categorie del comparto (nello specifico: categoria giuridica D1, posizione economica D7, con differente assegno ad personam riassorbibile dai successivi incrementi contrattuali), nella misura di n. 5 unità a tempo pieno. I posti previsti dalla dotazione organica vanno parimenti ricondotti alla categoria giuridica D1.

A far data dal 1 aprile 2023, inoltre, è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione previsto dal Titolo III, Capo I del CCNL del 16 novembre 2022.

Tutto il personale in servizio presso le amministrazioni del comparto Funzioni locali è stato inquadrato, con effetto automatico, nelle quattro nuove Aree indicate dall'articolo 12 (area degli Operatori; area degli Operatori esperti; area degli Istruttori; area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), secondo la tabella B "Trasposizione automatica nel sistema di classificazione" del medesimo contratto. Dalla medesima data ogni dipendente neoassunto è inquadrato nelle sopracitate aree funzionali, alla posizione economica prevista dalla tabella G "Stipendi tabellari delle nuove Aree".

In conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, anche la dotazione organica prevista dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 126/2015 può essere ricondotta, mediante trasposizione automatica e senza variazione dei posti previsti per ciascuna categoria né dell'ammontare complessivo, alla seguente articolazione:

Tabella 1bis		
AREA	EX CAT.	DOTAZIONE
Operatori	A	0
Operatori esperti	B1, B3	53
Istruttori	C	51
Funzionari Elevata Qualificazione	D1, D3, G	48
TOTALE		152

Sulla base di quanto stabilito dalle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, già richiamate, il Piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o limiti di spesa di personale previsti.

La rappresentazione in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica vigente è stata aggiornata sulla base dei valori tabellari previsti dal CCNL Funzioni del 16 novembre 2022 – TABELLA G "Stipendi tabellari delle nuove Aree".

La dotazione organica del personale del comparto è, pertanto, equivalente ad euro 3.481.896,35. Il valore di riferimento del personale in servizio è invece pari ad euro 1.950.059,36, con un avanzo pari ad euro 1.531.837,00.

I valori delle nuove aree del comparto sono rappresentati nella tabella 2, mentre la rappresentazione in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio al 31 dicembre 2024 è indicata nella tabella 3.

Tabella 2				
Consistenza in termini di equivalenza finanziaria della dotazione organica				
Categoria	Dotazione	Tabellare 12^	Tabellare 13^	Totale
Operatori	0	18.283,31	19.806,92	0,00
Operatori esperti	53	19.034,51	20.620,72	1.092.898,16

Istruttori	51	21.392,87	23.175,61	1.181.956,11
Funzionari - EQ	48	23.212,35	25.146,71	1.207.042,08
TOTALE	152			3.481.896,35

Tabella 3				
Consistenza in termini di equivalenza finanziaria del personale in servizio				
Categoria	Dotazione	Personale in servizio	Tabellare 13^	Totale
Operatori	0	0	19.806,92	0,00
Operatori esperti	53	26	20.620,72	536.138,72
Istruttori	51	29	23.175,61	672.092,69
Funzionari - EQ	48	29,5	25.146,71	741.827,95
TOTALE	152	84,5		1.950.059,36
Avanzo				1.531.837,00

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Al fine di determinare le capacità assunzionali disponibili si rinvia a quanto già rappresentato nel Piano dei fabbisogni contenuto all'interno del PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 417/135 del 30 gennaio 2024, e si richiamano qui di seguito i dati relativi, aggiornati alle cessazioni effettivamente avvenute nell'anno 2024, nonché a quelle previste per gli anni 2025 e 2026.

Il richiamo alle determinazioni assunte è da intendersi alle capacità assunzionali espresse in termini di equivalenza finanziaria, nell'ambito della quale l'Ufficio di presidenza assume le decisioni relative alle effettive esigenze dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 3, comma 2, lettera g) della L.R. 30 giugno 2003, n.14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale).

Per l'anno 2025, la capacità assunzionale è pari al 100% di coloro che sono cessati nel 2024. Rispetto alla previsione iniziale di 6 unità (3 di cat. B/area operatori esperti – MC, AG, PL - e 3 di cat D/area funzionari – VP, AI, AP), si sono aggiunti 3 ulteriori dipendenti di cat. C/area istruttori (CC, MM, AZ), per un importo complessivo pari ad euro 206.829,12.

Personale cessato nel 2024			
COMPARTO		VALORE UNITARIO	CAPACITA' 2024
Funzionari EQ (D)	3	25.146,71	75.440,13
Operatori esperti (B)	3	20.620,72	61.862,16
Istruttori (C)	3	23.175,61	69.526,83
TOTALE	9		206.829,12

Per l'anno 2026, la capacità assunzionale è pari al 100% di coloro che si prevede cesseranno nel 2025. Sulla base informazioni in possesso dell'ente, alla data odierna, il valore stimato corrisponde a 3 unità; 1 di cat. B/area operatori esperti, 1 di cat C/area istruttori ed 1 di cat D/area funzionari, per un importo complessivo pari ad euro 68.943,04.

Personale cessato nel 2025			
COMPARTO		VALORE UNITARIO	CAPACITA' 2025
Funzionari EQ (D)	1	25.146,71	25.146,71
Operatori esperti (B)	1	20.620,72	20.620,72
Istruttori (C)	1	23.175,61	23.175,61
TOTALE	3		68.943,04

Per l'anno 2027, infine, la capacità assunzionale è pari al 100% di coloro che si prevede cesseranno nel 2026. Stante la difficoltà nel prevedere con largo anticipo il maturare dei requisiti di anzianità contributiva in aggiunta a quelli puramente anagrafici, in via prudenziale il valore stimato corrisponde a 2 unità; 1 di cat. B/area operatori esperti, 1 di cat C/area istruttori, per un importo complessivo pari ad euro 43.796,33.

Personale cessato nel 2026			
COMPARTO		VALORE UNITARIO	CAPACITA' 2026
Operatori esperti (B)	1	20.620,72	20.620,72
Istruttori (C)	1	23.175,61	23.175,61
TOTALE	2		43.796,33

Per verificare la neutralità finanziaria il costo del personale in servizio, integrato dalla dotazione di spesa per i nuovi assunti, dovrà trovare capienza nel valore equivalente della dotazione organica.

A tal fine si evidenzia che il valore equivalente della dotazione organica aggiornato al nuovo sistema di classificazione, come mostrato dalla tabella 2, è pari ad euro 3.481.896,35 (tabellari comprensivi della 13^a); mentre il valore di riferimento del personale in servizio, come mostrato dalla tabella 3, è pari ad euro 1.950.059,36.

Con riferimento alla dotazione di spesa per i nuovi assunti maturata e ad oggi effettivamente espletata si rappresenta nel dettaglio quanto segue.

La **dotazione di spesa 2019 per nuovi assunti**, pari ad euro 133.770,35, è stata utilizzata per l'assunzione di 5 cat. D, maturando un residuo pari ad euro 11.536,65. A decorrere dal presente fabbisogno tale residuo non può più essere utilizzato stante il limite previsto dall'articolo 3, comma 5 del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014.

La **dotazione di spesa 2020**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2019, è pari ad euro 150.643,43. Tale importo, relativo alla competenza 2020, è stato rideterminato in ragione dell'utilizzo per l'assunzione di 5 cat. D (euro 150.643,43 - 50.293,43 - 75.440,13): la capacità assunzionale residua è quindi pari ad euro 24.909,87.

La **dotazione di spesa 2021**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2020, è pari ad euro 112.956,57. Tale importo, relativo alla competenza 2021, è stato rideterminato in ragione dell'utilizzo per l'assunzione di 5 cat. C (euro 112.956,57 - 115.878,05): la capacità assunzionale è stata pertanto esaurita, con utilizzo di una quota ulteriore pari ad euro 2.941,48 a valere sui resti della capacità residua anni precedenti.

Per effetto del mancato utilizzo dei residui di cui alla dotazione di spesa 2019 e della maggiore spesa sostenuta relativamente alla competenza 2021, l'importo residuo effettivamente utilizzabile è pari ad euro 21.968,39 (=24.909,87 - 2.941,48) e consente l'assunzione di una sola unità di cat.B/area operatori esperti. In tali termini pertanto è rideterminato il fabbisogno competenza anno 2021 ancora da espletare, come illustrato nella successiva tabella 4.

La **dotazione di spesa 2022**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2021, è pari ad euro 167.283,43. Tale importo, relativo alla competenza 2021, è stato rideterminato in ragione del parziale utilizzo per l'assunzione di 2 cat. D (euro 167.283,43 - 25.146,71 - 25.146,71): la capacità assunzionale residua è quindi pari ad euro 116.990,01.

La **dotazione di spesa 2023**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2022, è pari ad euro 282.225,55. Tale importo, relativo alla competenza 2023, è stato rideterminato in ragione del parziale utilizzo per l'assunzione di 1 cat. B (euro 282.225,55 - 20.620,72): la capacità assunzionale residua è quindi pari ad euro 261.604,83.

La **dotazione di spesa 2024**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2023, è pari ad euro 45.767,43.

La **dotazione di spesa per l'anno 2025**, calcolata in misura del 100% dei cessati 2024, è pari ad euro 206.829,12.

La **dotazione di spesa stimata per l'anno 2026**, calcolata in misura del 100% dei cessati previsti per il 2025, è pari ad euro 68.943,04.

La **dotazione di spesa stimata per l'anno 2027**, calcolata in misura del 100% dei cessati previsti per il 2026, è pari ad euro 43.796,33.

Per effetto di quanto sopra descritto, la spesa per il personale in servizio, sommata alla dotazione di spesa ancora da espletare per i nuovi assunti, è complessivamente pari ad euro 2.603.219,14, dunque inferiore al valore equivalente della dotazione organica (euro 3.481.896,35), con un avanzo di euro 878.677,21

così come rappresentato nella tabella 4.

Per il biennio successivo 2026-2027 è stimata una dinamica simile, con un avanzo presunto di euro 787.906,23.

Tabella 4				
VERIFICA CAPIENZA FINANZIARIA 2025 (personale al 31.12.2024)				
		n.	12 mensilità	13 mensilità
Comparto	Dotazione organica	152	3.214.058,17	3.481.896,35
	Personale in servizio	84,5	1.800.054,79	1.950.059,36
	Avanzo	67,5	1.414.003,38	1.531.837,00
Capacità di spesa per i nuovi assunti			dell'anno	Totale progressivo
2019 (*)			11.536,65	0,00
2020			24.909,87	24.909,87
2021			-2.941,48	21.968,39
2022			116.990,01	138.958,40
2023			261.604,83	400.563,23
2024			45.767,43	446.330,66
2025			206.829,12	653.159,78
Equivalenza finanziaria personale in servizio				1.950.059,36
Capacità di spesa + personale in servizio				2.603.219,14
Dotazione organica completa				3.481.896,35
AVANZO				878.677,21
STIMA CAPIENZA FINANZIARIA 2026/27				
Capacità di spesa per i nuovi assunti			dell'anno	Totale progressivo
2020 (*)			24.909,87	0
2021 (*)			-2.941,48	0
2022			116.990,01	116.990,01
2023			261.604,83	378.594,84
2024			45.767,43	424.362,27
2025			206.829,12	631.191,39
2026			68.943,04	700.134,44
2027			43.796,33	743.930,76
Equivalenza finanziaria personale in servizio				1.950.059,36
Capacità di spesa + personale in servizio (2027)				2.693.990,12
Dotazione organica completa				3.481.896,35
AVANZO				787.906,23

(*) Residui non più utilizzabili stante il limite previsto dall'articolo 3, comma 5 del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014.

Si rinnova e conferma la programmazione, in termini di equivalenza finanziaria, della capacità assunzionale relativa agli anni trascorsi, come espressa nei precedenti Piani approvati con deliberazione n. 222/75 del 28 giugno 2022, n. 300/103 del 14 febbraio 2023 e n. 417 del 30 gennaio 2024, salvo le modifiche e gli aggiornamenti apportati dal presente Piano.

Quella relativa al periodo 2025/2027 viene di seguito rappresentata.

Per l'anno 2025, sulla base della capacità di spesa calcolata sul turnover, è configurabile l'assunzione di 6 unità di cat. C/area istruttori, con un utilizzo della dotazione di spesa 2025 pari ad euro 139.053,66, ed un avanzo di euro 88.235,22. La capacità di spesa per il 2025, pari ad euro 227.288,88, è ricavata dal 100% dei cessati 2024 (euro 206.829,12), a cui si aggiunge l'avanzo 2024 (cessati 2023), pari ad euro 20.459,76.

FABBISOGNO 2025			
		VALORE UNITARIO	VALORE TOTALE
Istruttori (C)	6	23.175,61	139.053,66
CAPACITÀ DI SPESA			
100% cessati 2024		Avanzo 2024	Totale
206.829,12		20.459,76	227.288,88
AVANZO 2025			88.235,22

Per l'anno 2026, sulla base della capacità di spesa stimata sul turnover, è configurabile l'assunzione di 2 unità di cat. D/area funzionari e di 2 unità di cat. C/area istruttori, con un utilizzo della dotazione di spesa 2026 pari ad euro 96.644,64, ed un avanzo di euro 60.533,62. La capacità di spesa per il 2026, pari ad euro 157.178,26, è ricavata dal 100% della stima dei cessati 2025 (euro 68.943,04), a cui si aggiunge l'avanzo 2025 (cessati 2024), pari ad euro 88.235,22.

