



PIAO

2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



INDICE

PREMESSA	Pag.	4
SEZIONE 1 - ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
1.1 Scheda Anagrafica di ARPAL Umbria	Pag.	5
1.2 Analisi di contesto	"	6
1.2.1 Il contesto esterno	"	6
1.2.2 Il contesto interno	"	18
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Valore pubblico e processo di programmazione	Pag.	28
2.2 Performance	"	43
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	"	48
2.3.1 I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	"	49
2.3.2 Il sistema di gestione del rischio corruttivo	"	54
2.3.3 Il trattamento del rischio: le misure generali di prevenzione della corruzione	"	56
2.3.4 Il trattamento del rischio: le misure specifiche di prevenzione della corruzione	"	70
2.3.5 Il monitoraggio delle misure di prevenzione	"	74
2.3.6 La programmazione dell'attuazione della trasparenza e monitoraggio	"	75
2.3.7 I flussi informativi in attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013	"	76
2.3.8 Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	"	79
2.3.9 Accesso civico e accesso documentale	"	80

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1	Struttura organizzativa	Pag.	82
3.2	Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	"	82
3.3	Piano Triennale dei fabbisogni di personale	"	86
3.4	Piano di Formazione del personale	"	87
3.5	Azioni positive	"	94

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4.1	Il sistema integrato di monitoraggio del PIAO	Pag.	100
-----	---	------	-----

ALLEGATI

Allegato A) Schede di Misura di prevenzione della corruzione

Allegato B) Schema dei flussi informativi

Allegato C) Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito denominato PIAO).

Tale modalità risponde all'esigenza di dotare le pubbliche amministrazioni di un documento unico di programmazione e governance, che sostituisce e raccoglie una serie di piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, secondo una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo, nell'ottica della semplificazione e della visione unitaria dei processi dell'amministrazione.

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81 ha infatti disposto la soppressione, in quanto assorbiti dal PIAO, dei seguenti atti di pianificazione:

- a) Piano dei fabbisogni (ex art. 6, cc. 1, 4 e 6, del D.lgs. 165/2001);
- b) Piano delle dotazioni strumentali (ex art. 2, c. 594, della Legge 244/2007);
- c) Piano della performance (ex art. 10, cc. 1 e 1-ter, del D.lgs. 150/2009);
- d) Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (ex art. 1, cc.5 e 60, della L. 190/2012);
- e) Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della L. 124/2015);
- f) Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del D.lgs. 198/2006).

Il presente Piano si articola in quattro sezioni nelle quali vengono illustrati:

- 1) la Scheda anagrafica di ARPAL Umbria - contenente i dati identificativi dell'amministrazione - e il contesto esterno e interno in cui opera l'Agenzia;
- 2) il Valore Pubblico e il processo di programmazione dell'Agenzia, la Performance e i Rischi corruttivi e la Trasparenza, con l'individuazione degli obiettivi strategici generali approvati dal Consiglio di Amministrazione, ricondotti a precise linee di Valore Pubblico e collegati al ciclo della performance, oltre a elementi e azioni da mettere in campo per ridurre i rischi corruttivi e incrementare le misure attuative della trasparenza;
- 3) l'Organizzazione e il Capitale Umano, con la presentazione del modello organizzativo di ARPAL Umbria, la strategia e gli obiettivi legati all'organizzazione e allo sviluppo del lavoro agile, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale e la programmazione delle attività formative nonché le azioni positive previste nel periodo di riferimento;
- 4) il sistema integrato di Monitoraggio degli strumenti programmatori del PIAO, con le relative modalità operative.

SEZIONE 1. ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 SCHEDE ANAGRAFICHE DI ARPAL UMBRIA



www.arpalumbria.it

Sede centrale: Via Palermo, 86/A - 06124 Perugia

Commissario straordinario e Legale rappresentante Dott. Luigi Rossetti

PEC: arpal@postacert.umbria.it

E-mail: direzionearpal@arpalumbria.it

Telefono: 0759116209

P.IVA: 03630270548

Ai sensi della Legge regionale istitutiva n. 1/2018, come modificata dalla Legge regionale n. 11/2021, l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) è un ente pubblico strumentale della Regione Umbria, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L'Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale. L'attività di ARPAL Umbria è regolata dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale – a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) - e dal proprio Consiglio di Amministrazione, oltre che dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell'esercizio della propria autonomia.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 51 del 22.01.2025 e successivo Decreto della Presidente della Regione Umbria n. 5 del 24.01.2025 è stato nominato il Commissario Straordinario di ARPAL Umbria con funzioni di Direttore, del Consiglio di Amministrazione e di Presidente dello stesso CdA, individuato nel Direttore della Direzione regionale *Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo* della Regione Umbria.

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 Il Contesto esterno

Il quadro economico-produttivo regionale

Nel 2024 l'economia umbra ha visto il prodotto interno lordo aumentato intorno allo 0,3-0,4%, (stime previsionali ISTAT) rispetto allo 0,7% fatto registrare a livello nazionale, seppure in linea con la crescita delle altre regioni della circoscrizione Centro. Tuttavia, come evidenziato dalla Banca d'Italia nell'*Aggiornamento congiunturale – novembre 2024*, elaborato sui più recenti dati dello stesso Istituto di Statistica, nel primo semestre dell'anno l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) evidenzia una crescita del prodotto dello 0,2 rispetto allo stesso semestre 2023, una dinamica leggermente più contenuta rispetto a quella osservata nel Paese (0,4).

Il peggioramento del quadro congiunturale in atto dalla primavera dello scorso anno è confermato dalla Banca d'Italia anche sulla base dell'indicatore *Regio-coin*, che fornisce una stima dell'evoluzione delle componenti di fondo dell'economia, riscontrando, in particolare le difficoltà del tessuto produttivo.

Nella prima parte dell'anno si è intensificato l'indebolimento dell'attività manifatturiera, con una percentuale sempre maggiore di imprese (8,7%) che nei primi nove mesi hanno rilevato un calo di fatturato; anche le ore lavorate sono diminuite.

I piani di investimento per il 2024 sono orientati a una riduzione dello 0,1% della spesa complessiva rispetto all'anno precedente.

Collegato al calo degli investimenti è quello dei prestiti al comparto produttivo regionale, che nel 2024 conferma l'andamento in flessione, soprattutto per le imprese più piccole, associato a un costo del credito rimasto elevato e a criteri di erogazione da parte del sistema bancario che si sono ulteriormente irrigiditi: nel primo trimestre, la riduzione dei prestiti rilevata dal *Rapporto Centro Studi Sintesi - giugno 2024* per CNA è del 4%.

A marzo 2024 la diminuzione del numero di aziende rispetto a dodici mesi prima risulta pari al 2%, nell'artigianato addirittura al 3,1% (dati *Sintesi* per CNA).

Al 30 giugno, come rilevato da Banca d'Italia, il tasso di natalità netto (saldo fra iscrizioni e cessazioni in rapporto alle imprese attive) ha proseguito la diminuzione in corso ed è diventato negativo (-0,6%). Il divario rispetto ai tassi di natalità netta delle regioni del Centro e del Paese si è ulteriormente ampliato e ha raggiunto circa un punto percentuale.

L'andamento è confermato anche dai dati congiunturali "nati-mortalità delle imprese" di InfoCamere Umbria cumulati per i primi nove mesi dell'anno, che evidenziano un saldo negativo tra iscrizioni e cessazioni pari a -6,5% (3.319 vs 3.535). In assoluto, sono 77.892 le imprese attive in Umbria al 30 settembre 2024, il 2% in meno rispetto all'anno prima.

Un fattore economico che evidenzia un andamento decisamente positivo per l'economia regionale è quello dell'export. Nei primi sei mesi dell'anno in corso le esportazioni regionali sono tornate a crescere, raggiungendo un totale di 3,1 miliardi di euro a valori correnti, con un +6,8 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2023, a fronte di una flessione registrata in Italia del 1,1% e, complessivamente, tra le regioni del Centro del 2,3%.

L'incremento delle vendite si è concentrato nel secondo trimestre e ha riguardato principalmente i flussi diretti verso i paesi extra-UE (+17,4%), in particolare l'abbigliamento negli Stati Uniti e i prodotti agroalimentari nei mercati asiatici.

Secondo l'ultimo *Monitor di Intesa Sanpaolo* sulle esportazioni dei distretti italiani, l'export umbro è trainato da abbigliamento e olio. Nei primi sei mesi dell'anno il monitoraggio rileva come le esportazioni di abbigliamento, maglieria, agroalimentare e mobili sia cresciuto complessivamente del 25,4% rispetto allo stesso periodo di un anno fa, ma il ruolo da protagonista sia giocato dal settore della maglieria e abbigliamento del perugino (+24%) e dall'olio umbro (+44,2%), mentre il distretto del mobile dell'alta valle del Tevere segna un calo del 11,4%.

Nei paesi dell'Unione europea l'incremento dell'export è stato molto più contenuto (+0,5%). Vi ha inciso l'andamento negativo (-6,8%) dell'export di metalli e di macchinari verso la Germania, principale mercato di sbocco delle esportazioni regionali. Secondo i dati di Sondtel, circa la metà delle aziende industriali che intrattengono rapporti commerciali con controparti tedesche ha segnalato una riduzione delle quantità vendute, in molti casi di notevole entità; la parte restante ha rilevato una sostanziale invarianza. Per compensare questo calo un'ampia quota di imprese sta cercando di aumentare le proprie esportazioni in altri paesi.

La struttura delle esportazioni umbre continua, comunque, a essere fortemente incentrata sulle attività manifatturiere, che rappresentano circa il 95% dell'export regionale. Nel periodo gennaio-giugno 2024, l'articolazione per settori mostra il perdurante primato (nonostante il calo di cui sopra si è detto) del comparto della produzione dei metalli e prodotti in metallo (20,2%) e della fabbricazione di macchinari (19,7%), a seguire, in termini di rilevanza, troviamo i settori della moda (18%) e degli alimentari e delle bevande (13,9%).

Si sono confermate positive anche le condizioni economiche e finanziarie generali del sistema produttivo regionale, nonostante il peggioramento della situazione reddituale, in particolare nel settore industriale in connessione con l'indebolimento dell'attività. In base ai dati del sondaggio autunnale della Banca d'Italia, la quota delle imprese industriali e dei servizi che prevedono di chiudere l'esercizio in utile si è ridotta di circa 6 punti percentuali rispetto ai massimi toccati lo scorso anno.

In compenso, la liquidità a disposizione delle aziende è rimasta elevata. Quasi sette imprese su dieci la ritengono più che sufficiente o abbondante rispetto alle esigenze aziendali. L'indice di liquidità finanziaria, ha raggiunto così un nuovo massimo, grazie all'aumento dei depositi a risparmio e dei titoli quotati.

L'analisi settoriale evidenzia per il primo semestre 2024 un andamento particolarmente sfavorevole per le vendite sul mercato interno e, come già visto a proposito delle esportazioni, per le aziende dei metalli. Nella meccanica, alla positiva fase del comparto aerospaziale si sono contrapposte le crescenti difficoltà dell'*automotive*.

È aumentato invece, grazie all'export, il fatturato delle imprese dell'abbigliamento e dell'agroalimentare. L'attività edilizia ha continuato a crescere. Gli effetti negativi legati al ridimensionamento degli stimoli fiscali sono stati più che compensati dall'impulso proveniente dall'attività di ricostruzione post-sisma e dai lavori pubblici finanziati dal PNRR. Secondo i dati della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili (CNCE), le ore lavorate nei primi sei mesi dell'anno sono aumentate del 10,8 per cento rispetto a quelle dello stesso periodo del 2023, ben più dell'incremento a livello nazionale (3,9%). Prosegue anche l'espansione del valore della produzione.

Nel corso del 2024 il flusso di lavori relativi al Superbonus si è sensibilmente ridimensionato, in connessione con la rimodulazione dei benefici fiscali. In Umbria, tuttavia, il ricorso a questo incentivo è rimasto più intenso rispetto alla media del Paese anche in relazione alle maggiori opportunità previste dalla normativa per i proprietari degli edifici danneggiati dal sisma del 2016. L'attività di ricostruzione di questi ultimi è proseguita con un'intensità analoga a quella del biennio precedente. Alla fine di maggio il numero dei cantieri attivi era superiore del 2,5 per cento rispetto a un anno prima.

Risulta, altresì, un'ulteriore espansione della spesa per investimenti pubblici che ha beneficiato della realizzazione delle opere finanziate tramite il PNRR: nel primo semestre del 2024 l'aumento è stato del 42,2 per cento nel confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente; il livello raggiunto è più che doppio rispetto a quello osservato prima della pandemia.

Il mercato immobiliare mostra un andamento ancora debole nel comparto abitativo, seppure la riduzione del numero di compravendite registrata nel primo semestre dell'anno (-2,4 %) sia stata più contenuta rispetto a quella del 2023 (-12,4%); i prezzi hanno evidenziato un lieve recupero (1,2%).

L'attività del settore terziario ha continuato a evidenziare un andamento positivo, ancora sostenuto dal comparto turistico. Secondo il sondaggio della Banca d'Italia, nei primi nove mesi del 2024 più della metà delle imprese ha rilevato un aumento del fatturato.

Il settore più performante dell'economia regionale anche per il 2024 resta, dunque, il turismo.

Secondo il Servizio Turismo della Regione, l'Umbria registra ancora dati di assoluto rilievo: dopo un 2023 da record, dove le presenze hanno sfiorato quota 6,9milioni, il periodo gennaio-luglio 2024 ha fatto registrare un ulteriore aumento. Nei primi sette mesi si sono, quindi, complessivamente registrati 1.514.450 arrivi e 3.831.692 presenze con un incremento percentuale rispetto allo stesso periodo del 2023 pari al +5.2% negli arrivi e +6.1% nelle presenze, del +26.7% negli arrivi e +23.0% nelle presenze rispetto al 2022, e del +10.8% negli arrivi e +15.6% nelle presenze rispetto al 2019.

Complessivamente si registra un aumento dei turisti Italiani, pari al +2.7% arrivi e +3.6% presenze rispetto al 2023. Quanto ai turisti stranieri, si registra un aumento del +11.2% arrivi e +10.4% presenze rispetto al 2023. Nel complesso delle strutture ricettive regionali la permanenza media dei turisti nel periodo Gennaio-Luglio 2024 è stata di 2.53 giorni facendo registrare un aumento del +0.9% rispetto al 2023.

Per quanto riguarda le famiglie, nel primo semestre del 2024 è continuata la crescita del reddito nominale, favorita dalla prosecuzione della fase espansiva dell'occupazione e da un tasso di inflazione che, dopo il marcato calo registrato nel 2023, si è mantenuto su valori contenuti (0,5%, in Italia 0,7%), beneficiando del calo dei prezzi delle utenze, mentre è proseguita la crescita dei prezzi dei servizi, in particolare di quelli ricettivi e della ristorazione.

L'indicatore del reddito disponibile lordo elaborato dalla Banca d'Italia riferito ai nuclei umbri è aumentato del 4,5 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (3,6 nella media nazionale). Anche il potere d'acquisto è tornato a salire: in termini reali del 3,2% a fronte del 2,3 in Italia.

I consumi, tuttavia, hanno rallentato, seppure meno rispetto a quanto avvenuto in Italia, con una crescita della spesa delle famiglie dello 0,6%, a fronte di quella nazionale rimasta sostanzialmente stabile. Il clima di fiducia dei consumatori, invece, è rimasto nel complesso in linea con quello registrato lo scorso anno.

Nei primi sei mesi dell'anno è proseguita la contrazione dell'indebitamento delle famiglie verso banche e società finanziarie, con un calo del 1,3% sui dodici mesi.

I mutui per l'acquisto di abitazioni sono diminuiti dello 0,5 per cento, riflettendo anche le difficoltà del mercato immobiliare; le nuove erogazioni del semestre sono scese del 13,9 per cento rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente. È, invece, in crescita (+4,5%) il ricorso del credito al consumo, in particolare per l'acquisto di nuove auto: nei primi nove mesi del 2024 le immatricolazioni sono cresciute del 11,7%, un livello nettamente superiore a quello italiano (+2,1%), ma comunque lontano da quello pre pandemia.

La **distribuzione del reddito** disponibile equivalente (basata sul sistema integrato dei registri) segnala per l'Umbria un livello superiore rispetto a quello nazionale e del Centro: il 50 per cento degli individui residenti in famiglia dispone di almeno 18.600 euro annui, a fronte di un valore mediano di 17.500 euro per l'Italia e di 18.300 per il Centro. La provincia di Perugia ha un valore più elevato (18.800 euro) rispetto a Terni (17.900 euro). Inoltre, la dispersione dei redditi nella provincia di Perugia è leggermente più contenuta rispetto a quella osservata nella provincia di Terni.

Il quadro demografico

Non diminuiscono il calo demografico e il processo di invecchiamento della popolazione che investono l'Italia e l'Umbria in modo particolare, con effetti sempre più evidenti sul sistema economico e sociale.

Al 1° gennaio 2024, l'Umbria conta 854.378 residenti, con una diminuzione di 2.029 unità rispetto all'anno precedente (-2,4‰).

Tale riduzione è sostanzialmente attribuibile alla dinamica naturale che, strutturalmente negativa (il saldo naturale del 2023 ammonta a -5.971 unità), mostra comunque un'attenuazione rispetto all'anno precedente (-6.681) dovuta alla consistente riduzione dei decessi che passano dagli 11.607 del 2022 ai 10.729 del 2023 (-7,6% ossia 878 decessi in meno rispetto all'anno precedente). Conseguentemente nel 2023 il tasso di mortalità - aumentato notevolmente nel triennio della pandemia - scende esattamente di un punto percentuale rispetto al 2022, attestandosi al 12,5‰, ma, complice una popolazione sempre più anziana, non ritorna al valore del 2019 (11,8‰).

Il numero delle nascite nell'anno 2023, ultimo dato disponibile, è diminuito di 168 unità (3,4%) rispetto all'anno precedente e si attesta a 4.758 bambini. Il tasso di natalità è sceso, quindi, di un ulteriore decimo di punto rispetto al 2022 e raggiunge il -0,8% rispetto al 2019, fissandosi al 5,6%, inferiore alla media nazionale (6,4%) che a quella del Centro Italia (5,9%). Ne costituisce un fattore determinante la bassa e tardiva fecondità che contraddistingue l'intero Paese, collocando l'Italia agli ultimi posti nel panorama Europeo. Il tasso di fecondità in Umbria, pari a 1,1 nel 2023 (era 1,2 nel 2019), si colloca al di sotto della soglia che assicura il ricambio generazionale (=2,1 figli per donna).

Il calo della popolazione per la dinamica naturale risulta compensato, anche nel 2023, dai saldi migratori, seppure in misura inferiore rispetto al 2022.

Il saldo migratorio con l'estero vede un'ulteriore crescita di 160 unità sul 2022 (+3,9%) passando da +4.054 nuovi residenti a +4.214.

Il saldo migratorio interno, cioè quello con Comuni di fuori regione, ha registrato, viceversa, una perdita pari a -272 unità, con una diminuzione totale di 624 residenti rispetto al 2022, che aveva visto un aumento di 352. Nel complesso, quindi, dalla dinamica migratoria l'Umbria riceve 3942 residenti in più, nel 2022 erano stati 4.406.

Conseguentemente anche il dato sulle iscrizioni e cancellazioni in anagrafe segna un'inversione di tendenza rispetto al 2022, che induce a riflettere rispetto all'ipotizzato ruolo di attrattività che la regione potrebbe giocare come freno al calo demografico.

Nel 2023, la speranza di vita media in Umbria torna a crescere e raggiunge i livelli del 2019, attestandosi a 83,7 anni (81,6 per gli uomini e 85,9 per le donne), contro 83,1 dell'intero Paese (81,1 e 85,2 rispettivamente). Tale fattore, in combinazione con il regime di denatalità e bassa fecondità di cui si è detto, contribuisce al progressivo aumento degli anziani, da un lato, e alla contrazione dei giovani dall'altro, acuendo lo squilibrio intergenerazionale.

L'indice di vecchiaia, l'indicatore che quantifica il numero di anziani presenti ogni 100 giovanissimi, infatti, continua a crescere e al 1° gennaio 2024 è pari al 237,9%, a fronte del valore medio nazionale del 199,8%. Una crescita del 50,3% rispetto al 2004. Significa che vivono in Umbria 238 over 65 ogni 100 bambini tra 0 e 14 anni, collocando la regione al quinto posto tra le più "anziane" d'Italia (preceduta da Friuli Venezia Giulia, Molise, Sardegna e Liguria).

La struttura della popolazione per fasce d'età evidenzia questo processo di invecchiamento, nel quale le persone di 65 anni e oltre rappresentano il 27% (erano il 25,6% nel 2019), i bambini da 0 a 14 anni il 11,3% (12,5% nel 2019) e le persone in età attiva 15-64 anni il 61,7% (61,9%).

In un'ottica più generale sta quindi crescendo l'età media della popolazione in Umbria (48,2) come in Italia (46,6): era, rispettivamente, pari a 47 anni e 45,5 solo cinque anni fa.

Conseguentemente, l'indice di dipendenza strutturale della popolazione (ovvero il carico sociale ed economico della popolazione non attiva – 0/14 anni e over 65 – su quella attiva - 15/64 anni) - ha raggiunto il 62,1% (in Italia è del 57,5%): il che significa che 100 persone potenzialmente occupabili dovrebbero sostenere, oltre loro stesse, più di 62 persone in età non lavorativa.

L'indicatore di dipendenza degli anziani rispetto alle persone in età lavorativa è salito, invece, al 43,7%, con una crescita di 2,3 punti percentuali negli ultimi cinque anni; in Italia è al 38,3% (+2,5%).

L'impatto delle tendenze demografiche sopra descritte e ogni anno in via di consolidamento non è esente da effetti significativi sul valore aggiunto regionale e sul sistema previdenziale e mette a rischio la sostenibilità del sistema socio-economico umbro.

Il Benessere equo e sostenibile dei territori (BesT) in Umbria

Nel dicembre 2024, l'Istat ha diffuso la seconda edizione del report BesT dell'Umbria, delineando i profili di benessere equo e sostenibile della regione – e delle rispettive province - a partire dalla lettura integrata degli indicatori del Bes dei territori (edizione 2024). Il report analizza la regione e le sue province, indagando diversi domini (salute; istruzione e formazione; lavoro e conciliazione dei tempi di vita; benessere economico; relazioni sociali; politica e istituzioni; sicurezza; paesaggio e patrimonio culturale; ambiente; innovazione, ricerca e creatività; qualità dei servizi), in relazione ai quali evidenzia i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, oltre alle evoluzioni recenti.

Secondo il report BesT 2024¹, l'Umbria presenta livelli elevati di benessere rispetto al complesso delle province italiane. Infatti, considerando le distribuzioni di 64 indicatori provinciali in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta) nell'ultimo anno disponibile, il 46,1% delle misure colloca le province umbre nelle classi di benessere alta e medio-alta, mentre il 17,2% le colloca nelle classi bassa e medio-bassa (gli stessi valori calcolati su tutte le province italiane sono rispettivamente del 41,8% e 35,6%). Nel confronto con le altre regioni del Centro, l'Umbria mostra il profilo caratterizzato dalla più bassa frequenza di posizionamenti nelle due classi di coda.

¹Gli indicatori sono aggiornati all'ultimo anno di riferimento reso disponibile dalle fonti alla data del 20 giugno 2024. L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore, il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore. Per gli approfondimenti si veda la pagina dedicata al Bes dei territori <https://www.istat.it/statisticheper-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/il-bes-dei-territori/>.

A livello provinciale si confermano alcune differenze territoriali: Terni risulta la provincia più svantaggiata, con la frequenza più elevata di posizionamenti nelle classi bassa e medio-bassa (18,7%, 3,1 punti percentuali in più rispetto a Perugia) e la frequenza più bassa nelle classi alta e medio-alta (43,7 %, 4,7 punti percentuali in meno).

Dal confronto tra gli 11 domini del Benessere, il quadro più critico per le province umbre emerge nel dominio **Innovazione, ricerca e creatività**, con il 37,5% degli indicatori provinciali nelle due classi di coda e nessun posizionamento nelle due classi più elevate. Nel 2020, ultimo anno per il quale l'Ufficio brevetti europeo (Epo) ha diffuso dati territoriali, le domande di brevetto in Umbria erano pari a 53,6 per milione di abitanti, ben al di sotto della media nazionale di 102,9. A livello provinciale, Terni, con 21,0 domande per milione di abitanti, è svantaggiata rispetto a Perugia.

Il dato più preoccupante in questo dominio – anche per quello che è l'ambito di competenza dell'Agenzia - è, tuttavia, quello riferito al tasso migratorio dei giovani laureati italiani (25-39 anni) che conferma la bassa capacità dell'Umbria di attrarre e trattenere capitale umano giovane e qualificato, a differenza della tendenza che si osserva complessivamente nel Centro. I dati disponibili si riferiscono al 2022 anno in cui, a fronte di un saldo nazionale negativo (con una perdita verso l'estero di 4,5 giovani laureati per mille residenti di pari età e livello di istruzione) la ripartizione Centro fa registrare un saldo complessivo (dato dalla somma dei trasferimenti da/per l'estero e da/per da altre ripartizioni del Paese) pari a +4,3 per 1000. Nello stesso anno il saldo dell'Umbria è altamente negativo (-12,2%).

I risultati migliori si osservano nel dominio **Istruzione e formazione**, con il 44,4% degli indicatori nella classe di benessere relativo alta, il 22,2% nella classe medio-alta e nessun posizionamento nella classe di coda.

Il vantaggio più marcato si registra per l'indicatore passaggio all'università, che misura la quota di neodiplomati che si iscrivono per la prima volta all'università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma e che in Umbria nel 2022 è pari a 59,8% (8 punti percentuali in più dell'Italia e in crescita di 2,4 punti rispetto al 2019).

Mentre i maggiori progressi rispetto al report dell'anno precedente riguardano la partecipazione alla formazione continua, che nel 2023 risulta aumentata (+3,6%) nella stessa misura dell'incremento nazionale. Nello stesso anno si rileva un miglioramento anche per l'incidenza dei giovani che non lavorano e non studiano (NEET) che scende al 10,5% (era del 15% nel 2019) ed è più bassa in confronto a quella dei connazionali (16,1%).

La regione e le sue province si collocano sopra i livelli medi italiani anche per il tasso di istruzione della popolazione: la percentuale di persone di 25-64 anni con almeno il diploma raggiunge il 73,7%, superando di 8 punti percentuali la media-Italia (65,5%) e quella di laureati nella fascia 25-39 anni arriva al 33,2% (30% in Italia).

Nel dominio **Lavoro e conciliazione dei tempi di vita** l'Umbria conserva livelli di benessere superiori alla media nazionale per quattro indicatori del dominio, che in termini standardizzati si collocano sostanzialmente

quasi in linea con i valori della ripartizione Centro: si tratta, in particolare, di quelli relativi al tasso di occupazione e alla partecipazione del mercato del lavoro, per i quali, come avremo modo di vedere nel capitolo successivo, si ha conferma anche nel 2024. La regione, invece, presenta una situazione di svantaggio rispetto alle due medie di confronto per quanto riguarda il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente e il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni), particolarmente rilevante soprattutto per il primo indicatore. Infatti, nell'ultimo anno analizzato, il 2022, il tasso di **infortuni** mortali e inabilità permanente, in Umbria è pari a 16,7 infortuni per 10 mila occupati, un valore decisamente peggiore delle due medie di confronto (+6,7 punti rispetto all'Italia e +5,7 punti rispetto al Centro). Inoltre, la riduzione di 0,6 infortuni per 10 mila occupati registrata in regione tra il 2019 e i 2022 è meno intensa di quelle rilevate in Italia (-1,5 per 10 mila) e nel Centro (1,1 per 10 mila); il calo più rilevante di Terni (-1,8) consente a questa provincia di distaccare Perugia, ma non è sufficiente a portarla su livelli inferiori alle medie di confronto.

Il dato sugli infortuni è confermato anche dalla **"Relazione Annuale 2023" dell'INAIL** che evidenzia come il numero di denunce per infortunio sul lavoro con esito mortale avvenute in Umbria nel 2023 sia stato di 26, in aumento in valori assoluti rispetto a 23 del 2022, mentre nel Centro 218 e in Italia 1.147 siano risultati in diminuzione.

Nel complesso le denunce per infortunio rappresentano il 1,7% del totale delle denunce presentate in Italia e le denunce per infortunio con esito mortale il 2,3%. Il numero di denunce per infortunio sul lavoro nel 2023 in Umbria è 10.092, nel centro 115.395 e in Italia 590.215. Dopo un aumento consistente delle denunce tra il 2021 ed il 2022 si registra nel 2023 una diminuzione del numero di denunce nei tre ambiti territoriali.

Per quanto riguarda il dominio **benessere economico**, nell'ultimo anno disponibile si evidenziano per l'Umbria livelli di benessere più bassi della media nazionale e quasi sempre inferiori anche a quelli del Centro, con divari ridotti in termini di differenze standardizzate, per la maggior parte degli indicatori del dominio, con entrambe le province che presentano valori peggiori della media italiana. Fanno eccezione le due misure sui redditi pensionistici, che a livello regionale sono in linea con la media-Italia.

Povertà e disagio economico e sociale

Secondo le indagini Istat su indicatori significativi per la rilevazione del disagio economico e sociale dei territori riferiti all'anno 2023 (ultimi dati disponibili), le famiglie umbre che:

- arrivano con difficoltà a fine mese sono il 9,6% contro un 10,4% del Centro e un 13% del territorio nazionale, con un miglioramento rispetto al 2022 quando il dato arrivava all'11,8%;
- non riescono a risparmiare ammontato al 48% (46,7% Centro, 45,5% Italia), mentre non riescono a far fronte a spese impreviste sono il 22,3% (24,5% Centro, 30,2% Italia). Entrambi i dati sono in miglioramento rispetto al 2022 dove il primo indicatore ammontava per l'Umbria a 50,2%, mentre il secondo a 27,2%.

In Umbria nel 2023 l'incidenza di **povertà** relativa familiare è del 7,7%, superiore al Centro (6,5%) e inferiore al dato nazionale (10,6%), dati migliori per l'Umbria rispetto al 2022 dove il dato era del 9%. L'incidenza di

povertà relativa individuale di persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti è in Umbria del 9,9%, superiore al Centro (9,4%), ma inferiore al dato nazionale (14,5%), dati in miglioramento per l'Umbria rispetto al 2022 (12,5%).

Sicurezza e legalità

In Umbria, secondo i dati Istat, nel 2023, ultimo dato disponibile, la durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i Tribunali ordinari è pari a 449 giorni, in aumento rispetto ai 441 del 2022, mentre la media italiana è di 460 e del Centro di 471.

Secondo i dati del "Rapporto Annuale 2023" dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), istituita presso la Banca d'Italia, le segnalazioni di operazioni sospette (SOS), informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, ricevute nell'anno 2023 sono in linea con gli anni precedenti, la distribuzione territoriale delle segnalazioni non registra elementi di sostanziale novità, confermando il primato della Lombardia per valore assoluto, con un'incidenza del 18,3% sul totale, seguita dal Lazio (10,6%) e dalla Campania (10,6%), l'Umbria registra un totale di 1.335 segnalazioni sostanzialmente in linea con il dato del 2022, posizionandosi tra le regioni a più bassa incidenza (0,9% del totale).

Secondo i dati diffusi dall'Ufficio centrale di statistica del Ministero dell'Interno, sono 29.094 i delitti denunciati in Umbria dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante il 2023 (l'1% del totale nazionale), 1.189 in più rispetto all'anno precedente. Il tasso di delittuosità è di 3.401 denunce ogni 100.000 abitanti, inferiore al dato del Centro (4.547) e a quello nazionale (3.969), in aumento rispetto al 2022 del 4,5%. Le denunce per furto sono 10.523 e rappresentano il 36,2% del totale, seguono con il 16,5% le truffe, le frodi informatiche e altri delitti informatici (4.882) e con il 13% i danneggiamenti.

Di recente, in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025, la Relazione presentata dal Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Perugia ha offerto una panoramica dettagliata dei principali reati del distretto giudiziario umbro per il periodo dal 1° luglio 2023 al 30 giugno 2024, mettendo in luce le variazioni rispetto al periodo precedente.