FABBISOGNO 2026			
		Valore unitario	Valore totale
Funzionari EQ (D)	2	25.146,71	50.293,42
Istruttori (C)	2	23.175,61	46.351,22
			96.644,64
CAPACITÀ DI SPESA			
100% cessati 2025		Avanzo 2025	Totale
68.943,04		88.235,22	157.178,26
AVANZO 2026			60.533,62

Per l'anno 2027, infine, sulla base della capacità di spesa stimata sul turnover, è configurabile l'assunzione di 2 unità di cat. D/area funzionari e di 2 unità di cat. C/area istruttori, con un utilizzo della dotazione di spesa 2027 pari ad euro 96.644,64, ed un avanzo di euro 7.685,31. La capacità di spesa per il 2027, pari ad euro 104.329,95 è ricavata dal 100% della stima dei cessati 2026 (euro 43.796,33), a cui si aggiunge l'avanzo 2026 (cessati 2025), pari ad euro 60.533,62.

FABBISOGNO 2027			
		Valore unitario	Valore totale
Funzionari EQ (D)	2	25.146,71	50.293,42
Istruttori (C)	2	23.175,61	46.351,22
			96.644,64
CAPACITÀ DI SPESA			
100% cessati 2026		Avanzo 2026	Totale
43.796,33		60.533,62	104.329,95
AVANZO 2027			7.685,31

Con riferimento ai profili professionali delle unità da assumere, tanto per la cat. D/area funzionari quanto per la cat. C/area istruttori, sono confermate le esigenze funzionali di natura amministrativo-contabile-normativa, che si traducono rispettivamente nella figura di "funzionario dei servizi consiliari" e di "assistente dei servizi consiliari".

L'unità di cat. B/area operatori esperti (competenza anno 2023) destinata nel precedente Piano alla figura di "collaboratore consiliare poligrafico" è stata convertita in unità di cat. C/area Istruttori nel medesimo ambito (profilo di "assistente consiliare poligrafico e multimediale") in esecuzione della determinazione dell'Ufficio di presidenza n. 1192 del 6 agosto 2024. La procedura concorsuale finalizzata ad individuare l'unità in oggetto è stata indetta con decreto n. 346/saa del 8.11.2024 pubblicato sul portale www.inpa.gov.it ed è attualmente in corso di svolgimento.

L'unità di cat. B/area operatori esperti (competenza anno 2021) sostituisce le 2 unità cat. C/area istruttori in precedenza previste, per effetto della riduzione della capacità assunzionale residua nel rispetto dell'articolo 3, comma 5 del decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014. La figura individuata è quella di "collaboratore dei servizi consiliari".

Il quadro di sintesi ricognitivo della dotazione organica, del personale in servizio, delle assunzioni effettuate, dei posti vacanti e dei fabbisogni ancora da espletare è indicato nella seguente tabella 5.

Esplicitati i rapporti tra l'equivalenza finanziaria della dotazione organica, del personale in servizio e della dotazione di spesa per nuove assunzioni, bisogna dar conto dei costi a carico degli stanziamenti di bilancio.

Nello specifico: il costo unitario previsto per un neoassunto nella categoria D/area funzionari, inclusi gli oneri e l'Irap, è pari ad euro 34.835,23; per una categoria C/area istruttori è pari ad euro 32.071,74; per una categoria B/area operatori esperti è pari ad euro 27.875,79.

Per gli anni precedenti al 2025, la spesa per il fabbisogno non ancora attuato (corrispondente a 11 unità di categoria D/area funzionari, 5 unità di categoria C/area istruttori e 2 unità di categoria B/area operatori esperti) è stimata pari ad euro 599.297,81.

Per l'anno 2025, a copertura delle 6 unità di categoria C/area istruttori, il costo stimato è pari ad euro 192.430,44 (euro 139.053,66 + oneri Irap).

Per l'anno 2026, a copertura di 2 unità di categoria D/area funzionari e di 2 unità di categoria C/area istruttori, il costo stimato è pari ad euro 133.813,94 (euro 96.644,64+ oneri Irap).

Per l'anno 2027, a copertura di 2 unità di categoria D/area funzionari e di 2 unità di categoria C/area istruttori, il costo stimato è pari ad euro 133.813,94 (euro 96.644,64+ oneri Irap).

La copertura piena o parziale degli indicati importi dipende dall'effettiva disponibilità negli stanziamenti a bilancio del Consiglio regionale. L'impegno delle risorse disponibili avviene con atto del dirigente competente all'avvio delle procedure di reclutamento del personale o di assunzione.

Nello stanziamento per l'anno 2025 è stato previsto l'importo massimo di euro 29.039,60, corrispondente allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, a copertura dei costi per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo ai sensi dell'articolo 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022.

Per ciò che attiene alle modalità di reclutamento a valere sulle capacità assunzionali ordinarie, fermo restando l'obbligo di esperire la mobilità di cui all'articolo 30 e 34 bis del decreto legislativo 165/2001, il Consiglio regionale procederà, al sussistere delle condizioni prescritte, mediante:

- ✓ procedure selettive ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo 165/2001;
- ✓ chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, per le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;
- ✓ utilizzo delle graduatorie vigenti, nel rispetto della normativa regionale e nazionale;
- ✓ procedure comparative per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, con le modalità e i limiti previsti dall'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 15 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022.

Nello stanziamento per l'anno 2025 è stato inoltre previsto l'importo massimo di euro 29.039,60, corrispondente allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, a copertura dei costi per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo, in applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022. Nei termini fissati dal CCNL e nel limite di utilizzo delle risorse finanziarie indicate e stanziare, si prevede lo svolgimento di "progressioni verticali straordinarie o in deroga" fino all'attribuzione massima di n. 8 progressioni dall'area Operatori esperti all'area Istruttori e n. 4 progressioni dall'area Istruttori all'area Funzionari ed Elevata qualificazione.

Ai fini della conciliazione o raccordo con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente, si evidenzia che la spesa del Consiglio regionale confluisce quale componente della spesa complessiva sostenuta dalla

Regione Marche. Come anticipato, il rendiconto della Regione Marche per l'esercizio 2023 ha ricevuto l'approvazione dalla Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per le Marche, in sede di giudizio di parificazione del rendiconto in data 26 settembre 2024, con la delibera n. 123/2024/PARI <https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/Notizie/DettaglioNotizia?Id=5f3a5b6a-5aa4-470e-939f-7147aac5770c>.

Tabella 5																				
Categoria	Dotazione	AREA	Dotazione	Personale				Posti vacanti	Cessazioni previste 2025	Assunzioni previste 2025	Posti vacanti	Fabbisogno (da espletare)							Posti vacanti	
				in servizio 1/1/24	cessato 2024	assunto 2024	in servizio 31/12/24					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		2027
cat. B1	15	Operatori esperti	53	10	1		9	27	1		28									26
cat. B3	38			19	2		17						1 ^(d)		1					
cat. C	51	Istruttori	51	32	3		29	22	1		23				5		6	2	2	8
cat. D1	22	Funzionari EQ	48	17,5	1	6 ^(b)	22,5	18,5 ^(c)			19,5 ^(c)			5 ^(e)		6		2	2	4,5 ^(c)
cat. D3	20			4	1		3		1											
Giornalisti	6 ^(a)			5	1		4													
TOTALE	152		152	87,5			84,5	67,5			70,5									38,5

Note

- a)** posti ricondotti alla cat. D1 a seguito del nuovo inquadramento del personale in servizio nei profili "Informazione" previsto con deliberazione Ufficio di presidenza n. 225 del 5 luglio 2022 (attuazione dell'accordo nazionale ARAN-FNSI del 7 aprile 2022 e applicazione del CCNL 21 maggio 2018, art. 18 bis)
- b)** n. 6 unità ex cat. D da graduatoria concorso del Consiglio regionale (decreto n. 128/SAA del 2024) in attuazione del fabbisogno 2024/2026, a valere sulla competenza residua: anno 2018 (due unità), anno 2020 (3 unità), anno 2022 (1 unità).
- c)** n. 1 posto indisponibile in attuazione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 361 del 14 luglio 2023 (aspettativa incarico dirigenziale)
- d)** fabbisogno rideterminato in riduzione (in precedenza = 2 unità cat. C del fabbisogno 2021) per effetto del limite all'utilizzo delle risorse residue anni precedenti, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014.
- e)** competenza residua a seguito dell'assunzione di n. 1 unità di cui alla lettera b).

3.3.2 Il personale assegnato alle segreterie politiche del Consiglio regionale: Gruppi consiliari, Ufficio di presidenza e Gabinetto del Presidente.¹

NORMATIVA REGIONALE E PRINCIPALI ATTI DI RIFERIMENTO

- a) Legge regionale 8 marzo 2005, n.1 (Statuto della Regione Marche)
- b) Legge regionale 10 agosto 1988, n. 34 (Finanziamento delle attività dei gruppi consiliari)
- c) Legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 (Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione). Articolo 22, comma 6; oggi Legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 (Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale). Articolo 28, comma 8
- d) Legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale)
- e) Legge regionale 8 luglio 2019, n. 18 (Modifiche alle leggi regionali 10 agosto 1988, n. 34 "Finanziamento delle attività dei gruppi consiliari", 15 ottobre 2001, n. 20 "Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione", 30 giugno 2003, n. 14 "Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale", 15 novembre 2010, n. 16 "Assestamento del bilancio 2010")
- f) Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 3/2 del 27 ottobre 2020 (Criteri per la determinazione dei limiti di spesa a carico del Bilancio regionale per l'assegnazione del personale ai Gruppi assembleari. Determinazione del budget spettante ai singoli Gruppi assembleari costituiti. Determinazione del trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale indicato all'articolo 4 della legge regionale 10 agosto 1988, n. 34, all'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 e al comma 6 dell'articolo 12 della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16)
- g) Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 4/2 del 27 ottobre 2020 (Schemi dei contratti individuali di lavoro a tempo determinato di diritto privato per il personale assegnato ai Gruppi assembleari, alle Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di presidenza e per il personale addetto alla guida delle autovetture di servizio dell'Assemblea legislativa regionale)
- h) Deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 218/74 del 21 giugno 2022 (Integrazione deliberazione n.3/2 del 27 ottobre 2020)
- i) Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 246/83 del 20 settembre 2022 (L.R. 34/1988, art. 4-ter, comma 4. Rideterminazione budget di spesa Gruppi assembleari)
- j) Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 269/93 del 30 novembre 2022 (L.R. 34/1988. Articolo 4, comma 1, lett. b) – Rivalutazione del limite di spesa per il personale dei Gruppi assembleari. Modifica Dup n. 3/27 del 27.10.2020)
- k) Deliberazione amministrativa n. 81 approvata dall'Assemblea legislativa regionale del 23 dicembre 2024 (Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 dell'Assemblea legislativa regionale);
- l) Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 514 del 14 gennaio 2025 (Bilancio finanziario gestionale 2025/2027 dell'Assemblea legislativa regionale)

LE SEGRETERIE DEI GRUPPI CONSILIARI

La legge regionale 8 marzo 2005, n.1 (Statuto della Regione Marche) stabilisce, all'articolo 17, che i consiglieri regionali costituiscono gruppi consiliari, nei modi stabiliti dal Regolamento interno del Consiglio, che disciplina altresì la loro organizzazione ed attività. L'Ufficio di presidenza assicura ai singoli gruppi, per l'assolvimento delle loro funzioni, la disponibilità di strutture, personale e servizi e assegna ad essi risorse a carico del bilancio del Consiglio, secondo le modalità indicate dalla legge regionale.

La disciplina dei criteri per la determinazione e la ripartizione delle risorse destinate all'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari è contenuta nell'articolo 4 della legge regionale 10 agosto 1988, n. 34 (Finanziamento delle attività dei Gruppi consiliari). Sono in particolare indicate le regole che definiscono l'ammontare massimo della spesa, l'attribuzione delle risorse ai Gruppi (budget) nonché l'iter procedimentale per l'assegnazione del personale.

¹ La presente sottosezione è stata creata ex novo in attuazione delle indicazioni formulate dalla Corte dei Conti in sede di Parificazione del rendiconto della Regione Marche- anno 2022.

Detta disciplina, al fine di superare alcuni rilievi posti dalla Sezione regionale di controllo per le Marche della Corte dei Conti in sede di istruttoria del giudizio di parificazione del Rendiconto della Regione Marche per l'anno 2018, è stata modificata dalla legge regionale 8 luglio 2019, n. 18 (*Modifiche alle leggi regionali 10 agosto 1988, n. 34 "Finanziamento delle attività dei gruppi consiliari", 15 ottobre 2001, n. 20 "Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione", 30 giugno 2003, n. 14 "Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale", 15 novembre 2010, n. 16 "Assestamento del bilancio 2010"*).

La suddetta specifica novella legislativa si applica a decorrere dall'XI legislatura regionale e l'attuazione della nuova normativa è avvenuta sulla base di un accordo con le organizzazioni sindacali, il quale è stato sottoscritto il 6 agosto 2020 congiuntamente dalle delegazioni del Consiglio regionale e della Giunta regionale con le organizzazioni sindacali territoriali e le RSU.

In attuazione di quanto previsto dalla legge regionale, l'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 3/2 del 27 ottobre 2020 ha definito per la durata dell'XI legislatura i criteri per la determinazione dei limiti di spesa a carico del Bilancio regionale per l'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari; ha determinato i budget spettanti ai singoli Gruppi consiliari costituiti; ha infine determinato il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale indicato all'articolo 4 della legge regionale 10 agosto 1988, n. 34, all'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 e al comma 6 dell'articolo 12 della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16.

Il limite di spesa complessivo

La citata legge regionale 34/1988 al comma 1 dell'articolo 4 dispone che la spesa a carico del bilancio regionale per l'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari non può superare annualmente il costo per la Regione di una unità di personale per consigliere di categoria D, calcolato nel modo seguente:

- a) costo tabellare della posizione economica D6, ivi inclusi gli oneri a carico dell'amministrazione; il costo tabellare è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva con le medesime modalità e termini;
- b) quota aggiuntiva forfettaria compensativa degli emolumenti accessori previsti dai contratti nazionali e decentrati di lavoro, ivi inclusi buoni pasto e compensi per lavoro straordinario, senza posizione organizzativa, da determinarsi entro il limite massimo spettante ai dipendenti di pari categoria e posizione economica, ai sensi degli stessi contratti di lavoro.

Ai fini della determinazione del valore tabellare della posizione economica D6 si ricorda qui che il decreto legge 10 ottobre 2012, n.174 (*Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012*), convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213, ai fini del coordinamento della finanza pubblica e per il contenimento della spesa pubblica prevede che le Regioni pongano in essere una serie di adempimenti tra i quali, lo prescrive il comma 1, lettera h) dell'articolo 2, la definizione dell'ammontare delle spese del personale dei Gruppi consiliari, secondo un parametro omogeneo, tenendo conto del numero dei consiglieri, delle dimensioni del territorio e dei modelli organizzativi di ciascuna Regione. A tal fine, la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province Autonome ha approvato in data 19 settembre 2014 la proposta per definire il costo di una unità di categoria D, posizione economica D6, prevedendo un ammontare annuo di euro 58.571,44, comprensivo del trattamento economico fondamentale e accessorio massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa, considerando gli incentivi per la produttività, i compensi per le prestazioni straordinarie nel limite massimo di 180 ore ed il valore del buono pasto, al lordo dei relativi oneri previdenziali ed assistenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive.

In base agli indicati parametri, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/7 del 3 agosto 2015 (*Revoca della dup n. 3/2 del 7/7/2015. Art. 4 l.r. 34/1988 - Riadozione dei criteri per la determinazione dei limiti di spesa a carico del bilancio regionale e ripartizione del budget assegnato ai gruppi. Definizione del trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato ai gruppi ed alle segreterie particolari di cui all'art.16 l.r. 14/2003*) il valore della posizione economica D6 è stato determinato in euro 57.366,32 ed il limite di spesa complessivo ($D6 \times 31$) pari ad euro 1.778.355,92.

Successivamente l'articolo 8 della legge regionale 24 ottobre 2018, n. 43 (*Assestamento del bilancio di previsione 2018/2020*) ha disposto la modifica dell'articolo 4, comma 11, lettera a) della legge regionale 34/1988 prevedendo che il valore tabellare delle posizioni economiche delle categorie B, C e D, ivi inclusi gli oneri a carico dell'Amministrazione, è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini. Conseguentemente, con

deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 739/153 del 19 dicembre 2018 (*Assegnazione personale ai gruppi consiliari. Limiti di spesa. Modifica della DUP n. 28 del 3 agosto 2015*) è stata rideterminato il valore della posizione economica D6 e conseguentemente il limite di spesa complessivo. In particolare, assumendo come nuovo valore tabellare di riferimento la posizione economica D6 indicata dal CCNL del 21 maggio 2018 pari ad euro 32.108,74, compresa la tredicesima mensilità, ed aggiungendo gli importi già definiti dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 28/2015 quali l'indennità di comparto pari ad euro 622,80, il trattamento accessorio pari ad euro 6.150,00, le quote relative ai buoni pasto, pari ad euro 1.155,00, e a centottanta ore di straordinario, pari ad euro 3.416,40, l'importo complessivo risulta pari ad euro 43.452,94. A tale importo si aggiungono le somme relative agli oneri (35,18%) e all'Inail, per euro 15.506,18, così che la spesa complessiva relativa alla posizione economica D6 risulta essere pari ad euro 58.959,13.

Il limite di spesa a carico del Bilancio della Regione, determinato dalla citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.739/2018 in misura pari ad euro 1.827.733,03 (D6*31 consiglieri), è stato confermato dalla citata deliberazione n. 3/2020 come valore di riferimento al principio della XI legislatura regionale. A seguito però della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021 in data 16 novembre 2022, in attuazione dell'articolo 4, comma 1, lett. a) della legge regionale 34/1988, con deliberazione n. 269/93 del 30 novembre 2022 (*L.R. 34/1988. Articolo 4, comma 1, lett. b) – Rivalutazione del limite di spesa per il personale dei Gruppi assembleari. Modifica Dup n. 3/27 del 27.10.2020*) i limiti di spesa del personale assegnato ai gruppi consiliari a carico del Bilancio regionale sono stati rideterminati. In particolare, assumendo come nuovo valore tabellare di riferimento la posizione economica D6 indicata dal CCNL del 16.11.2022, Tabella F (retribuzione tabellare con EP conglobato), pari ad euro 33.399,38 compresa la tredicesima mensilità, ed aggiungendo gli importi già definiti dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 3/2020 quali l'indennità di comparto (pari ad euro 622,80), il trattamento accessorio (pari ad euro 6.150,00), le quote relative ai buoni pasto (pari ad euro 1.155,00) e a centottanta ore di straordinario (pari ad euro 3.416,40: quota storica non rivalutata), l'importo complessivo è pari ad euro 44.743,58. A tale importo si aggiungono quelli relativi agli oneri (35,18%) e all'Inail, per euro 15.966,75, per una spesa lorda complessiva per la posizione economica D6 pari ad euro 60.710,33. Pertanto il nuovo limite di spesa a carico del Bilancio della Regione oggi vigente è pari ad euro 1.882.020,26 (D6*31 consiglieri).

L'assegnazione ai Gruppi consiliari del budget di spesa per l'assunzione di personale

Determinata, come sopra illustrato, la spesa a carico del Bilancio regionale, si è proceduto alla ripartizione tra i Gruppi consiliari dell'ammontare complessivo delle risorse/budget per la costituzione dei rapporti di lavoro del personale da assegnare ai Gruppi medesimi.

In merito si distingue il caso in cui all'inizio della legislatura siano presenti esclusivamente Gruppi composti da più consiglieri, da quello in cui siano presenti, sempre all'inizio della legislatura, gruppi composti di un unico consigliere. I Gruppi che si sono costituiti nella XI legislatura configurano quest'ultima fattispecie, descritta dai commi 3, 4 e 5 dell'articolo 4 della legge regionale 34/1988.

Nello specifico è previsto che, ove in Consiglio, all'inizio di ciascuna legislatura, siano presenti Gruppi composti di un solo consigliere ai sensi del Regolamento interno, in alternativa a quanto previsto al comma 2, a ciascun Gruppo è assegnato un budget di spesa corrispondente al costo per la Regione di una unità di personale di categoria D, posizione economica D3, per ciascun componente, ivi inclusi gli oneri a carico dell'amministrazione ed una quota aggiuntiva da calcolarsi secondo quanto previsto alla lettera b) del comma 1 con riferimento ai dipendenti di categoria e posizione economica D3. I Gruppi che, all'inizio di ciascuna legislatura, sono composti di un solo consigliere, oltre al budget previsto al comma 3 rapportato alla propria consistenza, usufruiscono di un'ulteriore quota da calcolarsi nel modo seguente: la differenza tra i limiti di spesa risultanti dai commi 1 e 3 è ripartita tra i Gruppi composti da un solo consigliere regionale in modo che la risorsa economica aggiuntiva utilizzabile rispetto a quella spettante ai sensi del comma 3, non superi il costo per la Regione di una unità di personale di categoria C, posizione economica C1, ivi inclusi gli oneri a carico dell'Amministrazione e una quota aggiuntiva da calcolarsi secondo quanto previsto alla lettera b) del comma 1 con riferimento ai dipendenti di categoria e posizione economica C1. L'eventuale avanzo della ripartizione effettuata ai sensi del comma 4 è poi suddiviso in quote uguali tra ciascun consigliere.

Al fine di determinare, quindi, il budget spettante a ciascun Gruppo consiliare è stato necessario determinare i costi relativi alle categorie/posizioni economiche D3 e C1: i parametri di riferimento sono quelli indicati nella citata deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/2015, i quali consentono di

rispettare il vincolo dell'invarianza della spesa a carico del bilancio regionale. In particolare si ricorda che sono assunti come parametro economico:

- il costo tabellare della posizione economica D3 e C1 (rivalutato al valore del CCNL del 21 maggio 2018) a cui si aggiunge l'indennità di comparto (art. 33 del CCNL Comparto Regioni del 22 gennaio 2004). L'indennità di vacanza contrattuale non è invece ricompresa nella determinazione del limite complessivo. Infatti, in sede di rivalutazione dei valori tabellari, disposta con la citata deliberazione n.739/2018 in corso di vigenza del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018, l'indennità di vacanza contrattuale non veniva attribuita. Si tratta di una variabile eventuale del trattamento economico, erogata nei periodi di ultra vigenza di un contratto nazionale già scaduto; pertanto i valori sono rappresentati al netto di tale indennità;
- la quota aggiuntiva forfettaria compensativa degli emolumenti accessori: convenzionalmente stabilita nella X legislatura in base alle determinazioni assunte con la citata deliberazione 28/2015. Sono gli stessi parametri per il calcolo convenzionale del valore economico della categoria e posizione economica D6: trattamento accessorio convenzionale stimato; attribuzione del valore economico corrispondente a n. 165 buoni pasto al valore di € 7,00 ciascuno; attribuzione del valore economico corrispondente a n. 180 ore di lavoro straordinario. Ai fini della ripartizione della spesa il costo convenzionale utilizzato per la categoria/posizione economica D3 è stato quindi pari ad euro 51.163,62, mentre per la categoria C/posizione economica C1 pari ad euro 42.164,13 (fino alla rigerminazione dei valori, disposta con DUP 739/2018, il riferimento per le categorie/posizione economica D3 e C/C1 era rispettivamente pari ad euro 50.194,83 e ad euro 41.070,51; Allegato A DUP 28/15).

Nel corso dell'XI legislatura, come ricordato, si è proceduto a rideterminare i limiti di spesa del personale assegnato ai Gruppi consiliari a carico del Bilancio regionale, con deliberazione n. 269/93 del 30 novembre 2022, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021. Sono state altresì deliberate dall'Ufficio di presidenza modifiche nella ripartizione interna dei fondi tra i Gruppi, che non comportano alcun incremento rispetto alla spesa massima complessiva individuata, per fattispecie previste e disciplinate dalla medesima legge regionale in conseguenza della costituzione o dell'estinzione di Gruppi consiliari nel corso della legislatura.

L'esito finale di tale processi modificativi è rappresentato nella tabella seguente e descrive la ripartizione del budget tra i Gruppi consiliari oggi esistenti, nella composizione (numero dei Consiglieri regionali) effettivamente registrata alla data del 31 dicembre 2024, giusto deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 489/167 del 14.10.2024. Il budget assegnato determina la capacità assunzionale teorica in capo a ciascun Gruppo in termini di spesa annua lorda, inclusi oneri e Irap.

Gruppi consiliari e budget attribuito al 31.12.2024		
Gruppo	N. Consiglieri	Budget (annuo lordo)
Fratelli d'Italia	8	458.952,63
Lega Marche per Salvini premier	5	268.137,47
Forza Italia	5	280.568,58
Civici Marche	1	98.150,89
UDC Popolari Marche - Listeciviche	1	98.150,89
Partito Democratico	8	447.894,10
Movimento 5 Stelle	1	73.954,72
Rinasci Marche	1	99.712,62
Gruppo Misto	1	56.498,36
TOTALE	31	1.882.020,26

Il trattamento economico spettante al personale dei Gruppi consiliari

La definizione del trattamento economico spettante al personale assegnato ai Gruppi consiliari è disciplinata al comma 11 e seguenti dell'articolo 4 della citata legge regionale 34/1988, nella formulazione introdotta dalla legge regionale n. 18/2019.

Come già anticipato, il 6 agosto 2020 le delegazioni di parte pubblica della Giunta e del Consiglio regionale e quella di parte sindacale hanno sottoscritto un accordo di attuazione delle disposizioni della legge regionale 8 luglio 2019, n. 18. Il succitato Accordo, la cui sottoscrizione per parte del Consiglio regionale è stata autorizzata con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 924/229 del 5 agosto 2020, nello specifico prevede che il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale assegnato ai Gruppi consiliari è determinato dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale in misura non superiore:

a) al valore tabellare delle posizioni economiche delle categorie B, C e D, il quale è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini e, nei limiti dei budget assegnati, in relazione all'acquisizione e alla decorrenza giuridica delle progressioni, anche utilizzando, previa intesa tra i gruppi interessati, le quote di budget assegnato ai gruppi consiliari e non impegnate;

b) ai compensi relativi ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ed alle indennità per specifiche responsabilità, calcolati in misura equivalente a quella applicata, sulla base della relativa contrattazione integrativa, al personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, così come verificate dal competente ufficio personale secondo quanto indicato nella tabella all'allegato D della deliberazione n. 3/2020;

c) ai compensi per prestazioni di lavoro straordinario, espletate sino al limite ordinario e attestate giornalmente, secondo gli ordinari sistemi di rilevazione, con congruo positivo o negativo da effettuarsi ogni semestre in ragione delle ore di straordinario effettivamente rese.