Sono in notevole crescita i delitti contro la libertà individuale, addirittura del 510% (da 67 a 409, cui 391 contro persone note), quelli informatici del 396%, contro l'ambiente del 105% e gli omicidi tentati del 100%. Sono in leggero aumento i reati contro la pubblica amministrazione, mentre seguono ad incrementare le iscrizioni di procedimenti per reati di Maltrattamenti in famiglia e di Stalking, Sono invece in sensibile calo i reati fallimentari, probabilmente frutto anche della novella legislativa in materia di procedure 148 concorsuali, e le frodi comunitarie, mentre più contenuta è la riduzione per i reati di falso in bilancio. Seguono ad aumentare i reati legati al traffico illecito di sostanze stupefacenti ed i furti in abitazione, che arrivano alla percentuale del 28% su quella complessiva dei procedimenti iscritti per i reati di furto. Anche le rapine rilevano un incremento, con un aumento sensibile di procedimenti iscritti nei confronti di noti rispetto agli ignoti (195 contro 139).

In riferimento, infine, al tasso d'irregolarità nell'occupazione, dagli ultimi aggiornamenti disponibili, da rilevazione Istat in Umbria nel 2021 è dell'11,4% rispetto all'11,7% del centro e all'11,3% dell'Italia.

Il quadro sul mercato del lavoro

Nel 2024 il mercato del lavoro in Umbria evidenzia segnali di stabilità e crescita selettiva, con dinamiche differenziate nei settori economici e nei tipi di contratto.

Secondo i dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat - riportata nella nota di *Aggiornamento congiunturale sull'Economia dell'Umbria* di novembre 2024, a cura di Banca d'Italia - nei primi sei mesi dell'anno il numero di occupati è cresciuto dell'1,2 per cento rispetto allo stesso periodo del 2023 (1,5% in Italia; 1,7% nella media delle regioni del Centro). L'aumento ha interessato esclusivamente la componente femminile, che fa registrare un 3% in più, mentre la componente maschile cala leggermente. Anche il numero dei dipendenti registra una leggera flessione dello 0,4%, compensata da un aumento significativo dei lavoratori autonomi pari a +7,1%.

Il rallentamento del mercato del lavoro dipendente, dopo la ripresa post-pandemia, è confermato anche dai dati dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS, che evidenzia una lieve diminuzione delle nuove assunzioni nel settore privato non agricolo, a fronte di un aumento delle cessazioni, da cui deriva un saldo (assunzioni nette) di circa 9.500 unità, un decimo in meno rispetto a quello del primo semestre del 2023.

La diminuzione delle assunzioni ha riguardato, in particolare, i contratti a tempo indeterminato e, soprattutto, l'apprendistato (-10,9%), mentre sono cresciuti i contratti di somministrazione (+3,5%) e quelli intermittenti (+3,8%).

Occorre comunque ricordare (fonte Cresme Ricerche per CNA Umbria su dati ISTAT) come il 2023 avesse fatto registrare in Umbria una crescita dell'occupazione dipendente rispetto all'anno pre-pandemico 2019 maggiore che a livello nazionale (6,4% vs 3,9%), mentre gli autonomi erano diminuiti molto di più (-15,3% vs -4,2%).

A trainare la crescita registrata nella prima metà del 2024 è il settore dei servizi, in particolare quelli recettivo e del commercio, che hanno attratto quasi 13.000 occupati in più rispetto al primo semestre del 2023, con una variazione percentuale del 18,6%. L'incremento dell'occupazione in questi settori ha compensato la flessione registrata nell'industria, che riporta una fuoriuscita di oltre 7.700 occupati (-9,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), e nelle costruzioni, con una riduzione di quasi 2.200 lavoratori (-8,3%). È rimasta pressoché stabile l'occupazione nelle altre attività dei servizi, mentre il settore agricolo evidenzia un'inversione di tendenza rispetto al calo registrato nel periodo 2019-2023 e registra oltre 1000 occupati in più, per una variazione del 13,4%.

Al 30 giugno 2024 gli occupati in Umbria sono, quindi, complessivamente oltre 366 mila, di cui 256 mila nelle varie attività dei servizi (commercio e turismo 82 mila), 76 mila nell'industria in senso stretto, 24 mila nelle costruzioni e quasi 10 mila nel settore agricolo.

Il tasso di occupazione ha raggiunto il 66,9% (dal 66,4 del primo semestre dello scorso anno), un valore superiore alla media delle regioni del Centro (66,6%).

La partecipazione al mercato del lavoro è rimasta sostanzialmente stabile al 70,9 per cento, un valore elevato nel confronto storico. Il numero degli inattivi continua, dunque, ad attestarsi intorno alle 363 mila unità, di cui il 60% sono donne.

Nonostante questo, il numero di persone in cerca di occupazione è diminuito sensibilmente, nella misura di 3.500 unità (-15,0 per cento), nella quasi totalità con riguardo alla componente femminile, a conferma del dinamismo del mercato del lavoro umbro e di una domanda, comunque in crescita. Sono 21 mila circa i disoccupati in Umbria nel primo semestre 2024, di cui donne poco più del 52%. Ne è derivato un calo del tasso di disoccupazione al 5,5 per cento, quasi un punto percentuale in meno rispetto a quanto registrato nello stesso periodo dell'anno precedente e mezzo punto percentuale meno della media delle regioni del Centro (in Italia è al 7,4%).

Anche i dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie, a cura del Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia, ribadiscono l'andamento dinamico della domanda di lavoro nel territorio regionale, evidenziando un'ulteriore crescita dei rapporti di lavoro attivati nel corso del primo semestre dell'anno, rispetto allo stesso periodo del 2023 (82.129 contro 76.095), da ricondurre quasi integralmente a contratti a tempo determinato o ad altre forme con carattere di precarietà, mentre il tempo indeterminato e l'apprendistato calano complessivamente di circa 1,7%. Le attivazioni hanno interessato quasi nella stessa misura uomini e donne e si sono riversate per oltre il 20% nel settore della recettività e per circa il 15% sia in quello dell'istruzione, sanità e servizi sociali sia in quello degli altri servizi collettivi e personali, mentre l'industria in senso stretto ha fatto registrare una flessione al 7,9%.

In parallelo, tuttavia, anche le cessazioni sono aumentate e in proporzione maggiore rispetto al 2023 (71.613 contro 62.599), così da ridurre di circa 3.000 unità il saldo tra attivazioni e cessazioni (attivazioni nette) nel confronto tra i due anni.

Le ore di Cassa integrazione guadagni autorizzate nei primi nove mesi dell'anno, raggiungono quota 4,9 milioni, quasi un milione in più rispetto allo stesso periodo del 2023; l'incremento si è concentrato nel settore manifatturiero, in particolare nei comparti dei mezzi di trasporto e del tessile.

Inoltre, tra gennaio e agosto sono state presentate oltre 18.000 domande di indennità di disoccupazione (nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASpI), in aumento del 2,9 per cento nel confronto con il corrispondente periodo dello scorso anno.

Relativamente alle previsioni occupazionali, i dati regionali del Sistema Informativo Excelsior – curato da Unioncamere – relativi alle previsioni di entrate al lavoro nell'ultimo trimestre dell'anno con una proiezione sull'inizio del 2025, evidenziano un bilancio in negativo delle assunzioni programmate dalle aziende umbre rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, con un calo superiore al 3% alla fine dell'anno e

addirittura oltre il 5% se misurato su gennaio 2025. Anche il numero delle imprese che prevedono assunzioni diminuisce di un punto percentuale e si attesta al 13%.

L'iniziale tenuta degli avviamenti previsti per il settore "servizi di alloggio e ristorazione, servizi turistici", che registra 2.530 previsioni di assunzione nel trimestre ottobre-dicembre (+9,1% rispetto allo stesso periodo del 2023) e per quello dei "servizi alla persona" (+9,6%) ha consentito di compensare la flessione del comparto "industria" (industria manifatturiera + costruzioni) evitando un calo più marcato. Le costruzioni, anche a causa delle incertezze sulla proroga dei bonus edilizi, flettono da sole oltre il 24%, mentre in misura più contenuta calano il commercio (-5%) e i servizi di trasporto, logistica, magazzinaggio, anche essi per quasi il 5%.

In totale sono 14.160 le entrate previste nel trimestre novembre 2024 - gennaio 2025. Il 62% circa si concentrerà nel settore dei servizi: oltre 4.500 interesseranno i servizi turistici e il commercio, 1.500 i servizi alle persone, altrettante le costruzioni e poco meno di un migliaio i servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio. Solo il 25% saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato e circa il 33% interesseranno giovani con meno di 30 anni; si confermano al 9% la quota di laureati (un valore di quasi il 4% inferiore alla media nazionale) e al 13% quella dei lavoratori appartenenti alla categoria "dirigenti, specialisti, tecnici" (18% il dato nazionale).

Le figure professionali più richieste continuano ad essere quelle qualificate nel settore della ristorazione, delle attività ricettive e del commercio, quelle degli operai specializzati nel settore edile.

Seguono le figure specializzate del settore metallurgico (manutentori, montatori e conduttori di impianti e macchine, saldatori, ecc.) e i conduttori di veicoli; in buon numero sono ancora richiesti gli addetti alla segreteria e agli affari generali, mentre in costante crescita risultano le professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali. Tra le professioni non qualificate, la gran parte riguarda il settore della logistica e quello dei servizi di pulizia.

In totale il gruppo delle professioni qualificate nel macro settore del commercio e dei servizi assorbirà oltre il 37% delle assunzioni previste, mentre quello degli operai specializzati del settore industriale, allargato alle costruzioni il 35%.

I dati Excelsior continuano, inoltre, ad evidenziare la perdurante percezione delle imprese di difficoltà nel reperimento delle figure professionali per le quali avrebbero programmato l'assunzione e dei conseguenti riflessi negativi sull'attività di produzione o di erogazione dei servizi. Il dato, tuttavia, sembra in miglioramento rispetto a un anno fa anche nel confronto con il livello nazionale: in media, le imprese umbre prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati nel 53% dei casi (erano 55,8 nel 2023), quelle dell'intero Paese in oltre il 49% dei casi (48% nel 2023).

Tuttavia, la percentuale cresce di molto, superando abbondantemente il 60%, se si fa riferimento alle professioni di alto profilo per le quali le imprese ritengono necessario un titolo di studio di livello universitario e per le quali, in media nel 40% dei casi, non trovano nemmeno candidati.

1.2.2 Il Contesto interno

Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria

Ai sensi della legge regionale n. 1 del 14 febbraio 2018 e s.m.i. la Regione Umbria disciplina la programmazione e l'attuazione integrata delle politiche regionali in materia di lavoro e apprendimento permanente ed esercita il relativo ruolo di indirizzo, programmazione e pianificazione e di governo del sistema regionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

A tal fine, con la legge stessa è stata istituita l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria, quale ente strumentale della Regione dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

Ruolo e funzioni

ARPAL Umbria - attiva dal 30 giugno 2018 con il trasferimento del personale e delle funzioni precedentemente attribuite alla Regione Umbria e alle Province di Perugia e Terni - organizza e svolge le proprie attività, quale centro di competenza tecnica, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e gli standard di servizio e secondo gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale e compone un sistema integrato finalizzato alla gestione e qualificazione dei servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione e all'erogazione dei relativi servizi a cittadini e imprese.

Le funzioni fondamentali dell'Agenzia, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale, sono incentrate, quindi, sul governo e la direzione dei servizi pubblici per l'impiego e sul coordinamento della rete regionale delle politiche per il lavoro e della formazione, attraverso la pianificazione e attuazione di interventi destinati a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze e ai lavoratori il sostegno all'inserimento e al reinserimento lavorativo.

L'Agenzia svolge inoltre le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa anche dalla programmazione regionale. In tale ambito ricopre un ruolo strategico nel sistema di governo regionale in qualità di organismo intermedio delegato dall'Autorità di Gestione per l'attuazione del PR Umbria FSE + 2021-2027, ai sensi della DGR n. 1318 del 14.12.2022 e in qualità di organismo intermedio del Programma Nazionale "Giovani, donne, lavoro FSE+ 2021-2027.

Di particolare rilevanza, inoltre, il ruolo di ARPAL Umbria quale soggetto delegato all'attuazione del Piano Attuativo Regionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) e chiamato, pertanto, a realizzare a livello territoriale, in stretta sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma GOL nazionale, azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro di cui alla Missione 5, Componente 1 Riforma 1.1 del PNRR e a contribuire al raggiungimento dei milestones e target nazionali concordati con la Commissione europea per l'Italia per il 2025.

Governance

ARPAL Umbria con la revisione della L.R. n. 1/2018 ad opera della Legge Regionale 10 luglio 2021 n. 11, ha visto l'introduzione di modifiche all'assetto di governance e organizzativo, al fine di renderne più incisiva e tempestiva l'azione.

Il sistema di *governance* disegnato dalla L.R. n. 11 del 10.07.2021 individua, quindi, quali organi istituzionali:

- **il Presidente** che ha la rappresentanza legale di ARPAL Umbria e presiede il Consiglio di amministrazione;
- **il Consiglio di amministrazione** composto dal Presidente e due componenti che, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi di ARPAL Umbria e delibera su proposta del Direttore i seguenti atti: il regolamento di organizzazione, il piano annuale di attività in coerenza con la programmazione regionale, la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale, l'articolazione organizzativa, il regolamento di contabilità, il bilancio preventivo e il relativo assestamento, il conto consuntivo e la relazione annuale sulle attività svolte;
- **il Direttore**, al quale compete la responsabilità della realizzazione degli obiettivi di ARPAL Umbria, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione. Il Direttore esercita anche i poteri di direzione e controllo interno dell'Agenzia con la relativa responsabilità dell'organizzazione e della gestione.
- **il Collegio dei revisori**, il medesimo nominato per la Giunta regionale, con funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria di ARPAL Umbria.

L'Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018 si avvale inoltre dell'Organismo Indipendente di Valutazione, della Regione Umbria.

Con Deliberazione n. 51 del 22.01.2025 la nuova Giunta regionale, nelle more della revisione della legge regionale 1/2018 e della conseguente definizione del nuovo assetto di ARPAL Umbria, ha nominato quale Commissario Straordinario il Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo, al quale ha attribuito tutte le funzioni e i compiti precedentemente assegnati al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore, conferendogli, altresì, il mandato di predisporre una proposta di riforma dell'Ente, della sua articolazione organizzativa e del relativo Regolamento di organizzazione. L'incarico è stato conferito con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025.

Struttura organizzativa

Il Regolamento organizzativo attualmente vigente è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione all'indomani dal proprio insediamento e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022.

Il Regolamento delinea il sistema di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia alla luce dell'assetto di governance ridisegnato dalla legge di riforma (L.R. n. 11/2021) e in coerenza con le caratteristiche di multi-funzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi che contraddistinguono le funzioni

attribuite alla stessa e nell'ottica di assicurare in modo efficace l'uniformità dell'azione amministrativa dell'ente con la capillare diffusione dei servizi sul territorio.

L'**articolazione organizzativa** delle strutture dirigenziali - adottata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, con Deliberazione n. 5 del 8.4.2022 e approvata dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 ha mantenuto il dimensionamento con 5 strutture dirigenziali, individuandone le competenze come segue:

- *Bilancio e ragioneria, Risorse umane e patrimonio;*
- *Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione;*
- *Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali;*
- *Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali,*
- *Programmazione e monitoraggio delle attività generali).*

Con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01.06.2022 e successiva, parziale revisione, ai sensi della D.D. n. 1361 del 8.07.2024, si è provveduto, quindi, alla completa definizione del modello anche per gli assetti organizzativi di II° livello e all'approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative e dei criteri per il conferimento degli incarichi.

L'assetto organizzativo dell'Agenzia, alla luce della revisione organizzativa di cui sopra, è riportato nella rappresentazione di seguito riportata.

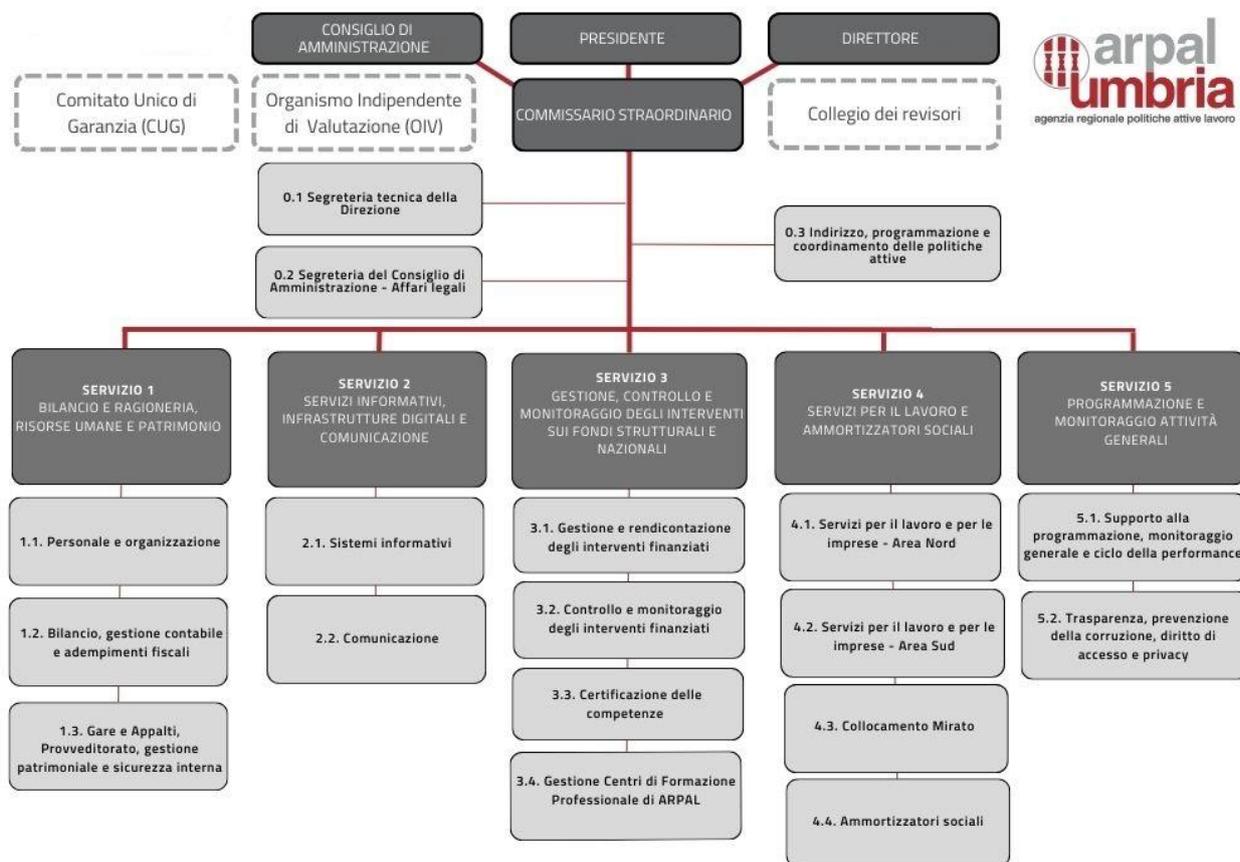


Fig.1 Organigramma di ARPAL Umbria

Gli incarichi dirigenziali previsti nel modello organizzativo, già attribuiti con Determinazione Direttoriale n. 490 del 27.04.2022 e successiva modifica ai sensi della D.D. n. 946 del 27.07.2022, sono stati ulteriormente modificati nel corso del 2023 con Determinazioni Direttoriali n. 952 e n. 953 del 30.06.2023 e n. 2085 del 5.12.2023.

Gli incarichi di posizione organizzativa, attribuiti con Determinazioni Direttoriali n. 858 del 30.06.2022 e n. 950 del 28.07.2022 sono stati ridefiniti con D.D. n. 1087 del 24.07.2023 e successivamente aggiornati con D.D. n. 881 del 21.06.2023 e D.C.S. n. 1361 del 08.07.2024.

Articolazione territoriale

L'articolazione territoriale rispecchia il modello organizzativo sopra descritto e prevede:

- *una struttura centrale*, in cui si svolgono le funzioni amministrative generali, i processi trasversali finalizzati al funzionamento dell'Agenzia e le attività inerenti alla programmazione attuativa e la gestione delle politiche attive del lavoro e della formazione;
- *19 strutture dislocate nel territorio* (5 Centri per l'impiego e 14 Sportelli del lavoro) nelle quali si erogano i servizi previsti dall'art. 18 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 16 della L.R. 1/2018, incluso il collocamento mirato dei disabili di cui alla L. 68/1999, secondo un piano approvato dalla Giunta regionale, in una logica di decentramento e di integrazione, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.



Fig. 2 Sedi ARPAL Umbria

Risorse Umane

Il percorso finalizzato al rafforzamento della **dotazione organica** dell'Agenzia, avviato nel 2021 nell'ambito del Piano regionale di attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI, di cui alla D.G.R. n. 715/2020 e successivo aggiornamento con D.G.R. n. 115 del 14 febbraio 2024, ha registrato significativi sviluppi nel biennio 2023-2024 allorché sono giunte a definitiva conclusione le due procedure concorsuali bandite nel dicembre 2021 per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di complessive n. 92 risorse distribuite in 6 diverse aree professionali, di cui n. 55 unità di categoria C per il profilo di Operatore del mercato del lavoro e n. 37 di categoria D per il profilo di Esperto del mercato del lavoro.

All'esito delle procedure suddette e attraverso il pieno utilizzo delle relative graduatorie, al 31.12.2023 sono risultate inserite nell'organico dell'Ente, al netto di dimissioni intervenute in corso d'opera, n. 72 nuove risorse, di cui n. 41 unità per il profilo di "Esperto del mercato del lavoro" di cat. D e n. 31 unità per il profilo di "Operatore del mercato del lavoro" di cat. C.

Considerato il parziale inutilizzo delle risorse assegnate annualmente all'Umbria dal MLPS a copertura degli oneri del personale destinato al Potenziamento in questione, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, approvato - unitamente al PIAO, con D.G.R. n. 63 del 31.01.2024 - ha previsto l'indizione e l'espletamento di una nuova procedura di reclutamento tramite avviso per la copertura di n. 18 unità di personale dell'Area degli istruttori, di cui n.12, a valere sulle risorse del Piano stesso, per il profilo di Operatore del Mercato del Lavoro e n. 6 per il profilo di Istruttore Amministrativo Contabile con risorse proprie dell'Ente.

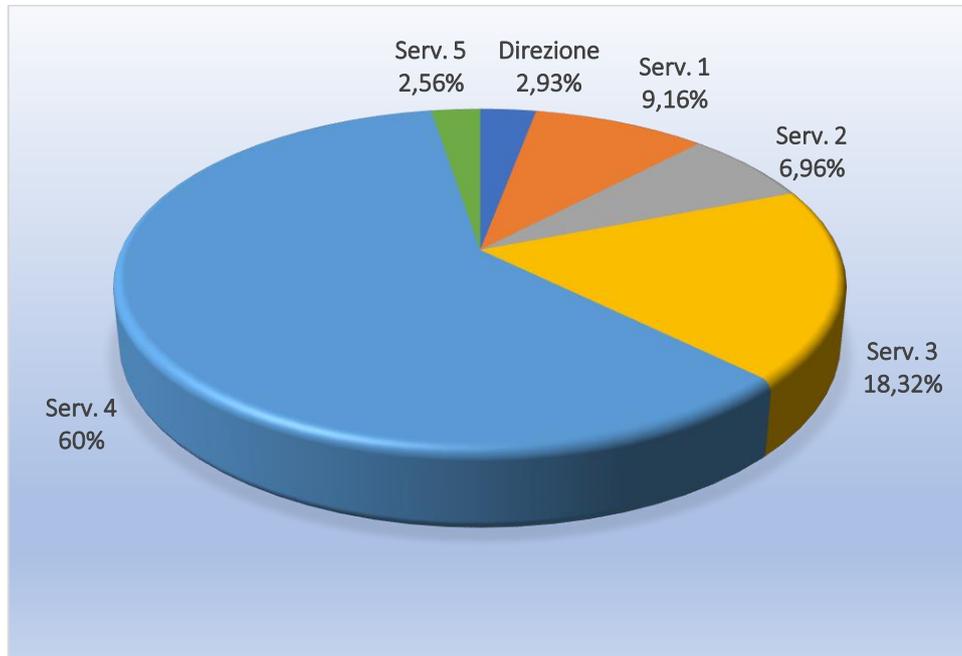
Nel mese di ottobre 2024 sono state pubblicate le graduatorie di merito per entrambi i profili e si è proceduto, conseguentemente, a decorrere dal 4 novembre, alle relative assunzioni, anche attraverso lo scorrimento delle graduatorie stesse. Al 31 dicembre 2024 sono 14 gli inserimenti in organico già effettuati, mentre i restanti saranno perfezionati entro gennaio 2025.

Alla stessa data, sono complessivamente 119 le unità di personale assunte da ARPAL Umbria in applicazione del D.L. 4/2019 attraverso diverse procedure (mobilità, stabilizzazione, avviamento numerico, concorsi), di cui 99 ancora in pianta organica, a valere sulle risorse del Piano straordinario di potenziamento dei CPI.

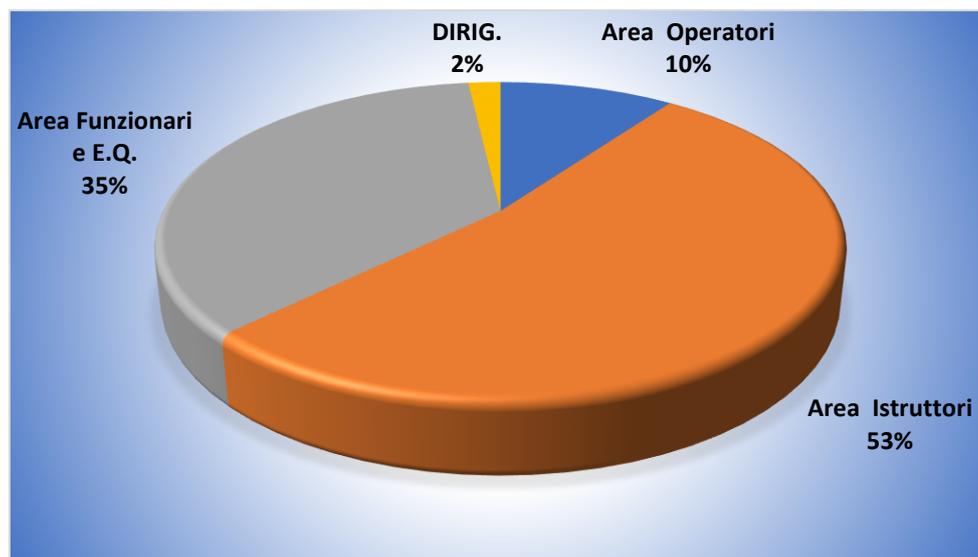
Tenendo in conto le mobilità e i pensionamenti intervenuti nel corso dell'anno, il personale in servizio presso ARPAL Umbria alla data del 31 dicembre 2024 è pari a 273 unità comprensive di 5 dirigenti (di cui 1 in aspettativa e uno in comando da altro ente) e di 2 comandati all'esterno. Oltre al dirigente di cui sopra, altri tre sono i dipendenti in aspettativa. Il personale che opera nei servizi per il lavoro, presso i CPI e gli Sportelli del Lavoro ammonta complessivamente a n. 164 unità.

La **ripartizione del personale per Servizio** rappresentata nel grafico della pagina seguente evidenzia, come la percentuale maggiore di dipendenti si registri proprio nel Servizio 4 "Servizi per il lavoro ed ammortizzatori sociali", con il 60% del personale (164 unità), a seguire il Servizio 3 "Gestione, controllo e

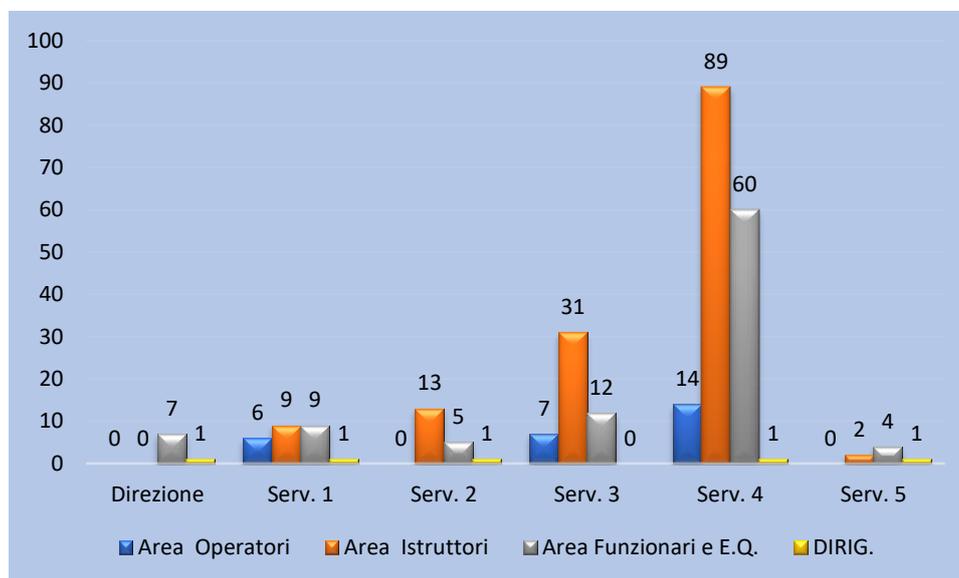
monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali” con il 18,32% (50 unità), il Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio” con il 9,16% (25 unità), il Servizio 2 “Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione” con il 6,96% (19 unità), la Direzione con il 2,93% (8 unità) e infine il Servizio 5 “Programmazione e monitoraggio attività generali” con il 2,56% (7 unità).



Per quanto riguarda la distribuzione del **personale per categoria professionale**, si rileva una prevalenza di dipendenti nell’Area degli Istruttori con un valore del 53%, seguita dall’Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni con il 35%.



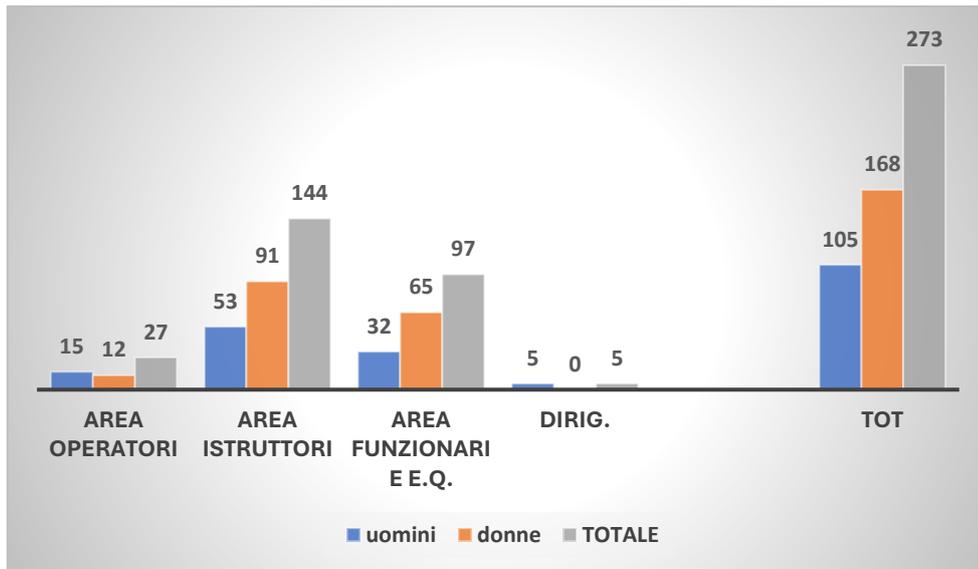
La distribuzione per **categoria professionale all'interno dei Servizi** evidenzia come il numero dei dipendenti dell'Area Istruttori sia predominante soprattutto nel Servizio 4 (54,26% del totale) e nel Servizio 3, mentre l'Area dei Funzionari prevale in Direzione ed ha una distribuzione equilibrata rispetto alle altre categorie nel Servizio 1.



Dall'analisi di **genere**, risulta che su 273 unità complessive (comprensive dei 5 dirigenti) le donne sono 168, pari al **62%** del totale.