Con l'indicato Accordo, quindi, sono stati individuati dei valori limite alle singole poste che costituiscono il compenso omnicomprensivo secondo un criterio di equivalenza ai valori di performance, dello straordinario e dell'indennità per specifica responsabilità del comparto.

Al fine di poter dare concreta attuazione all'Accordo, l'Ufficio di presidenza, nella deliberazione n. 3/2020, ha distinto l'ammontare delle risorse disponibili (D6*31) in tre ambiti di spesa, così da individuare le diverse quote che remunerano:

- una quota del trattamento omnicomprensivo (quella, che al netto dello straordinario, comprende il tabellare e la parte relativa alla performance/responsabilità), è anche la quota che determina la capacità assunzionale del Gruppo. Detta capacità assunzionale è individuata, peraltro, con modalità analoghe alla determinazione dei fabbisogni di personale e specificatamente:

- ♦ per il personale interno (dipendente della Regione e delle altre pubbliche Amministrazioni) per competenza e con riferimento al costo annuale delle categorie e delle posizioni economiche maturate del CCNL funzioni locali. In particolare, il valore di riferimento è quello del trattamento fondamentale e della posizione economica acquisita al momento del collocamento in aspettativa e della costituzione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione al Gruppo;
- ♦ per il personale degli enti, aziende private ed esterno il valore di riferimento è quello della posizione iniziale della categoria in base ai requisiti (titolo di studio) che consentono l'accesso agli impieghi regionali;

- una quota del trattamento omnicomprensivo remunera le prestazioni di straordinario; in sede di istruttoria per la determinazione del limite alle prestazioni per lavoro straordinario per le categorie B, C e D si è stimato il valore equivalente ad una prestazione complessiva annuale massima di 90 ore. Il personale assegnato ai Gruppi è, quindi, tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, secondo le esigenze del Gruppo, a carico e nel limite del budget assegnato al Gruppo medesimo, nell'ambito del quale è determinata la quota relativa allo straordinario. Ai fini della determinazione della quota del trattamento omnicomprensivo, il dipendente assume l'obbligo di prestare il numero di ore assegnate periodicamente.

- i buoni pasto: attribuiti secondo i criteri di ripartizione dei budget ai Gruppi.

Ad un solo dipendente del Gruppo può essere attribuita **la responsabilità della segreteria del Gruppo**. A tale dipendente è attribuita, nei limiti della capacità di spesa del Gruppo e nell'ambito del trattamento omnicomprensivo, l'equivalente dell'indennità per specifica responsabilità. In alternativa a tale compenso, nel limite della capacità di spesa del Gruppo, al personale che possiede i requisiti per essere inquadrato in categoria D e che è designato responsabile, può essere attribuito il compenso accessorio commisurato alla retribuzione di posizione organizzativa nella misura determinata dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale e comunque non superiore ad euro 13.000,00. A tal fine il parametro

di riferimento è quello della graduazione delle posizioni organizzative (oggi di elevata qualificazione) in essere per il personale delle strutture dell'Amministrazione del Consiglio regionale.

L'assegnazione del personale ai Gruppi consiliari. Rappresentazione della capacità assunzionale effettivamente esercitata alla data del 31.12.2024.

Lo speciale iter di assunzione del personale ai gruppi consiliari è puntualmente descritto dai commi 7 e seguenti dell'articolo 4 della legge regionale 34/1988.

I gruppi consiliari, nei limiti del budget loro riconosciuto secondo i criteri sopra descritti, possono richiedere all'Ufficio di presidenza l'assegnazione di personale della Regione o di personale di altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*). Tale personale nel periodo di svolgimento dell'incarico è collocato in aspettativa non retribuita, con riconoscimento dell'anzianità di servizio per la durata dell'incarico, secondo le modalità indicate all'articolo 5 della medesima legge. Per le ipotesi residuali di non compatibilità con i rispettivi ordinamenti, il personale viene utilizzato in posizione di assegnazione temporanea (comando).

I gruppi consiliari possono, altresì, avvalersi: a) di personale degli enti ed aziende privati. Tale personale è collocato in aspettativa, ove prevista dalla normativa vigente, per la durata del contratto; b) di personale esterno. Non possono essere stipulati contratti di lavoro part time di durata inferiore a 18 ore settimanali per il personale esterno.

L'assegnazione del personale ai gruppi è effettuata dall'Ufficio di presidenza, su richiesta nominativa del Presidente del gruppo stesso che contiene l'indicazione: a) del soggetto a cui è conferito l'incarico di responsabile o addetto alla segreteria; b) della categoria contrattuale di ciascun dipendente, in osservanza delle norme sull'accesso agli impieghi regionali; c) della misura del trattamento economico omnicomprensivo riconosciuto, specificando le quote relative ai compensi relativi alla performance equivalente e allo straordinario, nonché al numero di buoni pasto da assegnare, nel rispetto dei limiti del budget assegnato. L'individuazione delle singole unità di personale è preventivamente deliberata dal gruppo con voto unanime dei suoi componenti o, in mancanza, con votazione adottata a maggioranza assoluta in caso di parità prevale il voto del presidente del gruppo. Il verbale della riunione del gruppo nella quale è assunta la decisione è allegato alla richiesta del personale acquisita a protocollo.

Il rapporto di lavoro che si costituisce a seguito dell'assegnazione deliberata dall'Ufficio di presidenza è regolato da un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di diritto privato, come previsto dal richiamo all'articolo 22, comma 6, della legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 (*Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione*), che a seguito della riorganizzazione dell'assetto regionale va oggi ricondotto all'articolo 28, comma 8 della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 (*Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale*).

E' previsto dalla legge che il contratto individuale di lavoro sia stipulato dal Presidente del Consiglio o suo delegato, sulla base degli schemi contrattuali che sono stati specificamente approvati dall'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 4/2 del 27 ottobre 2020. La durata complessiva dei contratti di lavoro del personale di supporto ai gruppi consiliari, in considerazione della loro natura fiduciaria, non può superare quella della legislatura.

La tabella sottostante riporta in maniera analitica il personale assegnato a ciascun gruppo consiliare alla data del 31 dicembre 2024, indicando altresì le caratteristiche salienti dei rapporti a tempo determinato instaurati (ruolo, categoria di riferimento, tipologia del rapporto, scadenza prevista). Di fatto costituisce la rappresentazione della capacità assunzionale effettivamente esercitata da ciascun Gruppo, entro i limiti di spesa predeterminati.

Personale assegnato ai Gruppi consiliari alla data del 31.12.2024								
CIVICI MARCHE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 2	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura	95.274,93	98.150,89
	1	Addetto	Giunta	B	full time	fine XI legislatura		
FORZA ITALIA	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		

Totale: 9	1	Addetto	esterno	D	full time	fine XI legislatura	279.503,53	280.568,58
	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		
	2	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
	4	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
FRATELLI D'ITALIA	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 15	1	Responsabile	esterno	C	full time	fine XI legislatura	457.247,65	458.952,63
	1	Addetto	esterno	C	p.time 32h	fine XI legislatura		
	4	Addetto	esterno	C	p.time 30h	fine XI legislatura		
	3	Addetto	esterno	C	p.time 28h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 26h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 22h	fine XI legislatura		
	4	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
LEGA MARCHE PER SALVINI PREMIER	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 8	1	Responsabile	esterno	C	full time	fine XI legislatura	268.011,45	268.137,47
	1	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	altri enti	C	full time	fine XI legislatura		
	2	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	D	p.time 25h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	B	p.time 28h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	B	p.time 20h	fine XI legislatura		
UDC POPOLARI MARCHE -LISTECIVICHE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 3	1	Responsabile	altri enti	C	full time	fine XI legislatura	98.115,34	98.150,89
	2	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
PARTITO DEMOCRATICO	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 10	1	Responsabile	Giunta	D	full time	fine XI legislatura	446.334,83	447.894,10
	3	Addetto	esterno	D	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	28.02.2025		
	3	Addetto	altri enti	C	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura		
	1	Addetto	Consiglio	B	full time	fine XI legislatura		
MOVIMENTO 5 STELLE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 3	1	Responsabile	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	72.933,19	73.954,72
	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura		
	1	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
RINASCI MARCHE	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura		

Totale: 3	1	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura	99.573,17	99.712,62
	1	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura		
GRUPPO MISTO	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	PROIEZIONE SPESA ANNUA	BUDGET ASSEGNATO
Totale: 1	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura	48.816,16	56.498,36

Gli importi indicati in tabella rappresentano la proiezione annuale del costo dei contratti in essere alla data del 31.12.2024, al lordo degli oneri e dell'Irap (capacità assunzionale= numero rapporti attivabili= budget assegnato/costo annuo della categoria contrattuale CCNL Funzioni locali). Tale meccanismo previsionale è il medesimo applicato nel piano dei fabbisogni del personale a tempo indeterminato e consente altresì di verificare il mantenimento della spesa al di sotto del budget annuale previsto.

Così individuata la capacità assunzionale, la spesa effettiva sostenuta nell'anno di competenza è determinata dalla durata di ciascun rapporto attivato nel corso dell'anno.

LE SEGRETERIE PARTICOLARI DEI COMPONENTI L'UFFICIO DI PRESIDENZA

Lo Statuto regionale, all'articolo 13, prevede che il Consiglio, nella prima seduta e come primo atto, elegge tra i suoi componenti, con tre votazioni separate a scrutinio segreto, il Presidente e l'Ufficio di presidenza composto, oltre che dal Presidente, da due Vicepresidenti e da due Consiglieri segretari.

L'assegnazione di personale alle segreterie particolari dei componenti l'Ufficio di Presidenza è prevista e disciplinata dall'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n.14 (*Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio Regionale*).

Nello specifico, al Presidente del Consiglio è riconosciuta una dotazione organica per la segreteria pari a quella prevista per il Presidente della Giunta regionale dall'articolo 22 della citata legge regionale 20/2001, oggi ricondotto all'articolo 28 della legge regionale 18/2021, che pertanto non può eccedere le quattro unità.

Una dotazione specifica, rispettivamente pari a due e a una unità, è individuata quindi per le Segreterie particolari dei Vicepresidenti e dei Consiglieri segretari che insieme al Presidente compongono l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

Il trattamento economico spettante al personale delle Segreterie particolari

Il trattamento economico omnicomprensivo spettante al personale indicato all'articolo 16 è determinato, previo accordo con le organizzazioni sindacali, dall'Ufficio di presidenza in relazione alle funzioni svolte, nel rispetto dei limiti massimi di valore dei diversi istituti previsti dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali e dallo specifico contratto decentrato integrativo.

Pertanto, sulla base del già citato Accordo di attuazione delle disposizioni della legge regionale 8 luglio 2019, n. 18, esso è determinato dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale in misura non superiore:

a) al valore tabellare delle posizioni economiche delle categorie B, C e D, il quale è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini:

- ♦ per il personale dipendente della regione e delle altre pubbliche amministrazioni, il valore di riferimento è quello del trattamento fondamentale e della posizione economica acquisita al momento del collocamento in aspettativa della costituzione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione alla segreteria particolare;
- ♦ per il personale degli enti, aziende private ed esterno il valore di riferimento è quello della posizione iniziale della categoria in base ai requisiti che consentono l'accesso agli impieghi regionali;

b) ai compensi relativi ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ed alle indennità per specifiche responsabilità, calcolati in misura equivalente a quella applicata, sulla base della relativa contrattazione integrativa, al personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, così come verificate dal competente ufficio personale, secondo quanto indicato nella tabella di cui all'allegato D.

c) ai compensi per prestazioni di lavoro straordinario, espletate sino al limite ordinario e attestate giornalmente, secondo gli ordinari sistemi di rilevazione, con conguaglio positivo o negativo da effettuarsi ogni semestre in ragione delle ore di straordinario effettivamente rese.

Per quanto attiene alle prestazioni di lavoro straordinario, in sede di istruttoria per la determinazione del limite alle prestazioni per lavoro straordinario per le categorie B, C e D si è stimato il valore equivalente ad una prestazione complessiva annuale di 90 ore.

Il personale assegnato alle Segreterie particolari è, quindi, tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, secondo le esigenze del Presidente o del Vicepresidente a cui è assegnato, nei limiti sopra indicati. Ai fini della determinazione della quota del trattamento omnicomprensivo, il dipendente assume l'obbligo di prestare periodicamente il numero di ore assegnate.

Quanto ai buoni pasto, questi sono attribuiti secondo i criteri in essere per il personale assegnato alle strutture amministrative consiliari.

Ad un solo dipendente può essere attribuita **la responsabilità della Segreteria particolare**. A tale dipendente è attribuita, nell'ambito del trattamento omnicomprensivo, l'equivalente dell'indennità per specifica responsabilità.