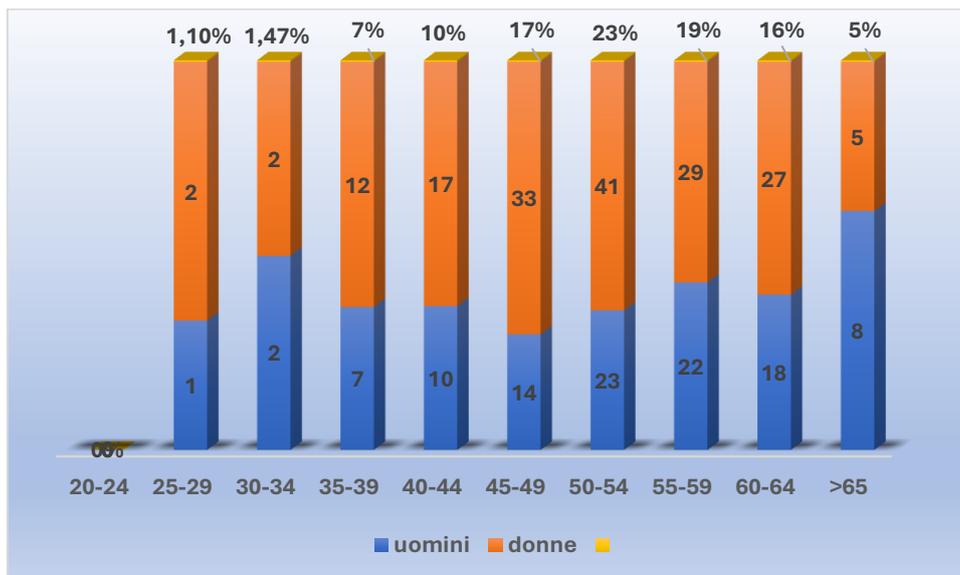
La tabella e il grafico sottostanti rappresentano la distribuzione tra uomini e donne all'interno delle categorie professionali, dalla quale emerge come aspetto di maggiore rilevanza che le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini.

Genere	Area degli Operatori		Area degli Istruttori		Area dei Funzionari e dell'E.Q.		Dirigenti		TOT
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Uomini	15	14%	53	51%	32	30%	5	5%	105
Donne	12	7%	91	54%	65	39%	/	/	168
Totale	27		144		97		5		273



Si rileva, infine, che su un totale di 16 posizioni organizzative, 9 sono ricoperte da donne.

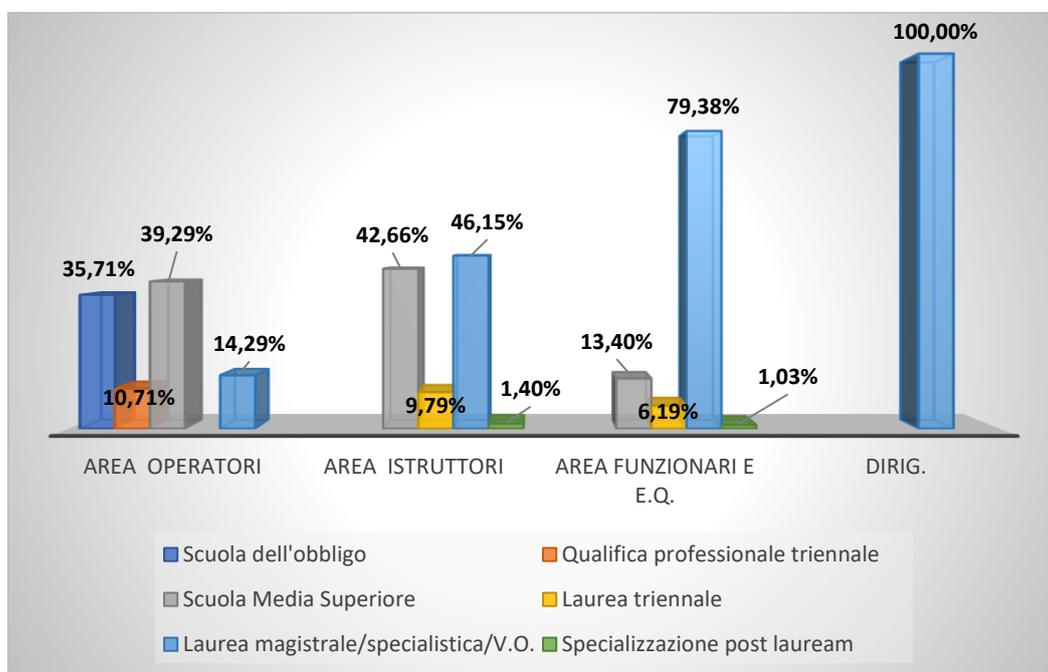
L'analisi della **distribuzione del personale per età** al 31.12.2024 evidenzia che, nonostante il rafforzamento degli organici operato nell'ambito del PNRR attraverso il Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, la fascia degli over 50 rappresenta il 63% dei dipendenti, mentre gli under 30 sono solo l'1,10% e, addirittura, non è presente personale con età inferiore ai 25 anni.



Per quanto riguarda i **titoli di studio**, i laureati rappresentano la percentuale assolutamente maggiore dei dipendenti. In particolare, il personale in possesso del diploma di laurea si colloca in prevalenza, come è ovvio

rispetto al ruolo ricoperto, nell'Area dei Funzionari e Dirigenti, ma una quota rilevante è presente anche in quella degli Istruttori.

	Scuola dell'obbligo	Qualifica professionale triennale	Scuola Media Superiore	Laurea triennale	Laurea magistrale/specialistica /V.O.	Specializzazione post lauream
Area Operatori	10	3	11		4	
Area Istruttori			61	14	66	2
Area Funzionari e E.Q.			13	6	77	1
Dirigenti					5	
Totale	10	3	85	20	152	3



I dipendenti con rapporto di lavoro part-time nel 2024 sono 8 (pari al 3% del totale), di cui 7 donne.

Mentre i dati riportati nella tabella che segue si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere e categoria, che al 31.12.24 fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92.

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Area degli Operatori	8	8	16
Area degli Istruttori	25	14	39
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	16	9	25
Dirigenti	0	0	0
Totale	49	31	80

2.1 VALORE PUBBLICO E PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

L'azione amministrativa di una pubblica amministrazione è orientata alla creazione di Valore Pubblico, inteso come l'incremento, rispetto a determinate condizioni di partenza, del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi.

Il Valore Pubblico illustra l'impatto positivo che l'Amministrazione si propone di creare a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, ma anche all'interno della struttura con riguardo al personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. Rappresenta inoltre la guida per le attività di programmazione e gestione dell'Ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità politiche di intervento, dirigendo le risorse umane, economiche e strumentali verso il conseguimento dei risultati attesi per il miglioramento del benessere dei cittadini e della società nel suo complesso.

Una programmazione costruita a partire dagli obiettivi di impatto, ovvero orientata verso la creazione di Valore Pubblico, indirizza il miglioramento della performance della P.A., in termini di efficacia ed efficienza delle risorse impiegate, verso la massimizzazione del benessere della collettività amministrata.

L'impatto sulla collettività e sul territorio delle politiche e delle azioni messe in campo, in termini di risultati conseguiti direttamente o indirettamente, va quindi misurato dal punto di vista qualitativo e quantitativo con riferimento agli stakeholder delle stesse, ossia di tutti i soggetti, persone e/o organizzazioni (ad es. cittadini, famiglie, imprese, ecc.), il cui benessere è influenzato dal risultato dell'azione amministrativa.

ARPAL Umbria, in quanto ente pubblico strumentale della Regione Umbria, contribuisce alla creazione di valore pubblico all'interno della rete degli altri soggetti operanti nel contesto regionale, con riferimento all'attuazione delle politiche regionali in materia di servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione e nel quadro degli indirizzi politici della Giunta regionale, all'interno della cui cornice si sviluppa il processo di pianificazione strategica dell'Agenzia, descritto dal PIAO.

Il punto di partenza di tale processo, che integra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria con gli obiettivi di valore pubblico, creando una forte correlazione anche con il sistema di valutazione della performance, è costituito dal Documento di Economia e Finanza Regionale

(DEFR), nel quale - per assicurare una più chiara rappresentazione della visione strategica complessiva dell'azione regionale e, contestualmente, far emergere in maniera trasparente il collegamento tra le priorità per l'anno di riferimento e le correlate scelte di bilancio - le politiche regionali sono declinate per macro obiettivi economici e classificate secondo aree di intervento in cui, in base alla coerenza tematica, sono raccolte le missioni e i programmi del bilancio regionale.

Il DEFR 2025 è stato approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 422 del 22 ottobre 2024, come adempimento formale indispensabile previsto dal D.lgs. n. 118/2011, al termine del mandato della consiliatura regionale e a consultazione elettorale fissata e, pertanto, si limita ad aggiornare le prospettive socioeconomiche di contesto proiettando al 2025 obiettivi e priorità già fissati, per mero trascinamento inerziale delle politiche definite fino a scadenza di legislatura. Al suo interno, la Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" propone, quindi, un aggiornamento dei tre obiettivi strategici che afferiscono alle funzioni e ai compiti istituzionali di ARPAL Umbria, oggetto della precedente programmazione.

Obiettivo Strategico 1: Consolidare il Sistema Regionale delle Politiche Attive del Lavoro

Nel 2025, attraverso ARPAL Umbria, continuerà l'attuazione della strategia regionale in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione, sviluppata nel quadro definito dalla legge regionale n. 1/2018 e dalla normativa nazionale (da ultimo con legge 85/2023 e con la legge 60/2024).

Tale strategia resta fondata su un sistema integrato di servizi per il lavoro e la formazione, costituito da soggetti pubblici e privati accreditati e rivolto prioritariamente allo sviluppo delle capacità individuali dei singoli attori grazie alla prossimità dei servizi e alla personalizzazione degli interventi. La strategia è attualmente sostenuta da due principali fonti di finanziamento: il PNRR Missione 5, Componente C1, Riforma 1.1 (Politiche attive del lavoro e formazione), attraverso il programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e il Fondo Sociale Europeo FSE+ 2021-2027 (sia con il programma regionale che con quello nazionale dedicato a giovani, donne, e lavoro).

Nel corso del 2024 è entrato a regime a livello territoriale il sistema di politiche attive previsto dal Programma nazionale GOL, le cui linee strategiche sono state definite nel programma attuativo regionale (PAR) GOL Umbria, approvato dalla Giunta Regionale nel febbraio 2022 e aggiornato nel 2023.

A seguito dell'aggiornamento del Programma GOL nazionale, disposto con il Decreto Interministeriale del 30 Marzo 2024, anche il programma attuativo regionale è stato aggiornato, per includere, come ulteriore misura di politica attiva, percorsi di formazione breve e smart per i beneficiari del Percorso 1, migliorando l'offerta formativa del Catalogo regionale soggetta ad

aggiornamenti periodici rispondenti al fabbisogno delle imprese e alle caratteristiche dei beneficiari.

La diversificazione e razionalizzazione dell'offerta formativa consentirà di incrementare il numero di beneficiari formati dal Programma e ciò, unitamente all'efficientamento e all'ottimizzazione delle procedure operative e gestionali operata dall'Agenzia nel corso del 2024, consentirà all'Umbria di contribuire anche nel 2025 al conseguimento dei *target* della riforma GOL concordati con la Commissione Europea, consolidando i positivi risultati raggiunti nel corso delle precedenti annualità, che hanno consentito il riconoscimento di quote maggiori di risorse del Programma stesso.

Nel 2025 entreranno nel vivo anche gli interventi a sostegno delle politiche del lavoro programmati a valere sul PR FSE+ 2021-2027, per i quali ARPAL Umbria, in continuità con la precedente programmazione, è individuata come Organismo Intermedio e Responsabile di Attuazione.

Le azioni programmate prevedono: la concessione di incentivi all'assunzione volti alla creazione di nuova occupazione stabile e di qualità; il finanziamento della formazione continua per gli occupati, compresi i soggetti titolari di impresa, per lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali con particolare riguardo agli ambiti della trasformazione digitale e della transizione ecologica e ai settori strategici e dell'innovazione dell'Umbria, in una logica sinergica con le iniziative finanziate dal FESR; la realizzazione di percorsi formativi integrati con esperienze lavorative nell'ambito delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale a favore dei disoccupati a elevata scolarizzazione, al fine di ridurre il divario digitale delle imprese umbre supportandole nei processi di adeguamento e trasformazione aziendale; la realizzazione di percorsi formativi (anche di alta formazione) aziendali e interaziendali rivolte a donne occupate e finalizzati a rafforzare le competenze necessarie a progetti di crescita professionale all'interno delle imprese umbre in una strategia di rafforzamento della parità di genere; il consolidamento dell'offerta formativa di qualificazione rivolta ai giovani sino ai 18 anni, mirata a ridurre la dispersione scolastica e formativa e a mettere i giovani in condizione di acquisire le competenze professionali richieste dal tessuto economico locale.

Nel 2025 prenderanno inoltre avvio gli interventi programmati a livello centrale e realizzati a livello territoriale, in stretta sinergia con il programma GOL e il PR FSE + 2021-2027, a valere sul programma nazionale Giovani, Donne, Lavoro, volti a migliorare l'occupabilità e l'occupazione delle persone, a sostenere la partecipazione al lavoro di giovani, donne e persone in condizioni di vulnerabilità, rafforzare le competenze digitali e green di chi già lavora. Proseguiranno altresì le attività finalizzate a valorizzare gli strumenti di convalida delle conoscenze, abilità e competenze acquisite in contesti di apprendimento non formale e informale e degli skill set di competenze acquisite *on job*.

Obiettivo Strategico 2: Implementare le azioni a sostegno delle imprese

Nel permanere di una situazione di incertezza internazionale, le politiche del lavoro debbono continuare a contribuire allo sviluppo delle imprese umbre, accompagnandole nella duplice transizione – ecologica e digitale – e rafforzandone la capacità competitiva. In questa direzione si muovono le azioni di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto delle misure attive e passive, realizzate anche nell’ambito del programma GOL con il percorso 5 (Ricollocazione collettiva), gli interventi di formazione continua rivolti alle imprese umbre e tutte le azioni volte a dotare il contesto economico-produttivo regionale di capitale umano qualitativamente in grado di governare i processi di transizione e sviluppo.

Particolare attenzione dovrà essere riservata – in coerenza con il piano Nuove competenze-transizioni approvato dal Governo nazionale – allo sviluppo e alla sperimentazione di interventi formativi smart, con ampio spazio all’apprendimento in contesti lavorativi, di co-progettazione della formazione tra organismi accreditati e imprese chiamate a svolgere un ruolo proattivo sin dalla fase di individuazione e definizione dei fabbisogni e di messa a punto di sistemi e strumenti (anche predittivi, grazie alla IA) volti a leggere le esigenze di professionalità delle imprese per adeguarvi tempestivamente l’offerta formativa al fine di ridurre il mis-mach tra domanda e offerta di competenze.

Ampio spazio dovrà essere in tal senso rivolto alla sperimentazione di buone pratiche e collaborazioni con partner istituzionali nazionali (come Sviluppo Lavoro Italia) con il contributo dell’Osservatorio regionale del mercato del lavoro istituito presso l’Agenzia. Particolare attenzione dovrà essere rivolta all’uso degli strumenti di labour market intelligence e career intelligence e di monitoraggio degli esiti occupazionali.

Obiettivo Strategico 3: Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro

Proseguirà nel corso del 2025 l’azione di rafforzamento dei servizi del mercato del lavoro a partire dal consolidamento della rete degli attori pubblici e privati e dal completamento della digitalizzazione dei servizi, con una strategia *digital first* e l’utilizzo del canale digitale per tutta la rete di servizi. Il potenziamento del sistema di gestione delle politiche attive del lavoro, specie per le persone prive di competenze digitali e caratterizzate da elementi di fragilità, deve tuttavia investire anche la dimensione fisica dei servizi. In questa direzione, nel 2025 proseguirà l’opera di adeguamento infrastrutturale delle sedi dei CPI e degli Sportelli del lavoro, con particolare riferimento agli immobili da destinare a nuova sede dei Centri di Perugia e Terni, anche procedendo a innovare la segnaletica e gli strumenti informativi per l’utenza.

Nella stessa logica sarà ulteriormente rafforzata la sinergia tra operatori pubblici e privati, cardine del sistema integrato regionale.

I CPI della regione sono stati oggetto nell'ultimo biennio di azioni di potenziamento, sostenuta da risorse nazionali (DM 74/2019 e 59/2020) ed europee (PNRR) dirette alla valorizzazione delle risorse umane, strumentali e infrastrutturali dell'Agenzia. Nel corso del 2025 verranno completate le azioni di rafforzamento degli organici avviate nel 2024, con le conseguenti misure organizzative. Proseguirà, inoltre, l'attività di completamento del nuovo sistema informativo umbro (SIL di ARPAL Umbria), con funzionalità mirate a garantire il rispetto dei LEP per la ricerca di lavoro, permettendo alle imprese e ai soggetti intermediari (pubblici e privati) di esprimere il proprio fabbisogno di personale e intercettare i curricula delle persone in cerca di impiego. Il tutto in coerenza con gli indirizzi.

Si darà altresì corso agli indirizzi della Deliberazione n. 51 del 22.01.2025 rispetto alla funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi.

In materia di comunicazione e informazione, nel 2025 saranno implementate azioni di diffusione delle opportunità e degli strumenti di politica attiva del lavoro disponibili, con organizzazione di incontri tematici ed eventi dedicati a specifici target di utenza, anche in connessione con la programmazione formativa a valere sul FSE + 2021-2027 e sul PN Giovani, Donne, Lavoro.

Sulla base degli obiettivi indicati dal DEFR e tenendo conto del quadro socio-economico e del mercato del lavoro regionale, ARPAL Umbria sviluppa, dunque, un proprio processo di pianificazione degli obiettivi strategici e delle attività, nell'ambito della programmazione regionale in materia prevista dall'art. 7 della legge istitutiva, in coerenza con gli obiettivi e le risorse a disposizione individuate ex art. 24, comma 2 della legge stessa.

Ai sensi dell'art. 18 bis comma 4, della richiamata legge 1/2018 ss.mm.ii. compete al Consiglio di amministrazione definire annualmente gli obiettivi strategici generali dell'Agenzia, per poi successivamente deliberare, su proposta del Direttore, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Essendo intervenuta *medio tempore* la D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025 e il successivo Decreto della Presidente della Regione Umbria n. 5 del 24.01.2025, per effetto delle cui determinazioni oggi ARPAL Umbria è presieduta da un Commissario Straordinario che assume su di sé tutte le funzioni e i compiti attribuiti dalla L.R. n. 1/2018 agli organi di governance della stessa (Presidente, Consiglio di Amministrazione e Direttore), l'approvazione contestuale degli obiettivi strategici e del PIAO 2025-2027 nella sua interezza, da sottoporre successivamente all'approvazione da parte della Giunta regionale, compete al Commissario straordinario.

Il PIAO incorpora gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale e organizzativa dell'Agenzia per l'anno di riferimento, con l'indicazione degli strumenti, delle azioni e dei relativi destinatari e indicatori di monitoraggio, e con l'individuazione delle corrispondenti dotazioni economiche e strumentali assegnate all'ente.

In tal senso, integra le finalità, gli obiettivi e i contenuti oggetto del piano annuale delle attività dell’Agenzia, di cui all’art. 14 comma 4 bis della legge istitutiva, essendo, per questo, trasmesso per l’approvazione alla Giunta Regionale.

La pianificazione di attività e organizzazione per il triennio 2025-2027 assume un carattere particolare in considerazione dell’attuale assetto transitorio di governance dell’Agenzia e deve necessariamente tenere conto delle possibili modifiche e/o integrazioni che potranno essere apportate in attuazione di specifiche future indicazioni politiche in particolare per la Programmazione regionale relativa al FSE+ 2021-2027 approvato con D.G.R. n. 201 del 01.03.2023 e ss.mm.ii.

Il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria, in regime di *prorogatio*, alla stregua delle previsioni dell’ordinamento regionale, ha assicurato la necessaria continuità amministrativa all’Ente, approvando ai sensi dell’art. 18 bis della L.R. n. 1/2018 e dell’art. 11 del Regolamento di organizzazione, con deliberazione n. 10 del 27.10.2024 il bilancio di previsione 2025-2027 dell’Agenzia.

L’attuale modello agenziale, presuppone, che la cura dell’interesse pubblico affidato dalla legge ad ARPAL Umbria si strutturi secondo moduli di azione eminentemente tecnici, quali sono quelli definiti – in particolare in materia di formazione e politiche attive del lavoro – dalle fonti normative nazionali e regionali che ne regolano l’attività.

L’individuazione delle linee di valore pubblico alle quali collegare gli obiettivi strategici e la nuova programmazione evidenzia, dunque, attraverso quali misure l’Agenzia intenda elevare la qualità della vita della collettività, incrementando il livello di benessere economico e sociale dei destinatari esterni e delle risorse interne.

Le linee di valore pubblico di ARPAL Umbria per il 2025 possono così sintetizzarsi:

- sostenere l’occupazione e l’apprendimento permanente, favorire l’inclusione sociale, promuovere le pari opportunità;
- sostenere la competitività delle imprese;
- potenziare il sistema di gestione delle politiche del lavoro;
- rafforzare la capacità amministrativa, l’accessibilità e la trasparenza dell’Ente e migliorare il benessere organizzativo.

I seguenti obiettivi strategici generali, definiti dal Commissario Straordinario sulla base del mandato ricevuto ai sensi della richiamata D.G.R. n. 51/2025 sono ricondotti alle suddette linee di valore pubblico in coerenza con gli indirizzi della programmazione regionale tratti dal DEFR 2025, così come rappresentato con la schematizzazione di seguito riportata.

Obiettivo 1 - Completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio *digital first*, provvedendo in particolare all'implementazione del potenziamento infrastrutturale e strumentale attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento delle sedi dei Centri per l'Impiego di Perugia e Terni individuate secondo le determinazioni della Giunta regionale.

Obiettivo 2 - Analisi delle funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL tra cui il sistema informativo del lavoro regionale al fine di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche per continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL.

Ulteriore rafforzamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale, in raccordo e sinergia con gli altri enti ed agenzie della regione e gli stakeholders territoriali.

Obiettivo 3 - Implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i Centri per l'impiego devono garantire ad utenti e imprese con l'obiettivo di elevarne il livello qualitativo uniformandolo su tutto il territorio regionale, proseguendo nell'azione di efficace attuazione della legge n. 68/1999 anche mediante misure di collocamento mirato.

Obiettivo 4 - Consolidare la collaborazione pubblico/privato sotto la governance pubblica e sulla base del ruolo baricentrico dei CPI nell'erogazione delle politiche attive del lavoro, al fine di offrire servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare e formare i giovani e, più in generale, le persone in inserimento e reinserimento lavorativo al verso le occasioni di lavoro disponibili, evitando che posti di lavoro non vengano ricoperti.

Continuare a implementare un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dagli attori economici del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e green e riduca lo skill mis-match; favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro; facilitare, attraverso incentivi all'occupazione, l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e delle donne, in particolare immigrate; contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro, finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro. Proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali nel territorio regionale, attraverso l'adozione e l'implementazione di

nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione dello skill mismatch, tenendo conto delle direzioni e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione.

Obiettivo 5 - Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto ad obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, aggiornando il catalogo dell'offerta formativa.

Obiettivo 6 - Favorire le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla Task force crisi d'impresa, con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali. Implementare azioni a supporto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e favorire interventi per l'autoimprenditorialità.

Obiettivo 7 - Garantire l'efficace attuazione, in qualità di organismo delegato, **della nuova programmazione PR FSE+ 2021-2027,** operando in una logica di complementarità e integrazione degli interventi previsti dal programma GOL al fine di massimizzare l'efficacia degli interventi.

Obiettivo 8 - Elaborare una proposta di riforma dell'Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale al fine di migliorare l'integrazione ed il raccordo tra politiche del lavoro e le altre politiche regionali, con particolare riguardo alle politiche di sviluppo ed alle politiche di inclusione sociale, previa necessaria verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell'Agenzia, a partire dalla sua governance, mediante la previsione di un organo monocratico rispetto a quanto ad oggi previsto dall'art. 17 della LR 1/2018 così come riformata nel 2021 con la legge regionale 11. Tale proposta deve prevedere una forma di programmazione integrata che leghi le politiche del lavoro alle politiche di sviluppo e la filiera istruzione formazione lavoro, garantendo la buona e rapida spesa delle risorse finanziarie disponibili. A tal fine appare necessario valutare la necessità di ricollocare alcune attività proprie della Regione, attualmente previste tra le attività di cui all'art. 14 della LR.1/2018 e s.m.i. e pertanto delegate ad ARPAL, in seno alle strutture della Giunta regionale. La proposta deve inoltre valutare le possibili forme di integrazione delle politiche e delle funzioni dell'Agenzia con gli altri soggetti del sistema regionale a sostegno dello sviluppo economico con particolare riferimento a Sviluppumbria Spa e Gepafin Spa.

Obiettivo 9 – Migliorare il benessere organizzativo all'interno di ARPAL Umbria nell'ottica del rafforzamento della capacità amministrativa e dell'ulteriore innalzamento degli standard di servizio, puntando sullo sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale, sull'implementazione di strumenti organizzativi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - in particolare del lavoro a distanza – su una più efficace comunicazione esterna e interna. Rafforzare, inoltre, le strategie di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di cattiva amministrazione, con la pianificazione di azioni finalizzate a diffondere maggiormente la cultura della trasparenza e dell'imparzialità.

LVP 01 | **Sostenere l'occupazione e l'apprendimento permanente, favorire l'inclusione sociale, promuovere le pari opportunità**

OBIETTIVI STRATEGICI CORRELATI

IMPATTO DI VALORE PUBBLICO

Implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro

Consolidare la collaborazione pubblico/privato nell'erogazione delle politiche attive del lavoro

Implementare il sistema di certificazione delle competenze

Favorire le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori

Efficace attuazione PR FSE + 2021-2027

Migliorare l'occupabilità delle persone con una particolare attenzione ai cittadini più deboli

LVP 02

Sostenere la competitività delle imprese

OBIETTIVI STRATEGICI CORRELATI

Implementazione degli standard
delle prestazioni dei servizi per il
lavoro

Consolidare la collaborazione
pubblico/privato nell'erogazione delle
politiche attive del lavoro

Implementare il sistema di certificazione
delle competenze

Favorire le transizioni occupazionali e la
ricollocazione dei lavoratori

Efficace attuazione PR FSE + 2021-2027

IMPATTO DI VALORE PUBBLICO

Migliorare l'efficacia dell'incontro
domanda/offerta di lavoro,
accrescere e aggiornare
costantemente le competenze
della forza lavoro

LVP 03	Potenziare il sistema di gestione delle politiche del lavoro
--------	--

OBIETTIVI STRATEGICI CORRELATI

Completamento del Piano di Potenziamento
Centri per l'Impiego

Analisi delle funzionalità ed efficienza dei
sistemi informativi di ARPAL Umbria

Elaborare una proposta di riforma
dell'Agenzia

Implementazione degli standard delle
prestazioni dei servizi per il lavoro

Consolidare la collaborazione
pubblico/privato nell'erogazione delle
politiche attive del lavoro

Efficace attuazione PR FSE + 2021-2027

IMPATTO DI VALORE PUBBLICO

Migliorare la fruibilità dei
servizi per il lavoro

Migliorare la qualità delle procedure
e degli strumenti per l'erogazione e
per la gestione delle politiche attive

Migliorare la fruibilità dei
servizi per il lavoro

Migliorare la qualità delle procedure
e degli strumenti per l'erogazione e
per la gestione delle politiche attive

LVP 04

Rafforzare la capacità amministrativa, l'accessibilità e la trasparenza dell'Ente e migliorare il benessere organizzativo

OBIETTIVI STRATEGICI CORRELATI

IMPATTO DI VALORE PUBBLICO

Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale

Implementazione di strumenti organizzativi per la conciliazione vita/lavoro

Rafforzare le strategie di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di cattiva amministrazione

Migliorare il benessere organizzativo interno per rendere più efficiente l'erogazione dei servizi alla comunità

Sviluppare la cultura della trasparenza e dell'imparzialità

Da tali obiettivi discendono, sul piano più prettamente operativo ed attuativo, una serie di interventi che l’Agenzia sarà chiamata a realizzare, nell’ambito della definizione delle attività, tanto con riguardo al proprio sistema organizzativo e di funzionamento quanto nell’ottica dell’erogazione dei servizi.

Sul versante interno le azioni riguarderanno:

- l’elaborazione di proposta di riforma dell’Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale che riveda gli atti di organizzazione dell’Agenzia in relazione alla coerenza degli stessi con la normativa nazionale e regionale di settore, anche in relazione alla nuova governance da ridisegnare con la previsione di un organo monocratico rispetto a quanto ad oggi previsto dall’art. 17 della LR 1/2018, così come riformata nel 2021 con la legge regionale 11;
- la definizione di una proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa dell’Agenzia al fine di consentire la piena operatività dell’ente una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria;
- il completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l’Impiego, dando priorità all’approccio “digital first” e nell’ambito del rafforzamento organizzativo, strumentale e infrastrutturale, all’acquisizione delle due sedi dei CPI di Perugia e Terni attraverso una collaborazione con i competenti organi regionali
- l’implementazione del PIAO quale unico strumento integrato di pianificazione anche alla luce delle novità legislative e regolamentari intervenute in materia di Performance e di regolamentazione del lavoro a distanza nell’ambito della definizione del POLA e nelle more della definizione dei CC.CC.NN.LL. 2022/2024 del Comparto e dell’Area Funzioni Locali;
- l’analisi puntuale della funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL ed in particolare del sistema informativo del lavoro e le eventuali evoluzioni;
- l’implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro in un’ottica qualitativa e di efficientamento delle attività svolte, uniformandole su tutto il territorio regionale;
- la prosecuzione del processo di completamento del sistema di certificazione delle competenze anche attraverso la valorizzazione della rete regionale e la sperimentazione di un nuovo catalogo dell’offerta formativa;
- il completamento del potenziamento della strategia di comunicazione dell’Agenzia, in attuazione del Piano approvato con Determinazione Direttoriale n. 1579 del 22.12.2022, al fine di aumentare la visibilità e la condivisione dei servizi offerti
- il potenziamento dell’offerta formativa per tutti i dipendenti, nei limiti delle risorse a tal fine stanziata anche dal Piano regionale di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro e in coerenza con le disposizioni nazionali in materia;

- la realizzazione di iniziative per sviluppare la cultura della trasparenza e dell'imparzialità all'interno delle strategie di prevenzione della corruzione e delle situazioni di cattiva amministrazione.

Sul versante esterno le azioni interesseranno:

- l'attuazione della nuova programmazione PR Umbria FSE+ 2021-2027, in qualità di Organismo Intermedio, fermo restando eventuali modifiche al DIA "Documento di Indirizzo Attuativo" (D.I.A.) del PR Umbria FSE+ 2021-2027 approvato con D.G.R. n. 201 del 01.03.2023 e ss.mm.ii., che potranno essere apportate in attuazione di specifiche future indicazioni politiche nonché all'esito del Comitato di Sorveglianza congiunto FSE-FESR 21/27 programmato per giugno/luglio 2025.
- la prosecuzione dello sviluppo di metodologie e strumenti di analisi basati sull'utilizzo del Labour Market Intelligence utili a massimizzare l'efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'analisi della domanda di competenze espressa dalle imprese, le competenze atte a sostenere i processi di internazionalizzazione, tenendo conto delle direttrici emerse in sede di Osservatorio regionale del mercato del lavoro e degli esiti del Rapporto OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) relativo all'"Analisi della domanda di competenze e formazione in Umbria: approfondimenti di big data intelligence" anche con il coinvolgimento di Sviluppo Lavoro Italia;
- l'implementazione dell'attenzione per i bisogni dell'utenza, anche attraverso l'implementazione e l'uniformità degli standard dei servizi in ottica regionale, dedicando una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999;
- lo sviluppo di azioni mirate a favorire l'occupazione femminile, anche attraverso interventi di conciliazione;
- la piena attuazione del programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL, previsto dalla Missione 5, Componente 1 del PNRR, mirato a favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale di una vasta platea di utenti, attraverso una pluralità di azioni attivate dalla rete regionale pubblico-privato, in considerazione della chiusura dello stesso alla data del 31.12.2025;
- il supporto al sistema produttivo locale delle imprese, dei lavoratori autonomi e dei professionisti attraverso interventi atti a favorire e sostenere l'autoimprenditorialità, la formazione e l'inserimento lavorativo di nuovi organici tramite un sistema di aiuti specifici rivolto alle imprese umbre;
- le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla "Task force crisi d'impresa", con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali.

La definizione degli obiettivi generali riferiti all'azione strategica dell'Agenzia, con l'individuazione degli interventi operativi e la determinazione delle priorità e dei risultati da raggiungere nell'anno di riferimento, costituisce anche atto prodromico del Commissario Straordinario ai fini del sistema di valutazione della performance dell'Ente, con le finalità e alla luce del processo illustrato nel capitolo seguente.

2.2 PERFORMANCE

In una dimensione di Valore Pubblico, come illustrata nel capitolo precedente, ARPAL Umbria è tenuta, al pari di ogni altra amministrazione pubblica e ai sensi del D.lgs. 150/2009, a misurare e a valutare la performance della propria azione, al fine di un costante miglioramento degli standard qualitativi ed economici del servizio reso.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte alla valorizzazione dei risultati dell'attività dell'amministrazione nel suo complesso e alla crescita delle competenze professionali in seno all'organizzazione, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In quest'ottica, l'amministrazione è chiamata quindi a misurare e a valutare la performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola (*performance organizzativa*) e ai singoli dipendenti (*performance individuale*), adottando un apposito *Sistema* di procedure e strumenti adeguati e sviluppando, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione strategica generale, finanziaria e del bilancio, uno specifico *Ciclo della performance* sulla base delle indicazioni contenute nel decreto legislativo.

È tenuta, altresì, a dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che monitora il funzionamento complessivo del Sistema e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione intervenendo nel processo di valutazione dei dirigenti di vertice.

In ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, ARPAL Umbria disciplina dunque il proprio sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti, ai sensi della D.G.R. n. 1213/2020, sviluppando il ciclo di gestione della performance in coerenza con le **“Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”**, approvate con D.G.R. n. 1198/2018 e attraverso l'adozione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** in vigore per la Giunta Regionale, con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia. Si avvale, altresì, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria.

Il SMVP vigente è stato approvato con D.G.R. n. 69 del 31.01.2024 e potrà essere oggetto di ulteriori aggiornamenti nel corso del 2025.

Il Ciclo della Performance è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, evidenziando, ove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si esplicita a partire dagli obiettivi strategici, definiti in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione pluriennale e annuale del ciclo regionale e con il bilancio di previsione.

2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno, sia l'attivazione di eventuali interventi correttivi mediante *report* di monitoraggio.

3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa e individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti.

4. Rendicontazione, fase nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo. La fase si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione sulla Performance.

All'interno della fase di **Programmazione** la declinazione degli obiettivi strategici si riflette su un livello più di dettaglio attraverso l'adozione del **Piano della Performance**, il documento programmatico triennale, redatto annualmente ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i., che individua gli indirizzi e gli obiettivi operativi dell'ente e costituisce la base per la definizione, "a cascata" - dal Direttore ai dirigenti, fino alle categorie professionali - dei relativi obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale, indicandone fasi, tempi e indicatori utili alla misurazione e valutazione dei risultati.

La **performance organizzativa** attiene agli:

1. *obiettivi operativi di Ente*, intesi, a seconda del livello di responsabilità, come gli obiettivi complessivi dell'ente ARPAL Umbria nel suo insieme (per il Direttore e per i Dirigenti) e complessivi di Servizio (per le PO e per il comparto);
2. *obiettivi operativi trasversali* comuni a tutti.

La **performance individuale** è, invece, intesa come il contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia ai risultati dell'azione amministrativa. La misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto del risultato di ciascuno sia rispetto agli obiettivi di amministrazione, declinati in coerenza con le responsabilità e le funzioni esercitate (area dei risultati) sia con riferimento al contributo in termini di capacità e comportamenti (area dei comportamenti).

Con l'approvazione della Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, e l'individuazione del PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*) quale nuovo documento unico di programmazione

delle pubbliche amministrazioni, in sostituzione e accorpamento dei diversi piani che le stesse erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, il Piano della Performance non si configura più come documento autonomo, costituendo oggi un'apposita sezione dello stesso PIAO, con il quale condivide l'illustrazione del contesto economico-sociale e istituzionale di riferimento e il relativo quadro strategico con l'individuazione dei relativi indirizzi, degli obiettivi strategici generali e di quelli operativi annuali, delle azioni previste sul versante interno ed esterno, in una dimensione di Valore Pubblico.

ARPAL Umbria ha implementato la fase di **gestione e monitoraggio** del Ciclo della performance mettendo a punto il proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, mediante specifici report di monitoraggio semestrali finalizzati anche ad accertare l'eventuale intervento di situazioni di criticità o scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione. A tal proposito con D.D. n. 110 del 31.01.2025, sono stati definiti gli strumenti e le indicazioni per il monitoraggio nell'ambito del Sistema di monitoraggio della performance, la cui applicazione è valida anche per l'anno 2024.

La fase del monitoraggio garantisce, quindi, il controllo costante posto in essere dall'Amministrazione rispetto al quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance - in termini di coerenza, perseguibilità, livello di raggiungimento - e finalizzato ad individuare eventuali situazioni, connesse a fattori di criticità o allo sviluppo delle attività nel corso dell'anno, che richiedano azioni correttive sugli stessi.

Gli esiti del monitoraggio intermedio al 30 giugno alimentano la Relazione semestrale, con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del proprio Piano di Performance, consentendo agli attori del Sistema di intervenire sulle suddette situazioni eccezionali e impreviste con la sostituzione/modifica di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target, di cui è tenuta ad informarne l'OIV.

Il monitoraggio finale al 31 dicembre incide, invece, sulla fase di **misurazione e valutazione** del ciclo, in quanto consente la raccolta dei dati utili a quantificare, sulla base degli indicatori predefiniti in fase di programmazione, gli obiettivi operativi raggiunti, in un processo di raffronto con i target prefissati nel Piano della performance. Il sistema di valutazione si fonda sul livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, determinando la conseguente applicazione dei criteri di premialità.

I dati raccolti attraverso il monitoraggio al 31 dicembre vengono, altresì, utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del richiamato D.lgs. 150/2009, che conclude la fase della **rendicontazione** completando il Ciclo della performance.

Con la Relazione, che deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti con le relative cause.

La Relazione rappresenta, quindi, uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta, attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa, agli stakeholder esterni e interni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, i risultati ottenuti nel periodo considerato.

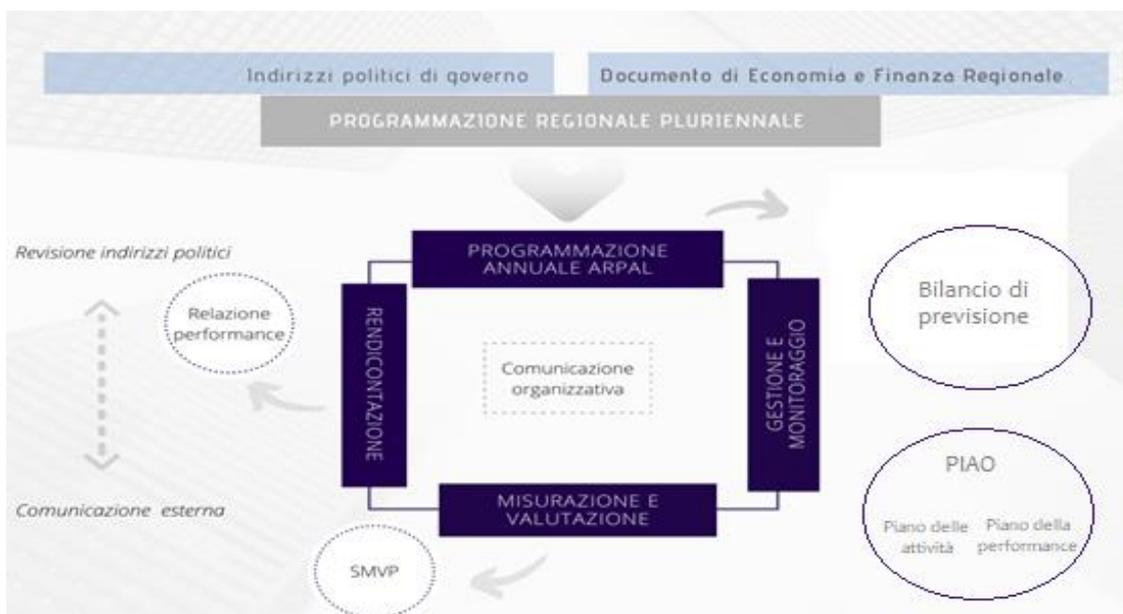


Fig. 3 - Ciclo della performance ARPAL Umbria

Nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria sopra rappresentato la fase di programmazione, in particolare, si caratterizza per la peculiarità del sistema di governance dell'Agenzia fino ad oggi esistente, nelle more della sua ridefinizione ai sensi della richiamata D.G.R. n. 51/2025:

- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale ed in particolare del DEFR, definisce, in coerenza con il bilancio di previsione, gli obiettivi strategici generali e assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che integrano il Piano della performance nella relativa sezione del PIAO, attraverso la formalizzazione di uno specifico *Patto di servizio*;
- il Direttore, con propria determinazione, assegna gli obiettivi gestionali ai dirigenti, attraverso l'approvazione di successivo *Allegato operativo* al PIAO contenente i relativi Patti di servizio;
- per il personale responsabile di posizione organizzativa la formalizzazione del Patto di servizio, debitamente sottoscritto tra le parti, avviene mediante determinazione dirigenziale o direttoriale se assegnato direttamente al Direttore;
- per il personale appartenente alle categorie professionali il patto di servizio viene formalizzato attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente o Direttore di appartenenza.

La valutazione è effettuata da parte del soggetto che conferisce gli obiettivi.

Gli Obiettivi strategici generali definiti annualmente costituiscono, dunque, il riferimento sulla base del quale, all'interno del processo di programmazione, vengono declinati gli interventi che configurano la dimensione operativa dell'azione istituzionale e organizzativa dell'Agenzia per l'anno di riferimento.

Allo stesso tempo essi costituiscono la base per lo sviluppo del Piano della performance dell'Ente e per la determinazione dei relativi obiettivi di performance organizzativa e individuale, che si concretizza, in un primo momento, con l'assegnazione al Direttore, degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali, unitamente all'indicazione dei comportamenti manageriali attesi, che vengono formalizzati con apposito atto, allegato quale parte integrante e sostanziale al PIAO.

Con successivo atto del Direttore viene, quindi, approvato, nei termini previsti dal SMVP, il relativo *Allegato operativo* al PIAO, contenente tutti i Patti di servizio formalizzati ai Dirigenti, da cui prende il via, il processo di definizione degli obiettivi di performance per le Posizioni Organizzative e per le categorie professionali.

Con la nomina, ai sensi della D.G.R. n. 51 del 22.01.2025, del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria, che assume su di sé tutte le attribuzioni del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Direttore previste dalla L.R. n. 1/2018, il processo di programmazione del Ciclo della performance dell'Agenzia per l'anno 2025 deve essere necessariamente rivisto.

Compete, infatti, al Commissario Straordinario la definizione, ex art. 18 bis della citata legge 1/2018, degli obiettivi strategici dell'Ente e la conseguente adozione del PIAO, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzeranno l'azione nel corso dell'anno e costituiranno riferimento per l'assegnazione degli obiettivi di performance ai dirigenti.

Questi saranno formalizzati con la stipula da parte del Commissario stesso dei patti di servizio relativi all'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali ai dirigenti e con la conseguente adozione dell'allegato operativo al PIAO previsto dal SMVP.

In coerenza con lo stesso SMVP, tra gli obiettivi trasversali (comuni a tutti i Servizi), almeno uno dovrà rappresentare la realizzazione di una misura programmata nell'annualità corrente del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza afferente al Ciclo della performance, al fine di consolidare e valorizzare le fasi e le procedure del ciclo stesso.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in attuazione dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, costituisce parte integrante del PIAO insieme agli altri strumenti di pianificazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore. La struttura del PIAO individuata nel Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 include nella sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (art. 3, comma 1, lett. c), che deve essere predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati in applicazione della legge n. 190/2012.

La prevenzione della corruzione è essenziale per conseguire l'obiettivo del valore pubblico mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa dei fenomeni corruttivi e, nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, contribuisce essa stessa a generare valore pubblico, valore riconosciuto da parte della collettività.

La presente sezione del PIAO riconferma sostanzialmente i contenuti del PIAO 2024-2026, operando gli aggiornamenti necessari in attuazione degli obiettivi generali e in considerazione delle attività svolte nel corso del 2024 e dei monitoraggi sull'attuazione delle misure anticorruzione e sul rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

Essa contiene la strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Agenzia, la programmazione delle connesse misure di prevenzione generali e specifiche e l'individuazione delle azioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza ed è redatto in attuazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e s.m. e i. e delle previsioni dei Piani Nazionali Anticorruzione e delle Linee Guida di ANAC.

Per l'anno 2025 l'Agenzia intende perseguire i seguenti obiettivi:

- consolidare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, sia all'interno che all'esterno;
- ampliare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- completare la mappatura dei processi in considerazione del nuovo assetto organizzativo e della nuova Governance prevista dalla D.G.R. 51/2025, dell'adeguamento degli standard di servizio agli standard nazionali, del completamento del Piano di potenziamento dei CPI e delle procedure di gestione del Programma GOL e del nuovo PR FSE 2021-2027 che ha preso avvio negli ultimi mesi del 2024 e in relazione al quale è stato approvato il "Documento che descrive il sistema di gestione e controllo di ARPAL Umbria Organismo intermedio del PR Umbria FSE+ 2021-2027" (Si.ge.co.) con Determinazione del Commissario straordinario n. 2595 del 6.12.2024.

2.3.1 I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Il Sistema di prevenzione della corruzione adottato da ARPAL Umbria prevede l'interazione sinergica di una pluralità di soggetti con funzioni, responsabilità e compiti diversi.

➤ *L'organo di indirizzo politico*

L'organo di indirizzo politico, rappresentato in ARPAL Umbria dal Consiglio di Amministrazione nominato dalla Giunta Regionale, provvede all'adozione del PIAO. Come descritto al paragrafo 1.2.2 Contesto interno, a seguito della D.G.R. n. 51 del 22.01.2025, le funzioni del CdA sono svolte dal Commissario straordinario.

➤ *Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)*

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, disciplinata dalla Legge n. 190/2012 art 1, co. 7, svolge all'interno dell'amministrazione un ruolo trasversale d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione ed è chiamato a verificarne il funzionamento e l'attuazione. ANAC nel corso degli anni e da ultimo nel PNA 2022, ha fornito indicazioni generali volte a definire al meglio il ruolo del RPCT e i criteri di scelta, nonché a valorizzare il ruolo della struttura di supporto.

L'attività di vigilanza svolta dal RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, sono resi noti annualmente in una Relazione Annuale da pubblicare nel sito istituzionale e le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure sono segnalate all'Organo di indirizzo e all'OIV.

Il PNA 2022 riporta approfondimenti sul ruolo del RPCT in materia di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e sulle attribuzioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi.

Il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela dell'autonomia e dell'indipendenza del RPCT al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni, prevedendo il potere di intervento di ANAC:

- su misure discriminatorie dirette e indirette rivolte al RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, L. 190/2012);
- sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. (art 15 co 3 D.lgs. 39/2013)².

Il ruolo di RPCT nell'Agenzia è svolto, in base all'art. 7 comma 4 lett. g) del vigente Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria, approvato con Delibera del CDA n. 6 del 30.12.2021 e con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, dal Direttore di ARPAL Umbria. A seguito della D.G.R. n. 51/2025 sopra citata, le funzioni di

² ANAC ha disciplinato il proprio intervento sia con riferimento alla revoca sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con il "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione" adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18.07.2018.

Direttore, e di conseguenza anche di RPCT, sono svolte dal Commissario straordinario.

➤ **La struttura di supporto al RPCT**

Il RPCT si avvale, quale struttura di supporto, della Sezione “Trasparenza, prevenzione della corruzione, diritto di accesso e privacy” del Servizio “Programmazione e monitoraggio attività generali”, al fine di agevolare lo svolgimento delle complesse funzioni attribuite allo stesso dalla normativa in materia.

La Sezione è stata istituita nell'ambito del riassetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 e con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01/06/2022.

➤ **I dirigenti**

I dirigenti svolgono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi del presente Piano e la loro collaborazione è determinante per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo.

In particolare, così come anche indicato nell'Allegato n. 1 al P.N.A. 2019³, i dirigenti sono tenuti a:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- collaborare con il RPCT nel vigilare sull'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti degli uffici cui sono preposti;
- assicurare al RPCT ogni forma di collaborazione proattiva nell'individuare comportamenti e situazioni di rischio corruttivo che si possano verificare nel contesto organizzativo della struttura di appartenenza e la cui conoscenza risulti necessaria per l'adozione di adeguate misure di prevenzione della corruzione;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e collaborare con il RPCT sia nella programmazione e promozione della formazione dei dipendenti assegnati ai propri uffici che nella diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

³ Allegato n. 1 al P.N.A. 2019 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi”.

da parte del personale assegnato e dei propri collaboratori nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs. n. 39 del 2013;

- intraprendere con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attivare e concludere, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnalare tempestivamente l'illecito alle strutture competenti.

La violazione dei compiti di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che dirigenziale e se ne deve tenere conto ai fini della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali e della corresponsione della retribuzione di risultato.

➤ ***I referenti di Servizio***

Nel corso del 2024, si è proceduto, con Determinazione del Commissario straordinario n. 873 del 09.05.2024, alla nomina di referenti di Servizio individuati da ciascun dirigente, con il compito di collaborare con il RPCT e con la struttura di supporto nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e nella realizzazione degli adempimenti previsti dalla normativa, con l'obiettivo di costituire un efficiente sistema coordinato e condiviso che permetta di massimizzare l'uso delle risorse umane a disposizione e migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

➤ ***I dipendenti***

Il coinvolgimento dell'intero personale (inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, così come un'ampia condivisione dei valori che sono alla base del Codice di comportamento.

I dipendenti di ARPAL Umbria sono tenuti a:

- rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano;
- effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione, secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- adempiere agli obblighi del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento di ARPAL Umbria approvato con Determinazione Direttoriale n. 1619 del 29.12.2022 e successivamente con Determinazione Direttoriale n. 1476 del 27.9.2023, adeguato alle modifiche del D.P.R. 62/2013 introdotte con D.P.R. n. 81 del 13.06.2023.
- segnalare situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel Piano;
- comunicare difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano;
- proporre eventuali misure e/o modalità correttive o integrative;
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al RPCT eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza (art. 10 del Codice di comportamento di ARPAL Umbria e secondo la procedura approvata con Determinazione Direttoriale n. 1585 del 22.12.2022 e

aggiornata con Determinazione Direttoriale n. 1022 del 28.05.2024 secondo le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 24 del 10.03.2024).

I dipendenti sono tenuti, inoltre, a informare tempestivamente il dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale, il dirigente della struttura di assegnazione e il RPCT, in caso di comunicazione di avvio di un procedimento penale a proprio carico per i delitti di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, di quelli previsti dagli articoli 353 e 353-bis del Codice Penale nonché la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali (Legge 190/2012, art. 1, co. 14).

La mancata collaborazione con il RPCT dà luogo a responsabilità disciplinare.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare e il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare (art. 1 co. 14 L. 190/2012) con l'obbligo da parte dei dirigenti di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del D.lgs. n. 165/2001.

➤ **L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)**

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del D.lgs. 65/2001 e ai sensi dell'art 17 del Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria, è stato costituito con Determinazione Direttoriale n. 1133 del 21.09.2022 e la sua composizione è stata aggiornata con Determinazione Direttoriale n. 157 del 26.01.2024. Esso opera conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il RPCT.

➤ **L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) riveste un importante ruolo nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nella pubblica amministrazione. Le competenze attribuite dalla normativa a tale organismo⁴ comprendono specifici compiti in materia di prevenzione secondo una logica di maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC e un più ampio coinvolgimento degli OIV per il rafforzamento del raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV:

- verifica i contenuti della Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della L. 190/2012), con la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritenga necessari e può

⁴ Vedi art. 14 D.lgs. 150/2009, così come modificato e integrato dal D.L. 90/2014 e dal D.P.R. n. 105 del 9.05.2016 e dal D.lgs. 74 del 25 maggio 2017.

anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012);

- esprime un parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.lgs. 165/2001;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e gli obiettivi di performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale, del responsabile e dei dirigenti;
- è destinatario di segnalazioni da parte del RPCT di casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 D.lgs. 33/2013);
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g del D.lgs. 150/2009) secondo le modalità definite annualmente da ANAC nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale nei termini previsti da ANAC. Nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza e controllo, l'Autorità può chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione del Piano (art. 1, co. 7, L. 190/2012). Ciò in continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del D.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 10 del proprio Regolamento organizzativo, l'Agenzia si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di diretta collaborazione della Giunta Regionale.

➤ **Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)**

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) di ARPAL Umbria, figura designata in attuazione della disciplina vigente⁵ è di supporto a tutta l'amministrazione e al RPCT in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali, soprattutto con riferimento all'accesso civico e alle pubblicazioni obbligatorie ai fini della trasparenza. L'attuale RPD di ARPAL Umbria è stato nominato con Determinazione Direttoriale n. 1670 del 22.12.2020 in attuazione della D.G.R. 772/2019 con cui la Regione Umbria ha designato il Responsabile della protezione dati della Giunta Regionale a svolgere le funzioni di Responsabile della protezione dati di ARPAL Umbria.

⁵ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

2.3.2 Il sistema di gestione del rischio corruttivo

➤ *Il modello di gestione del rischio*

L'obiettivo del modello di gestione del rischio, che sarà adottato gradualmente dall'Agenzia in coerenza con i principi guida e le indicazioni metodologiche fornite dal PNA 2019⁶, è far sì che tutta l'attività svolta sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Inoltre, l'Agenzia intende tenere conto delle raccomandazioni che ANAC ha formulato, nell'ambito del processo di gestione del rischio, sull'importanza che riveste l'acquisizione di competenze specifiche, un forte commitment da parte dell'organo di indirizzo e un maggiore coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa.

Il processo di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

- a) analisi del contesto (esterno, interno, mappatura dei processi);
- b) valutazione del rischio (identificazione, analisi, ponderazione);
- c) trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure).

Trasversalmente a queste fasi esistono due attività volte a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

- il monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema;
- la consultazione e la comunicazione, con attività di coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni e di comunicazione interna ed esterna delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

➤ *La mappatura dei processi*

L'attività di mappatura dei processi è stata avviata a livello sperimentale a fine 2022 su alcuni dei processi di competenza dell'Agenzia. La sperimentazione ha portato all'analisi di processi rientranti nell'area dei "Contratti pubblici", dei "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario" e dei "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario".

La definitiva mappatura dovrà essere sviluppata, nel corso del 2025, tenendo in considerazione il nuovo assetto organizzativo e la nuova governance prevista dalla D.G.R. n. 51/2025 sopra richiamata. Si terrà, altresì, conto dell'adeguamento degli standard di servizio agli standard nazionali, del completamento del

⁶ Allegato 1 al PNA 2019 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi.

Piano di potenziamento dei CPI e delle procedure di gestione del Programma GOL e del nuovo PR FSE+ 2021-2027 che ha preso avvio negli ultimi mesi del 2024 e in relazione al quale è stato approvato il “Documento che descrive il sistema di gestione e controllo di ARPAL Umbria Organismo intermedio del PR Umbria FSE+ 2021-2027” (Si.ge.co.) con Determinazione del Commissario straordinario n. 2595 del 6.12.2024, per il cui approfondimento si rinvia al paragrafo 2.3.4.

➤ ***L'individuazione e la mappatura delle aree di rischio***

L'individuazione e la mappatura delle aree di rischio prenderanno innanzitutto in considerazione le aree denominate da ANAC come “**generali**”⁷, comuni a tutte le amministrazioni pubbliche e nelle quali possono astrattamente generarsi fenomeni corruttivi:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- contratti pubblici;
- acquisizione e gestione del personale;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Il PNA 2022 e, da ultimo, il PNA 2023 hanno dedicato particolare attenzione alla gestione del rischio in materia di contratti pubblici, la cui disciplina è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno visto la definitiva immissione di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC. ANAC identifica i principali istituti interessati, le possibili criticità e a titolo esemplificative alcune misure applicabili e modulabili alle diverse realtà organizzative.

Oltre a tali aree, ogni amministrazione ha ambiti peculiari che possono far emergere aree di rischio definite “**specifiche**”. ARPAL Umbria, sulla scorta delle raccomandazioni di ANAC, considera come area specifica quella connessa alla gestione delle risorse dei fondi europei, in primo luogo del PR Umbria Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027, del Programma GOL nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5 e del Piano straordinario di potenziamento dei CPI.

➤ ***La valutazione del rischio***

La macro-fase valutazione del rischio sarà effettuata per processi, in considerazione anche del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti

⁷ Cfr. Tabella 3 Allegato 1 al PNA 2019.

passaggi:

- a. *Identificazione del rischio*: intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari.
- b. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produca (probabilità e impatto), al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.
- c. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.

2.3.3 Il trattamento del rischio: le misure generali di prevenzione della corruzione

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera attività e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione di ARPAL Umbria.

La programmazione delle azioni per il triennio di vigenza del presente Piano parte dagli **esiti del monitoraggio** quale nodo cruciale per il miglioramento progressivo dell'intero sistema di gestione del rischio, volto a verificare l'effettiva attuazione delle misure programmate e introdurre eventuali azioni correttive, evitando di introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste siano in grado di contrastare i fenomeni corruttivi.

La Relazione Annuale 2024 che il RPCT è tenuto ad elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012 insieme ai risultati dell'attività di monitoraggio al 30 giugno e al 31 dicembre, svolta dallo stesso RPCT con la collaborazione della struttura di supporto, hanno evidenziato un soddisfacente livello di attuazione delle misure programmate, restituendo indicazioni per la completa implementazione della mappatura dei processi e per il miglioramento delle misure di programmazione delle attività formative, che nel corso del 2025 potranno vedere una più completa applicazione.

Le misure programmate nel PIAO 2024-2026 sono dunque valutate adeguate e sostenibili per l'attuale organizzazione dell'Agenzia e idonee anche per il 2025 con l'individuazione di piccoli correttivi e previsione di nuovi interventi, così come sintetizzate nelle schede di misura allegate sub B) al Piano.

➤ Il Codice di Comportamento

La Legge n. 190/2012 ha previsto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare appositi Codici di comportamento interni che integrino il Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con il D.P.R. n. 62/2013 (così come modificato con DPR n. 81/2023), al fine di orientare e regolare la condotta dei dipendenti verso la miglior cura dell'interesse pubblico, la sempre più elevata qualità dei

servizi offerti, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e cattiva amministrazione (c.d. *maladministration*) e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità.

Il Codice di comportamento interno costituisce uno strumento di prevenzione fondamentale in quanto indirizza l'azione amministrativa e regola dal punto di vista etico il comportamento dei dipendenti.

Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile alla totalità dei processi dell'Agenzia.

Inoltre, va sottolineato che l'ambito di applicazione del Codice di comportamento si estende non soltanto ai dipendenti, ma anche a coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio/opera all'interno dell'Agenzia, ai collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi.

Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria nel 2022 si è dotata di un proprio Codice di comportamento, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Nel 2023 l'Agenzia ha proceduto all'aggiornamento del proprio Codice con le modifiche del D.P.R. 62/2013 introdotte con D.P.R. n. 81 del 13.06.2023, dopo aver attivato nel sito istituzionale di ARPAL Umbria una procedura aperta, al fine di garantire la massima partecipazione dei soggetti interessati e acquisire eventuali proposte e osservazioni. Con Determinazione Direttoriale n. 1476 del 27.09.2023 si è provveduto all'adozione definitiva del nuovo Codice di comportamento di ARPAL Umbria, dopo aver ottenuto il parere positivo espresso dall'OIV nella seduta del 08.09.2023.

Il nuovo Codice di comportamento di ARPAL Umbria è stato trasmesso a tutti i dipendenti di ARPAL Umbria e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e nella Intranet dell'Agenzia.

ARPAL Umbria, all'atto di assunzione, fa sottoscrivere il contratto individuale di lavoro in cui è presente il riferimento all'obbligo del rispetto del Codice di comportamento.

Nel corso del 2024 sono state adottate misure per garantire la formazione e la sensibilizzazione sui contenuti del nuovo codice. In particolare:

- ogni Dirigente, ha indetto un incontro con tutti i dipendenti della propria struttura per la divulgazione del Codice, così come previsto peraltro negli obiettivi operativi trasversali dei Patti di Servizio 2024 approvati dal Direttore dell'Agenzia;
- la Sezione Comunicazione del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione ha realizzato un video multimediale che illustra i singoli articoli che compongono il Codice e un questionario guidato. Il video è pubblicato sulla intranet dell'Agenzia e quindi a disposizione di tutti i dipendenti;
- è stata promossa la partecipazione del personale, tramite formazione a distanza, al corso inserito nel

catalogo di Villa Umbra dal titolo "I Codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni" della durata di 4 ore.

Nel corso del 2025, in attuazione di quanto previsto all'art. 2 "Ambito di applicazione", comma 2 del Codice di comportamento di ARPAL⁸, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o relativi a servizi, forniture, lavori e opere, saranno inserite specifiche clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

In attuazione, inoltre, di quanto previsto dall'art. 24⁹ "Informazione e formazione" del suddetto Codice, anche per l'anno 2025 l'Agenzia promuoverà l'attivazione di percorsi formativi afferenti ai contenuti del Codice di comportamento rivolti a tutto il personale in organico, ai neo assunti e anche in caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori o di trasferimento.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ **La rotazione ordinaria del personale**

La rotazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della Legge n. 190/2012. Secondo quanto disposto dalla Legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, "l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione". La rotazione ordinaria del personale è una misura organizzativa preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione e finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

La rotazione, inoltre, può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la

⁸ Art 2 comma 2 Codice di comportamento ARPAL Umbria: "Gli obblighi di condotta del Codice sono estesi a tutti i collaboratori e consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico nonché, in quanto compatibili, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi, forniture, lavori e opere in favore dell'Agenzia. A tal fine, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o relativi a servizi, forniture, lavori e opere, sono inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice. La violazione di tali clausole contrattuali comporta la decadenza dall'incarico o la risoluzione del contratto".

⁹ L'Agenzia organizza adeguate attività formative per la conoscenza e la corretta applicazione del presente Codice e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici da parte del proprio personale. Le attività includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente sia a seguito di assunzione sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

preparazione professionale del lavoratore (PNA 2019, Allegato 2).

Stato di attuazione della misura

L’Agenzia, nel corso del 2023, ha dato attuazione alla misura della rotazione attraverso il completamento della nuova articolazione dei servizi e delle sezioni iniziata nel corso del 2022 a seguito della riorganizzazione approvata con DGR n. 351 del 13.04.2022 e con Determinazione Direttoriale n. 704 del 1.06.2022 che ha visto la revisione organizzativa dei servizi e delle posizioni organizzative con conseguente rotazione delle attribuzioni di responsabilità.

Nel 2024, a seguito della risoluzione consensuale del contratto del Direttore di ARPAL Umbria, la Giunta Regionale, con atto n. 142 del 27.02.2024, ha nominato, ai sensi l’art. 17-bis della legge regionale 11/1995, il Commissario straordinario, a cui sono attribuite le specifiche funzioni di ai commi 5 e 6 dell’art. 19 della L.R. 1/2018. Nel corso dell’anno si è provveduto altresì,

- con Determinazione del Commissario Straordinario n. 580 del 29.03.2024 al conferimento di incarichi ad interim di elevata qualificazione per le posizioni non dirigenziali della Sezione “Gestione Centri di Formazione Professionale di ARPAL” rimasta vacante e della Sezione 4.2 “Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Sud” a seguito di messa in aspettativa del Responsabile di sezione, con decorrenza 01.04.2024;
- con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1361 del 08.07.2024 è stata istituita una nuova posizione di elevata qualificazione “Gare e Appalti, Provveditorato, gestione patrimoniale e sicurezza interna” nell’ambito del Servizio “Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio” e con Determinazione del Commissario Straordinario n. 2019 del 27.09.2024 sono stati conferiti gli incarichi di elevata qualificazione delle posizioni di elevata qualificazione della Sezione 1.3 “Gare e Appalti, Provveditorato, gestione patrimoniale e sicurezza interna” del Servizio “Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio” e della Sezione 3.4 “Gestione Centri di Formazione Professionale di ARPAL” del Servizio Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali con decorrenza dal 1° ottobre 2024 fino al 31 luglio 2025.