In merito occorre specificare che il trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato alle Segreterie particolari designato responsabile, il quale risulta determinato dal cumulo delle quote di performance/equivalente, straordinario e indennità per specifica responsabilità, non può comunque superare gli importi indicati nella tabella di cui all'allegato E, per il necessario rispetto, imposto dall'Accordo, dell'invarianza finanziaria della spesa rispetto a quanto stabilito dalla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/2015.

In alternativa ai compensi indicati alle sopraindicate lettere b) e c), al personale che possiede i requisiti per essere inquadrato in categoria D e che è designato responsabile, può essere attribuito il compenso accessorio commisurato alla retribuzione di posizione organizzativa pari ad euro 13.000,00 per il responsabile della Segreteria particolare del Presidente del Consiglio regionale, e pari ad euro 9.500,00 per il responsabile della Segreteria particolare dei Vice Presidenti del Consiglio.

Analogamente a quanto avvenuto per il personale assegnato ai Gruppi consiliari, a seguito della stipula del nuovo CCNL (2019-2021), in attuazione dell'articolo 16, comma 7, lettera a) della legge 14/2003, sono state parimenti rivalutate anche le componenti del trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato alle segreterie particolari relative al valore tabellare ed alla quota oraria per lo straordinario, senza alterare i restanti valori e i limiti definiti dall'Ufficio di presidenza.

L'assegnazione del personale alle Segreterie particolari

Come anticipato, una dotazione specifica è individuata dal medesimo articolo 16 della legge 14/2003 per le Segreterie particolari del Presidente, dei Vicepresidenti e dei Consiglieri segretari in ragione delle funzioni istituzionali proprie dell'Ufficio di Presidenza.

Pertanto la capacità assunzionale si esprime nei termini della spesa correlata all'effettiva assegnazione di personale, nei limiti della dotazione massima numericamente predeterminata dalla legge regionale.

Alle Segreterie particolari possono essere assegnati, con contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato, dipendenti a tempo indeterminato della Regione e delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 o di enti e aziende privati, mentre una unità può essere rappresentata da personale esterno (commi 3 e 4 del citato articolo 16).

Ferma restando la spesa massima complessiva prevista per l'unità esterna, possono in alternativa essere instaurati due rapporti a tempo parziale con prestazione lavorativa pari al 50 per cento, a norma del comma 7 dell'articolo 22 della citata legge regionale n. 20/2001, oggi confluito nell'articolo 28, comma 7, della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18 (Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale).

È il medesimo Ufficio di presidenza, su proposta del componente interessato (Presidente, Vicepresidente o Consigliere Segretario), a provvedere all'assegnazione del personale addetto, così come alla nomina dei responsabili, per una durata complessiva che non può superare quella della legislatura. In ogni caso gli incarichi cessano contestualmente alla cessazione dell'organo che li ha proposti, in considerazione della loro natura fiduciaria (commi 5 ed 8bis del citato articolo 16).

Il contratto individuale di lavoro è stipulato dal Presidente del Consiglio o suo delegato, sulla base degli schemi contrattuali approvati dall'Ufficio di presidenza.

Il personale addetto alla guida di autovetture a supporto delle attività dei componenti l'Ufficio di presidenza

La legge regionale 14/2003, al comma 6 dell'articolo 16 prevede che il personale addetto alla guida di autovetture a supporto dell'attività dei componenti dell'Ufficio di Presidenza è assegnato alle Segreterie degli stessi componenti. Il medesimo articolo, al comma 7, regola il trattamento economico omnicomprensivo con un rinvio ad un Accordo sindacale, che è di fatto quello già richiamato: il medesimo Accordo, che regola appunto il trattamento economico omnicomprensivo del personale assegnato ai Gruppi consiliari e alle Segreterie particolari dei componenti dell'Ufficio di presidenza.

Per il personale addetto alla guida delle autovetture è prescritto che il trattamento omnicomprensivo è determinato dall'Ufficio di Presidenza in misura non superiore al valore tabellare della posizione economica della categoria B, il quale è rivalutato in relazione agli aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con le medesime modalità e termini.

Così come previsto per il personale assegnato ai Gruppi e alle Segreterie particolari, per gli addetti alla guida delle autovetture dipendenti della Regione e delle altre pubbliche Amministrazione il valore di riferimento è quello del trattamento fondamentale e della posizione economica acquisita al momento del collocamento in aspettativa e della costituzione del rapporto di lavoro ai fini dell'assegnazione alla Segreteria particolari; per il personale degli enti, aziende private ed esterno il valore di riferimento è quello della posizione iniziale della categoria in base ai requisiti che consentono l'accesso agli impieghi regionali, valori cui vanno sommati i seguenti compensi calcolati in misura equivalente a quella applicata, sulla base della relativa contrattazione integrativa, al personale in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio regionale, così come verificate dal competente ufficio personale:

- a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, fino al valore massimo di euro 6.527,00;
- b) compensi relativi all'indennità per specifiche responsabilità, fino al valore massimo di euro 3.000,00;
- c) compensi per indennità condizioni di lavoro, fino al valore massimo di euro 1.825,00 (calcolata su 182,5 giorni lavorativi remunerati nella misura massima, diviso due: $365/2 \times 10$ euro);
- d) compensi per prestazioni di lavoro straordinario espletate, sino al limite in deroga di 250 ore, per un importo massimo pari ad euro 3.535,00, e attestate giornalmente, secondo gli ordinari sistemi di rilevazione, con conguaglio positivo o negativo da effettuarsi ogni semestre in ragione delle ore di straordinario effettivamente rese. Il personale addetto alla guida delle autovetture assegnato alle Segreterie particolari è, quindi, tenuto ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, secondo le esigenze dei componenti dell'Ufficio di Presidenza a cui sono assegnati. Ai fini della determinazione della quota del trattamento omnicomprensivo, il dipendente assume l'obbligo di prestare periodicamente il numero di ore assegnate, remunerate in funzione della posizione economica ricoperta in base ai valori del CCNL di riferimento.

Per quanto concerne i buoni pasto, questi sono attribuiti secondo i criteri in essere per personale assegnato alle strutture amministrative consiliari.

In ogni caso, il trattamento economico omnicomprensivo del personale addetto alla guida delle autovetture, determinato dal cumulo delle quote di performance/equivalente, straordinario, compensi per indennità condizioni di lavoro e indennità per specifica responsabilità, non può determinare un compenso per addetto superiore ad euro 13.440,00 (limite dell'invarianza della spesa: deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 28/2015) e complessivamente il costo non può essere superiore a quello equivalente a quattro unità (addetti alla guida delle autovetture al 31 dicembre 2019). Pertanto l'Ufficio di presidenza deve determinare detto trattamento nella misura massima sopra specificata.

L'articolo 12, comma 6, della legge regionale 15 novembre 2010, n. 16 ha previsto inoltre la figura dell'addetto alla custodia degli immobili di pertinenza del Consiglio regionale e alla gestione del parco autovetture. Tale norma stabilisce, in particolare, che al dipendente con contratto a tempo indeterminato addetto a tali funzioni è corrisposto, in alternativa alla concessione dell'alloggio, un trattamento economico omnicomprensivo determinato dall'Ufficio di presidenza in misura equivalente a quelli previsti dalla lettera a) del comma 7 e dal comma 7 ter dell'articolo 16 della legge regionale 30 giugno 2003, n. 14 (Riorganizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale).

Sulla base di quanto sopra descritto, si rappresenta di seguito il quadro complessivo delle assegnazioni di personale alle Segreterie particolari dell'Ufficio di presidenza dell'XI legislatura, aggiornato alla data del 31 dicembre 2024.

Personale assegnato alle Segreterie particolari dell'Ufficio di Presidenza alla data del 31.12.2024							
Presidente	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
Totale: 4	1	Addetto	Consiglio	B	full time	fine XI legislatura	completa
	1	Addetto	Giunta	D	full time	fine XI legislatura	
	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
	0,5	Addetto	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura	
	1	Addetto	esterno	C	full time	fine XI legislatura	
Vice Presidente	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
Totale: 2	0,5	Responsabile	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	completa
	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
	1	Addetto	Consiglio	C	full time	fine XI legislatura	
Vice Presidente	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
Totale: 1	1	Responsabile	esterno	D	full time	fine XI legislatura	completa
Segretario	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
Totale: 1	0,5	Responsabile	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	completa
	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
Segretario	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
Totale: 1	0,5	Responsabile	esterno	D	p.time 18h	fine XI legislatura	completa
	0,5	Addetto	esterno	C	p.time 18h	fine XI legislatura	
Ufficio di Presidenza	DIPENDENTI	INCARICO	PROVENIENZA	CAT.	TIPOLOGIA	SCADENZA	DOTAZIONE
Totale: 3	3	Autista	Consiglio	B	full time	fine XI legislatura	residua: 1 unità

IL GABINETTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE

Presso la Presidenza del Consiglio regionale può essere istituita un'apposita struttura denominata Gabinetto, composta dal Capo di Gabinetto e da un esperto in materie giuridiche, economiche, dell'informazione o in altri settori d'interesse per l'espletamento delle funzioni istituzionali del Presidente. Oltre a svolgere gli specifici compiti assegnati alla Presidenza, il Gabinetto del Presidente svolge le attività di proposta e consulenza in ordine alle funzioni della Presidenza del Consiglio e la trattazione degli affari della Presidenza.

L'articolo 17 della citata legge regionale 14/2003 disciplina tale struttura e stabilisce che sia il Presidente del Consiglio a conferire l'incarico di **Capo di Gabinetto**, anche a persone estranee all'amministrazione regionale. Il Capo di Gabinetto in particolare agisce quale portavoce ufficiale del Presidente del Consiglio e ne cura i rapporti politico-istituzionali con gli organi, le strutture ed i soggetti interni ed esterni all'amministrazione regionale. Il Presidente del Consiglio nomina altresì, tra personale estraneo all'amministrazione, anche la figura **esperto (o addetto) del Gabinetto**.

I compensi da attribuire sono indicati dal medesimo articolo, che li limita prevedendo un compenso onnicomprensivo non superiore a quello massimo spettante ad un dirigente del Consiglio regionale con incarico di posizione non strutturale, per il Capo di Gabinetto; mentre il compenso annuo onnicomprensivo da corrispondere all'esperto, esso è previsto in misura non superiore allo stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale incrementato dell'indennità integrativa speciale. Il Presidente del Consiglio può, ai sensi del comma 6, fermi i limiti di spesa derivante dalla somma dei compensi massimi come sopradescritti, conferire incarichi nel Gabinetto in numero minore o maggiore di quello indicato al comma 1 dell'articolo 17. L'ambito di utilizzo di personale esperto si delinea anche senza l'attribuzione di compensi, nell'indicazione del comma 4 dell'articolo 27 della legge regionale 18/2021.

Gli incarichi sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio regionale, cui fa seguito la stipula di un contratto individuale di lavoro. Nel rispetto del limite individuato dal comma 7, la durata degli incarichi di capo e di addetto al Gabinetto non può superare quella del Presidente. Ai sensi del comma 4 dell'articolo 13 della legge statutaria 8 marzo 2005 (Statuto della Regione Marche), il Presidente e

l'Ufficio di presidenza restano in carica per la durata di trenta mesi, e successivamente alla loro rielezione, fino alla prima riunione del nuovo Consiglio. Tale termine finale definisce pertanto la durata massima dei suddetti incarichi.

Con riferimento alla natura degli incarichi, viste le funzioni attribuite al Gabinetto, essi attengono ad un quadro speciale e proprio, circoscritto dalla normativa regionale, di una struttura dedicata e di diretta collaborazione con il Presidente del Consiglio regionale, finalizzata ad incidere sull'attività normativa del Consiglio regionale. Si tratta di incarichi conferiti in base all'*intuitu personae*, secondo una valenza espressa dal Presidente del Consiglio regionale, ancorata a parametri e limiti di spesa indicati dal medesimo articolo 17, così come avvenuto nelle precedenti legislature. In ordine alla valenza speciale dei conferimenti nell'ambito del Gabinetto in settori d'interesse per l'espletamento delle funzioni istituzionali del Presidente, si richiama quanto espresso dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 43/2019 (*Giudizio su conflitto di attribuzione tra Enti*).

Tuttavia, nell'ambito delle interlocuzioni con la Corte dei Conti in sede di giudizio di parifica del rendiconto della Regione Marche, il Consiglio regionale ha condiviso l'esigenza di una modifica legislativa dell'articolo 17 della legge regionale 14/2003 mediante il superamento del conferimento di incarichi di collaborazione e la conseguente configurazione di rapporti di lavoro subordinati, parametrati sulla base dei CCNL del comparto e della dirigenza Funzioni locali.

La relativa proposta di legge ad iniziativa del Presidente del Consiglio regionale delle Marche (PDL n. 194/2023) è stata sottoposta all'esame della Commissione regionale competente e abbinata, ai sensi dell'articolo 89 del Regolamento interno di organizzazione e funzionamento del Consiglio regionale, ad altra proposta di legge (n. 161/2022, ad iniziativa del Presidente del Consiglio regionale). Il testo unificato approvato dalla I Commissione è stato discusso in Aula e approvato dall'Assemblea legislativa regionale nella seduta n. 148 del 28 marzo 2024.

Per il combinato disposto degli artt. 14 e 16 della suddetta legge regionale 28 marzo 2024, n. 7, a decorrere dalla XII legislatura, il testo dell'articolo 17 diverrà il seguente: "Art. 17 (Gabinetto del Presidente) 1. Presso la Presidenza del Consiglio regionale può essere istituita una apposita struttura denominata Gabinetto, composta dal capo di Gabinetto e da un addetto al Gabinetto, per l'espletamento delle funzioni istituzionali del Presidente. 2. L'incarico di capo di Gabinetto è conferito dal Presidente, anche a persone estranee all'amministrazione regionale, con contratto di lavoro a tempo determinato di natura subordinata di diritto privato, tenendo conto della natura fiduciaria dell'incarico. Esso cessa contestualmente alla cessazione dall'ufficio del Presidente. I contenuti del contratto sono definiti con provvedimento del Presidente del Consiglio regionale. Allo stesso compete un trattamento economico omnicomprensivo, non superiore allo stipendio tabellare previsto per la qualifica dirigenziale, incrementato della retribuzione di posizione, nella misura minima prevista dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali. 3. L'addetto al Gabinetto è nominato dal Presidente anche tra persone estranee all'amministrazione regionale in possesso di laurea del vecchio ordinamento, laurea specialistica o magistrale in discipline giuridiche, con contratto di lavoro a tempo determinato di natura subordinata di diritto privato e cessa contestualmente alla cessazione dall'ufficio del Presidente. I contenuti del contratto sono definiti con provvedimento del Presidente del Consiglio regionale. Allo stesso è attribuito un compenso accessorio commisurato alla retribuzione di posizione organizzativa del comparto funzioni locali nella misura non superiore ad euro 16.000,00."

Nelle more dell'entrata in vigore della nuova disciplina, prevista dalla norma regionale per la XII legislatura, si rappresenta di seguito la composizione del Gabinetto del Presidente alla data del 31 dicembre 2024 sulla base del quadro normativo vigente. Gli importi indicati in tabella rappresentano la proiezione di spesa annuale del costo degli incarichi in essere alla data del 31.12.2024.

Gabinetto del Presidente del Consiglio regionale al 31.12.2024				
INCARICO CONFERITO		ATTO DI CONFERIMENTO	SCADENZA PREVISTA	SPESA ANNUA LORDA
Capo di Gabinetto	1	Decreto n.19/PRESCR 2023	fine della XI legislatura	54.000,00
Addetto /esperto	5	Decreti n.9-12-14/PRESCR 2023 Decreto n.1/PRESCR 2024	fine della XI legislatura	67.000,00
Addetto /esperto a titolo gratuito	1	Decreto n.2/PRESCR 2024	fine della XI legislatura	0,00
TOTALE				121.000,00
Stanziamiento a bilancio ai sensi dell'art.17 L.R. 14/2003				131.000,00

3.3.3 La programmazione dei fabbisogni del personale dirigente del Consiglio regionale

La dotazione organica del personale dirigente del Consiglio regionale è quella stabilita alla tabella A, approvata con l'articolo 2 bis, comma 2 della citata L.R. n. 14/2003 e definita in **10 (dieci) unità**.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 417/145 del 30 gennaio 2024 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale dirigente del Consiglio regionale, all'interno del PIAO 2024-2026.

Con il presente atto sono confermate le determinazioni relative alle capacità assunzionali, poiché ad oggi immutate e determinate con riferimento al criterio del turn over.

Sono altresì richiamati, con riferimento alla sezione precedente 3.3.1 relativa al comparto, le disposizioni normative in materia di facoltà assunzionali, l'adesione al più recente "Piano delle azioni positive" approvato dalla Giunta regionale nonché le risultanze della ricognizione annuale effettuata dalla struttura competente in materia di personale a norma del comma 2 dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, per cui non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente. Condizione, peraltro, verificata in re ipsa, dalle vacanze nella dotazione organica del personale dirigente delle quali si dà conto.

L'assetto organizzativo dell'ente, descritto in modo puntuale nella sezione 3.1 e invariato rispetto al precedente Piano, è quello ridefinito con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 359/122 del 4 luglio 2023, che modificava in parte l'articolazione di cui alla deliberazione n. 63/22 del 23 marzo 2021.

Sono stati rivisti i parametri per la graduazione dei valori economici della retribuzione di posizione e di risultato delle funzioni dirigenziali, previsti dalla citata deliberazione n. 63/2021 (Allegato B) ed i valori della retribuzione di posizione e di risultato delle strutture del Consiglio regionale (Allegato C), come indicato.

<i>Parametri per la graduazione dei valori economici della retribuzione delle funzioni dirigenziali</i>		
FASCIA	PUNTEGGIO	POSIZIONE
S1	=>2.800	54.233,40 €
S2	=>2.400	42.233,40 €
S3	=>2.100	37.233,40 €
S4	=>1.800	30.233,40 €
S5	=>1.500	25.233,40 €
S6	=>1.000	20.000,00 €

<i>Retribuzione di posizione delle strutture del Consiglio regionale</i>		
		POSIZIONE
SEGRETERIA GENERALE		75.000,00 €
SERVIZIO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	S1	54.233,40 €
SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI	S1	54.233,40 €
SERVIZIO DI SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA	S1	54.233,40 €
PF SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA	S5	25.233,40 €
PF COMUNICAZIONE, RELAZIONI ISTITUZIONALI E STAMPA	S5	25.233,40 €
PF CONTABILITÀ E BILANCIO	S5	25.233,40 €
PF CONTRATTI	S5	25.233,40 €
PF LEGISLATIVO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE REGIONALI	S5	25.233,40 €
PF CORECOM	S5	25.233,40 €

Occorre però ricordare che i valori di posizione indicati negli atti sono stati oggetto di ulteriore aggiornamento per effetto degli incrementi previsti dalla contrattazione collettiva, rispettivamente dall'articolo 54 del CCNL 17.12.2020 e successivamente dall'articolo 37 dell'ultimo CCNL 16.07.2024.

In modo conforme al Contratto Nazionale di lavoro dell'Area Funzioni locali (già Area II) le risorse del Fondo, in attuazione dell'articolo 57, sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e risultato. All'esito delle valutazioni, a seguito del conseguimento di una valutazione positiva, alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% dell'indicato Fondo e, nel rispetto dei limiti delle risorse disponibili al fondo e ai criteri di ripartizione convenuti in sede di relazione sindacale, fermo il perseguimento e la realizzazione degli obiettivi di gestione, sono retribuiti con la retribuzione di risultato anche le complessità organizzative di coordinamento, le specificità delle attribuzioni e degli obiettivi, il numero degli incarichi conferiti ad interim, in una misura complessivamente non superiore al 35% del valore di posizione. In sede di contrattazione integrativa può essere convenuto un diverso criterio di riparto del Fondo delle quote destinate alla retribuzione di posizione e risultato.

Il medesimo Ufficio di Presidenza, competente ai sensi del comma 5 dell'articolo 7 della L.R. 14/2003, ha conferito gli incarichi ai dirigenti preposti ai suddetti Servizi con le deliberazioni n. 360-361/122 del 4 luglio 2023. Gli incarichi sono rimasti invariati nell'anno 2024 e a tutt'oggi rappresentano l'assetto vigente.

Descrizione		Posizione
DIR 1	SEGRETERIA GENERALE	S1
	PF COMUNICAZIONE, RELAZIONI ISTITUZIONALI E STAMPA (AD INTERIM)	S5
	PF SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA (AD INTERIM)	S5
DIR 2	SERVIZIO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA NTRATTI	S1
	PF CONTABILITÀ E BILANCIO (AD INTERIM)	S5
	PF CONTRATTI (AD INTERIM)	S5
DIR 3	SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI	S1
	PF LEGISLATIVO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE REGIONALI (AD INTERIM)	S5
DIR 4	SERVIZIO DI SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA	S1
	PF CORECOM (AD INTERIM)	S5

Il personale dirigenziale in servizio è dunque pari a 4 unità, di cui 3 a tempo indeterminato ed 1 a tempo determinato (funzionario interno in aspettativa), per incarico conferito nel limite dei posti di dotazione organica attribuibili mediante assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, poi precisato dalla disposizione di cui al comma 3 dell'articolo 11 del decreto legge 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 11 agosto 2014, n.114, che indica il livello massimo del dieci per cento.

Sulla base di quanto stabilito dalle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, già richiamate, il Piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o limiti di spesa di personale previsti.

Nel nostro caso la rappresentazione in termini di equivalenza finanziaria della dotazione potenziale corrisponde alla dotazione organica della dirigenza stabilita per del Consiglio regionale (dieci unità) e calcolata sommando i valori del tabellare e della retribuzione di posizione, individuati dalla citata deliberazione n. 63/2021 e aggiornati agli incrementi previsti dall'articolo 54 del CCNL 17.12.2020 e dall'articolo 37 del CCNL 16.07.2024.

L'ammontare complessivo risulta essere pari ad euro 871.153,30.

DOTAZIONE POTENZIALE DEI DIRIGENTI		
DESCRIZIONE	TABELLARE ²	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ²
SEGRETERIA GENERALE	47.015,77	76.189,50
SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI	47.015,77	55.422,90
SERVIZIO DI SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA	47.015,77	55.422,90
SERVIZIO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	47.015,77	55.422,90
PF SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA	47.015,77	26.422,90
PF COMUNICAZIONE, RELAZIONI ISTITUZIONALI E STAMPA	47.015,77	26.422,90
PF CONTABILITÀ E BILANCIO	47.015,77	26.422,90
PF CONTRATTI	47.015,77	26.422,90
PF LEGISLATIVO E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE REGIONALI	47.015,77	26.422,90
PF CORECOM	47.015,77	26.422,90
Totali parziali	470.157,70	400.995,60
Spesa complessiva potenziale		871.153,30

Rispetto a tale valore, la spesa complessiva effettivamente sostenuta, in termini di competenza annua per tabellare e retribuzione di posizione, per n. 3 incarichi dirigenziali conferiti con rapporto a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2025, risulta essere pari ad euro 328.082,61.

DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO				
Descrizione	Dal	Posizione	Tabellare	Retribuzione di posizione
SEGRETERIA GENERALE	01-gen	S1	47.015,77	76.189,50
SERVIZIO AFFARI LEGISLATIVI E COORDINAMENTO COMMISSIONI ASSEMBLEARI	01-gen	S1	47.015,77	55.422,90
SERVIZIO DI SUPPORTO AGLI ORGANISMI REGIONALI DI GARANZIA	01-gen	S1	47.015,77	55.422,90
Totali parziali			141.047,31	187.035,30
Spesa complessiva effettivamente sostenuta				328.082,61

Conseguentemente lo spazio di spesa, sempre in termini di equivalenza finanziaria, relativo alle unità dirigenziali non occupate, è pari ad euro 543.070,69. Tale importo rappresenta la differenza tra la spesa ipotetica, relativa alla piena occupazione dei posti della dotazione dei dirigenti, e la spesa relativa agli incarichi conferiti per il personale dirigente a tempo indeterminato. Considerando anche il compenso previsto per l'incarico dirigenziale a tempo determinato, conferito entro il limite massimo del 10% della dotazione organica, per un importo pari ad euro 102.440,67, la spesa sostenuta si mantiene ampiamente al di sotto della soglia massima indicata.

La cosiddetta capacità assunzionale, ossia la concreta possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato, è peraltro attivabile in misura pari alle unità effettivamente cessate nel periodo antecedente l'ambito temporale di riferimento del fabbisogno.

Con riferimento al personale a tempo indeterminato, l'ultima cessazione è avvenuta in data 1 maggio 2019, determinando la relativa facoltà assunzionale per l'anno 2020, sulla base del comma 5 dell'articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari). La medesima norma prevede che "è consentito (...) l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente."

Non sono intervenute ulteriori cessazioni negli anni a seguire, ivi incluso l'anno 2024.

Pertanto la programmazione dei fabbisogni del personale dirigente, tenuto conto dei limiti e delle facoltà assunzionali consentite in base alla normativa vigente, è così rappresentata:

² valori aggiornati agli incrementi previsti dall'articolo 54 del CCNL 17.12.2020 e dall'articolo 37 del CCNL 16.07.2024

a. Tempo indeterminato

Anno 2020: 1 unità (per cessazione 1 unità anno precedente)

Anno 2021: 0

Anno 2022: 0

Anno 2023: 0

Anno 2024: 0

Anno 2025: 0

Anno 2026: nel limite delle eventuali cessazioni che interverranno nell'anno 2025

Anno 2027: nel limite delle eventuali cessazioni che interverranno nell'anno 2026

b. Tempo determinato:

1 unità (nel rispetto del limite massimo del 10% della dotazione organica)

Le coperture della spesa relativa al personale dirigente sono individuate nel Bilancio del Consiglio regionale, a decorrere dal 2019, degli stanziamenti relativi alle quote dei valori tabellari a carico dei capitoli 110102/11 (tempo indeterminato) e 110102/14 (tempo determinato).

Per quanto attiene alle retribuzioni di posizione e di risultato, esse trovano specifica copertura nel Fondo contrattuale dei dirigenti del Consiglio, la cui consistenza per l'anno 2024 è stata determinata in euro 336.425,19 dalla deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 460/161 del 31 luglio 2024 (Determinazione delle risorse del Fondo 2024 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente del Consiglio - Assemblea legislativa).

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio costituisce una fase fondamentale del processo di verifica dell'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adequazione delle misure in esso contenute, dei risultati conseguiti e del complessivo funzionamento del processo stesso, in modo tale da consentire tempestivamente le modifiche necessarie ed intraprendere le eventuali azioni correttive.

4.1 PIANO DELLA PERFORMANCE

Il D.lgs 150/2009 prevede, all'articolo 3, che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

La L.R. 14/2003, nel definire l'organizzazione della struttura amministrativa del Consiglio regionale, dà indicazioni specifiche sui compiti di tutti i protagonisti del monitoraggio.

Infine l'Ufficio di presidenza con deliberazione n. 518 del 28/01/2025 ha approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dirigente e non dirigente del Consiglio regionale.

Il sistema dei controlli interni e la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e dei dipendenti del Consiglio si ispira ai principi e alle disposizioni in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenendo conto dell'autonomia dell'organo legislativo, della peculiarità delle funzioni proprie delle strutture consiliari di supporto alle funzioni normative, programmatiche, d'indirizzo e controllo dell'organo assembleare.

Nello specifico il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- ❖ PROGRAMMAZIONE
- ❖ ASSEGNAZIONE
- ❖ MISURAZIONE E MONITORAGGIO
- ❖ VALUTAZIONI E RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI
- ❖ VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il monitoraggio costituisce un elemento fondamentale del processo di verifica della realizzazione degli obiettivi, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adequazione delle misure nonché dei risultati conseguiti e del complessivo funzionamento del processo di performance, in modo tale da consentire tempestivamente le modifiche necessarie ed intraprendere le eventuali azioni correttive.

Gli strumenti sono:

- ❖ Piano degli obiettivi strategici e annuali
- ❖ Scheda di performance individuale
- ❖ Scheda di performance organizzativa
- ❖ Relazione sui risultati conseguiti nell'anno precedenti

Gli attori sono:

- ❖ Ufficio di presidenza
- ❖ Segretario generale
- ❖ Dirigenti
- ❖ Comitato di direzione
- ❖ OIV

Nello schema che segue si riportano le fasi del ciclo della performance indicando, in modo specifico, i soggetti che partecipano alla valutazione e gli specifici adempimenti.

CICLO DELLA PERFORMANCE			
FASI	TEMPI	ATTIVITÀ	SOGGETTI COINVOLTI
PROGRAMMAZIONE	ENTRO IL 30 NOVEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DI RIFERIMENTO (ANNO X-1)	DEFINIZIONE E REVISIONE STRATEGIE DI BREVE E MEDIO PERIODO (OBIETTIVI STRATEGICI) E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI	❖ COMITATO DI DIREZIONE - fornisce pareri e proposte per il piano degli obiettivi strategici nonché per gli obiettivi annuali (precisando tempi e risorse umane). Approva il piano annuale degli obiettivi. ❖ SEGRETARIO GENERALE - predispone il piano degli obiettivi strategici e, sulla base delle indicazioni dei dirigenti, formula gli obiettivi annuali

	ENTRO IL 31 GENNAIO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ANNO X)	PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DEL PIAO	• SEGRETARIO GENERALE - predispone il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e, successivamente alla sua approvazione, assegna gli obiettivi ai dirigenti • OIV - formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) • UFFICIO DI PRESIDENZA - approva il PIAO • DIRIGENTE/ EQ RESPONSABILE - procede alla pubblicazione del PIAO nel sito governativo e nella sezione dell'amministrazione trasparente nel sito del Consiglio regionale
ASSEGNAZIONE	ENTRO IL 15 FEBBRAIO DELL'ANNO IN CORSO (ANNO X)	ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI ALLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)	• SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI - consegna delle schede di <i>performance individuale</i> che definiscono gli obiettivi specifici, gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
		RIPARTIZIONE RISORSE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI AL PERSONALE	DIRIGENTE RESPONSABILE - procede alla ripartizione delle risorse assegnando ad ogni struttura il proprio budget SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI • consegna delle schede di <i>performance individuale</i> che individuano gli obiettivi annuali, le prestazioni e i comportamenti attesi con attribuzione del relativo peso in funzione del ruolo svolto. • Ripartizione del budget assegnato alla propria struttura tra i diversi obiettivi annuali, attribuendo un peso a ciascuno di essi, sulla base della loro rilevanza e del numero del personale coinvolto. • Consegna a gruppi di dipendenti delle schede di performance organizzativa che individuano gli obiettivi operativi suddivisi per semestre, e definiscono l'indicatore per la verifica dell'effettivo conseguimento e il relativo target per stabilire il termine di realizzazione
MISURAZIONE E MONITORAGGIO	ENTRO IL 15 LUGLIO DELL'ANNO IN CORSO (ANNO X)	VERIFICA REALIZZAZIONE OBIETTIVI SEMESTRALI (I SEMESTRE) E VALUTAZIONE	• SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI - verificano l'effettivo grado di raggiungimento di ciascun obiettivo semestrale. Il budget di ciascun obiettivo viene ripartito tra i dipendenti interessati sulla base dell'apporto alla realizzazione dello stesso • DIRIGENTE RESPONSABILE - comunica agli uffici competenti della Giunta regionale le risultanze della valutazione per la relativa liquidazione.

	ENTRO IL 30 SETTEMBRE DELL'ANNO IN CORSO (ANNO X)	SESSIONE INTERMEDIA DI REPORTING DEGLI OBIETTIVI ANNUALI	• SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI - monitorano in esercizio il grado di raggiungimento degli obiettivi e l'eventuale revisione degli stessi • COMITATO DI DIREZIONE – aggiorna gli obiettivi annuali nel caso in cui presentino problematiche o mutate esigenze. • OIV – monitora l'aggiornamento degli obiettivi, verificando la corretta applicazione delle linee guida, della metodologia e degli schemi predisposti dal Dipartimento della Funzione pubblica
	ENTRO IL 31 GENNAIO DELL'ANNO SUCCESSIVO (ANNO X+1)	VERIFICA REALIZZAZIONE OBIETTIVI SEMESTRALI (II SEMESTRE) E VALUTAZIONE	• SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI - verificano l'effettivo grado di raggiungimento di ciascun obiettivo semestrale. Il budget di ciascun obiettivo viene ripartito tra i dipendenti interessati sulla base dell'apporto alla realizzazione dello stesso • DIRIGENTE RESPONSABILE - comunica agli uffici competenti della Giunta regionale le risultanze della valutazione per la relativa liquidazione
VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI	ENTRO IL 31 GENNAIO DELL'ANNO SUCCESSIVO (ANNO X+1)	VERIFICA REALIZZAZIONE OBIETTIVI E VALUTAZIONI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI	• DIRIGENTI – presentano al Segretario generale la relazione sui risultati e sull'attività svolta nell'anno precedente, dando conto del processo valutativo di competenza • SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI - valutano la performance individuale dei dipendenti e delle EQ con una scala da 0 a 100 punti
	ENTRO IL 31 MARZO DELL'ANNO SUCCESSIVO (ANNO X+1)	RELAZIONE SUI RISULTATI CONSEGUITI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL SEGRETARIO GENERALE	• DIRIGENTI - propongono la valutazione dei dirigenti delle posizioni non strutturali • SEGRETARIO GENERALE - elabora la Relazione sulla performance - dà il parere sulla valutazione dei dirigenti delle posizioni non strutturali - propone la valutazione dei dirigenti • OIV - valida la Relazione sulla performance e ne assicura visibilità - elabora la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione • UFFICIO DI PRESIDENZA - approva la Relazione sulla performance che, allegata al Rendiconto del Consiglio viene approvata dall'Assemblea entro il 30 giugno - valuta i dirigenti tenuto conto delle osservazioni dell'OIV.
VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE	ENTRO IL 31 MARZO DELL'ANNO SUCCESSIVO	ATTRIBUZIONE DELLA VALUTAZIONE CORRELATA AI PREMI SECONDO CRITERI DEFINITI IN SEDE DI	• DIRIGENTE RESPONSABILE - comunica agli uffici competenti della Giunta regionale le

	(ANNO X+1)	CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA	risultanze della valutazione di tutto il personale per la relativa liquidazione.
--	------------	--	---

La valutazione dei dirigenti

La valutazione dei dirigenti si basa sui seguenti parametri:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità a cui è attribuito il peso prevalente della valutazione complessiva (60 punti);
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e quelli derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità (20 punti);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, nonché alle capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione di giudizi (20 punti).

Nell'ambito dei comportamenti organizzativi i parametri di valutazione sono i seguenti:

- organizzazione e direzione, intesa come capacità dimostrata di individuare e chiarire gli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate (20 punti);
- innovazione e autonomia progettuale, intesa come capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivare a livello tecnologico/organizzativo/procedurale, favorendo l'intraprendenza dei collaboratori (20 punti);
- integrazione, intesa come capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione di problemi (20 punti);
- orientamento agli utenti dei servizi, intesa come capacità dimostrata di mettere in atto soluzioni che soddisfano gli i medesimi utenti (20 punti);
- valutazione dei collaboratori, intesa come la capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori nell'ambito della complessiva valutazione in ordine alle relazioni intercorrenti ed al clima ambientale generale (20 punti).

La scala di valutazione va da 0 a 100 punti.

La graduazione dei valori della valutazione complessiva è la seguente:

Fasce di punteggio	Valutazione	Retribuzione di risultato
Da 1 a 50	Insufficiente (negativa)	Nessuna
da 51 a 70	Parzialmente in linea con le attese	60%
da 71 a 90	In linea con le attese	80%
da 91 a 100	Più che in linea con le attese	100%

Nel caso di conferimento di incarichi ad interim, se di durata superiore a tre mesi, viene riconosciuta la retribuzione di risultato relativa all'incarico, in proporzione alla durata e alla percentuale di valutazione conseguita.

La valutazione della performance individuale delle Posizioni di Elevata qualificazione

Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il Segretario generale e i dirigenti valutano il personale titolare di incarichi di Elevata qualificazione sulla base degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità a cui è attribuito il peso prevalente nella valutazione complessiva (60 punti), dei comportamenti organizzativi e delle competenze manageriali richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (20 punti) e della qualità dell'attività professionale relativa alle proprie attribuzioni (20 punti).

La retribuzione di risultato è erogata in base al punteggio acquisito secondo le seguenti fasce:

fino a 50 punti	Nessun compenso
da 51 a 70 punti	60% dell'indennità di risultato max attribuibile
da 71 a 90 punti	80% dell'indennità di risultato max attribuibile
da 91 a 100 punti	100% dell'indennità di risultato max attribuibile

La valutazione della performance organizzativa

Entro il 15 luglio di ogni anno il Segretario generale e i dirigenti verificano l'effettivo grado di raggiungimento di ciascun obiettivo semestrale, in base all'indicatore definito, e ripartiscono il budget tra i dipendenti interessati sulla base dell'effettivo contributo apportato per la realizzazione dello stesso.

In particolare sono oggetto di valutazione le attività effettivamente svolte e l'effettiva presenza in servizio, incidendo tutte le causali di assenza e di riduzione d'orario (part time) sull'entità del contributo individuale e sul carico lavorativo dei colleghi del gruppo che suppliscono all'assenza, fatta salva, in ogni caso la facoltà del dirigente di valutare complessivamente l'apporto di ognuno sulla base della qualità della prestazione del dipendente. La performance organizzativa del dipendente non potrà comunque essere oggetto di valutazione e dar luogo a compenso, per una presenza in servizio nel semestre inferiore a trenta giorni, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie. Gli eventuali avanzi (derivanti dal mancato/parziale raggiungimento degli obiettivi di ciascuna struttura) sono assegnati alla quota destinata alla performance individuale.

Il dirigente responsabile delle risorse umane comunica agli uffici competenti della Giunta regionale le risultanze della valutazione per la relativa liquidazione.

La valutazione della performance individuale

La performance individuale prevede la valutazione, su base annuale, dei seguenti ambiti correlati a:

- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (peso attribuito 20 punti);
- qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (10 punti);
- competenze dimostrate relativamente alle attività di specifica competenza (40 punti);
- comportamenti professionali e organizzativi (30 punti).

Il dipendente non potrà essere oggetto di valutazione se nell'anno di riferimento ha prestato servizio per un numero di giorni inferiore a sessanta, al netto di qualsiasi causale di assenza, ivi incluse le ferie.

La scala di valutazione va da 0 a 100 punti.

Le risorse disponibili vengono erogate in modo proporzionale al punteggio attribuito solo per valutazioni superiori a 50 punti, al di sotto dei 50 punti non viene corrisposto alcun compenso.

I resti che si determinano in esito a valutazioni inferiori a 100 sono ridistribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto, esclusivamente tra i dipendenti con valutazione superiore a 80 punti.

Attribuzione premi - criteri

Il Contratto Collettivo Nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda una effettiva differenziazione dei trattamenti economici correlati.

L'art. 81 del CCNL 2022 dispone, al comma 1, che *“Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale,... che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi”*. e al comma 2 *“La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale”*.

La differenziazione del premio individuale, pertanto, è attuata con la seguente modalità:

- viene calcolato il “valore medio pro-capite”, dato dall'ammontare del fondo attribuito al personale con valutazione positiva, diviso per il numero dei valutati positivamente;
- sul “valore medio pro-capite” viene calcolata una maggiorazione del 30% (“premio teorico”) da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione di eccellenza (tra 99 e 100);
- le quote di “premio teorico” per i valutati d'eccellenza sono riproporzionate in base alla durata e al tipo di contratto (full-time, part-time);
- a ciascun dipendente è attribuito un valore (“peso”) pari a 1 nel caso di rapporto di lavoro annuale full-time e ridotto proporzionalmente in base alla durata e al tipo di contratto;
- le quote di “premio teorico” vengono riproporzionate secondo il peso attribuito (“premio teorico pesato”);
- la maggiorazione viene attribuita agli aventi diritto imputando una quota di costo a carico di ciascun dipendente valutato positivamente in modo proporzionale al suo peso.

Ferma restando l'applicazione della differenziazione prevista dal CCNL 2022, il contratto decentrato integrativo del comparto dell'anno di riferimento può prevedere ulteriori meccanismi premiali o strumenti di distribuzione della performance.

In caso di dissenso sulla decisione assunta dal dirigente, il dipendente può proporre istanza al Comitato di direzione, che decide entro i successivi dieci giorni. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale e/o persona di sua fiducia. L'esito della conciliazione che comporti una modifica del punteggio attribuito, determinerà una conseguente variazione del premio nell'anno successivo a quello di competenza.

Da questa panoramica si evince che in tutto il ciclo della performance si susseguono momenti di monitoraggio dei risultati. Due sono i passaggi da sottolineare:

- **Relazione sulla performance** - il ciclo di valutazione della performance di ogni anno termina con la relazione sui risultati conseguiti, presentata dal Segretario generale all'Ufficio di presidenza entro il 31 marzo di ogni anno, e rappresenta la Relazione sulla performance, con la quale sono evidenziati a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti (L.R. n. 22/2010).
- **Sessione intermedia di reporting** - il PDO può essere variato nel corso dell'anno in relazione alle mutate esigenze e situazioni che dovessero presentarsi. A tal fine viene introdotta una opportuna fase del ciclo della performance "la sessione intermedia", da tenersi entro il 30 settembre di ogni anno, che consente il monitoraggio in esercizio del grado di raggiungimento degli obiettivi e l'eventuale revisione degli stessi. Oltre alla predetta sessione intermedia, su richiesta dei Dirigenti o del Segretario generale, possono svolgersi in corso d'anno altre sessioni di verifica e adeguamento del PDO.

4.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il monitoraggio concernente la sezione "Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza" è una fase fondamentale del processo di gestione del rischio corruttivo, in quanto consente di evidenziare le azioni realizzate rispetto agli obiettivi fissati e di rilevare le criticità riscontrate.

L'attività di monitoraggio si articola su più livelli e si svolge in forma "partecipata" tra tutti i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione. Il RPCT, attraverso la costante collaborazione degli attori impegnati nell'azione di prevenzione della corruzione, verifica l'effettiva attuazione delle misure, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare, a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura, così da poter definire misure correttive in corso d'anno o con la nuova programmazione.

Nello schema che segue vengono sintetizzati gli adempimenti di ciascun soggetto coinvolto nel monitoraggio.

CHI?	CHE COSA?
UFFICIO DI PRESIDENZA	• COME ORGANO DI INDIRIZZO DEL CONSIGLIO DEFINISCE GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA • NOMINA IL RPCT • APPROVA IL PTCP E AUTORIZZA L'AVVIO DELLA PROCEDURA APERTA DI CONSULTAZIONE PUBBLICA • ADOTTA IL PTCP ENTRO IL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO CON L'APPROVAZIONE DEL PIAO
RPCT	• PREDISPONE IL PTPCT, LO SOTTOPONE ALL'UFFICIO DI PRESIDENZA PER L'APPROVAZIONE E NE CURA LA PUBBLICAZIONE SUL SITO ISTITUZIONALE; • VERIFICA L'ATTUAZIONE DEL PTPCT E LA SUA IDONEITÀ, TENUTO CONTO DI EVENTUALI PROPOSTE FORMULATE DAI DIRIGENTI IN ORDINE ALLE ATTIVITÀ E AI PROCEDIMENTI ESPOSTI A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE; • PROPONE LA MODIFICA DEL PTPCT RESA NECESSARIA DALL'EVOLUZIONE DI NUOVI FENOMENI A RISCHIO CORRUZIONE O A SEGUITO DI VIOLAZIONI DI NORME, OVVERO QUANDO INTERVENGANO MODIFICHE NORMATIVE O SI VERIFICHINO MUTAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE O NELL'ATTIVITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE; • VERIFICA, D'INTESA CON IL DIRIGENTE COMPETENTE, L'EFFETTIVA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI NEGLI UFFICI PREPOSTI ALLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ A PIÙ ELEVATO RISCHIO CORRUZIONE; • INDIVIDUA, D'INTESA CON I DIRIGENTI, IL PERSONALE DA INSERIRE NELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E/O AGGIORNAMENTO, IN RELAZIONE AL RISCHIO SPECIFICO; • ELABORA E PUBBLICA SUL SITO ISTITUZIONALE LA RELAZIONE ANNUALE SUI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ SVOLTA E LA TRASMETTE ALL'UFFICIO DI PRESIDENZA E ALL'OIV; • RIFERISCE ALL'UFFICIO DI PRESIDENZA SULL'ATTIVITÀ SVOLTA, QUALORA NECESSARIO; • CURA CHE, NELL'AMBITO DEL CONSIGLIO, SIANO RISPETTATE LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI E SEGNALE ALL'ANAC LE VIOLAZIONI, ESERCITANDO ANCHE POTERI SANZIONATORI;

	• PROVEDE ALLA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO, ALLA SUA PUBBLICAZIONE SUL SITO ISTITUZIONALE, AL MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE E ALLA COMUNICAZIONE ALL'ANAC DEI RISULTATI DI TALE MONITORAGGIO; • SVOLGE STABILMENTE UN'ATTIVITÀ DI CONTROLLO SULL'ADEMPIMENTO, DA PARTE DEL CONSIGLIO, DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE, ASSICURANDO LA COMPLETEZZA, LA CHIAREZZA E L'AGGIORNAMENTO DELLE INFORMAZIONI PUBBLICATE, NONCHÉ SEGNALANDO ALL'UFFICIO DI PRESIDENZA, ALL'OIV, ALL'ANAC E, NEI CASI PIÙ GRAVI, ALL'UFFICIO DI DISCIPLINA I CASI DI MANCATO O RITARDATO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE; • SEGNALE ALL'ORGANO DI INDIRIZZO, ALL'OIV E ALL'ANAC LE DISFUNZIONI INERENTI ALL'ATTUAZIONE DELLE MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA; • CONTROLLA E ASSICURA LA REGOLARE ATTUAZIONE DELL'ACCESSO CIVICO E SI OCCUPA DEI CASI DI RIESAME; • MONITORA E CONTROLLA L'ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA • CURA L'ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE PER LA TUTELA DEI DIPENDENTI PUBBLICI CHE SEGNALANO ILLECITI (WHISTLEBLOWING)
ANAC	• NELLO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO, INTERAGISCE CON IL RPCT PER VERIFICARE SIA L'EFFICACIA DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SIA IL CORRETTO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE; • CONTROLLA L'ESATTO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PREVISTI DALLA NORMATIVA; • ESERCITA POTERI ISPETTIVI MEDIANTE RICHIESTA DI NOTIZIE, INFORMAZIONI, ATTI E DOCUMENTI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE; • ORDINA DI PROCEDERE, ENTRO UN TERMINE NON SUPERIORE A TRENTA GIORNI, ALLA PUBBLICAZIONE DI DATI, DOCUMENTI E INFORMAZIONI, ALL'ADOZIONE DI ATTI O PROVVEDIMENTI RICHIESTI DALLA NORMATIVA VIGENTE, OVVERO ALLA RIMOZIONE DI COMPORTAMENTI O ATTI CONTRASTANTI CON I PIANI E LE REGOLE SULLA TRASPARENZA; • ADOTTA APPOSITE LINEE GUIDA ED INDIVIDUA SPECIFICHE CATEGORIE DI DATI RISPETTO AI QUALI L'OIV È TENUTO AD ATTESTARE LA PUBBLICAZIONE
DIRIGENTE	• CONCORRE ALLA DEFINIZIONE DI MISURE IDONEE A PREVENIRE E CONTRASTARE I FENOMENI DI CORRUZIONE E A CONTROLLARNE IL RISPETTO DA PARTE DEI DIPENDENTI ASSEGNATI; • PARTECIPA AL PROCESSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO E PROVEDE AL MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DALLA STRUTTURA ALLA QUALE È PREPOSTO; • COMUNICA AL RPCT IL RISPETTO DEI TERMINI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AI FINI DELL'ADEMPIMENTO DEI COMPITI RELATIVI AL MONITORAGGIO; • TRADUCE IN OBIETTIVI PER IL PERSONALE ASSEGNATO L'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE INDICATE NEL PTPCT; • COLLABORA CON IL RPCT PER INDIVIDUARE LE ATTIVITÀ FORMATIVE PER IL PERSONALE ASSEGNATO (ARTICOLO 16, COMMA 1, LETTERE L-BIS, L-TER E L-QUATER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001); • MONITORA E CONTROLLA L'ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA • È RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO • CONTROLLA CHE NEGLI AVVISI, NEI BANDI DI GARA O NELLE LETTERE DI INVITO SIA INSERITA LA CLAUSOLA IN BASE ALLA QUALE IL MANCATO RISPETTO DEL PROTOCOLLO DI LEGALITÀ O DEL PATTO DI INTEGRITÀ DÀ LUOGO ALL'ESCLUSIONE DALLA PROCEDURA E ALLA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO • VERIFICA L'EFFETTIVA PARTECIPAZIONE AI CORSI DEL PERSONALE AUTORIZZATO E COMUNICA L'ESITO DI TALE VERIFICA AL RPCT ENTRO IL 31 DICEMBRE DI OGNI ANNO
UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	• CURA L'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO • EFFETTUA L'ESAME DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL MEDESIMO CODICE, LA RACCOLTA DELLE CONDOTTE ILLECITE ACCERTATE E SANZIONATE
PERSONALE DEL CONSIGLIO	• FORNISCE LA NECESSARIA COLLABORAZIONE AL RPCT • RISPETTA LE PRESCRIZIONI CONTENUTE NELLA SEZIONE 2 – PUNTO 2.3 DEL PIAO • INFORMA TEMPESTIVAMENTE IL DIRETTO SUPERIORE O IL RPCT NEL CASO IN CUI RISULTINO ANOMALIE O RITARDI INGIUSTIFICATI NELLA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI, O IN QUALSIASI ALTRO CASO DI INOSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI E DELLE MISURE CONTENUTE NELLA SEZIONE 2 – PUNTO 2.3 DEL PIAO • SONO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO
COMITATO INTERNO E DI VALUTAZIONE / ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE	• SOVRINTENDE AL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEI CONTROLLI INTERNI, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ, • ATTESTA L'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, (ESPRIMERSI ANCHE SU PROFILI QUALITATIVI CHE RIGUARDANO LA COMPLETEZZA DEL DATO PUBBLICATO, OSSIA SE LO STESSO RIPORTA TUTTE LE INFORMAZIONI RICHIESTE DALLA NORMATIVA, SE È RIFERITO A TUTTI GLI UFFICI, SE È AGGIORNATO, SE IL FORMATO DI PUBBLICAZIONE È APERTO ED ELABORABILE)

Gli esiti del monitoraggio vengono sintetizzati nei seguenti documenti pubblicati nel sito istituzionale del Consiglio:

- ❖ Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- ❖ Relazione dell'Organismo indipendente di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni,
- ❖ Documento di attestazione degli obblighi di pubblicazione del Consiglio regionale delle Marche, griglia di attestazione degli obblighi di pubblicazione e scheda di sintesi sulla rilevazione

4.3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Con riferimento alla “Formazione del personale”, il monitoraggio sull’attivazione dei corsi e la partecipazione dei dipendenti alle attività formative previste dal Piano formativo annuale è svolto direttamente dalla Scuola regionale di formazione, che progetta e realizza gli interventi.

Infine, con riferimento alla sottosezione 3.2 “Lavoro agile”, come già rappresentato, si ricorda che il Consiglio regionale partecipa, sin dal 2020, al monitoraggio periodico di natura facoltativa promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per rilevare dati e informazioni sugli effetti del lavoro agile nelle amministrazioni, sull’impatto dal punto di vista organizzativo delle attività nelle diverse realtà amministrative e nella gestione del personale pubblico. I questionari di rilevazione on line sono stati caricati alle scadenze richieste sul portale <https://www.lavoropubblico.gov.it/agile>.

Con riferimento all’attività di monitoraggio a rilevanza esterna, inoltre, occorre ricordare l’adempimento previsto dal decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022 per assolvere agli obblighi di comunicazione di cui all’art. 23, comma 1, della Legge n. 81/2017 (come modificato dall’articolo 41 bis del D.L. n. 73/2022, convertito con modificazioni in L. 4 agosto 2022, n. 122). Per gli accordi di lavoro agile stipulati a partire dal 1 settembre 2022, il Consiglio regionale, in qualità di datore di lavoro, comunica in via telematica sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i dati richiesti (scheda anagrafica dei lavoratori, data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, etc.) secondo i modelli di “Comunicazione Accordo di Lavoro agile” e “Regole di compilazione della comunicazione dell’accordo per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità Lavoro Agile”.

ALLEGATI