Allo stato attuale non si ravvisa la necessità di prevedere ulteriori interventi di rotazione del personale nel 2025, fatto salvo quanto determinato all’esito della riorganizzazione prevista dalla citata D.G.R. n. 51/2025, con cui è stato nominato il nuovo Commissario straordinario dell’Agenzia con le funzioni e i compiti assegnati dalla L.R. n. 1/2018 al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore.

➤ **La rotazione straordinaria**

La rotazione straordinaria è prevista dall’art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.lgs. 165/2001 ed è una misura di natura non sanzionatoria, dal carattere cautelare ed eventuale, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare

l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale¹⁰, applicabile alle sole "condotte di natura corruttiva", che possono creare un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione e riguarda tutti coloro che abbiano un rapporto di lavoro con l'amministrazione, ovvero dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio con contratto a tempo indeterminato o determinato.

In caso di avvio di procedimenti penali per i reati contro la pubblica amministrazione previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale è obbligatoria l'adozione da parte del dirigente responsabile di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente, in relazione al pregiudizio che può essere arrecato all'immagine di imparzialità dell'amministrazione ed eventualmente disposta – in caso di esito positivo della valutazione condotta - la rotazione straordinaria, individuando il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Il provvedimento valutativo, invece, è solo facoltativo nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la PA (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale).

Stato di attuazione della misura

Nel Codice di comportamento di ARPAL Umbria è espressamente previsto, all'articolo 9, l'obbligo per i dipendenti di comunicare tempestivamente al dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale, al dirigente della struttura di appartenenza o al direttore e al RPCT, l'avvio di un procedimento penale a proprio carico per i delitti di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, di quelli previsti dagli articoli 353 e 353-bis del Codice Penale nonché la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Nel corso del 2024 non si sono verificati in ARPAL Umbria casi che abbiano comportato l'applicazione della misura di rotazione straordinaria.

Nel 2025, per poter valutare tempestivamente le condotte poste in essere dai dipendenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 129 c.p.p., si provvederà con apposita informativa rivolta a tutto il personale a indicare:

- a. il termine entro il quale ogni dirigente e ogni dipendente, ove acquisisca notizia di essere sottoposto a indagini da parte dell'autorità giudiziaria, ovvero di essere proposto per l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale, dovrà assolvere all'obbligo di informazione;
- b. il termine per l'adozione obbligatoria/facoltativa del provvedimento di motivazione riguardo l'applicazione della misura della rotazione straordinaria;
- c. la durata del trasferimento, da valutarsi, dandone adeguata motivazione, in relazione al caso

¹⁰ Per fase iniziale del procedimento è da intendersi non il momento del rinvio a giudizio, ma quello di iscrizione nel registro delle notizie di reato (delibera ANAC n. 215/2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art 16, comma 1, lettera l-quater, del D.lgs. n. 165 del 2001").

concreto.

L'attività di informazione al personale avverrà attraverso l'invio di apposita comunicazione alla mail istituzionale e pubblicazione dell'informativa nella Intranet.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ ***La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)***

La tutela dei lavoratori del settore pubblico che segnalino illeciti (cd. whistleblower) è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla legge n. 190 del 2012.

Il *whistleblowing* è uno strumento attraverso il quale si possono segnalare condotte e illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il *whistleblower* o segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La segnalazione, in tale ottica, si configura come un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Sussistono poi delle ulteriori garanzie che presidiano l'anonimato di chi denuncia.

Stato di attuazione della misura

Con determinazione n. 1022 del 28.05.2024 del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria è stata aggiornata la "Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali", già approvata nel 2022 con Determinazione direttoriale n. 1585 del 22.12.2022, a seguito del Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 e delle linee guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023,

La nuova procedura è stata pubblicata sia nella Intranet dell'Agenzia nonché nel sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, alla pagina "Altri contenuti/Segnalazioni da dipendenti e collaboratori,

al fine di dare la massima informazione della stessa a tutto il personale e a tutti i soggetti interessati.

Per la gestione delle segnalazioni ARPAL Umbria già nel 2022 si è dotata di apposita piattaforma informatica che garantisce la gestione degli accessi e dei dati nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento tramite la separazione dell'identità del segnalante dal fatto segnalato, in modo che quest'ultimo possa essere conosciuto e valutato e possano essere messi in atto i necessari adempimenti con la garanzia della riservatezza del segnalante in tutte le fasi della procedura. La stessa è raggiungibile dalla home page del sito istituzionale dell'Agenzia, alla voce "Segnalazione illeciti".

Nel 2024 la piattaforma è stata adeguata nelle funzionalità, consentendo al segnalante, così come previsto dal D.lgs. n. 24/2023, di poter effettuare la segnalazione sia per iscritto che oralmente.

Il RPCT dell'Agenzia è il soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni interne.

Nel 2024 non è pervenuta alcuna segnalazione di condotte illecite mediante il canale informatico sopra menzionato.

Nel 2025, così come previsto all'art. 14 della Procedura di ARPAL Umbria e al fine di creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute al *whistleblower*, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'Agenzia stessa, saranno promosse iniziative di sensibilizzazione e di formazione nei confronti del personale, attività che potrà anche costituire obiettivo trasversale di performance per ciascun dirigente.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ **La formazione**

La programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale rappresenta un punto di forza per la creazione nell'amministrazione di una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza.

La stessa Legge 190/2012 stabilisce che ogni amministrazione preveda percorsi e programmi di formazione dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e che sia cura dei RPCT individuare i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi nonché definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti; ciò in stretta collaborazione sia con i dirigenti sia con l'organo di indirizzo, strutturando la formazione su due livelli:

- uno *generale*, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità, con particolare attenzione alla formazione dei neoassunti e del personale assegnato a nuovi ruoli o a funzioni superiori;
- uno *specifico*, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati

per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria, sin dalla sua costituzione, si è avvalsa per la formazione del proprio personale, delle attività organizzate dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica. Con Determinazione Direttoriale n. 1277 del 27.06.2024 la collaborazione è stata nuovamente confermata per il biennio 2024-2025.

Nel corso del 2024 sono state attivate n. 6 iniziative formative in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e legalità per un totale di 173 ore di formazione e il coinvolgimento di 44 partecipanti.

Per l'anno 2025, nell'ambito delle proposte inserite del Catalogo della Scuola di Amministrazione pubblica e delle ulteriori risorse stanziare dal Piano formativo 2025, approvato con Determinazione Dirigenziale n. 2596 del 06.12.2024, si ritiene necessario promuovere la realizzazione di attività formative e di aggiornamento rivolte a tutto il personale, con particolari focus nei seguenti ambiti:

- codice dei contratti, in ragione della rilevanza dell'area di rischio corruttivo rappresentata dalle procedure d'appalto e concessioni di lavori, forniture e servizi;
- conflitto d'interesse, incompatibilità e inconferibilità.

Si dovrà infine dare avvio all'operatività della Piattaforma *Syllabus*, a cui l'Agenzia ha aderito nel dicembre 2023.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ ***La gestione del conflitto di interessi: obblighi di comunicazione e astensione***

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni sono adottate da un pubblico dipendente che ha, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. L'interesse privato può essere di natura finanziaria, economica o derivare da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. È una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'ente, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria, atteso che determina già di per sé una lesione al principio di imparzialità (art. 97 Cost.). Il conflitto di interessi è disciplinato in diverse disposizioni specifiche. In linea generale, la disciplina prevede obblighi di comunicazione strumentali a evitare, in via preventiva, il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e obblighi di astensione.

Particolare attenzione al tema del conflitto di interesse viene posta dalle norme che regolano la gestione dei fondi del PNRR e del PR FSE+ 2021-2027.

Stato di attuazione della misura

Il Codice di comportamento dei dipendenti di ARPAL Umbria ha previsto specifiche e puntuali disposizioni per la disciplina del conflitto d'interesse e i conseguenti obblighi di comunicazione da parte del dipendente in vari momenti della propria attività lavorativa.

a) Obblighi di comunicazione al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura

L'art. 7 del Codice di comportamento stabilisce che il dipendente, al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura, rilascia per iscritto una **comunicazione degli interessi finanziari**, con cui informa il dirigente responsabile e il RPCT di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati o pubblici in qualunque modo retribuiti che lo stesso in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano avuto negli ultimi tre anni.

Anche il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, ha l'obbligo di comunicare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché 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 struttura stessa.

Il Codice prevede, altresì, all'art. 6 che il dipendente deve rilasciare al dirigente responsabile della struttura di appartenenza una **comunicazione di appartenenza a organizzazioni o associazioni**, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio. Tale comunicazione deve essere effettuata anche preliminarmente all'adesione all'organizzazione/associazione. Nel caso dei dirigenti la comunicazione deve essere data al direttore.

b) Obbligo di comunicazione al configurarsi della situazione di conflitto

L'art. 8 del Codice di comportamento stabilisce che il dipendente che si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, d'interessi che interferisce o potrebbe interferire con l'imparziale svolgimento dei suoi doveri pubblici o mettere a rischio l'obiettività delle sue decisioni, dichiara immediatamente di astenersi, comunicandone per iscritto le ragioni al dirigente della struttura di appartenenza o al direttore. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dirigente o il direttore ove ritengano sussistente il conflitto di interessi, autorizzano l'astensione, provvedendo alla sostituzione del dipendente nella trattazione del singolo affare o, in assenza di idonee professionalità, avocandolo a sé.

Una particolare ipotesi di conflitto di interessi è prevista dall'art. 19 del Codice rubricato "Contratti, appalti e altri atti negoziali" che dispone l'obbligo di astensione del dipendente, qualora rilevino situazioni di conflitto di interesse, dal partecipare alla procedura di gara o dall'adozione di decisioni in merito alla stessa nonché dalle attività relative all'esecuzione del contratto. In tali circostanze, l'astensione è formalizzata nel

verbale di gara o mediante comunicazione scritta acquisita agli atti dell'Agenzia.

Uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente, è anche previsto dall'art.14 co. 3, del d.P.R. 62/2013 che dispone che qualora il dipendente concluda accordi o negozi ovvero stipuli contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Nel corso del 2024 è stato dato avvio da parte del Servizio 5 "Programmazione e monitoraggio attività generali" e in particolare dalla Sezione 5.2 "Trasparenza, prevenzione della corruzione, diritto di accesso e privacy" ad un'azione di analisi e revisione organica e coordinata di tutta la materia, così da facilitare il rispetto degli obblighi previsti, attraverso il monitoraggio delle tipologie di dichiarazioni acquisite.

L'azione di analisi e approfondimento si concluderà nel 2025, al fine di procedere all'elaborazione di disciplinare/linee guida e alla conseguente revisione della modulistica, attraverso una sinergica collaborazione tra il Servizio 1 "Bilancio e ragioneria, Risorse umane e Patrimonio" e il Servizio 5. Seguirà in ultimo un'attività di informazione del personale, attraverso invio comunicazione alla mail istituzionale e pubblicazione dell'Informativa nella Intranet.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ ***La disciplina della formazione di commissioni interne, assegnazione agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001)***

L'art. 35 bis D.lgs. n. 165/2001 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la pubblica amministrazione non possano far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego, né di gara d'appalto per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, né essere assegnati a determinati uffici.

Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria si è conformata alla disciplina nazionale in materia, acquisendo le dichiarazioni necessarie in occasione:

- di formazione di commissioni di concorso, anche con compiti di segreteria, per l'accesso o la selezione a pubblici uffici;
- di formazione di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di 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;
- di assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie,

all'acquisizione di beni, servizi e forniture e servizi, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici di qualunque genere.

Tali dichiarazioni sono sottoposte a campione all'accertamento d'ufficio sui precedenti penali resi dall'interessato.

In materia di procedure concorsuali ARPAL Umbria ha approvato un autonomo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi¹¹, con l'esplicitazione di principi generali volti a garantire imparzialità, trasparenza oltre che economicità e celerità di espletamento. Nello specifico ogni candidato, partecipante a concorsi pubblici banditi da ARPAL Umbria nel compilare la domanda di partecipazione, tra le altre cose deve dichiarare l'insussistenza di condanne penali, procedimenti penali pendenti o misure di sicurezza o prevenzione che impediscano, ai sensi della normativa vigente, la costituzione di rapporti di impiego con la Pubblica Amministrazione. In occasione dell'assunzione tutte le dichiarazioni in questione sono soggette a controllo tramite il casellario giudiziale.

Nel corso del 2025 si confermano le attività di controllo delle dichiarazioni rese dai soggetti interessati, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in merito all'assenza di condanne penali per delitti contro la pubblica amministrazione, da parte dei competenti Servizi dell'Agenzia.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ **La disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali**

I limiti allo svolgimento di attività extraprofessionali sono introdotti al fine di tutelare l'immagine di una Pubblica Amministrazione terza e imparziale, nel pieno rispetto del principio di buon andamento delineato dall'art. 97 della Costituzione e del servizio esclusivo del pubblico dipendente ai sensi dell'art. 98 della Costituzione.

La norma principale cui attenersi per la disciplina sulle incompatibilità è costituita principalmente dall'articolo 53 del D.lgs. 165/2001. Nello specifico, il citato articolo prevede:

- al comma 1 le ipotesi totalmente vietate per tutti i dipendenti (c.d. "incompatibilità assoluta");
- al comma 6 le attività "liberalizzate" che non richiedono alcuna autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza;
- al comma 7 le ipotesi di attività compatibili con lo svolgimento di compiti istituzionali, per espressa deroga di legge o per preventiva autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione di appartenenza (c.d.

¹¹ DD n. 1355 del 30.11.2021 "Approvazione Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso ARPAL Umbria".

“incompatibilità relativa”)¹².

- al comma 7-bis, si specifica che il mancato versamento all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente, indebito percettore, rappresenta “una ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti”.

Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria, a cura del Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio” ha predisposto apposito procedurale per la gestione delle richieste da parte dei dipendenti di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali, provvedendo alla sua pubblicazione nella Intranet unitamente ai relativi modelli da compilare.

Nel procedurale sono indicate le attività vietate, quelle autorizzabili in presenza di determinati presupposti, quelle che non necessitano di autorizzazione e le modalità per la richiesta e il rilascio dell'autorizzazione.

Come specifica misura di trasparenza i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante, sono tempestivamente inseriti nel Sistema Perla.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Nel 2025 proseguirà l'attività di monitoraggio della presenza della modulistica debitamente compilata e sottoscritta da parte del Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, Risorse umane e Patrimonio” preliminarmente all'adozione dell'atto di autorizzazione all'espletamento dell'incarico.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

➤ ***Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali***

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico” ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).

Il decreto si applica solo al personale dirigenziale, alle figure di vertice e ai componenti di organi di indirizzo politico. La disciplina normativa si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici e scongiurare condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato.

¹² D.lgs. 165/2001 art. 53 comma 7: “I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano conferiti o previamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza, la quale è tenuta a verificare l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi”. In caso di inosservanza del divieto e salve le più gravi sanzioni e la possibilità di essere sottoposto a procedimento disciplinare, il compenso percepito per le prestazioni eventualmente svolte “... “deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti”.

Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento imparziale dell'attività amministrativa potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria si conforma alla disciplina nazionale e regionale in materia. In applicazione di essa ogni incarico dirigenziale è preceduto dalla presentazione di apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà del designato sull'insussistenza di cause di incompatibilità o inconfiribilità ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Nel corso dell'incarico ogni dirigente presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità. Le dichiarazioni rese, ai sensi della normativa vigente, sono state pubblicate nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Per l'anno 2025 sarà richiesta, per il nuovo personale dirigente o nel caso di assegnazione di nuovi incarichi la relativa dichiarazione e per i profili dirigenziali già titolari di incarico, l'aggiornamento della stessa.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ ***La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)***

Con il termine *pantouflage* si intende il fenomeno per cui il dipendente pubblico può sfruttare la posizione acquisita durante il periodo di servizio per preconstituire delle condizioni favorevoli al futuro ottenimento di incarichi presso le imprese o i privati con i quali è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua attività amministrativa.

La disciplina del *pantouflage* è contenuta:

- nel D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che all'art.53, co. 16 *ter* che stabilisce che: "*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (...)*".
- nel D.lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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” che all’art. 21 stabilisce che “*Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico*”.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage*, senza distinguere tra rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato, sono:

- nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all’ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma;
- obbligo di restituzione degli eventuali compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell’incarico;
- impossibilità per i soggetti privati, che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi 3 anni.

Il legislatore ha attribuito ad ANAC diverse competenze in materia di *pantouflage*, quali:

- a) l’emanazione di pareri ai sensi dell’art. 1, co. 2, lettera e), della legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i;
- b) l’esercizio di un potere regolatorio ricavabile da una interpretazione sistematica delle norme di cui alla legge 190/2012 e che consiste nella formulazione di indirizzi in materia anche mediante apposite Linee guida;
- c) la vigilanza sui casi di *pantouflage* (come riconosciuto anche dalla sentenza del Consiglio di Stato n. 7411/2019).

La stessa ANAC, nel corso degli anni, ha contribuito con propri atti a delineare la disciplina legislativa, non ultimo con la Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 avente ad oggetto “Linee Guida n. 1 in tema di divieto di *pantouflage*”. Le Linee guida precisano che il divieto concerne sia rapporti di lavoro subordinato sia incarichi per ricoprire determinate posizioni nell’ente privato in destinazione, connotati dai caratteri di continuità e stabilità. Il divieto viene quindi meno nel caso di collaborazione occasionali, caratterizzate dall’episodicità e dall’assenza di una modalità organizzativa.

Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria, ai fini dell’attuazione della misura, ha proceduto alla somministrazione ai dirigenti di un modello di dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione del rapporto di lavoro come presa visione del combinato disposto dell’art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 165/2001 e dell’art. 21 del D.lgs. 39/2013 e di impegno di rispetto della normativa in essi contenuta.

Nel corso del biennio 2025-2026 verrà dato avvio, attraverso una sinergica collaborazione tra il Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, Risorse umane e Patrimonio” e il Servizio 5 “Programmazione e monitoraggio attività generali”, ad un’azione di analisi delle modalità applicative tenuto anche conto di quanto previsto dalle Linee

Guida ANAC e in base all'organizzazione e alle attività dell'Agenzia.

Riguardo le attività previste per l'attuazione della misura si rinvia all'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ ***I protocolli di legalità***

I protocolli di legalità nelle loro varie declinazioni rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno e osteggiare le infiltrazioni mafiose che in maniera diretta o indiretta, attraverso imprese e società controllate, condizionano le attività economiche e finanziarie nei settori pubblici. La previsione di tali strumenti è quindi collegata alla necessità di monitorare il territorio e in tal senso la Legge 190/2012 all'art. 1 co 17 prevede l'attuazione di tali protocolli, stabilendo che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

Stato di attuazione della misura

In attuazione di quanto previsto dalla misura inserita nel PTPCT 2022-2024, l'Agenzia nel corso del 2022 a seguito di incontri intrattenuti con l'Ufficio Territoriale della Prefettura di Perugia, ha definito uno schema di protocollo, approvato con Determinazione Direttoriale n. 1573 del 21.12.2022, con il quale l'Agenzia si impegna, tra le altre cose, «ad inserire nei bandi di gara, quale condizione per la partecipazione, l'accettazione preventiva da parte degli operatori economici, di determinate clausole» al fine di prevenire, controllare e contrastare i tentativi di infiltrazioni della criminalità organizzata. In tale modo gli operatori economici che partecipano ai bandi di gara accettano livelli di legalità e correttezza più elevati e superiori rispetto a quelli richiesti all'aggiudicatario al momento della stipulazione.

Il protocollo, trasmesso a gennaio 2023 alla Prefettura di Perugia è in fase di sottoscrizione. Sarà altresì da tenere presente l'adeguamento al nuovo Codice dei Contratti approvato con D.lgs. n. 36/2023, con l'obiettivo per il 2025 di procedere con la sottoscrizione e dare attuazione alle azioni previste.

2.3.4 Il trattamento del rischio: le misure specifiche di prevenzione della corruzione

➤ ***Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi europei***

ARPAL Umbria svolge molte delle sue funzioni anche in qualità di organismo intermedio nell'ambito delle azioni previste dai programmi dei fondi europei e dai programmi operativi statali e regionali.

La materia della gestione dei fondi europei, comprese le risorse del PNRR, è posta nella massima attenzione da parte di ANAC nel PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023, anche alla luce della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici.

La rilevanza economica delle somme gestite dalle amministrazioni nell'ambito del PNRR e dei fondi strutturali impone un attento monitoraggio della spesa affinché l'allocazione delle risorse finanziarie avvenga nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria nonché dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.

ANAC con il PNA 2022 ha voluto offrire alle amministrazioni un supporto nell'individuazione delle misure di prevenzione agili ma allo stesso tempo utili ad evitare episodi di cattiva amministrazione.

L'intero settore di gestione dei fondi europei e nazionali è presidiato da significative e importanti misure organizzative e controlli previsti dalla disciplina comunitaria. I sistemi di gestione e controllo (Si.Ge.Co.) dei programmi prevedono lo sviluppo di un vasto e articolato sistema di misure antifrode, che include anche azioni concernenti l'anticorruzione. Questi sistemi rappresentano un importante strumento per prevenire, individuare e contrastare fenomeni di frode e/o corruttivi.

ARPAL Umbria con D.G.R. 595 del 15.06.2022 è stata individuata dalla Regione Umbria come **Amministrazione attuatrice del programma GOL** nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5.

Con Circolare RGS n. 30 dell'11 agosto 2022, sono state emanate le Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti Attuatori, le quali descrivono i principali flussi procedurali inerenti ai processi di controllo e rendicontazione del PNRR - sia in relazione alla performance (milestone e target) che alle procedure di spesa.

Con successiva Circolare RGS del 28 marzo 2024, n. 13 sono state adottate le Appendici tematiche aventi ad oggetto "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241" e "La duplicazione dei finanziamenti ex art. 22 par. 2 lett. c) Reg. (UE) 2021/241.

Riguardo al **PR Umbria Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027** ARPAL Umbria con D.G.R. n. 1318 del 14.12.2022, in continuità con la programmazione 2014-2020, è stata individuata quale Organismo Intermedio, per la gestione degli interventi individuati nel Documento di Indirizzo Attuativo della regione Umbria. Con D.G.R n. 1135 del 16.10.2024 la Giunta Regionale ha approvato lo schema di Convenzione per la delega di funzioni di Organismo Intermedio tra la Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale e ARPAL Umbria. La sottoscrizione della convenzione è avvenuta in data 28.10.2024.

ARPAL Umbria, con Determinazione n. 2595 del 06.12.2024 adottata dal Commissario Straordinario ha approvato il Si.Ge.Co., in conformità con quanto descritto nella convenzione e con il sistema di gestione e controllo adottato dalla Regione Umbria con propria Determinazione Direttoriale n. 7019 del 28.06.2023 e dove sono delineate le procedure da applicarsi per l'attuazione del Programma Regionale FSE + 2021-2027, definiti i ruoli e le responsabilità dei soggetti a vario titolo coinvolti nell'attuazione del Programma stesso

nonché indicate tutte le informazioni atte a descrivere compiutamente il sistema di gestione e controllo degli interventi da realizzarsi nell'ambito programmatico in questione.

L'O.I. ARPAL Umbria nello svolgimento delle proprie funzioni delegate, in particolare:

- garantisce che sia sempre assicurata l'insussistenza di conflitti di interesse tra i potenziali beneficiari e il personale che opera nelle proprie strutture incaricate dello svolgimento delle attività affidate;
- garantisce il rispetto di tutti gli obblighi in tema di tracciabilità dei flussi finanziari di cui all'art. 3 della L. n. 136 del 13/08/2010 e s.m.i., nonché degli obblighi in tema di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni di cui al D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 e s.m.i.
- istituisce **misure antifrode efficaci** e proporzionate, tenendo conto dei rischi individuati, sulla base degli elementi informativi forniti dall'ADG; adotta, al fine di contrastare le frodi, un approccio proattivo, strutturato e mirato nei confronti della frode; in particolare, effettua periodicamente una valutazione del rischio di frode, mediante un processo autovalutativo, conformemente alle indicazioni fornite dalla nota EGESIF 14-0021-00 del 16/06/2014. Dovrà pertanto effettuare un'appropriate valutazione del rischio conformemente a quanto previsto dall'art. 125, paragrafo 4, lett. c) del RDC e dai par. 2.1.4 del Si.Ge.Co. POR FSE+ 2014-2020 per effettuare una valutazione strutturata sia del rischio generico associato all'attuazione del programma che del rischio di frode. Dovrà inoltre partecipare, a titolo consultivo e su invito della Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, all'attività valutativa del Gruppo di Autovalutazione del Rischio (GdA) per il PR FSE+ 2021-2027.

In tale ottica l'O.I. sta sviluppando un approccio strutturato di lotta alla frode, comunicando internamente ed esternamente la propria determinazione ad affrontare e combattere le frodi. Tale politica si basa, coerentemente con quanto definito nella nota della Commissione, sui quattro elementi chiave del ciclo antifrode (prevenzione, individuazione, rettifica e azione giudiziaria).

L'O.I. ha adottato i seguenti dispositivi di prevenzione della frode:

- a) lo **strumento di autovalutazione del rischio frode**, finalizzato a valutare l'impatto e la probabilità che si verifichino specifiche situazioni fraudolente;
- b) una strategia per la **diffusione di una "cultura etica antifrode"**, da realizzare attraverso la combinazione di specifiche politiche/azioni e la creazione di strutture antifrode. Si segnalano azioni di formazione e sensibilizzazione che saranno incluse nella strategia dell'organizzazione al fine di rendere consapevole il personale circa la politica antifrode, i ruoli, le responsabilità e i meccanismi di segnalazione da porre in essere nei casi specifici. La formazione avverrà sia tramite percorsi formali che attraverso altre modalità, come ad esempio newsletter, canale intranet, etc.;
- c) un sistema di controllo interno attraverso verifiche amministrative e verifiche in loco integrato con i

controlli demandati all'AdA;

- d) i sistemi di raccolta dati su irregolarità e frodi attraverso il sistema informativo e attività preventive di analisi dei dati in fase di selezione delle operazioni, attuazione degli interventi e certificazione della spesa, utilizzando banche dati a livello europeo e nazionale come il database UE ARACHNE che è un sistema di classificazione del rischio che può potenziare ulteriormente l'identificazione, la prevenzione e il rilevamento delle frodi con particolare riferimento alla valutazione dei rischi di frode nell'ambito dei Fondi UE, incluso il settore degli appalti pubblici, particolarmente esposto a frodi e irregolarità.

In continuità con la programmazione 2014-2020, per la valutazione del rischio frode, nel corso del 2025 si procederà con l'aggiornamento del **Gruppo di Autovalutazione del Rischio (GdA)**.

Il GdA è responsabile, ai sensi dall'art. 74, comma 1, lettera c del RDC, dell'istituzione di misure antifrode efficaci e proporzionate della gestione del rischio rispetto alle quali procede ad espletare le necessarie valutazioni, effettua la valutazione a partire dal modello denominato "Mappatura dei rischi e misure di trattamento"; quantifica inoltre il rischio utilizzando lo "Strumento di autovalutazione del rischio di frode" e il modello denominato "Mappatura dei rischi e misure di trattamento" definendo gli eventuali controlli aggiuntivi riferiti ad ambiti predeterminati e approfondisce singole/specifiche tematiche operando in gruppi ristretti di lavoro.

Lo strumento di autovalutazione del rischio frode si applica ai 3 processi chiave dell'attuazione del PR FSE+ 2021-2027:

- la selezione dei beneficiari/destinatari;
- l'attuazione e verifica delle operazioni, ponendo l'accento su appalti pubblici e costo del lavoro;
- la certificazione delle spese da parte dell'AdG e pagamenti.

Nell'implementazione dello strumento e della metodologia, l'O.I. attraverso il GdA porrà particolare attenzione alla valutazione dei rischi di frode complessivi nei contratti di appalto pubblico di cui l'O.I. ha la gestione diretta, come ad esempio nell'ambito dell'assistenza tecnica, applicando l'analisi dei rischi di frode.

Infine, il GdA provvederà a garantire un meccanismo di segnalazione delle frodi e delle irregolarità che tuteli adeguatamente il personale interno ed i soggetti esterni che effettuano segnalazioni, in stretto coordinamento con il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed in sinergia con il c.d. "whistleblowing" per la segnalazione delle condotte illecite e volto alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

ARPAL Umbria inoltre con D.G.R. 715 del 05.08.2020 è stata incaricata all'attuazione di tutte le attività delineate nel **Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego** e delle politiche attive del lavoro approvato dalla Regione Umbria con la citata D.G.R. e successivamente adeguato con D.G.R. 115 del 14/02/2024.

Il Piano in questione è stato approvato dalla Regione Umbria in attuazione al Piano straordinario di

Potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro adottato con D.M. n. 74 del 28 giugno 2019 successivo DM n. 59 del 22/05/2020 e che ha lo scopo di garantire il rilancio dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro attraverso il rafforzamento e la professionalizzazione delle risorse umane, l'adeguamento e il rinnovamento delle strutture, le diffusione e la promozione dei servizi.

La rilevanza economica delle somme gestite nell'ambito di tale Piano impone, anche in questo caso, ad Arpal la stessa attenzione posta per gli altri programmi di competenza, attraverso un attento monitoraggio della spesa, per una sana gestione finanziaria e per il buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.

Ulteriori attività e/o aree a rischio saranno analizzate alla luce del completamento della mappatura dei processi e alla valutazione del rischio corruzione dei processi amministrativi attraverso i quali si estrinseca l'operatività dell'Agenzia.

2.3.5 Il monitoraggio delle misure di prevenzione

Come si è detto il monitoraggio è una fase di fondamentale importanza per il funzionamento dell'intero sistema di programmazione della prevenzione. ANAC, nel PNA 2022, chiede alle amministrazioni di rafforzare il proprio impegno proprio in tale attività, individuando metodologie di progettazione e attuazione con il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa. Un buon monitoraggio, infatti, deve essere svolto su tutti i processi e su tutte le misure e pianificato anche su due livelli: un primo livello in capo alla struttura organizzativa chiamata ad attuare le misure e un secondo livello in capo al RPCT con l'ausilio della struttura di supporto. In tale ottica l'attività svolta dai referenti di servizio rappresenta un fondamentale contributo per la realizzazione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle schede delle misure di prevenzione della corruzione e allo schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione del PIAO. Nel corso del 2025 saranno realizzate delle giornate di informazione e formazione dedicate a tali figure al fine di ottimizzare il loro apporto e qualificare il loro coinvolgimento.

L'attività di monitoraggio delle misure previste dal presente Piano sarà svolta **semestralmente**, con l'individuazione dello stato di attuazione e delle criticità emerse, al fine di intervenire con azioni correttive che possano aumentare l'utilità, la semplificazione e la sostenibilità delle misure programmate.

Vengono individuati nel documento di programmazione di ANAC anche utili strumenti operativi, partendo dalla predisposizione di schede di monitoraggio in cui indicare per ciascuna misura gli elementi e i dati da monitorare nonché gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, le possibili cause e le iniziative che si intende intraprendere, sulla base anche dello schema della relazione annuale redatta dal RPCT e messa a disposizione da ANAC.

ARPAL Umbria nel corso del 2025 proseguirà tale attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto alle

misure programmate nel presente documento, ispirandosi alla metodologia indicata da ANAC, ma cercando anche di ottimizzare il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le strutture dell’Agenzia.

2.3.6 La programmazione dell’attuazione della trasparenza e monitoraggio

Il D.M. 132/2022, infatti, ha previsto che il PIAO nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” contenga una parte dedicata alla programmazione dell’attuazione della trasparenza e al monitoraggio delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 (art. 3, comma 1, lett. c), n. 7).

Il D.lgs. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni», come modificato dal D.lgs. 97/2016, definisce la trasparenza come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche»*.

La trasparenza rappresenta la **regola per l’organizzazione, per l’attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia**, in quanto concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto a una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Il principio dell’applicazione della trasparenza all’agire della pubblica amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 dal D.lgs. n. 196/2003 come modificato con D.lgs. 101/2018, deve essere temperato con la disciplina in materia di protezione dei dati personali, attuando i principi di liceità del trattamento, esattezza, correttezza e minimizzazione dei dati e limitazione della conservazione degli stessi.

In tale ambito, fondamentale il ruolo del Data Protection Officer (DPO) che può svolgere specifici compiti, anche di supporto, per tutta l’Agenzia essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Poiché l’attuazione della trasparenza non può più prescindere dalla digitalizzazione delle procedure amministrative, ARPAL Umbria, nel percorso di costituzione e nel passaggio di competenze dei servizi per l’impiego e politica attiva del lavoro dalla Regione Umbria all’Agenzia ha avviato un processo di riorganizzazione e innovazione volto a migliorare prassi e procedure, nel quale un ruolo fondamentale è svolto dal nuovo sistema di informazione e pubblicizzazione dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

ARPAL Umbria si propone per il prossimo triennio di migliorare la qualità dell'accesso alle informazioni da parte dei cittadini, mettendo in campo sia un'attività di monitoraggio costante delle proprie strutture circa l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sia incrementando il grado di automazione e digitalizzazione dei processi visti come una delle principali misure di prevenzione, volta non soltanto a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato, ma anche semplificazione e trasparenza.

2.3.7 I flussi informativi in attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013

L'attuazione della nuova disciplina sulla trasparenza è stata accompagnata da vari atti di regolazione tra cui in primo luogo la Delibera 1310/2016 *"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"* che all'Allegato 1 riporta la tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione, con i contenuti e i termini di aggiornamento dei dati.

Nel 2024 ANAC ha approvato la delibera n. 495 del 25 settembre 2024 con cui l'Autorità mette a disposizione **schemi di pubblicazione** così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione **"Amministrazione Trasparente"** dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

Tre sono i nuovi schemi approvati dall'Autorità e messi a disposizione nel sito istituzionale, relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4bis), organizzazione delle pubbliche amministrazioni (art. 13); controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31). Insieme ai nuovi schemi, sono state approvate anche delle **"Istruzioni operative"**, con le raccomandazioni per l'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di Amministrazione trasparente secondo le schede di pubblicazione predisposte da ANAC e per la successiva attività di controllo dei dati pubblicati.

Contestualmente, ANAC ha deciso di rendere disponibili, nella stessa sezione del sito, ulteriori dieci schemi, non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione dei diversi settori e tipologie di dati previsti.

La nuova disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di **contratti pubblici** di lavori, servizi e forniture fa riferimento al dettato dell'art. 37 del D.lgs. 33/2013 e al nuovo Codice dei contratti di cui al D.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2), introducendo le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti che assicura efficacia ed efficienza e garantisce trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle

procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del D.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:
"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.
2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del D.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

ANAC ha ulteriormente precisato il quadro degli obblighi di pubblicazione con l'adozione di due provvedimenti specifici:

- la **deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023** che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023**, come modificata con deliberazione n. 601 del 19.12.2023 individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai sensi dell'art. 37 del D.lgs. 33/2013 e dell'art. 28 del Codice.

In particolare, tali obblighi si assolvono

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del D.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, del collegamento ipertestuale alla BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai

dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in *"Amministrazione Trasparente"* del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

In sintesi, in base alle diverse disposizioni vigenti si determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere sintetizzati nel modo seguente, rinviando al PNA 2023 e ai provvedimenti ANAC le ulteriori specifiche:

- a) **contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023**: pubblicazione nella *"Sezione Amministrazione trasparente"* sottosezione *"Bandi di gara e contratti"*, secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022;
- b) **contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023**: assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023;
- c) **contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024**: pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Resta ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo *"ReGiS"* descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida¹⁰ e Circolari successivamente adottate dal MEF.

Stato di attuazione

Lo Schema dei flussi informativi di ARPAL Umbria riporta, accanto a ciascun obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione di dati, con l'indicazione della tempistica di aggiornamento.

Nel corso del 2023 e 2024, accanto all'attività costante di pubblicazione dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente, si è proceduto all'aggiornamento della Sezione Bandi gara e contratti, in attuazione di quanto previsto dall'Allegato 9 del PNA 2022, ridefinendo lo Schema dei flussi informativi riportata in allegato sub B) al presente Piano.

Nel corso del 2025 ARPAL Umbria procederà:

- all'adeguamento delle modalità e dei contenuti degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4bis, 13 e 31 del D.lgs. 33/2013 secondo gli schemi approvati da ANAC con delibera 495/2024;
- al completamento dell'implementazione dello schema dei flussi informativi con l'individuazione precisa

del termine di scadenza per la pubblicazione dei dati e la tempistica;

- al completamento dell'aggiornamento della sezione Bandi di gara e contratti della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Riguardo le attività previste per l'attuazione della misura si rinvia all'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

2.3.8 Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il D.lgs. n. 97/2016 ha modificato significativamente la disciplina della trasparenza e gli strumenti per garantirla, introducendo rilevanti modifiche sia per quanto riguarda l'organizzazione, disciplinando puntualmente il ruolo di figure di controllo quali il RPCT e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sia per i dati da pubblicare.

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dei Servizi e degli uffici degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

I dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I dirigenti e il RPCT controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla regolamentazione di riferimento. In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'UPD, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PIAO e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. L'OIV utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art.5 bis del D.lgs.n.33/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra, prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le funzioni di controllo esercitate dall'ANAC sono disciplinate dall'art. 45 del D.lgs. n.33/2013, a cui si fa rinvio.

ARPAL Umbria nel corso degli anni ha proceduto all'implementazione e aggiornamento continuo della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale, individuando misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi e la loro pubblicazione, come peraltro confermato dai documenti di attestazione dell'OIV sul regolare assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC 213/2024.

ARPAL Umbria nel corso del 2025 proseguirà tale attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto a tutti gli obblighi di pubblicazione, **con cadenza semestrale** utilizzando griglie con i dati oggetto di pubblicazione riportati nello Schema dei flussi informativi (Allegato B), tenendo conto anche delle ultime indicazioni di ANAC riportate nell'Allegato 4 della Delibera ANAC 495/2024 "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013".

2.3.9 Accesso civico e accesso documentale

ARPAL Umbria già da fine dicembre 2021 si è dotata di apposito **Regolamento**¹³ che disciplina in maniera organica e coordinata le tre tipologie di accesso, al fine di dare piena attuazione all'istituto dell'accesso civico ed evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici coinvolti.

Unitamente al Regolamento è stato il **Registro unico per tutte le tipologie di richieste di accesso presentate degli accessi**, il cui schema è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 1323 del 3.11.2022 e successivamente adeguato con Determinazione Direttoriale n. 853 del 16/06/2023.

Tale Registro, suddiviso in tre sottosezioni (Accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato) è alimentato dalla struttura di supporto al RPCT e in esso sono riportate, in ordine cronologico, tutte le richieste di accesso pervenute all'Amministrazione, con indicazione:

- della tipologia di dati, documenti, informazioni oggetto delle richieste di accesso civico;
- dei controinteressati;
- delle motivazioni che hanno portato ad autorizzare o negare o differire l'accesso nonché l'esito di eventuali ricorsi proposti dai richiedenti o dai controinteressati

Il Registro, con decorrenza 1° gennaio 2023, viene aggiornato semestralmente, con la collaborazione dei referti anticorruzione e trasparenza di ogni Servizio dell'Agenzia, e pubblicato nel sito istituzionale di ARPAL Umbria, sezione Amministrazione Trasparente, con i risultati dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

¹³ Approvato con DD.1426 del 09.12.2021 e successivamente modificato con Determinazione Direttoriale n. 853 del 16/06/2023

Nel 2024 ha registrato complessivamente n. 1.294 richieste di accesso, di cui n. 1 richiesta di accesso semplice (richiesta accolta), n. 2 richieste di accesso generalizzato (richieste accolte) e n. 1.291 richieste di accesso documentale. Di queste ultime n. 979 sono state accolte, n. 162 sono state rigettate, ai sensi dell'art. 23 del Regolamento di ARPAL Umbria, per scadenza del termine previsto per integrazione della richiesta e n. 150 sono in corso di istruttoria.

La quasi totalità delle istanze documentali si riferisce a dati e documenti in possesso dei Centri per l'Impiego.

Nel 2024 si è proceduto alla revisione di parte della modulistica e all'implementazione delle informazioni pubblicate nel sito istituzionale.

Nel 2025 si proseguirà con l'attività di pubblicazione del registro e con il monitoraggio dell'evasione delle istanze, come risulta dalla scheda di cui all'Allegato A).

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Per la descrizione della struttura organizzativa dell’Agenzia si rinvia al paragrafo 1.2.2 “Il contesto interno”.

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

La legge n. 124 del 7 agosto 2015 dispone che le amministrazioni pubbliche adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale strumento per l’individuazione delle modalità attuative di un nuovo modello di erogazione della prestazione lavorativa in forma flessibile, finalizzato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e, al tempo stesso, all’incremento dell’efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa.

La L. 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18-24) disciplina, quindi, il lavoro agile come *“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”*, e lo inserisce in una cornice normativa fornendo le basi legali per la sua applicazione, anche attraverso le specifiche Linee Guida, di cui alla Direttiva n. 3 del 2017.

La nuova modalità di prestazione lavorativa ha visto riconosciuta a pieno titolo la sua valenza a partire da febbraio 2020 allorché, a seguito del diffondersi dell’epidemia Covid-19, vengono emanati una serie di provvedimenti per sperimentare forme semplificate di lavoro agile e viene individuato lo *smart working* quale modello di riferimento da promuovere in ogni contesto lavorativo, diffondendone al massimo l’utilizzo nella P.A.

Il 30 novembre 2021, il Ministro per la pubblica amministrazione adotta specifiche le linee guida per lo smart working, che fissano le condizioni per un lavoro agile, flessibile e ancorato all’accordo individuale, nell’ottica del superamento della modalità sperimentale di contrasto della pandemia e dell’introduzione di una modalità ordinaria di lavoro flessibile più rispondente alle esigenze organizzative e di conciliazione vita/lavoro

Con il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, attuativo della legge n. 113 del 6.8.2021, di conversione del D.L. 80/2021, il POLA confluisce all’interno di una cornice programmatica più ampia, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto con l’intento di dotare le pubbliche amministrazioni di un documento unico di programmazione e governance, in sostituzione dei diversi piani che annualmente le stesse erano tenute ad adottare, secondo una logica integrata e nell’ottica della semplificazione e della visione unitaria dei processi dell’amministrazione.

All’interno del PIAO 2022-2024 (Determinazione Direttoriale n. 859 del 30.06.2022) ARPAL Umbria adotta, quindi, il primo Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), recependo - con i necessari adeguamenti per la

propria specifica natura e organizzazione - la relativa disciplina regionale del lavoro agile, di cui alla D.G.R. n. 68 del 5.2.2021 e delineando tale modalità di prestazione lavorativa come strumento di integrazione e implementazione delle altre forme di lavoro flessibile già utilizzate nell'Ente, al fine di favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento dei risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività ed alle economie di gestione nonché alla semplificazione dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e reti di comunicazione.

L'Agenzia si dota, quindi, di un proprio Disciplinare con Determinazione del Direttore n. 980 del 3 agosto 2022, ridisegnando l'organizzazione e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con la previsione di procedure e criteri specifici per l'assegnazione e demandando ai Dirigenti l'individuazione delle attività lavorabili in modalità agile e l'indicazione delle unità di personale ammesse allo svolgimento, sulla base di accordi individuali sottoscritti tra dipendente e responsabile.

Il modello organizzativo che ne è conseguito è ancora oggi regolarmente attuato, avendo garantito in questi anni *performances* significative nelle tempistiche e nei risultati in tutte le attività e procedure nelle quali le strutture sono state coinvolte, assicurando il conseguimento degli obiettivi previsti anche in una dimensione di valore pubblico, in perfetta coerenza con le finalità alle quali il modello stesso si ispira:

- promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento di risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività, permettendo economie di gestione;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e delle reti di comunicazione;
- agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- migliorare il benessere organizzativo;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- favorire l'accrescimento professionale in materia di competenze digitali;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di traffico e di inquinamento.

L'Agenzia ha dato attuazione alle disposizioni del Disciplinare attraverso proroghe specifiche disposte dai dirigenti di Servizio e il rinnovo degli accordi individuali con il personale ad essi.

La disciplina stessa, peraltro, si pone in coerenza con il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che, per la prima volta riconosce in maniera esplicita la valenza del lavoro agile quale strumento di innovazione organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, in questo ambito, dedica un intero Titolo al "*Lavoro a distanza*", regolamentando, con gli artt. da 63 a 70, in maniera esaustiva, le diverse forme di lavoro da remoto, telelavoro e lavoro agile, rinviando comunque, la materia al "*confronto*" con le rappresentanze sindacali per la definizione dei relativi criteri applicativi, nell'ottica del miglioramento dei servizi pubblici.

Con il Contratto Collettivo Integrativo del personale delle aree professionali per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 28.12.2023, sono state recepite all'interno dell'Agenzia le disposizioni del Contratto Nazionale in materia di lavoro a distanza nell'ambito del Titolo V, dedicato alle Misure per il benessere organizzativo e individuale, riservando gli artt. 32 e 33 rispettivamente al lavoro agile e al lavoro da remoto e richiamando la necessità di rimettere al *confronto* tra amministrazione e soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5 del CCNL, la definizione dei criteri generali e delle modalità attuative degli istituti suddetti all'interno di una nuova regolamentazione, sulla base di principi e finalità delineati dallo stesso accordo integrativo.

Nel corso del 2024 lo strumento del *confronto* è stato attivato all'interno dell'Agenzia per dare attuazione alla Direttiva emanata il 29 dicembre 2023 dal Ministro della Pubblica amministrazione in merito al ricorso al lavoro agile per i cosiddetti i lavoratori fragili, cioè i soggetti cui viene riconosciuta, per il loro stato di salute, una particolare vulnerabilità alle condizioni esterne e all'ambiente lavorativo.

Ponendo termine a numerose proroghe ispirate dal perdurare della contingenza pandemica, la Direttiva evidenzia che il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato da accordi individuali che calano nel dettaglio obiettivi e modalità "*ad personam*" dello svolgimento della prestazione lavorativa e, considerata la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza da parte delle amministrazioni dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, dichiara superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori stessi.

Nei confronti degli stessi, tuttavia, non fa venir meno l'attenzione, evidenziando la necessità di garantire ai lavoratori che documentino "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza". La Direttiva rimanda quindi alla potestà organizzativa di ogni amministrazione e alla responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, rafforzando ed espandendo così il ruolo datoriale del Dirigente.

Con Determinazione del Commissario Straordinario n. 866 del 7 maggio 2024 sono state pertanto apportate le conseguenti modifiche al vigente Disciplinare per l'attuazione del lavoro agile di cui alla richiamata D.D. n. 980/2022.

Sempre nell'ambito del *confronto* di cui sopra, alla fine del 2024 ha preso il via anche l'iter per la formalizzazione di un tavolo tecnico tra amministrazione e rappresentanze sindacali, finalizzato all'elaborazione della proposta, cui già si sta lavorando, per un nuovo Disciplinare del sistema di organizzazione e funzionamento del lavoro a distanza all'interno dell'Agenzia, che dovrà recepire le disposizioni sopra richiamate del vigente Contratto Collettivo integrativo decentrato, tenendo conto di eventuali modifiche previste nell'ambito del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 di prossima sottoscrizione.

Di seguito si forniscono i dati sullo *smart working* all'interno dell'Agenzia riferiti all'anno 2024, che rappresentano l'andamento generale:

- la tabella A) fornisce i dati numerici dei dipendenti interessati distinti per genere e per mese di riferimento;
- la tabella B) fornisce i dati numerici dei dipendenti in condizione di fragilità interessati, anche in questo caso distinti per genere e per mese di riferimento;
- la tabella C) indica i dipendenti distinti per Servizio con le relative percentuali.

Numero dipendenti in lavoro agile 2024		
Mese	Uomini	Donne
Gennaio	23	56
Febbraio	23	56
Marzo	23	56
Aprile	23	56
Maggio	23	56
Giugno	23	56
Luglio	23	55
Agosto	23	55
Settembre	22	55
Ottobre	22	55
Novembre	22	54
Dicembre	22	54

Numero dipendenti "fragili" in lavoro agile 2024		
Mese	Uomini	Donne
Gennaio	3	8
Febbraio	3	8
Marzo	3	8
Aprile	3	8
Maggio	3	8
Giugno	3	8
Luglio	3	8
Agosto	3	8
Settembre	3	8
Ottobre	3	8
Novembre	3	8
Dicembre	3	8

Tab. A)

Tab. B)

Servizi	Totale dipendenti assegnati	Numero dipendenti in smart working	% dipendenti in smartworking nel servizio di riferimento	% dipendenti in smartworking sul totale dell'organico	Tot giornate lavorative anno 2024 (giorni lavorativi x n. dipendenti)	Tot giornate lavorate in SW 2024	Tot giornate lavorate in presenza 2024	% giornate lavorate in SW nel Servizio
DIREZIONE	8	1	12,5%	0,4%	2024	44	1980	2%
SERVIZIO 1	25	13	52,0%	4,8%	6325	917	5408	14%
SERVIZIO 2	19	9	47,4%	3,3%	4807	512	4295	11%
SERVIZIO 3	50	41	82,0%	15,0%	12650	2043	10607	16%
SERVIZIO 4	164	10	6,1%	3,7%	41492	971	40521	2%
SERVIZIO 5	7	5	71,4%	1,8%	1771	193	1578	11%

Tab. C)

Il 2025 sarà l'anno del definitivo consolidamento del *lavoro a distanza*, nell'accezione del CCNL, come strumento organizzativo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dando continuità, con una articolazione e gestione più organica, al modello attualmente in essere, in coerenza con le eventuali novità contrattuali in corso di definizione nonché tenendo in considerazione il nuovo assetto organizzativo e la nuova governance prevista dalla D.G.R. n. 51/2025 sopra richiamata.

Dovrà, altresì, essere prevista la messa a punto di un sistema strutturale di monitoraggio del funzionamento e dei risultati, finalizzato all'elaborazione di un'analisi sugli impatti in termini di benessere organizzativo e qualità del servizio.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale individua le linee di programmazione delle politiche del personale per il triennio di riferimento, in coerenza con la programmazione strategica complessiva dell'Ente, tenuto conto della dinamica dei dati del contesto organizzativo, dei vincoli di spesa a legislazione vigente e delle modificazioni sopravvenute nel quadro normativo di riferimento, perseguendo gli obiettivi di valore pubblico, di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi alle imprese e ai cittadini. Il piano è predisposto in conformità alle linee di indirizzo, previste all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, di cui al DM 8 maggio 2018, così come aggiornate e integrate dal DM 22 luglio 2022, e in conformità all'art. 4 del Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui al DM n. 132 del 30 giugno 2022.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale di ARPAL Umbria relativo al triennio 2025/2027 è riportato nell'Allegato C), parte integrante e sostanziale del presente documento, cui si rimanda.

Esso si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata con D.G.R. n. 63 del 31.01.2024. In via del tutto precauzionale, a fronte in particolare della riforma dell'Ente in corso e della conseguente transitorietà dell'attuale struttura organizzativa dell'Azienda, la definizione del PTFP è stata fatta applicando le disposizioni di cui all'art. 1, comma 830 della L. 207 del 30.12.2024 relativo alla riduzione del *turn-over* del personale pubblico, fermo restando la possibilità di recupero della stessa riduzione nel corso dei prossimi aggiornamenti del Piano.

A partire dal monitoraggio dell'attuazione delle politiche e delle azioni precedentemente programmate, il Piano, individua le azioni da programmare in materia di personale per il triennio di riferimento e ne verifica la compatibilità, anche dal punto di vista finanziario e dei vincoli di bilancio, rispetto ai limiti dettati dalla normativa vigente in materia di capacità assunzionali, tenendo conto della specifica disciplina di settore in ordine al rafforzamento degli organici previsto dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego: in tale ottica prevede una rimodulazione della dotazione organica e un programma di valorizzazione del personale mediante percorsi di sviluppo professionale.

Il Piano riportato nel sopra richiamato Allegato C) ha ottenuto il parere favorevole da parte Collegio dei Revisori di ARPAL Umbria nella seduta 27 gennaio 2025.

3.4 PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

La materia della formazione del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni è disciplinata dall'art. 7 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 che recita: "Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".

Il CCNL per il comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022 interviene nella stessa materia al Capo V del Titolo IV degli articoli 54 e seguenti prevedendo la formazione quale strumento primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione e quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

ARPAL Umbria recepisce, nel proprio contratto decentrato per il triennio 2023-2025, le disposizioni del CCNL e disciplina, all'art. 34, gli obiettivi e le modalità delle attività di formazione del personale delle categorie professionali, al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale.

In tal senso l'Ente individua obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali. Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, l'Agenzia programma obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. A tutti i dipendenti l'Ente garantisce opportunità formative sia riferite alle competenze trasversali che a obiettivi specifici, sulla base di una programmazione annuale che tenda progressivamente al raggiungimento di almeno 24 ore di formazione/anno, in coerenza con quanto previsto dalla Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23 marzo 2023, nella quale viene sottolineata la funzione cruciale delle competenze del personale pubblico nella promozione dell'innovazione e nell'ottimizzazione dei servizi erogati e viene individuata la formazione come elemento centrale nella pianificazione e programmazione delle attività della Pubblica amministrazione, coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance.

Al fine di realizzare gli obiettivi formativi di cui sopra, l'Ente provvede alla definizione dei piani di formazione del personale, previo confronto con le OO.SS e RSU relativamente alla definizione delle linee generali di

riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione nel piano di formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni del CCNL relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

L'ente può individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

Obiettivi generali

Il programma delle attività per la formazione del personale di ARPAL Umbria si incardina nel processo di crescita dell'Agenzia, avviato a seguito della revisione della legge istitutiva e che interessa l'ambito delle attribuzioni e delle attività di competenza, nella direzione della piena autonomia gestionale e nella funzionalità dell'assetto organizzativo, ridisegnato, anche alla luce del Piano di potenziamento dei CPI e del rafforzamento degli organici, nell'ottica di una maggiore efficienza dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

La formazione e il costante aggiornamento delle competenze del personale assumono, infatti, anche all'interno dell'Agenzia, una rilevanza strategica per una maggiore qualità ed efficacia dell'attività in termini di modernizzazione e semplificazione degli strumenti e dei processi di lavoro, in una prospettiva di valore pubblico orientata all'innovazione e al miglioramento dei servizi e dei rapporti con il cittadino e al miglioramento del benessere delle risorse umane, in coerenza con le disposizioni rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche, contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* del 14 gennaio 2025.

In considerazione della peculiarità dell'Ente, che vede impegnata la maggior parte dei dipendenti nell'erogazione di politiche attive del lavoro, le disposizioni del Contratto Collettivo Integrativo sono attuate all'interno dell'Agenzia primariamente nelle stesse materie previste dalla normativa europea, statale e regionale.

Ciò anche in considerazione del rilevante ruolo che ARPAL svolge quale soggetto delegato ai sensi della D.G.R. n. 595 del 15.06.2022 all'attuazione del Piano Attuativo Regionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori), approvato con D.G.R. n. 149 del 25.02.2022, essendo chiamata ad attuare a livello territoriale, in stretta sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma nazionale GOL, azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro di cui alla Missione 5, Componente 1 Riforma 1.1 del PNRR e

a contribuire al raggiungimento dei milestones e target nazionali concordati con la Commissione europea per l'Italia per il 2025. L'Agenzia, inoltre, svolge un ruolo strategico nel sistema di governo regionale in qualità di organismo intermedio delegato dall'Autorità di gestione per l'attuazione del PR Umbria FSE+ 2021-2027, ai sensi della DGR n. 1318 del 14.12.2022, in continuità con la programmazione del POR FSE 2014-2020 e in qualità di organismo intermedio del Programma Nazionale "Giovani, donne, lavoro FSE+ 2021-2027". Nell'aggiornamento del Piano regionale di potenziamento dei centri per l'impiego della Regione Umbria, approvato con DGR n. 115 del 14/02/2024 è prevista, altresì, la formazione degli operatori, articolata in linee di intervento riconducibili ai seguenti principali ambiti, che coinvolgono direttamente i CPI:

- sostegno all'occupazione, attraverso la realizzazione, in sinergia con l'intero sistema degli attori delle politiche del lavoro, di politiche e azioni rivolte a disoccupati;
- sostegno alla competitività delle imprese, attraverso la riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro e l'allineamento delle competenze delle risorse umane alle esigenze di sviluppo delle imprese.

Azioni formative attivate

Gli interventi attivati da ARPAL Umbria si sono concretizzati in primo luogo nell'ambito della convenzione stipulata con la Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra per consentire la partecipazione dei dipendenti alle attività formative inserite nel Catalogo della stessa.

Al fine di garantire la uniforme diffusione delle occasioni formative a tutto il personale potenzialmente interessato e la fruizione delle stesse in funzione dell'attinenza dell'attività svolta da ciascuno, il Servizio Personale ha quindi attivato una gestione organizzata dello strumento, mediante l'invio di una mail informativa dei corsi previsti, con le relative date e programma formativo, con frequenza almeno mensile ai dirigenti dell'Agenzia nonché la cura delle seguenti fasi:

- raccolta adesioni da parte dei dirigenti in ordine di priorità;
- comunicazione di iscrizione ai dipendenti indicati dai dirigenti entro il numero massimo nella convenzione;
- inserimento dell'orario di formazione nei cartellini mensili dei dipendenti sulla base dei registri di presenza ricevuti dalla Scuola.

I corsi della Scuola Villa Umbra riguardano soprattutto le materie inerenti alla cospicua attività di produzione normativa del legislatore nelle materie che interessano l'esercizio dell'azione amministrativa dei servizi pubblici locali, a garanzia del costante e tempestivo aggiornamento ed incremento delle competenze possedute dal personale.

Nel corso del 2024 sono state così 45 le iniziative formative della Scuola che hanno interessato l'Agenzia, per un totale di 188 ore di formazione, cui hanno partecipato complessivamente n. 169 dipendenti, individuati secondo le priorità espresse dai dirigenti in funzione dell'attinenza dell'attività svolta da ciascuno. Gli ambiti di formazione sono diversi e spaziano dalle tematiche inerenti a PNRR, personale e organizzazione, gare e appalti, transizione digitale, comunicazione, prevenzione della corruzione e trasparenza, aggiornamenti in tema di stipendi, bilancio e ragioneria.

Nell'ambito dell'azione di potenziamento dei Centri per l'Impiego, cui sopra si è fatto cenno, ARPAL Umbria ha in essere dal 2022 il piano di formazione "FORPLUS - Percorsi per le Politiche del Lavoro", attivato nell'ambito di apposita convenzione con ANPAL Servizi (oggi Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.) e rivolto a tutti gli operatori dei Centri per l'Impiego con l'obiettivo di adeguare le modalità di erogazione dei servizi di competenza dei CPI ai livelli essenziali delle prestazioni (LEP) attualmente in vigore, ivi compresi quelli previsti nell'ambito del programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL). Il Piano si articola in otto ambiti tematici e 16 percorsi formativi di diversi contenuti ripartiti tra contenuti di approfondimento "core" e specialistici e si sviluppa nel corso degli anni.

L'implementazione del Piano nel corso del 2024 ha visto la realizzazione di ulteriori tre percorsi che hanno avuto per oggetto il reinserimento lavorativo nell'ottica dei servizi alle imprese (63 operatori interessati); i servizi per il lavoro in favore dei migranti (per 49 operatori); le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa (per 16 operatori).

In totale, al 31.12.2024 sono 10 i percorsi del Piano già conclusi, cui hanno preso parte complessivamente 298 operatori.

Nel 2024 è stato completato il pacchetto dei corsi per la formazione e l'aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per tutto il personale dell'Ente, con l'attivazione degli ultimi due percorsi di *formazione specifica* cui hanno preso parte complessivamente 150 dipendenti.

Inoltre, con riferimento al "Quadro regolamentare unitario del sistema regionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze" di cui alla D.G.R. n. 64 del 31 gennaio 2024, l'Agenzia ha promosso la realizzazione del percorso formativo di "Abilitazione alla funzione di Presidente di Commissione di certificazione", cui hanno partecipato, nelle due edizioni svolte nei mesi di ottobre e novembre 2024, complessivamente 156 dipendenti.

Programmazione nuove attività

La programmazione ed attuazione del Piano di formazione del personale punta a rafforzare il conseguimento dell'obiettivo di coniugare attività formative e di aggiornamento su materie di comune interesse per tutti i dipendenti e necessarie per il corretto ed efficace andamento dei processi amministrativi, con attività rivolte a specifici ambiti e profili professionali e attinenti, in particolare, alle funzioni attribuite ad ARPAL Umbria nel sistema integrato delle politiche attive del lavoro e connesse alle finalità del Piano di potenziamento dei CPI. Le attività di formazione, da individuare anche attraverso un confronto con il CUG, dovranno in particolare essere rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente anche attraverso la condivisione e lo scambio di buone pratiche in ottica di uniforme erogazione del servizio all'utenza;
- assicurare il supporto conoscitivo per migliorare l'operatività dei servizi elevandone la qualità e l'efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di

- nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti e lo sviluppo delle loro potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
 - sviluppare le competenze trasversali di tutto il personale di qualifica non dirigenziale, nell'ambito dell'omonimo *Framework* istituito in attuazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023, inserito all'interno della Riforma del mercato del lavoro, prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza "Italia Domani";
 - aggiornare sui temi generali dell'etica e della legalità e sulla specifica normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dalla legge 190/2012, con particolare riferimento a contenuti connessi all'ambito lavorativo di competenza e al ruolo ricoperto.

Il principale strumento di attuazione delle misure previste dalle norme e dal CCNL in materia di formazione del personale sarà ancora la convenzione stipulata con la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica "Villa Umbra" per la disciplina delle attività formative inserite nel catalogo della stessa e sopra richiamata.

La convenzione biennale 2024-2025 è stata approvata con Determinazione del Commissario Straordinario n. 71277 del 27 giugno 2024 allo scopo di attivare corsi di formazione ed altri eventi scientifici, volti a garantire il perseguimento degli obiettivi e delle finalità istituzionali riferite allo sviluppo della formazione e alla promozione dell'innovazione tecnologica e delle competenze digitali al fine di rispondere alle esigenze di innovazione e di miglioramento della qualità nella pubblica amministrazione e di sviluppo delle risorse umane inserite negli appositi processi formativi.

Come già detto, i corsi della Scuola riguardano soprattutto le materie inerenti alle novità normative nell'ambito di esercizio dell'azione amministrativa dei servizi pubblici locali, a garanzia del costante e tempestivo aggiornamento ed incremento delle competenze possedute dal personale.

La convenzione prevede la collaborazione di ARPAL Umbria con la Scuola nella definizione dei fabbisogni formativi e dei programmi didattici, comunicando le esigenze di aggiornamento ed adeguamento delle competenze dell'apparato amministrativo, se del caso anche partecipando a riunioni ed incontri mirati ad individuare i percorsi formativi necessari a soddisfare tali esigenze, anche mediante i contributi resi attraverso i questionari di *customer satisfaction* e la partecipazione ai "Forum dei responsabili dei servizi" istituiti dalla Scuola.

ARPAL eseguirà il monitoraggio interno sull'efficacia dell'attività formativa svolta dalla Scuola a favore dei propri dipendenti che partecipano ai corsi di formazione anche a distanza (FAD), segnalando eventuali carenze o la necessità di eventuali azioni correttive che si rendano necessarie ed opportune per adeguare l'offerta formativa ai livelli predeterminati in sede di programmazione.

Valuterà, inoltre, l'introduzione di elementi per una maggior efficacia dell'informativa sulle opportunità formative a catalogo.

La Convenzione prevede, oltre le attività programmate dalla Scuola, anche la possibilità di progettare e realizzare corsi personalizzati su temi di specifico interesse dell'Ente, previa formalizzazione di apposita richiesta e successivo accordo con la stessa.

Nella programmazione delle attività formative 2025 particolare attenzione sarà dedicata alla formazione di base sull'utilizzo degli applicativi più diffusi in ARPAL, destinato ai vincitori dei concorsi n. 1 e n. 2 del 2024 rispettivamente per l'assunzione di n. 12 unità di personale da inquadrare nell'Area Istruttori, nel profilo di "Operatore del mercato del lavoro (OML)" e di n. 6 unità di personale da inquadrare nell'Area Istruttori, nel profilo di "Istruttore Amministrativo Contabile (IAC)" che sono stati assunti nei mesi di novembre e dicembre 2024.

A seguito della sottoscrizione della convenzione per la delega di funzioni di Organismo Intermedio tra la Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale e l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL Umbria) per la realizzazione di attività di cui all' Asse I "Occupazione" obiettivo specifico a), c) e d) e all'asse IV "Occupazione giovanile" obiettivo specifico a) del PR FSE+ 2021-2027, saranno realizzate azioni di *capacity building* con specifici interventi di formazione e assistenza *on the job* (sia individuale che di gruppo) finalizzati all'accrescimento di competenze di programmazione, attuazione, rendicontazione, controllo e valutazione dei fondi strutturali.

È prevista, altresì, l'attivazione di iniziative formative nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle Politiche attive del lavoro, aggiornato, ai sensi del D.M. 6 agosto 2021 e del DDG MLPS n. 118 del 6 luglio 2023, con deliberazione di Giunta regionale n. 115 del 14/02/2024, la cui specifica linea di attività mira alla valorizzazione del patrimonio professionale dell'Ente attraverso il perseguimento degli obiettivi formativi sopra illustrati, nell'ottica dello sviluppo delle potenzialità di tutti i dipendenti e della formazione di figure polivalenti dotate di competenze trasversali necessarie nei diversi contesti.

In questo ambito sarà importante prevedere percorsi finalizzati alla promozione del benessere organizzativo nonché - in particolare a beneficio degli operatori dei CPI - percorsi formativi in tema di strategie di comunicazione e di gestione del conflitto.

Azioni formative specifiche, saranno, infine rivolte ai componenti del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", istituito con Determinazione del Commissario Straordinario n. 458 del 18.03.2024, al fine di garantire all'Amministrazione un maggior supporto di competenze sulle materie oggetto dell'attività dello stesso.

Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza è prevista dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 come primo passo del percorso formativo obbligatorio per i lavoratori neo assunti - entro 60 giorni dall'assunzione – e per i lavoratori già in forza, ai quali non sia stata erogata in precedenza alcuna formazione generale. A tale formazione si aggiunge quella specifica le cui ore di formazione variano a seconda la classe di rischio dell'azienda (basso, medio, alto) e dalla mansione attribuita al lavoratore.

Il pacchetto dei corsi sulla sicurezza sul lavoro per l'anno 2025 è affidato a Consilia CFO S.r.l., con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1606 del 8 agosto 2024 che individua le seguenti attività:

- a) formazione generale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata in modalità e-learning, della durata di 4 ore, destinato a n. 25 assunti nel corso del 2024;
- b) formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata in modalità e-learning asincrona, rivolta a lavoratori a basso rischio, della durata di 4 ore, destinata ai n. 25 neoassunti;
- c) formazione particolare aggiuntiva in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rivolta a preposti, erogata in presenza per la durata di 8 ore, destinato a n. 2 dipendenti;
- d) formazione rivolta a n. 4 dirigenti della durata di 16 ore;
- e) aggiornamento per n. 3 RLS della durata di 8 ore.

Quadro di sintesi delle attività formative e risorse

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede di norma utilizzando la quota annua prevista dal CCNL, non inferiore all'1% del monte salari relativo del personale e comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali (in particolare attinenti al Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro sopra richiamato), nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Attività	Risorse previste	Destinatari
Formazione del Personale su aggiornamenti normativi, da realizzarsi attraverso la Convenzione con la Scuola di Pubblica Amministrazione Villa Umbra	€ 3.000	Tutti i dipendenti
Formazione specialistica per operatori CPI: Corso di formazione "FORPLUS - Percorsi per le Politiche del Lavoro" organizzato da ANPAL Servizi e rivolto agli operatori dei CPI	Senza oneri finanziari per ARPAL Umbria	Operatori dei CPI
Formazione tecnico- specialistica del personale sull'utilizzo del gestionale di protocollazione e archiviazione	€ 4.521	Nuovi assunti

Formazione del personale in materia di sicurezza sul posto di lavoro (anche aggiornamento)	Senza oneri finanziari per ARPAL Umbria	Tutti i dipendenti
Ulteriori iniziative formative	€ 240.000	Tutti i dipendenti

Syllabus

Anche al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali, in data 19/12/2023 l'Agenda si è registrata sul portale Syllabus per l'attivazione di percorsi formativi e di valorizzazione delle competenze. Syllabus è una piattaforma messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la crescita del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni. La piattaforma: offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni; garantisce una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese; supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i sistemi di Learning Management System (LMS) degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni; mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati. Con Direttiva del 23 marzo 2023 il Ministro della Funzione Pubblica ha impartito linee di indirizzo su "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

3.5 AZIONI POSITIVE

La pianificazione delle Azioni positive, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, si integra con il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, per promuovere lo sviluppo organizzativo e migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

È fondamentale, infatti, che le azioni positive, affinché rappresentino uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, trovino una stretta correlazione con tutti gli strumenti di pianificazione strategica dell'amministrazione e siano, in particolar modo, inserite all'interno del *ciclo della performance*, con un collegamento specifico al relativo Piano e l'integrazione, appunto, all'interno del PIAO. La connessione tra pari opportunità e performance è ribadita nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019, che estende il proprio ambito di intervento alla promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, assegnando alle amministrazioni

pubbliche un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Le recenti evoluzioni normative fanno sì, inoltre, che la pianificazione delle azioni positive all'interno delle amministrazioni pubbliche sia rivolta a sviluppare una cultura organizzativa di qualità che sappia associare il rispetto della dignità delle persone alla promozione del benessere dei dipendenti, sul presupposto che un'amministrazione è più efficiente se assicura condizioni lavorative favorevoli e riconosce il valore derivante da una gestione inclusiva delle risorse umane.

Sulla base di questi presupposti, nel triennio 2025-2027 ARPAL Umbria proseguirà il percorso intrapreso per dare attuazione, con azioni e iniziative concrete, alle politiche promosse in tema di pari opportunità.

Nel corso del 2024, infatti, l'Agenzia ha concluso l'iter per la costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con l'adozione della Determinazione del Commissario Straordinario n. 458 del 18.03.2024.

Con il CUG, insediatosi in data 14 maggio 2024, l'Agenzia si dota di un organismo di confronto e supporto sulle proprie politiche del personale, ancor più ispirate ai principi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e al mobbing, della salvaguardia della salute e della sicurezza, e in generale, della promozione del benessere organizzativo.

Con il coinvolgimento del CUG, che si è espresso con parere favorevole con la nota del 17.01.2025, la pianificazione delle azioni positive per il prossimo triennio 2025-2027, si pone in continuità con la programmazione precedente confermando le azioni già programmate e sviluppandone di nuove in un'ottica di miglioramento continuo, così da promuovere, con iniziative concrete, un contesto in grado di catalizzare capitale umano di qualità e figure professionali competenti, e offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un ambiente attento a prevenire per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress, favorendo benessere organizzativo e senso di appartenenza.

La stessa si colloca, inoltre, in perfetta correlazione con la Missione 5 del PNRR- *Inclusione e Coesione* che ha un ruolo di grande rilievo nel perseguimento degli obiettivi, trasversali a tutto il piano di ripresa e resilienza, quali il sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, temi sui quali il CUG stesso sarà chiamato a lavorare.

Nella definizione della programmazione delle attività si prende atto altresì delle misure previste in sede di contrattazione collettiva integrativa dal CCI triennio 2023-2025 sottoscritto in data 28.12.2023, in particolare, del Titolo V.

Detto che per i **dati relativi all'analisi di genere del personale** si rinvia al capitolo 1.3.1. "Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria", si riportano, di seguito gli **Obiettivi** del Piano 2025-2027, con le relative azioni attuative:

➤ **Obiettivo I: Sviluppo di una cultura orientata alle pari opportunità**

Sviluppare una cultura orientata alle pari opportunità significa l'assenza di ogni forma di discriminazione, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, contrastando qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi.

Azioni da realizzare

- presentazione della prima relazione annuale del CUG redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;
- cicli Formativi dedicati ai membri del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio: partecipazione ad almeno due corsi nell'anno;
- adesione del CUG di ARPAL Umbria alla *“Rete Nazionale dei CUG”*;
- apertura di uno *“sportello ascolto virtuale CUG”* al fine di raccogliere, da parte dei soggetti interessati, suggerimenti/osservazioni alle attività in capo al CUG;
- promozione delle attività del CUG tra i dipendenti, anche attraverso incisive azioni di visibilità come l'implementazione dello spazio dedicato nella *intranet* aziendale, di interlocuzione, di comunicazione e di formazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, il *mobbing* e i comportamenti leciti e illeciti nel contesto di lavoro;
- favorire condizioni di miglioramento della produttività del lavoro e dell'efficienza delle prestazioni nell'ambito di un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Attori: Direzione – Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizio Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni – CUG.

Tempistica: triennio 2025-2027

➤ **Obiettivo II: Comunicazione, informazione e trasparenza**

Scopo dell'obiettivo è il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Agenzia, al fine di perseguire il benessere organizzativo in un ambiente più solidale dove l'ascolto delle istanze dei dipendenti, la condivisione e lo scambio rappresentano elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Azioni da realizzare

- implementazione della sezione nell'Intranet aziendale dedicata al CUG con la pubblicazione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza di genere;

- promuovere tra i dipendenti la conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità, che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (D.lgs. 198/2006, 5/2010, 80/2015), anche attraverso la diffusione della newsletter mensile “CON+parità” tra tutti i dipendenti;
- promozione, nell’ambito della conciliazione famiglia-lavoro, dell’informazione relativa alla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali;
- progettazione nella intranet aziendale di un’area di condivisione delle informazioni da utilizzare anche per finalità solidaristiche (anche extra lavorative) quali ferie solidali, condivisione di percorsi e procedure per l’assistenza di familiari non autosufficienti, gruppi d’acquisto, car sharing, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà.

Attori: Direzione – Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizio Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni – CUG.

Tempistica: 2025

➤ **Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell’Unione Europea, è aumentata l’attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

ARPAL Umbria negli anni passati ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità:

- **orario flessibile:** amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:00;
- **part-time:** l’Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;
- il ricorso alle **modalità di lavoro a distanza** previste, secondo quanto disposto nella relativa disciplina adottata da ARPAL Umbria, che individua quali criteri di priorità per la concessione del lavoro agile la presenza di figli minori o familiari in condizioni di disabilità, oltre alla distanza tra l’abitazione e la sede di lavoro, di cui si è dato conto nel capitolo relativo al POLA.

Azioni da realizzare

- proseguire, in coerenza con il POLA, con il ricorso alle modalità di lavoro a distanza;
- avviare l’elaborazione di un modello per la valutazione di impatto delle misure relative alla flessibilità dell’orario di lavoro e all’istituto della Banca delle ore anche al fine di verificare i risultati raggiunti e le eventuali criticità emerse in fase applicativa;

- promuovere il recepimento, nell’ambito della contrattazione collettiva integrativa, dell’istituto dei riposi e delle ferie “solidali”, seppure limitandone la possibilità solo presenza di figli minori bisognosi di cure costanti di cui al D.lgs. n. 151/2015;

Attori: Direzione - CUG - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali

Tempistica: triennio 2025 -2027

➤ **Obiettivo IV: Miglioramento del benessere organizzativo e crescita professionale del personale**

Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo è certamente un ambiente più stimolante e produttivo che consente di innalzare il livello di qualità dei servizi offerti, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. Per benessere organizzativo si intende la capacità di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Esso dipende molto dal modo in cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano: il senso di appartenenza e la condivisione dei valori rendono il loro contributo di gran lunga più significativo, innalzando la qualità dell’azione amministrativa.

Azioni da realizzare per il miglioramento del benessere organizzativo

- promuovere, nell’ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva integrativa ed in coerenza con le disposizioni del CCNL di Comparto e della normativa di settore, il ricorso alle misure di welfare integrativo;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), sia attraverso il miglioramento dell’informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo che mediante l’affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente;
- nell’ambito delle disposizioni del T.U. D.Lgs. 81/2008 e nel rispetto delle prerogative del RSPP e delle prescrizioni a questi ascrivibili, promozione del benessere organizzativo mediante valorizzazione della valutazione e della gestione del rischio stress da lavoro correlato.

Attori: Direzione – CUG- Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2025 -2027

Riguardo **alla crescita del personale** ARPAL Umbria ha deciso già da tempo di investire risorse in Formazione, sia per valorizzare ed arricchire l’azione dell’agenzia stessa sia per aumentare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti.

Azioni da realizzare per la crescita del personale

- implementare il Piano della formazione del personale con la previsione di azioni per lo sviluppo delle competenze trasversali, anche in attuazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.6.2023, con l’utilizzo delle risorse programmate a tal fine dal Piano regionale di potenziamento dei CPI;

- programmare una formazione specifica in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere dedicate al personale;
- promuovere il ricorso agli istituti contrattuali che consentano lo sviluppo professionale e valorizzino le competenze acquisite dal personale;
- favorire la partecipazione del personale ad eventi e convegni sul tema delle pari opportunità nel contesto regionale.

Attori: Direzione – CUG - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2025 -2027

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO

L'azione di monitoraggio del PIAO è da considerarsi come un controllo sistematico e periodico svolto al fine di verificare il grado di attuazione degli obiettivi previsti dal Piano e lo stato di realizzazione delle varie sezioni che lo compongono, prevedendo con tempestività eventuali azioni correttive necessarie.

Allo stato attuale, tuttavia, non risultano ancora intervenute disposizioni normative specifiche per l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO e la conseguente gestione coordinata del sistema di monitoraggio e rendicontazione dei relativi strumenti programmatici e, pertanto, appare più appropriato fare riferimento a modalità e strumenti di monitoraggio, controllo e rendicontazione utilizzati nei diversi ambiti di attinenza delle sottosezioni del Piano stesso, analizzati in una logica di integrazione.

Il monitoraggio degli **indicatori di "Valore Pubblico"** individuati nel presente Piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente, con particolare riferimento all'andamento della gestione nel confronto tra risultati conseguiti e obiettivi prefissati, agli aspetti economico-finanziari, all'efficienza nell'impiego delle risorse - tenuti in conto i vincoli al contenimento della spesa - alla qualità dei servizi erogati e al grado di soddisfazione della domanda espressa, al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Attengono a questo ambito le attività di vigilanza e controllo sull'azione dell'Agenzia poste in essere dalla Giunta Regionale e dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di diretta collaborazione della Giunta stessa, ai sensi dell'art. 23 della L.R. n. 1/2018, che sottopone, tra l'altro, all'approvazione dell'organo di governo della Regione il bilancio di previsione e il conto consuntivo nonché il piano annuale delle attività e il piano triennale dei fabbisogni del personale (oggi confluiti nel PIAO).

Uno strumento essenziale per il monitoraggio dei risultati rispetto agli obiettivi previsti è rappresentato dalla "relazione annuale sulle attività svolte", che il Consiglio di Amministrazione approva annualmente su proposta del Direttore, ai sensi dell'art. 18 bis della stessa legge regionale.

La linea di valore pubblico afferente al *potenziamento del sistema di gestione delle politiche del lavoro* è particolarmente monitorata anche attraverso gli specifici strumenti messi a punto dal MLPS e dall'Unità di Missione del PNRR con riferimento al Programma nazionale Garanzia per l'Occupabilità di Lavoratori (GOL) e al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, finalizzati a riscontrare con cadenza trimestrale lo stato di avanzamento delle attività e della spesa rispetto ai *target* e alle *milestones* fissati a livello comunitario. La qualità dei servizi erogati è altresì analizzata con riferimento ai livelli essenziali di prestazione (LEP) definiti attraverso lo stesso Programma GOL nell'ambito della Riforma M5C1_1.1 (Politiche attive del lavoro e formazione) del PNRR.

Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità è oggetto di monitoraggio da parte del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, costituito all’interno dell’Agenzia nel marzo del 2024, attraverso la Relazione annuale redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.

Il monitoraggio della **sottosezione “Performance”** coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell’output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e si realizza, pertanto, secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 10 comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150 del 2009. ARPAL Umbria, come già specificato nella Sezione 2, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria sviluppa il ciclo di gestione della performance, ai sensi della D.G.R. n. 1213/2020, in coerenza con le “Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”, approvate con DGR n. 1198/2018 e attraverso l’adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) in vigore per la Giunta Regionale (D.G.R. n. 69 del 31.01.2024), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell’Agenzia e la possibilità di provvedere in autonomia alla semplificazione dei modelli di rilevazione, anche in considerazione della mancanza di specifici applicativi digitali di supporto.

Questa specificità permette non solo un monitoraggio di tipo strategico, legato a una pianificazione di livello più elevato e orientata agli obiettivi strategici di ARPAL Umbria in una prospettiva pluriennale, ma consente anche un monitoraggio di tipo operativo, focalizzato su una pianificazione più gestionale e sugli obiettivi dei singoli dirigenti, con un orizzonte temporale di breve periodo, una reportistica dedicata e la possibilità, qualora emergano giustificate motivazioni per eventuali scostamenti dalla performance attesa, di “rinegoziare” un riallineamento degli obiettivi.

Nel 2023 ARPAL Umbria ha implementato la fase di gestione e monitoraggio del ciclo della performance, mettendo a punto il proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, mediante specifici report di monitoraggio semestrali finalizzati ad assicurare un controllo costante rispetto al quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance e ad individuare l’eventuale intervento nel corso dell’anno di situazioni connesse a fattori di criticità o allo sviluppo delle attività, da cui possano scaturire scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione e la conseguente necessità di azioni correttive sugli stessi.

Gli esiti del monitoraggio intermedio al 30 giugno alimentano la Relazione semestrale, con la quale l’Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del Piano della Performance, consentendo agli attori del Sistema di intervenire sulle suddette situazioni eccezionali e impreviste con la sostituzione/modifica di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target, di cui va data comunicazione all’OIV.

I dati raccolti invece con il monitoraggio finale al 31 dicembre, vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale, ai sensi dell'art. 10 del richiamato D.lgs. 150/2009, che chiude il Ciclo della performance.

È stato a tal proposito elaborato un documento relativo al “Sistema di Monitoraggio della Performance – Strumenti e indicazioni per il monitoraggio” – con cui son state definite le tempistiche e le modalità di raccolta dei dati con il coinvolgimento di tutti i Servizi di ARPAL Umbria, che viene aggiornato periodicamente al fine di garantire al sistema la dinamicità necessaria al continuo miglioramento ed ottimizzazione del ciclo della performance.

Un valore a sé nel sistema di monitoraggio assume la Relazione annuale sulla performance, con la quale l'Amministrazione rende conto, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto agli obiettivi programmati, delle risorse impiegate e degli eventuali scostamenti, analizzandone le cause. La Relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione previa validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Successivamente all'adozione, la Relazione sulla Performance, così come la Relazione annuale sulle attività svolte vengono rese pubbliche per partecipare anche all'esterno il grado di realizzazione degli obiettivi previsti e rispondere così alle esigenze di trasparenza e rendicontazione. Le relazioni costituiscono, infatti, dei validi strumenti di accountability attraverso i quali ARPAL Umbria può rendere noto a tutti gli stakeholder, esterni ed interni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi i risultati ottenuti nel periodo considerato. Per assicurarne la visibilità vengono, quindi, pubblicate nel sito istituzionale dell'Agenzia alla sezione “Amministrazione trasparente”, facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti interessati.

Per la **sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”** il monitoraggio e il riesame periodico, esercitati secondo le indicazioni annuali di ANAC costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

La peculiarità integrativa del sistema di monitoraggio di ARPAL Umbria è riferibile anche alla parte relativa alle **misure di prevenzione della corruzione e trasparenza**. Per tale ambito, il monitoraggio viene, infatti, effettuato sia in modalità formale sia nell'ambito del monitoraggio operativo-gestionale che ciascun dirigente dell'Agenzia attua discrezionalmente, con riguardo sia agli obiettivi gestionali sia allo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, in un più ampio contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa. Il monitoraggio formale assume cadenza semestrale in coerenza con le indicazioni espresse dall'ANAC. In particolare il monitoraggio consiste in una verifica intermedia e una finale, svolte congiuntamente dal RPCT con i Dirigenti interessati e in particolare con il Dirigente del Servizio “Programmazione e monitoraggio attività generali”. La finalità è quella di monitorare lo stato di attuazione delle misure di gestione dei rischi corruttivi e delle misure di promozione della trasparenza individuate per

gli obiettivi di valore pubblico del presente PIAO, anche in un'ottica di continuità con le misure previste dal PIAO 2025-2027 al fine di verificarne l'adeguatezza o pianificare eventuali misure correttive.

Nel mese di dicembre 2024 nell'ottica di una Pubblica amministrazione più efficace e trasparente, il Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), con il finanziamento della Commissione Europea, ha inteso promuovere un monitoraggio volto ad analizzare, sotto la prospettiva delle scienze comportamentali, il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni nel processo di costruzione degli obiettivi del PIAO.

All'indagine, svolta attraverso la somministrazione di un questionario anonimo a tutti i dipendenti, compresi quelli non coinvolti direttamente nel processo di redazione del PIAO, ha aderito anche ARPAL Umbria, con la presentazione dell'iniziativa e l'invito a partecipare pubblicati nella Intranet dell'Ente.



PIAO

2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

ALLEGATI



PIAO 2025-2027
SCHEDE DELLE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Attuazione del Codice di comportamento di ARPAL Umbria					
Descrizione della misura		Attuazione art. 2 e art. 24 Codice di comportamento di ARPAL Umbria approvato con Determinazione direttoriale n. 1476 del 27.09.2023			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
1.1	Inserimento specifiche clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o relativi a servizi, forniture, lavori e opere	31.12.2025	% di provvedimenti incarico/contratti stipulati nel 2025 con clausola in oggetto	100%	Direzione Servizio 1 Servizio 2 Servizio 3
1.2	Promozione attivazione di percorsi formativi afferenti ai contenuti del Codice di comportamento, rivolti a tutto il personale in organico, ai neo assunti e anche in caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori o di trasferimento	31.12.2025	N. dipendenti coinvolti/n. dipendenti totali	30%	Servizio 1

2. Rotazione straordinaria	
Descrizione della misura	Procedure di rotazione straordinaria, ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. L quater) del D.lgs. n. 165/2001

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
2.1	Elaborazione informativa in merito alle procedure da attivare in caso di dipendenti interessati da procedimenti dell'Autorità Giudiziaria	31.12.2025	Stesura informativa nei termini	Rispetto del termine di attuazione	Servizio 1
2.2	Attività di Informazione al personale attraverso invio comunicazione alla mail istituzionale e pubblicazione dell'Informativa nella Intranet	31.12.2025	N. dipendenti informati/n. dipendenti totali	100%	Servizio 1 Servizio 2

3. La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)	
Descrizione della misura	Applicazione art. 14 "Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali" (approvato con Det. Commissario straordinario n. 1022/2024, in attuazione del D.lgs. n. 24/2023)

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
3.1	Iniziative di sensibilizzazione e di formazione rivolte al personale dell'Agenzia	31.12.2025	N. iniziative realizzate	Almeno un'iniziativa	Tutti i Servizi

4. La formazione	
Descrizione della misura	Applicazione della misura prevista dall'art. 1 co 9 lett. b) della Legge 190/2012

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
4.1	Promozione attivazione di sessioni di informazione o formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e legalità rivolti al personale, con particolari focus su codice dei contratti e conflitto di interesse, incompatibilità e inconfiribilità	31.12.2025	N. sessioni di informazione o formazione realizzate	Realizzazione di almeno due sessioni di informazione/ formazione	Servizio 1
4.2	Avvio operatività Piattaforma Syllabus	31.12.2025	Partecipazione iniziative formative	Partecipazione ad almeno 10 iniziative da parte del personale	Servizio 1

5. La gestione del conflitto di interessi	
Descrizione della misura	Obblighi di comunicazione e astensione in attuazione dell'art 6 bis della L. 241/90 e del Codice di comportamento di ARPAL Umbria

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
5.1	Completamento attività di analisi e approfondimento sulla gestione del conflitto di interessi	31.12.2025	Report di sintesi	Rispetto del termine di attuazione	Servizio 1 Servizio 5
5.2	Revisione modulistica	31.12.2025	N. modelli aggiornati/n. modelli disponibili	80%	Servizio 1 Servizio 5
5.3	Attività di informazione del personale attraverso invio comunicazione alla mail istituzionale e pubblicazione dell'Informativa nella Intranet	31.12.2025	N. dipendenti informati/n. dipendenti totali	100%	Servizio 1 Servizio 2

6. La disciplina della formazione di commissioni interne, assegnazione agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/ 2001 e dell'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
6.1	Controllo Casellario giudiziale delle dichiarazioni ex art. 35bis D.lgs. n. 165/2001 effettuate dal personale membro delle commissioni di concorso	Antecedente all'insediamento della Commissione di Concorso	N. dichiarazioni controllate/n. dichiarazioni acquisite	100%	Direzione Servizio 1
6.2	Controllo Casellario giudiziale delle dichiarazioni da parte dei membri delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di 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	Antecedente all'insediamento della Commissione	N. dichiarazioni controllate/n. dichiarazioni acquisite	100%	Direzione Servizio 1 e Servizi competenti

.....

7. La disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
7.1	Monitoraggio della presenza della modulistica debitamente sottoscritta	31.12.2025	N. dichiarazioni controllate/n. dichiarazioni acquisite	100%	Servizio 1

8. L'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013
---------------------------------	---

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
8.1	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. art. 20 D.lgs. n. 39/2013 per nuovi incarichi dirigenziali e aggiornamento annuale	Tempestivamente, nel rispetto delle scadenze ex lege	N. dichiarazioni acquisite/n. dichiarazioni previste	100%	Servizio 1

.....

9. La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

Descrizione della misura	Applicazione art. 53 co. 16 ter del D.lgs. n. 165/2001 – Linee Guida ANAC n. 1 ex Delibera n. 493 del 25 settembre 2024
---------------------------------	---

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
9.1	Attività di analisi delle modalità applicative dell'istituto giuridico, in base alla normativa, all'organizzazione e alle attività dell'Agenzia	31.12.2025	Report dell'analisi delle modalità applicative	Rispetto del termine di attuazione	Servizio 1 Servizio 5

10. La trasparenza e il rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013	
Descrizione della misura	Attuazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, applicazione Delibera ANAC 495/2024 e adempimenti previsti dal D.lgs. 36/2023 e dalla delibera ANAC n. 264/2023

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
10.1	Adeguamento delle modalità e dei contenuti degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4bis, 13 e 31 del D.lgs.33/2013 secondo gli schemi approvati da ANAC con delibera 495/2024.	31.12.2025	Sezioni interessate dell'Amministrazione trasparente aggiornate	Rispetto del termine di attuazione	Servizio 1 Servizio 2 Servizio 5
10.2	Completamento dell'aggiornamento della sezione Bandi di gara e contratti dell'Agenzia	31.12.2025	Contenuti pubblicati/contenuti da pubblicare previsti dalla normativa	100%	Servizio 1 Servizio 2 Servizio 5

.....

11. L'accesso civico e l'accesso documentale	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 22 e seguenti della L. 241/90, dell'art. 5 e seguenti del D.lgs. 33/2013. Attuazione Regolamento ARPAL Umbria approvato con Det. direttoriale n. 853/2023

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore di risultato	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
11.1	Implementazione e pubblicazione semestrale Registro degli accessi	Aggiornamento semestrale	Registro aggiornato e pubblicato	Rispetto del termine di attuazione	Tutti i Servizi
11.2	Monitoraggio evasione richieste pervenute	31.12.2025	Richieste evase/richieste pervenute	100%	RPCT Servizio 5

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
Disposizioni generali							
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8 lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 6, co. 4, d.l. n. 80/2021	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	RPCT Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali Dirigenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi link alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Direzione Dirigenti del Servizio per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Direzione - RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) - Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Direzione Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Oneri Informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Direzione Dirigenti del Servizio per gli obblighi di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Organizzazione							
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013		<i>Non applicabile</i>			
	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Direzione Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Direzione Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato)	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982	3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000)		<i>Non applicabile</i>				
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale			

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
<i>segue Organizzazione</i>							
<i>segue</i> Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Direzione Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Direzione Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copie dichiarazioni redditi successive al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione (Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il II grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)) (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o dell'amm.ne, la pubblicazione dei dati sensibili)	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione spese sostenute e obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie dichiarazioni su finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	<i>Non applicabile</i>			
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982	4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione (Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso))	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico)			
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile per mancata o incompleta comunicazione dati di cui all'art.14, relativi a situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, titolarità di imprese, partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	ANAC - RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	<i>Non applicabile</i>			
		Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo				
Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma e analoghe rappresentazioni grafiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
Consulenti e collaboratori							
	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Direzione Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)	
	Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Direzione Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)	
	Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)	
	Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)	
	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)	
	Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse			Tempestivo (entro tre mesi dal conferimento dell'incarico)	
Personale							
		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:				
	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)	
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)	
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico)	_____	_____	_____	Il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 - convertito con L. n. 8/2020 - ha previsto l'approvazione di uno specifico regolamento che definisca i dati da pubblicare, ma che ad oggi non è stato approvato.
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche (Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)) (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	_____	_____	_____	
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi (Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso))	_____	_____	_____	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfirmità dell'incarico	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (non oltre il 30 marzo)	

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE					
segue Personale												
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	Per ciascun titolare di incarico:	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)						
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico									
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo									
	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)									
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici									
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti									
	Art. 14, c. 1, lett. g) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti									
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		(da pubblicare in tabelle che distinguono le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)					1) dich. diritti reali su beni immobili e mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'opposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2019
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)									
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]									
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfirmità dell'incarico									
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico									
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica									
	Art. 19, c. 1 bis D.lgs. n. 155/2001		Posti di funzione dirigenziale disponibili					Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta				
Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2019						
Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae										
Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica										
Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici										
Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti										
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti										
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)										
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]										
Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013		Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali					Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	ANAC - RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Art. 14, c. 1-quinquies, d.lgs. n. 33/2013		Posizioni organizzative					Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto di conferimento dell'incarico)		
Dotazione organica		Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013					Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013					Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico			Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
segue Personale							
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico			Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dal conferimento dell'incarico)	
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica			Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula				
	Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi				
Bandi di concorso							
Bandi di concorso	Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonchè i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Performance							
Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Direzione Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Direzione Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Direzione Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Direzione Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Enti controllati							
Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	<i>Non applicabile</i>			

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE	
<i>segue</i> Enti controllati								
Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, a esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
			Per ciascuna delle società:					
	1) ragione sociale		Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
	2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione				Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
	3) durata dell'impegno				Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
	4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione				Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
	5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante				Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
	6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari				Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
	7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)				
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfirmità dell'incarico (link al sito dell'ente)				Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)				Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate				Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate			Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione				
Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento			Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione				
Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	<i>Non applicabile</i>					
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
Attività e procedimenti							
Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:	Direzione Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili				
	Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria				
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale				
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale				
	Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano				
	Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante				
	Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) proced. per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione				
	Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli				
	Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione				
	Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento				
Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013	11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale						
			Per i procedimenti ad istanza di parte:				
	Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Direzione Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di specifica competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze				
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni precedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Direzione Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di specifica competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Provvedimenti							
Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Direzione Dirigenti dei Servizi per i provvedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici							
Criteria e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteria e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Direzione Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Direzione Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Per ciascun atto:				
	Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Direzione Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto				
	Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione				
	Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo				
	Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario				
	Art. 27, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato				
Art. 27, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013	7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato						
Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Direzione Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)			
Bilanci							
Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)	
	Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)	
	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)	
	Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)	
Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)	
Beni immobili e gestione patrimonio							
Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
Controlli e rilievi sull'amministrazione							
Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	OIV - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale e in relazione a delibere ANAC.	
			Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	OIV - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
			Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	OIV - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
			Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	OIV - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
Servizi erogati							
Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Direzione Dirigenti per le materie di competenza Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Direzione Dirigenti per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
	Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio			Tempestivo	
	Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza			Tempestivo	
Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	
Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/2016	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
Pagamenti dell'amministrazione	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	
	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Opere pubbliche				<i>Non applicabile</i>			
Pianificazione e governo del territorio				<i>Non applicabile</i>			
Informazioni ambientali				<i>Non applicabile</i>			
Strutture sanitarie private accreditate				<i>Non applicabile</i>			
Interventi straordinari e di emergenza							
	Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Direzione Dirigenti Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari						
Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione						

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	NOTE
Altri contenuti							
Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	PIAO e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	RPCT - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
	Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza			Tempestivo	
		Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)			Tempestivo	
	Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)			Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	
	Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione			Tempestivo	
	Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013			Tempestivo	
Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del RPCT cui è presentata la richiesta di accesso civico nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	RPCT - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
	Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Direzione Dirigenti dei Servizi competenti Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
	Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	RPCT - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale	
Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo_gestiti_da_agid	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
	Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
	Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	
Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	Direzione Dirigenti dei Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione		

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B) Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione					
ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti ex All. 1) Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023					
ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE					
Art. 30, d.lgs. 36/2023 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici		Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche
ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)		Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incomplete nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)		Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione		Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali		<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi</u> Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico		<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico.</u> Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023					
Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo			
Pubblicazione	Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo) Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)	Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)

Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo			
Affidamento	<p>Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici</p>	<p>Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti</p>	<p>Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza</p>	<p>Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione</p>	<p>Tempestivo</p>
	<p>Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)</p>	<p><u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati;</u> Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta</p>	<p>Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza</p>	<p>Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione</p>	<p>Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure</p>
	<p>Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica</p>	<p>Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)</p>	<p>Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza</p>	<p>Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione</p>	<p>Tempestivo</p>
Esecutiva	<p>Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico</p>	<p>Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti</p>	<p>Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza</p>	<p>Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione</p>	<p>Tempestivo</p>
	<p>Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)</p>	<p><u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati;</u> 1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)</p>	<p>Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza</p>	<p>Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione</p>	<p>Tempestivo</p>

PIAO ARPAL UMBRIA 2025-2027 - Allegato B)
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo			
Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezziari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2025 - 2027

Sommario

Premessa e quadro normativo.....	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente	3
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione.....	6
3. Dinamica delle cessazioni del personale.....	11
4. Determinazione della capacità assunzionale	12
5. Il personale comandato	15
6. Rimodulazione della dotazione organica.....	16
7. Politiche assunzionali e del personale da attuare	19
8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari	23

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2025/2027 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale 2024/2026 precedentemente adottata con D.G.R. n. 63 del 31/01/2024.

Il piano triennale dei fabbisogni si sviluppa in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della performance. La programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale ed in particolare:

- dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

- dell'articolo 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 per quanto attiene alla consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter;

- del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che all'articolo 3 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" che prevede, al comma 5 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di spesa complessivamente corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2018. La stessa normativa consente 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. 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. Inoltre, il successivo comma 6 dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale, date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- della Legge 19/06/2019, n. 56, rubricata "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.", che prevede, al comma 1 dell'articolo 3, così come modificato dal comma 823, articolo 1 della L. 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio per il 2025), a decorrere dal 1° gennaio 2025, che Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le

amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Per tali amministrazioni con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026;

- del DM del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, di adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- della L. 27/12/2017, n. 205 che all'art. 1, comma 793 stabilisce che il trasferimento del personale della Province avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale;
- della L. 30/12/2018 n. 145 che all'art.1 comma 258 stabilisce che, nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- del D.L. 28/01/2019, n. 4, che all'art. 12, comma 3-bis stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell' articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 , sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa che per l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro non è applicabile la normativa prevista dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, all'articolo 33 che ha introdotto il superamento delle regole fondate sul turn-over basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano, si assumono a riferimento i seguenti valori riportati per ciascuna categoria e di seguito riportati, aggiornati per la dirigenza con i nuovi valori del trattamento economico fisso previsti dal CCNL del 16.07.2024 e per il comparto con quelli individuati nel vigente CCNL del 16/11/2022.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	64.733,66
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	34.623,25
Area degli istruttori	31.909,34
Area degli operatori esperti	28.391,64
Area degli operatori	27.271,16

**valori tabellari della dirigenza e delle Aree professionali del comparto comprensivi degli oneri a carico dell'ARPAL e IRAP*

Tab. n. 1 – Valore costo retributivo

1. Consistenza della dotazione organica vigente

Preliminarmente, si fa presente che, con DGR n. 63 del 31/01/2024 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica individuata tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto individuate dal CCNL 2021/2023, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	117	182	59	0	363

Tab.n. 2 – Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 63/2024)

La determinazione della dotazione organica dell'Agazia tiene conto del trasferimento, disposto con D.G.R. n. 713 del 25/06/2018, del personale previsto dall'art. 49, rubricato "Norme transitorie", della L.R. 1/2018 e ss.mm. e ii, ed in particolare:

- dal comma 4, relativamente al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni provinciali di Perugia e di Terni a valere sulle risorse previste dall'art. 1, commi 794 e 797 della L. 27/12/2017, n. 205. Per tale personale il precedente comma 793 ha stabilito che il trasferimento avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale. Nell'ambito di tale contingente e a valere sulle medesime risorse, nel corso del 2018 è stata effettuata la stabilizzazione di n. 47 unità di categoria C provenienti dalla Provincia di Perugia, con determinazione dirigenziale n. 365 del 30.10.2018 in ottemperanza delle procedure di cui all'art. 20, comma 1 del D.Lgs.

75/2017 ed in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente come stabilito dal comma 796 della L. 27/12/2017, n. 205;

- dal comma 5, per il personale, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale addetto alle attività in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale con contestuale decremento della dotazione organica della Regione Umbria e a valere sulle risorse previste dall'art. 48, comma 1, lett. b) della LR n. 1/2018. Altro elemento da considerare nella determinazione della dotazione organica, è rappresentato dalle previsioni dell'articolo 1, comma 258, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto che *“Nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255, un importo fino a 467,2 milioni di euro per l'anno 2019 e a 403,1 milioni di euro per l'anno 2020 è destinato ai centri per l'impiego di cui all' articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine del loro potenziamento, anche infrastrutturale. All'ANPAL Servizi Spa è destinato un contributo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2019 per il funzionamento e di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2019 per le ulteriori spese di personale. A decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 , ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall' articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12 . Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all' articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate.”.*

Per quanto concerne le fonti di finanziamento, il successivo l'art 12, comma 3-bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, dispone che *“Fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , come modificato dai commi 3-ter e 8, lettere a) e b), del presente articolo, le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell' articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 , sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017, per*

complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con il Piano straordinario di cui al comma 3 del presente articolo sono definiti anche i criteri di riparto delle risorse di cui al presente comma tra le regioni e le province autonome. A decorrere dall'anno 2021, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono essere previste, sulla base delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, risorse da destinare ai centri per l'impiego a copertura degli oneri di finanziamento correlati all'esercizio delle relative funzioni.”;

I relativi DD.MM. n. 74/ 2019 e 59/2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'art. 2, comma 1 lettere c e d hanno stanziato le risorse a copertura degli oneri del personale per le assunzioni previste dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego prevedendo, per la Regione Umbria, una dotazione annuale, a decorrere dal 2021, di complessivi euro 5.173.001,97 da considerare come limite massimo di spesa annua di competenza di ARPAL Umbria per far fronte agli oneri del personale, compreso il trattamento accessorio.

Con DGR n. 512 del 03.06.2021 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 si è provveduto, in applicazione dell'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, alla rimodulazione della dotazione organica Arpal, al fine dell'inserimento delle unità di personale da assumere con le risorse e per le finalità del Piano straordinario di potenziamento.

Sulla base delle indicazioni delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, l'impostazione della dotazione organica non più come “contenitore” rigido storicizzato che condiziona in ragione dei posti disponibili la definizione delle politiche, piuttosto la dotazione organica diviene un “paradigma flessibile” che si sostanzia in un valore finanziario di spesa, e quindi in una dotazione di spesa massima potenziale che in combinazione con i limiti e tetti di spesa del personale, può essere utilizzato come strumento programmatico, modulabile e flessibile, fermo restando la neutralità finanziaria di ogni successiva rimodulazione rispetto al valore finanziario espresso con riguardo alla dotazione vigente. Ciò stante, nel seguente prospetto è evidenziata la spesa massima potenziale determinata a partire dalla dotazione organica esistente che viene assunta a parametro di riferimento, data dal costo del trattamento economico relativo alle posizioni ad oggi presenti moltiplicato per il numero delle posizioni, da assumere a valore finanziario non valicabile per ogni successiva rimodulazione nel rispetto delle specifiche disposizioni applicabili relative ai tetti di spesa del personale:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori esperti	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	117	182	59	0	363	
Valori unitari	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	323.668,30	4.050.920,25	5.807.499,88	1.675.106,76	0,00		11.857.195,19

Tab.n. 3 – Determinazione del valore di spesa relativa alla dotazione organica attuale

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

Con riferimento al personale del comparto, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 ha previsto una serie di azioni qui di seguito elencate:

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego e ulteriori assunzioni

Nel corso del 2024 sono stati approvati e pubblicati nel portale unico del reclutamento INPA i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024 per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 12 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Operatore del mercato del lavoro" (OML) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 6 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento nel profilo di "Istruttore amministrativo contabile" (IAC) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).

Nel corso del 2024 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di ottobre 2024. Le assunzioni effettuate nei mesi di novembre e dicembre 2024, per un totale complessivo di 16 a completamento dell'azione programmata nel precedente PTFP, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori	6 (di cui 2 con decorrenza 1 gennaio 2025)	12 (di cui 1 con decorrenza 1 gennaio 2025)	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 4 - Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e ulteriori assunzioni - Situazione delle assunzioni effettuate tramite bandi di concorso

Progressioni tra le aree

Il PTFP 2024-2026 ha previsto la revisione del regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria sulla base del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 e la realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse disponibili e dei posti disponibili nella dotazione organica rideterminata. In particolare, nel limite delle risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL 19-21, e tenuto conto delle disponibilità della dotazione del personale in servizio potenzialmente interessato alle procedure di progressione tra le aree è stata programmata l'attivazione delle progressioni speciali transitorie.

Il CCNL funzioni locali del 16/11/2022, in attuazione del dettato normativo in argomento, ha previsto due tipologie di procedure per le progressioni fra le aree: le procedure c.d. "ordinarie" disciplinate all'art. 15, e le procedure c.d. "speciali della fase transitoria" di cui all'art. 13, commi 6, 7, 8, da attuarsi in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e temporalmente limitate fino al 31 dicembre 2025, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Con D.C.S. n. 2141 del 17/10/2024 è stato approvato il regolamento delle progressioni tra le aree di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs 165/2001 e degli artt. 13 commi 6-8 e 15 del CCNL del Comparto funzioni locali 2019-2021 modificato con successiva D.C.S. n. 2578 del 4/12/2024.

Con D.C.S: n. 2737 del 18/12/2024 si è proceduto all'approvazione degli avvisi per l'attivazione della procedura selettiva di progressione verticale, ex art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per complessive:

- n. 3 posizioni per l'Area degli Istruttori, vari profili professionali;
- n. 15 posizioni per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, vari profili professionali.

La data di scadenza di invio delle domande previste dagli avvisi citati è il 17 gennaio 2025.

La determinazione del monte salari 2018, pari a € 186.066,00, è stata effettuata in conformità al parere ARAN 499-15A1); pertanto, lo 0,55% del monte salari 2018 è pari ad euro 30.775,97. Per determinare il costo di una progressione tra le aree si è tenuto conto dell'orientamento applicativo CFL 207 del 20.03.2023 con il quale l'Aran ha chiarito che *"il consumo di risorse è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare sommati alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare sommata alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza, assumendo quali valori dello stipendio tabellare i nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL, mentre i valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità,*

ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che il CCNL successivo non ne ha previsto la rivalutazione.” Ne consegue che:

- il costo di una progressione per passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, è pari ad euro 2.562,21;

- il costo di una progressione per passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è pari ad euro 1.978,42.

Pertanto, il numero totale dei percorsi attivati, pari a 18 e distribuiti secondo il seguente prospetto, rispettano il limite previsto dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e quello della capacità assunzionale individuata nel PTFP 2024-2026:

tipo progressione	costo unitario	numero progress.	costo totale
da Istruttori a Funzionari e EQ	1.978,42	12	23.741,04
da Operatori esperti a Istruttori	2.562,21	2	5.124,42
subtotale A - percorsi finanziati dalle risorse ex art. 1, c,612 L. 234/21 (0,55% M.S. 2018)		14	28.865,46
da Istruttori a Funzionari e EQ con consumo capacità assunzionali	34.623,25	3	103.869,75
da Operatori esperti a Istruttori con consumo capacità assunzionali	31.909,34	1	31.909,34
subtotale B - percorsi finanziati dalla capacità assunzionale		4	135.779,09
totale complessivo (A+B)		18	164.644,55

Tab. n. 5 – Verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in relazione ai percorsi di progressioni verticali attivati

Con riferimento al subtotale B “percorsi finanziati dalla capacità assunzionale”, si significa che le progressioni verticali consentite dal D.lgs. 75/2017 incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore ma valgono come assunzioni vere e proprie e quindi consumano integralmente, per il valore della categoria e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione, la capacità assunzionale.

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, il PTFP 2024-2026 ha previsto l'eventuale attivazione delle procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999 sulla base delle scoperture derivanti dal prospetto informativo riferito alla data del 1/1/2024 non disponibile alla data di approvazione del medesimo PTFP. Il medesimo prospetto

ha evidenziato la presenza di 4 scoperture relative all'art. 1 della legge in parola tutte relative alla Provincia di Perugia.

Nel corso del 2024 due delle quattro scoperture sono state coperte mediante l'assunzione per trasferimento diretto di due uscieri, appartenenti all'area degli operatori esperti, provenienti dalla Regione Umbria appartenenti alle categorie protette.

Inoltre, nei mesi di novembre e dicembre 2024 si è proceduto all'assunzione di 2 unità di personale, appartenenti all'area degli operatori esperti, in conseguenza del completamento delle procedure di reclutamento previste dalla L.68/99 attivate nel 2023 a copertura degli obblighi derivanti dal prospetto informativo riferito alla data del 1/1/2023 per la Provincia di Perugia.

Le procedure espletate nel 2024, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2024	Esecutore Tecnico (area Op. esperti)	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amminis (area Op. esperti).	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 6 – Procedure di assunzione attivate nel 2024 a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Si precisa, altresì, che nel corso del 2024 si è registrata una cessazione di un dipendente disabile in part-time al 50%.

Il quadro riepilogativo di tutte le procedure espletate, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, è rappresentato nel seguente prospetto:

articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2021	operatore	TR	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	operatore	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 7 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità, nel corso del 2024 si sono registrati i seguenti trasferimenti a titolo definitivo:

- . trasferimento in entrata di n. 5 uscieri, con decorrenza 1/5/2024, provenienti dalla Regione Umbria appartenenti all'area degli operatori esperti e previsti nel precedente PTFP;
- trasferimenti in uscita di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori, presso altra Amministrazione pubblica;

Il seguente prospetto sintetizza gli effetti, in termini di consumo di capacità assunzionale, della realizzazione della specifica azione programmata nel precedente PTFP, ribadendo che 2 dei 5 uscieri trasferiti ad Arpal dalla Regione Umbria sono stati precedentemente assunti da quest'ultima a copertura degli obblighi previsti dalla L. 68/99:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli operatori esperti	3	2	Cat,protette quota d'obl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 8 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione per mobilità effettuate nel 2024

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 non ha programmato alcuna azione.

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Gli esiti della ricognizione del cessato, che determinano altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale, sono riepilogati nei prospetti seguenti, distintamente per la dirigenza e il comparto, precisando l'inclusione anche dell'annualità 2025 con valori stimati e l'aggiornamento del 2024 con valori effettivi aggiornati rispetto al precedente PTFP, sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale:

Area	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totale	di cui ultimo quinquennio
dei funzion. ed elevata qualif.ne	5	3	4	4	5	3	24	21
degli istruttori	4	3	5	17	7	3	39	36
degli operat. esperti	7	5	3	3	3	0	21	21
degli operat.	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale	16	12	12	24	15	6	85	79

Tab. 9 -Dinamica delle cessazioni - comparto

Posizione Giuridica	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0	0	0

Tab. 10 - Dinamica delle cessazioni - dirigenza

Nell'ambito della dirigenza non si rilevano cessazioni.

Al fine della determinazione della capacità assunzionale occorre considerare che:

- per effetto dell'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 il personale trasferito in uscita per mobilità ex art. 30 del Dlgs 165/2000 non viene computato ai fini della capacità assunzionale.

- per effetto dell'art. 3 comma 6 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, anche il personale cessato appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999 non viene computato ai fini della capacità assunzionale, in quanto non contabilizzato come consumo della medesima in sede di assunzioni programmate.

Nelle tabelle che seguono, si fornisce la ricognizione della cessazione di personale utile al fine del computo della capacità assunzionale:

Area	2021	2022	2023	2024	2025	Totale complessivo
Dirigente	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

Tab. 11 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Area	2021	2022	2023	2024	2025	Totale complessivo
dei funzion. ed elevata qualif.ne	3	4	3	4	3	17
degli istruttori	1	4	13	6	3	27
degli operat. esperti	5	3	3	2	0	13
degli operat.	1	0	0	0	0	1
Totale	10	11	19	12	6	58

Tab. 12 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

4. Determinazione della capacità assunzionale

Oltre ai resti assunzionali, la capacità assunzionale teorica è determinata, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2022 come da tabelle seguenti:

Area	Cessazioni 2021	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Area istruttori	1	31.909,34	31.909,34
Area op esperti	5	28.391,64	141.958,19
Area op.	1	27.271,16	27.271,16
Totale	10		305.008,43

Tab. n. 13 - Capacità assunzionale teorica anno 2022 (100% cessazioni utili 2021) comparto

Area	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	4	34.623,25	138.493,00
Area istruttori	4	31.909,34	127.637,35
Area op esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	10		351.305,27

Tab. n. 14 - Capacità assunzionale teorica anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Area	Cessazioni 2023	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Ar funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Ar istruttori	13	31.909,34	414.821,39
Area op esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	19		603.866,05

Tab. n. 15 - Capacità assunzionale teorica anno 2024 (100% cessazioni utili 2023) comparto

Area	Cessazioni 2024	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Ar funzionari	4	34.623,25	138.493,00
Ar istruttori	6	31.909,34	191.456,02
Area op esperti	2	28.391,64	56.783,27
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	12		386.732,30

Tab. n. 16 - Capacità assunzionale teorica anno 2025 (100% cessazioni utili 2024) comparto

Nel corso del 2025 sono previste ulteriori collocamenti a riposo per “quota 100” o per raggiunti limiti di età utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale come da precedente prospetto. Ai sensi all’articolo 3 del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità anche le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni mediante consumo della relativa capacità assunzionale possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Posizione Giuridica	Cessazioni 2025 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
Ar funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Ar istruttori	3	31.909,34	95.728,01
Area op esperti	0	28.391,64	0,00
Area op.	0	27.271,16	0,00
Totale	6		199.597,77

Tab.n. 17 – Stima cessazioni 2025 – ulteriore capacità assunzionale teorica

Per quanto riguarda la dirigenza, la capacità assunzionale è pari a zero.

Il totale della capacità assunzionale, al lordo degli utilizzi, utile per il presente PTFP, è determinata nel seguente prospetto. Si precisa che, laddove presenti entrambe le capacità assunzionali, è consentito il cumulo della capacità assunzionale del comparto e della dirigenza anche sulla base di quanto indicato nella deliberazione della Corte dei Conti – sezione autonomie N. 17/SEZAUT/2019/QMIG.

Cessazioni	2021	2022	2023	2024	2025	Totale in euro
Comparto	305.008,43	351.305,27	603.866,05	386.732,30	199.597,77	1.846.509,82
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	305.008,43	351.305,27	603.866,05	386.732,30	199.597,77	1.846.509,82

Tab. n. 18 - Totale capacità assunzionale teorica maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi (100%)

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali, necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile tenendo conto della riduzione al 75% disposta con legge di bilancio dello Stato per il 2025, occorre detrarre gli utilizzi effettuati negli anni di riferimento.

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2021	2022	2023	2024	TOTALE
Capacità disponibile 75% (A)	228.756,33	263.478,95	452.899,54	290.049,23	1.235.184,04
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2021 – Assunzione di n. 1 dirigente	64.733,66				64.733,66
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. B (n. 2)	56.783,27				56.783,27
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 2)	63.818,67				63.818,67
Anno 2023 - Progressioni verticali CCNL (n. 11 da C a D e n. 15 da B a C)			360.000,76		360.000,76
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36			4.545,19		4.545,19
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat C da n. 25 ore a 36			9.750,08		9.750,08
Anno 2024 - Assunzione tramite trasferimento diretto da Regione di n. 3 uscieri				85.174,91	85.174,91
Anno 2024 – assunzione di 6 unità dell'area degli istruttori				191.456,02	191.456,02
Anno 2024 – quota parte progressioni tra le aree CCNL 19/21 - avvisi 2024 da completare nel 2025 (n. 1 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)				135.779,09	135.779,09
Totale consumo capacità assunzionale (B)	185.335,60	0,00	374.296,03	412.410,02	972.041,65
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	43.420,73	263.478,95	78.603,51	- 122.360,79	263.142,40
(D) 75% Capacità assunzionale stimata anno in corso (2025)					149.698,32
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					412.840,72

Tab. n. 19 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il personale comandato in uscita presso altre amministrazioni, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori, presso il Ministero dell'economia e delle finanze- Commissione tributaria regionale dell'Umbria;
- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

6. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica definita dal precedente PTFP 2024 – 2026, approvato con D.G.R. n. 63 del 31 gennaio 2024, deve essere rivalutata alla luce:

- del completamento del Piano straordinario di potenziamento dei centri dell'impiego. Al riguardo, si fa presente che, ai fini dell'attuazione del citato piano, come stabilito dall'articolo 1, commi 255 e ss. della Legge n. 145/2018, le assunzioni di personale sono effettuate con aumento della dotazione organica e non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'art. 3, commi 5 e seguenti del decreto legge n. 90/2014, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Si precisa, inoltre, che la relativa spesa è totalmente finanziata dalle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 258, della legge n. 145/2018 e del D.L. 4/2019. Pertanto, sulla base della specifica normativa di settore, gli incrementi della dotazione organica derivanti dal piano di potenziamento non rilevano ai fini della spesa massima potenziale introdotta dal Decreto della Funzione pubblica dell'8 maggio 2018 registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 concernente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- dalla necessità di operare ulteriori percorsi di valorizzazione del personale mediante progressioni tra le aree previste dal vigente CCNL del comparto;
- delle ulteriori politiche occupazionali e del personale da attuare mediante il presente Piano.

La rimodulazione effettuata entro il limite di spesa potenziale massimo è rappresentata nei successivi prospetti:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	117	182	59	0	363	
Valori unitari	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	323.668,30	4.050.920,25	5.807.499,88	1.675.106,76	0,00		11.857.195,19
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.523.423,00	1.531.648,32	-	-		3.055.071,32
di cui spesa soggetta al limite	323.668,30	2.527.497,25	4.275.851,56	1.675.106,76	323.668,30		8.802.123,87

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 20 – Determinazione della spesa massima potenziale iniziale

Area	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Valori unitari di spesa per Area	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 63/24	5	117	182	59	0	363	
Variazione unità per Rideterminaz	0	6	0	-8	0		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	6	0	-8	0		
Dotazione organica ridetermin.	5	123	182	51	0	361	
Variazione spesa complessiva	-	207.739,50	-	-227.133,12	-		-19.393,62
Di cui Variazione spesa in deroga al limite (*)	-	-	-	-	-		-
Di cui Variazione spesa soggetta al limite	-	207.739,50	-	-227.133,12	-		-19.393,62
Spesa massima potenziale rideterminata	315.257,40	4.258.659,75	5.807.499,88	1.447.973,64	-		11.837.801,57
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.523.423,00	1.531.648,32	-	-		3.055.071,32
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	2.735.236,75	4.275.851,56	1.447.973,64	-		8.793.712,97
Spesa soggetta al limite precedente							8.782.730,25

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 21 – Rideterminazione della dotazione organica e dimostrazione del rispetto dei limiti

Rispetto alla dotazione organica rideterminata, si procede alla quantificazione dei posti vacanti sulla base dei dati al 31.12.2024:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni
Dotazione organica ridetermin.	5	123	182	51	0	361
Dipendenti ARPAL al 31.12.24	5	97	148	26	0	276
Posti vacanti	0	26	34	25	0	85

Tab. n. 22 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Preso atto della dell'assenza di situazioni di eccedenza o soprannumero di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, si procede a rappresentare la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2025-2027, distintamente per il comparto e la dirigenza.

Anno 2025 – Comparto

Per quanto concerne la nuova programmazione, le politiche e le azioni da attuare nel corso del 2025 per il comparto sono le seguenti:

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Ad esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2024 sono state completate le assunzioni previste e che nelle relative graduatorie risultano utilmente collocati 1 unità per il bando relativo agli operatori del mercato del lavoro (OML) e 5 unità per quello relativo agli istruttori amministrativo contabili (AML), entrambi relativi all'area degli istruttori. Atteso che, anche per effetto di alcune cessazioni di personale assunto con i bandi di concorso del 2021, si registra un parziale inutilizzo delle assegnazioni annue disposte a copertura degli oneri del personale destinato al potenziamento straordinario dei centri dell'impiego nel corso del 2025, si procede ad attuare un ulteriore rafforzamento degli organici a valere su tali risorse mediante lo scorrimento di tali graduatorie, per un totale di sei unità e per ulteriori cinque posizioni mediante avvisi di mobilità esterna o utilizzo di graduatorie di altri Enti per quattro unità destinati all'area degli istruttori e per una unità all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Si precisa che relativamente ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2024 è stata esperita la procedura prevista dagli artt. artt. 34 e 34 bis del D. Lgs. n.165/2001.

Il seguente prospetto sintetizza il numero di assunzioni che verranno effettuate per effetto di tale scorrimento nonché degli avvisi di mobilità o utilizzo di graduatorie di altri Enti:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori		10	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
Area dei funzionari e dell'EQ		1	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 23 – Assunzioni programmate nell'ambito del PPS

Si precisa che le risorse stanziare dal DM 74/2019, successivamente modificato dal DM 59/2020, destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per predette assunzioni. Infatti, la quota annua assegnata alla Regione Umbria, indicata nei piani di riparto di cui alle tabelle D ed E del DM. 74/19, sono pari rispettivamente ad euro 1.796.631,32 e ad euro 3.376.370,65 per un totale annuo complessivo a decorrere dal 2021 di euro 5.173.001,97:

La quota annuale pari a € 5.173.001,97, da intendersi quali limite massimo di spesa per il personale del piano straordinario di potenziamento, comprensivo di accessorio, incrementi contrattuali e oneri riflessi a carico del datore, consente la copertura dell'ammontare complessivo del costo del personale a regime una volta completate le azioni programmate con il presente piano, come rappresentato nei prospetti seguenti costruiti utilizzando i valori effettivi del costo aziendale:

Categoria economica ante CCNL 21/23	numero unità	Valore tabellare più accessorio	Oneri riflessi	Costo aziendale
C1	58	1.701.783,22	623.117,71	2.324.900,93
C3	1	30.513,57	11.188,40	41.701,97
D1	41	1.287.205,25	471.947,73	1.759.152,98
Totale complessivo	100	3.019.502,04	1.106.253,84	4.125.755,88

Tab. n. 24 – Stima costo aziendale personale PPS in forza al 1.1.25

Categoria economica ante CCNL 21/23	numero unità al 1.1.25	Costo aziendale al 1.1.25	ulteriori assunzioni programmate nel 2025	Costo aziendale ulteriori assunzioni	Costo aziendale totale
C1	58	2.324.900,93	10	400.844,99	2.725.745,92
C3	1	41.701,97	0	-	41.701,97
D1	41	1.759.152,98	1	42.906,17	1.802.059,15
Totale complessivo	100	4.125.755,88	11	443.751,16	4.569.507,04
				assegnazione	5.173.001,97
				disp. residua	603.494,93

Tab. n. 25 – Compatibilità finanziaria dell'attuazione del Piano straordinario di potenziamento

Il parziale inutilizzo della disponibilità residua delle risorse dal DM 74/2019 è motivato dalla necessità di garantire la copertura finanziaria di ulteriori spese prospettive derivanti dalla realizzazione di politiche di valorizzazione del personale del Piano straordinario di potenziamento nonché da incrementi retributivi conseguenti ai futuri rinnovi contrattuali.

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2025, si procederà, sulla base del nuovo regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria che tiene conto del vigente CCNL Funzioni locali 2019/2021, alla realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse e delle capacità assunzionali disponibili e in coerenza con i posti vacanti nella dotazione organica rideterminata. In particolare, tenuto conto delle disponibilità della dotazione del personale in servizio potenzialmente interessato alle procedure di progressione tra le aree, è possibile programmare l'attivazione delle seguenti progressioni tra le aree con procedura ordinaria.

- n. 4 percorsi dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 percorsi dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori.

Per quanto riguarda il consumo di budget assunzionale delle progressioni tra aree con procedura ordinaria previste dall'art. 15 del vigente CCNL del comparto, si precisa che le medesime incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore ma valgono come assunzioni vere e proprie e quindi consumano integralmente, per il valore della categoria e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione, la capacità assunzionale, come rappresentato nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	4	0	
Area degli istruttori	2	0	

Tab. n. 26 – Progressioni tra le aree programmate nel 2025

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, si procederà, se del caso, alle nuove assunzioni in base agli esiti del prospetto informativo.

Anno 2025 – Dirigenza

Non sono previste azioni da effettuare relativamente al fabbisogno della dirigenza.

Anno 2026 – Comparto e dirigenza

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del nuovo periodo di programmazione comunitaria.

Anno 2027 – Comparto e dirigenza

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del nuovo periodo di programmazione comunitaria.

8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari

Al fine di verificare la sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di cui al presente documento sono stati analizzati per ogni esercizio dal 2025 al 2027, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2025/2027, con riferimento al:

- rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per ogni anno;
- rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione;

Rispetto dei limiti della capacità assunzionale

A norme di finanza pubblica invariate, la programmazione delle assunzioni relativa al comparto deve rispettare i limiti assunzionali previsti in sede di programmazione delle cessazioni così come evidenziate nel presente documento. Il consumo di quote assunzionali al fine di verificare i limiti prefissati è stato calcolato sulla base delle disposizioni di cui l'art. 14.bis del DL 4/2019 a partire dai valori delle precedenti tabelle nn. 18 e 19 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2021	2022	2023	2024	2025	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	43.420,73	263.478,95	78.603,51	- 122.360,79	149.698,32	412.840,72
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2025 – assunzione di 5 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria IAC) a valere sul PPS						0,00
Anno 2025 – assunzione di 1 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria OML) a valere sul PPS						0,00
Anno 2025 – assunzione di 4 unità dell'area degli istruttori e 1 dell'area dei funzionari tramite avvisi di mobilità a valere sul PPS						0,00
Anno 2025 – progressioni ordinarie tra le aree CCNL 21/23 - (n. 2 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)		202.311,68				202.311,68
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	202.311,68	0,00	0,00	0,00	202.311,68
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	43.420,73	61.167,27	78.603,51	- 122.360,79	149.698,32	210.529,04

Tab. n. 27 – Verifica del rispetto delle capacità assunzionali

Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione

Con le assunzioni programmate nel presente Piano viene rispettato quanto previsto dagli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, nonché dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, riferito ai vincoli finanziari e all'equilibrio pluriennale di bilancio.

Infatti, i seguenti prospetti dimostrano la sostenibilità finanziaria delle misure assunzionali previste nel piano:

Valore finanziario delle politiche da attuare	Costo annuo aziendale
Anno 2025 – assunzione di 5 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria IAC)	200.422,50
Anno 2025 – assunzione di 1 unità dell'area degli istruttori (scorrimento graduatoria OML)	40.084,50
Anno 2025 – assunzione di 4 unità dell'area degli istruttori e 1 dell'area dei funzionari tramite avvisi di mobilità a valere sul PPS	203.244,17
Anno 2025 – progressioni ordinarie tra le aree CCNL 21/23 - (n. 2 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)	13.038,10
Totale nuovi oneri	456.789,27

Tab. n. 28 – Determinazione del costo aziendale delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2024	2025	2026	2027
A) Stanziamento componenti autonome compreso FPV e fondo riserva	10.293.975,93	10.004.190,00	8.963.582,55	8.963.582,55
B) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 compreso FPV	5.552.090,90	5.173.001,97	5.173.001,97	5.173.001,97
C) = A) +B) Totale bilancio	15.846.066,83	15.177.191,97	14.136.584,52	14.136.584,52
D) Impegni e FPV (*)	13.270.919,24	13.270.919,24	13.270.919,24	13.270.919,24
E) = C)-D) Disponibilità per nuove politiche	2.575.147,60	1.906.272,74	865.665,29	865.665,29
F) Maggiori oneri delle politiche da attuare	0,00	456.789,27	456.789,27	456.789,27
G) = E)-F) Disponibilità residua	2.575.147,60	1.449.483,47	408.876,02	408.876,02

(*) per l'anno 2024 dati di preconsuntivo stimati - per gli anni 2025 e successivi importi stimati su base 2024

Tab. n. 29 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare