

Regione Umbria

Giunta Regionale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022-2024





Indice

Premessa	4
----------------	---

SEZIONE 1: Anagrafica dell'Amministrazione

1.1 <i>Anagrafica</i>	7
1.2 <i>Analisi di contesto</i>	9
1.2.1 <i>Contesto interno</i>	9
1.2.2 <i>Contesto esterno</i>	21

SEZIONE 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione

2.1 <i>Le linee direttrici dell'azione regionale</i>	31
Box 1: <i>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)</i>	33
2.2 <i>Valore Pubblico</i>	34
2.2.1 <i>La selezione degli obiettivi di valore pubblico</i>	39
2.3 <i>Performance</i>	42
2.4 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	46
2.5 <i>Le schede integrate di performance</i>	47

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 <i>Struttura organizzativa</i>	81
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	85
3.2.1 <i>Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)</i>	88
3.3 <i>Piano Triennale dei fabbisogni del personale</i>	96
3.3.1 <i>Formazione del personale</i>	114

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 <i>Il monitoraggio della performance</i>	119
4.2 <i>Il monitoraggio dei rischi corruttivi</i>	120

ALLEGATI

- Allegato A) Obiettivi di performance dei direttori regionali anno 2022
- Allegato B) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e relativi allegati
- Allegato C) Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e relativi allegati
- Allegato D) Piano della Azioni Positive 2020-2022

PREMESSA

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta la prima edizione della nuova modalità di programmazione che, a partire dal 2022, le amministrazioni pubbliche devono adottare.

Tale nuovo sistema pianificatorio è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e consiste in un documento unico di programmazione e governance, che sostituisce, con l'intento di presentarli in forma integrata, una serie di Piani che le amministrazioni sono tenute a predisporre e ad aggiornare annualmente.

In questa prospettiva, il PIAO, che ha durata triennale e aggiornamenti annuali, deve definire: gli obiettivi programmatici e strategici della performance; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione; le procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Questa complessa pianificazione deve essere pensata e realizzata in maniera integrata a partire dalle finalità di valore pubblico che l'amministrazione intende perseguire.

Secondo quanto previsto nelle Linee guida per il Piano della performance adottato dalla Funzione Pubblica già nel 2017, per Valore Pubblico si intende «il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza». Il Valore Pubblico è, in altre parole, la capacità delle politiche pubbliche di migliorare la società, individuando i bisogni principali e rispondendo effettivamente ad essi.

Il riferimento alla creazione di Valore Pubblico era già stato introdotto dalle modifiche apportate nel 2017 al D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 50, in materia di performance delle pubbliche amministrazioni, proprio con l'obiettivo di superare il tradizionale approccio adempitivo e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese. La centralità di una prospettiva di "valore pubblico" nei processi di pianificazione aveva peraltro trovato conferma anche nello stesso Piano nazionale anticorruzione - PNA 2019 dell'ANAC, che ne aveva affermato l'importanza nel definire le indicazioni metodologiche per la redazione dei piani triennali di prevenzione. Oggi, intorno al Valore Pubblico si ripensa tutta la programmazione dell'amministrazione e si ridisegna in maniera integrata tutto il sistema pianificatorio.

Mettere il Valore Pubblico al centro della pianificazione di tutti gli obiettivi, della loro valutazione, delle misure per garantire il buono e legale funzionamento dell'amministrazione, delle scelte relative alla sua organizzazione e al personale rappresenta un importante cambio di paradigma. Le nostre amministrazioni, infatti, possono peccare di autoreferenzialità nel formulare i propri obiettivi, e corrono così il rischio di chiudersi in un circuito in cui l'orizzonte di scopo riguarda il funzionamento degli uffici, indipendentemente dalla reale utilità di ciò che l'amministrazione fa per la collettività.

Il percorso di disciplina, a livello nazionale, del PIAO e di questa nuova modalità di programmazione di attività e organizzazione non si è però del tutto concluso: il Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO non è ancora definitivo e mancano anche le connesse Linee guida del Dipartimento per la Funzione Pubblica. In questo quadro, ancora non completamente definito, e che ha dato luogo ad una sequenza di proroghe in ordine al termine ultimo per approvare il PIAO, la Regione Umbria si è comunque attivata per dare attuazione da subito a tale nuova modalità di programmazione operativa e organizzativa. L'amministrazione è infatti consapevole che una pianificazione che deve guidare l'attività della Regione

in maniera integrata e funzionale al perseguimento di obiettivi di Valore Pubblico non può essere approvata oltre i primi mesi dell'anno, a costo, altrimenti, di non riuscire ad orientare decisioni e comportamenti. In tale ottica, è stato costituito un gruppo di lavoro interno, che, attraverso la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica Villa Umbra, ha potuto contare sul supporto del Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Perugia. Il gruppo di lavoro ha attivato un percorso di revisione della programmazione in maniera integrata, a partire da quanto previsto dal già approvato Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER), che ha portato alla redazione del PIAO.

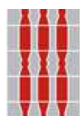
L'intento di dare luogo ad un'attuazione non solo formale dell'integrazione dei piani, pur in mancanza di un quadro consolidato in ordine alle linee guida e ai piani da ritenersi assorbiti nel PIAO, ha condotto alla scelta di realizzare una sperimentazione del nuovo piano a due livelli. Il primo, più generale, riguarda l'integrazione in un unico documento dei diversi contenuti dei singoli piani che devono convergere nel PIAO; il secondo, più specifico, riguarda la realizzazione, per alcuni obiettivi, di una programmazione integrata verticale che presenti, a partire dal valore pubblico atteso, gli obiettivi strategici che ci si è dati per raggiungerlo, quelli operativi definiti per il conseguimento dei primi, i relativi risultati attesi in termini concreti e misurabili, ma anche, nella misura in cui sono previsti, i collegati obiettivi di digitalizzazione, di semplificazione, di piena accessibilità e di pari opportunità, per concludere con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

A questo secondo livello, se pure per un numero limitato di obiettivi di valore pubblico, si è inteso sperimentare un meccanismo di pianificazione che rilegge in maniera radicale il modello precedente, e realizza una piena integrazione di tutte le misure operative e organizzative pianificate dalla Regione, a partire dall'impatto atteso sulla vita e sul benessere della comunità regionale. La prospettiva nella quale ci si è mossi è quella che si ritiene in futuro dovrà caratterizzare l'intera pianificazione, a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale.

L'esito è quello che si presenta di seguito: un Piano che, muovendo dai dati di contesto, interno ed esterno, presenta le linee operative e organizzative regionali in maniera integrata a partire dagli obiettivi di valore pubblico che hanno ispirato la redazione del DEFER, sperimentando, per alcuni di essi, una presentazione combinata degli obiettivi di performance, delle misure ad essi collegate e relative a digitalizzazione, semplificazione, accessibilità e pari opportunità e, infine, di quanto l'amministrazione si propone di fare per rafforzare la trasparenza e prevenire la corruzione.

Sezione 1: Anagrafica dell'amministrazione

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELLA REGIONE UMBRIA



REGIONE UMBRIA - GIUNTA REGIONALE

www.regione.umbria.it

Regione Umbria - Giunta regionale

Centralino Tel. 075.5041 - fax 075.504.3509

- Palazzo Donini Corso Vannucci, 96 - 06121 Perugia
- Palazzo Broletto Via Mario Angeloni, 61 - 06124 Perugia
- Palazzo Ajò Corso Vannucci, 30 - 06121 Perugia

Sede di Terni

Centralino: 0744.4841 - fax 0744.484459

Centro Multimediale - P.le Bosco, 3/A - 05100 Terni

Sede di rappresentanza di Roma

Centralino: 06.42016977 - fax 06.42014202

e-mail: sederoma@regione.umbria.it

Via Barberini 11 - 00187 Roma

Sede di Bruxelles

Tel. +32 - 2/2868572-3-4-5-7 - Fax +32 - 2/2868578

e-mail: umbria@europa.regione.umbria.it

Rond Point Schuman, 14 - 1040 Bruxelles (Belgio)

Sala operativa Protezione civile

tel. 0742.630.777

U.R.P.

tel. 075.504.3424

e-mail: urp@regione.umbria.it

PEC: regione.giunta@postacert.umbria.it

P.IVA 01212820540

C.F. 80000130544

La Regione Umbria è un ente autonomo con un proprio Statuto, approvato ed entrato in vigore con la legge regionale del 16 aprile 2005 n. 21 e s.m. e i., con poteri e funzioni che esercita in base ai principi fissati dalla Costituzione. L'autonomia della Regione si esprime nell'esercizio della potestà legislativa, regolamentare e amministrativa, nell'istituzione di tributi ed entrate proprie e dispone di un proprio demanio e di un proprio patrimonio. Lo Statuto della Regione Umbria determina la forma di governo e i principi fondamentali di organizzazione e funzionamento.

Sono organi della Regione Umbria, ai sensi dell'art. 41 dello sopra citato statuto regionale:

- Il Consiglio regionale Assemblea legislativa dell'Umbria: titolare della potestà legislativa e delle funzioni di indirizzo e controllo sulle politiche regionali e può fare proposte di legge al Parlamento. L'Assemblea è formata da venti membri oltre al Presidente della Giunta regionale e la durata della legislatura è di cinque anni ed ha una propria autonomia organizzativa regolata dalla l.r. 21/07;
- Il Presidente della Giunta: rappresenta la Regione, dirige e coordina la politica della Giunta e ne è responsabile. In particolare, tra le sue funzioni: promulga le leggi regionali; emana i regolamenti regionali approvati dalla Giunta e dall'Assemblea legislativa; sovrintende agli uffici ed ai servizi regionali anche a mezzo dei membri della Giunta; convoca e presiede la Giunta e ne fissa l'ordine del giorno; presenta all'Assemblea legislativa una relazione annuale sullo stato di attuazione del programma di governo e sulla amministrazione regionale, nella quale espone l'attività svolta, anche in riferimento alle priorità e agli indirizzi approvati dall'Assemblea legislativa ed indica gli atti di programmazione, che l'esecutivo intende proporre nell'anno successivo; esercita le altre funzioni attribuitegli dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi;
- Il Presidente dell'Assemblea legislativa dell'Umbria: rappresenta l'Assemblea legislativa la convoca e la presiede, dirige i lavori dell'aula e provvede all'insediamento delle Commissioni. Convoca e presiede l'Ufficio di Presidenza. Tra le sue funzioni assegna gli atti alle Commissioni e, sentito l'Ufficio di Presidenza, decreta lo scioglimento dell'Assemblea al di fuori dei casi previsti dall'art. 126 comma 1 della Costituzione e verifica la ricevibilità delle mozioni di sfiducia.
- L'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria: rappresenta il vertice politico dell'Assemblea legislativa ed è composto da un Presidente e da due Vice Presidenti, espressioni dei gruppi di maggioranza e di opposizione. Viene eletto durante la prima seduta dell'Assemblea legislativa, rimane in carica trenta mesi ed i suoi membri sono rieleggibili. Formula l'ordine del giorno dei lavori e programma le sedute dell'Assemblea legislativa di concerto con la Conferenza dei Presidenti dei gruppi, sentiti il Presidente della Giunta regionale ed i Presidenti delle Commissioni permanenti. Sovrintende alla gestione del bilancio assembleare, coordina il lavoro delle Commissioni e garantisce i mezzi necessari per l'adempimento delle loro funzioni. Assicura inoltre l'adeguatezza delle strutture e dei servizi alle funzioni dell'Assemblea legislativa disciplinando il funzionamento degli uffici. Garantisce e tutela le prerogative ed il libero esercizio dei diritti dei Consiglieri ed esercita ogni altro compito attribuito dallo Statuto, dalla legge e dal Regolamento interno.
- La Giunta regionale: è l'organo esecutivo della Regione ed esercita collegialmente le proprie funzioni. La Giunta è composta dal Presidente e da non più di cinque Assessori, di cui uno con funzioni di Vice Presidente. Provvede alla determinazione e all'attuazione dell'indirizzo politico e amministrativo della Regione ed esercita tutte le funzioni regolamentari e amministrative che la Costituzione, lo Statuto e le leggi non attribuiscono alla competenza degli altri organi della Regione

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 Il Contesto Interno

Il 7 novembre 2019 ha preso avvio la nuova legislatura regionale e con DPGR n. 48/2019 e DPGR n. 49/2019 sono stati nominati i componenti della Giunta Regionale e attribuite le relative competenze.

Con DGR n. 1238 dell'11/12/2019, "Determinazioni in merito alla riorganizzazione delle Direzioni regionali", la Giunta regionale, tenuto anche conto dell'attribuzione delle competenze tra i componenti, ha provveduto ad istituire, ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento di Organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale, quattro nuove Direzioni regionali in sostituzione delle precedenti n. 5 Direzioni, a far data dal 1° gennaio 2020:

- Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
- Direzione Salute e Welfare
- Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale
- Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile,

Con la riduzione delle strutture di vertice e la ridefinizione delle nuove macro aree funzionali (DGR 1238/2019) sono state poste le condizioni strutturali per il complessivo intervento organizzativo di revisione degli assetti dirigenziali, attuando l'obiettivo di ottimizzare la riallocazione delle funzioni e competenze, secondo criteri di concentrazione e integrazione, compatibilmente con la massima efficacia ed economicità delle condizioni strutturali di esercizio delle funzioni istituzionali dell'ente. L'integrazione e la razionalizzazione delle funzioni rappresenta la direttrice dell'intervento organizzativo, con i conseguenti effetti positivi anche in termini di riduzione dei costi e degli oneri in genere derivanti dalla frammentarietà e disarticolazione di funzioni e attività.

Secondo le direttive della DGR n. 173/2020, nella revisione delle strutture dirigenziali è stato realizzato lo snellimento delle strutture burocratico – amministrative e l'accorpamento degli uffici, anche con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico e creando al contempo le condizioni per la semplificazione e l'integrazione dei processi di lavoro.

La riduzione delle strutture dirigenziali diventa quindi uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo e il presupposto per l'ottimizzazione nell'impiego delle risorse in base ai principi dell'organizzazione delle PP.AA. (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 2 DL n. 95/2012, convertito con Legge n. 135/2012). Il ripensamento degli assetti dirigenziali è strettamente connesso anche alle esigenze della programmazione dei fabbisogni e all'andamento delle dinamiche del personale, così come peraltro anche indicato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Le strutture dirigenziali vengono conseguentemente ridotte da n. 60 con la DGR n. 288/2020 a n. 45 e le posizioni dirigenziali in organico vengono ridotte da n. 69 a n. 55 con la DGR n. 678/2020.

In seguito sono stati rafforzati alcuni snodi organizzativi per il presidio di funzioni strategiche ed emergenti (DGR n. 991/2021, DGR n. 499/2021, DGR 963/2021, DGR 1322/2021) quali le funzioni di programmazione e gestione dell'emergenza derivante dalla pandemia da COVID – 19 e le funzioni di pianificazione e coordinamento generali dei fondi esterni nazionali ed europei, per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse esterne, per l'impiego strategico delle risorse esterne e per supportarne l'attuazione e le funzioni di indirizzo e controllo delle società partecipate e degli interventi previsti dal PNNR, ivi comprese quelle della riqualificazione e rigenerazione urbana e delle politiche di rafforzamento amministrativo, attraverso l'istituzione di strutture dedicate per cui ad oggi risultano n. 46 posizioni dirigenziali operative.

In linea con la riduzione delle strutture di I livello sono state altresì ridefinite in riduzione le strutture di II livello che con DGR n. 45/2022, sono previste entro il tetto di complessive n. 230 a fronte delle attuali n. 247, che dovranno essere pertanto accorpate/ridotte con i successivi atti delle Direzioni regionali di attuazione delle direttive della Giunta regionale.

Inoltre, data l'emergenza sanitaria, per le esigenze aventi carattere di urgenza e priorità della Direzione regionale Salute e Welfare era stato approvato, con la DGR n. 467 del 19.05.2021, il "Disciplinare per assegnazione temporanea di personale alla Direzione regionale Salute e Welfare", che ha consentito di provvedere tempestivamente e con modalità semplificate all'assegnazione temporanea di personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D. Lgs. n. 165/2000.

Complessivamente:

- presso la Direzione Salute e Welfare sono stati acquisiti con azioni di mobilità (trasferimenti e/o comandi) n. 5 unità di categoria D, n. 1 unità di cat. B e n. 7 unità di qualifica dirigenziale
- presso la Direzione Governo del Territorio ambiente e Protezione civile sono stati acquisiti con azioni di mobilità (trasferimenti e/o comandi) n. 6 unità di categoria D, n. 4 unità di cat. C, e n. 2 unità di qualifica dirigenziale.
- presso la Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo sono state acquisite n. 1 unità di cat. D e n. 2 unità di cat. C.
- presso la Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, è stata acquisita n. 1 unità di cat. C.

Nel triennio 2021- 2023, le previsioni delle cessazioni di personale con qualifica dirigenziale programmate, unitamente alle esigenze afferenti le posizioni dirigenziali oggetto di riorganizzazione nel 2020, non ancora ricoperte a fine 2021, hanno reso necessaria l'attuazione della linea programmatica di avvio delle procedure di reclutamento di personale con qualifica dirigenziale, mediante concorsi pubblici, già contenuta nel PTFP 2020/2022, di cui alla DGR n. 678/2020 e successivi interventi di aggiornamento.

Per quanto riguarda il personale del comparto, tenuto conto dei dati relativi alle cessazioni del personale, delle facoltà assunzionali, delle risorse disponibili e delle professionalità richieste e previste nel PTFP 2020-2022 (DGR n. 678/2020) sono state attivate apposite procedure concorsuali pubbliche e di sviluppo verticale del personale interno, che verranno espletate nel 2022 insieme ai concorsi pubblici per il personale con qualifica dirigenziale e unitamente all'attuazione delle politiche di stabilizzazione per il personale assunto a tempo determinato che afferisce al Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) per il potenziamento delle strutture regionali impegnate nella attuazione dei fondi comunitari 2014-2020.

Per quanto attiene questa particolare tematica, si richiamano le disposizioni del nuovo DL n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in cui sono state apportate modificazioni anche all'art. 28 del D Lgs. n. 165/2001, in materia di accesso alla qualifica dirigenziale, e il DL n. 44/2021 con cui sono state introdotte apposite disposizioni finalizzate allo snellimento e alla semplificazione delle procedure concorsuali, che sono state valutate ai fini della revisione del Regolamento dei concorsi n. 6/2010 e del conseguente adeguamento al quadro normativo vigente.

In particolare con DGR n. 872/22.09.2021 è stato adottato il nuovo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso la Giunta regionale della Regione Umbria, pubblicato nel BUR Umbria - Serie Generale n. 58 del 29.09.21. Inoltre sono state attivate le procedure comparative per lo sviluppo verticale del personale interno in conformità alle disposizioni della normativa vigente come modificata dal DL n. 80/2021.

Di seguito il riepilogo delle procedure attivate per le quali sono già state raccolte le domande di partecipazione e che sono in corso di espletamento, che devono essere definite entro l'anno in corso.

Concorso pubblico a tempo indeterminato per n. 54 unità Categoria D	n. unità
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 4 posti di Funzionario Avvocato - categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Legislativa legale".	4
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 10 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Programmazione".	10
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 10 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Amministrativa e Organizzazione".	10
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 3 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Economico Finanziaria".	3
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 8 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Ambiente e Territorio".	8
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 9 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "tecnico – professionale".	9
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 4 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE".	4
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 6 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Sistemi informativi e tecnologici".	6

Concorso pubblico a tempo indeterminato per n. 18 unità Categoria C	n. unità
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 6 posti di ISTRUTTORE PER IL SUPPORTO DIREZIONALE - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "AMMINISTRATIVA E ORGANIZZAZIONE".	6
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 5 posti di Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "Economico finanziaria"	5
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 5 unità di personale di categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "AMBIENTE E TERRITORIO".	5
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 2 posti di Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "Sistemi informativi e tecnologici".	2

Concorso pubblico a tempo indeterminato - dirigenza

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente profilo Dirigente per il Territorio, per i settori di intervento nelle discipline tecniche e tecnico professionali, urbanistiche e naturalistiche e delle scienze e tecniche delle costruzioni e dei servizi.

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente profilo Dirigente per il Territorio, esperto in politiche di gestione amministrazione e valorizzazione del patrimonio della pubblica amministrazione e lavori pubblici.

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente profilo Dirigente per l'informazione, esperto in programmi, tecnologie e processi per la trasformazione digitale.

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente, profilo Dirigente per l'Economia e la finanza, esperto in programmazione e attuazione dei fondi europei.

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente profilo Dirigente Giuridico - Amministrativo per il settore di intervento giuridico amministrativo

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente profilo Dirigente Giuridico - Amministrativo esperto in organizzazione e gestione risorse umane

Bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, per n. 1 unità di dirigente profilo Dirigente Giuridico - Amministrativo, esperto in procedure di evidenza pubblica e contratti

PROGRESSIONI VERTICALI	n. unità
Bando DD n. 12590 del 09.12.2021	CAT D – 36
	CAT C – 12

LE RISORSE UMANE

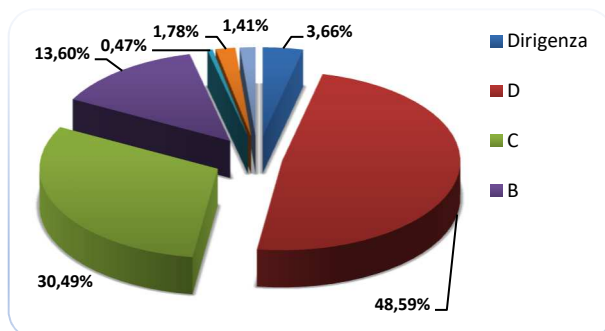
Il personale in servizio presso la Giunta regionale al 31 dicembre 2021 era complessivamente composto da **n. 1.066 unità** di cui n. 39 unità dirigenziale e n. 1.027 unità del comparto. A questo dato si devono poi aggiungere n. 4 Direttori regionali.

Anno 2021		
Categoria professionale	Maschi	Femmine
<i>Dirigenza</i>	20	19
D	208	310
C	125	200
B	84	61
<i>Giornalisti</i>	2	3
<i>Convenzioni</i>	11	8
<i>Altri contratti*</i>	9	6

* (collaborazioni esterne, contratti a tempo determinato degli uffici di supporto, borse di studio e tirocini)

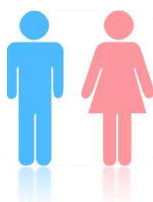
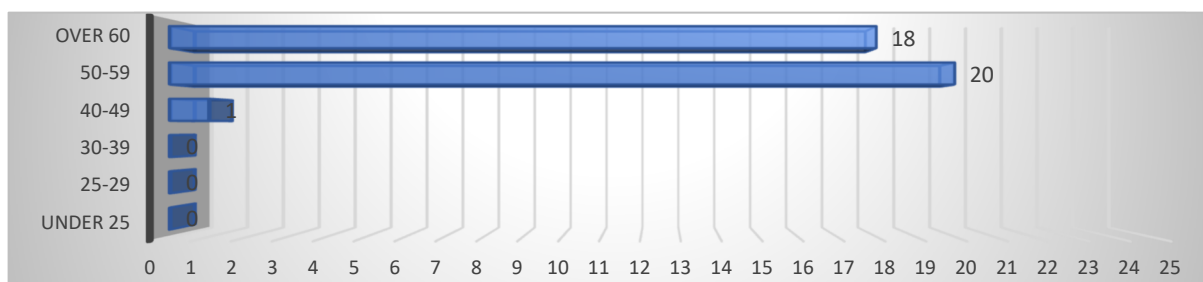
Presso la Giunta regionale è istituito **l'ufficio stampa** che opera ai sensi della legge regionale 11 gennaio 2000, n. 3 "Norme in materia di comunicazione". È la struttura della Presidenza della Giunta regionale dell'Umbria a cui fanno capo tutte le attività di informazione e di rapporti con i media (giornali, periodici, radio e tv, testate on line). L'Ufficio stampa è coordinato da un capo redattore ed è composto da n. 4 redattori.

Per quanto riguarda la **distribuzione del personale per qualifica professionale** si rileva in virtù delle specifiche funzioni della Regione una prevalenza di dipendenti in categoria D con un valore del 48,59%, a cui segue il personale di categoria C con il 30,49%.



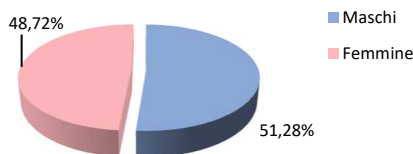
***** PERSONALE DIRIGENZIALE *****

Per quanto attiene la dirigenza, che rappresenta il 2,56% del personale della Regione, negli ultimi anni c'è stata un'importante diminuzione della consistenza a seguito di diversi pensionamenti,. Dai dati emerge che **l'età media nella classe dirigente è particolarmente elevata**, infatti, ben il 97,44% essi si colloca nelle fasce di età superiori ai 50 anni.

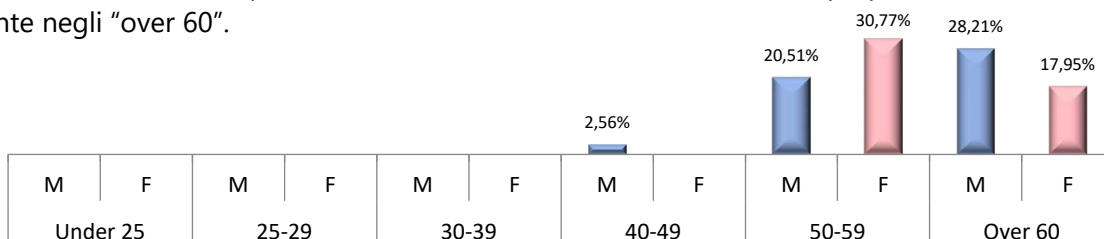


Distribuzione dirigenza per sesso

Il personale dirigenziale nel 2021 era composto da n. 20 maschi e n. 19 femmine. La prevalenza maschile tra i dirigenti era un dato pressoché costante,



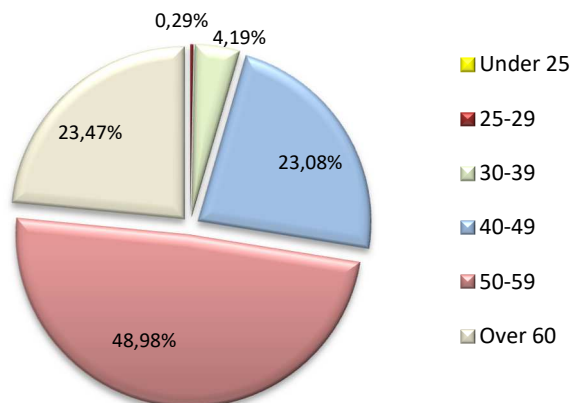
In particolare, con riferimento all'anno 2021, la distribuzione per genere tra il personale dirigenziale registra un sostanziale equilibrio nelle fasce di età "50-49" mentre la preponderanza maschile è più evidente negli "over 60".



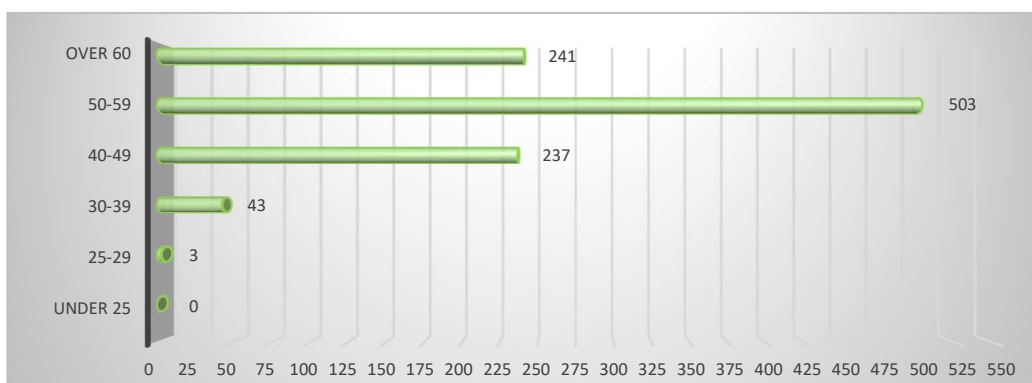
Infine, per quanto attiene il **dato di scolarizzazione** del personale dirigenziale **il 100% risulta in possesso del diploma di laurea.**

***** CATEGORIE PROFESSIONALI *****

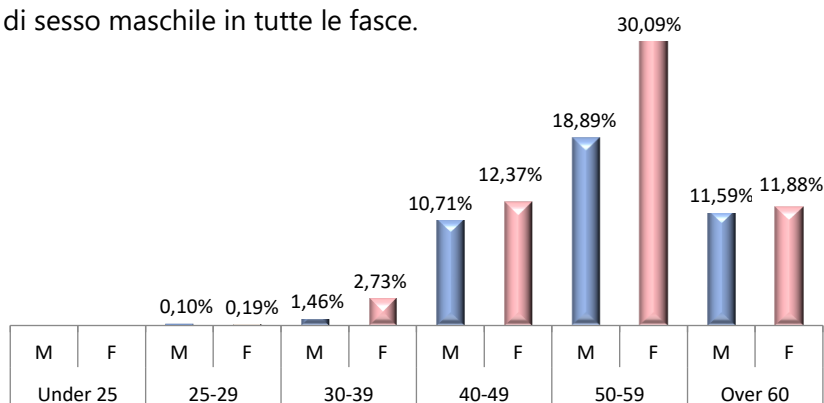
Da un'analisi della **distribuzione del personale regionale per età** al 31.12.2021 la fascia più rappresentata è quella che va dai 50 ai 59 anni a cui appartiene il 48,98% dei dipendenti, segue la fascia di età che va oltre i 60 anni con una percentuale del 23,47%, mentre la percentuale più bassa è quella tra 25 e 29 anni con solo lo 0,29%.



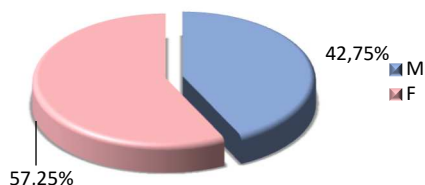
Questi dati sono significativi perché evidenziano un consistente aumento dell'età media del personale regionale negli ultimi anni, con oltre il 70% dei dipendenti che si collocano in una fascia di età superiore a 50 anni mentre non sono presenti unità di personale "under 25" né tra il personale dirigenziale, né tra quello del comparto.



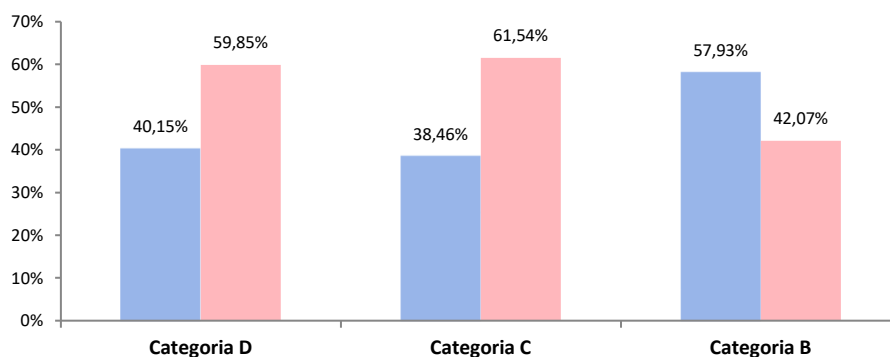
Analizzando nel dettaglio il personale **per fascia di età e sesso**, come rappresentato nel grafico sottostante, si può osservare che i dipendenti appartenenti al sesso femminile sono numericamente maggiori rispetto a quelli di sesso maschile in tutte le fasce.



In particolare il personale delle categorie professionali della Regione Umbria è composto per il 42,75% da donne e per il 57,25% da uomini.

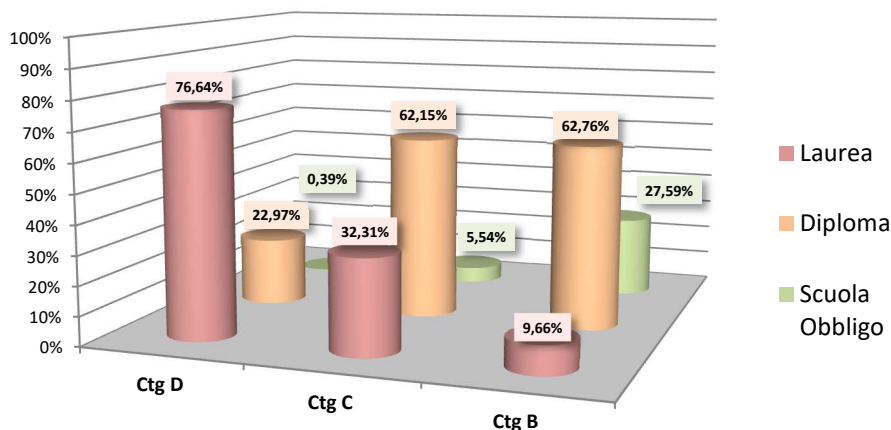


Per quanto riguarda la **distribuzione per genere all'interno delle categorie** del comparto, come indicato nel grafico seguente, solo nella categoria B sono più numerosi i maschi mentre nelle altre categorie si rileva una presenza femminile in percentuale maggiore.

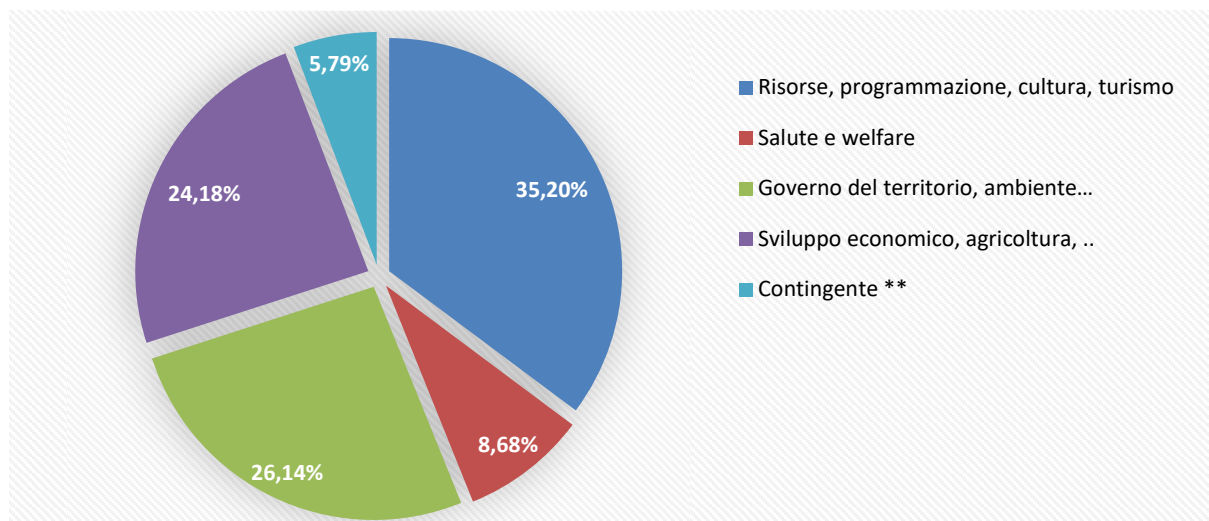


Per quanto riguarda il tasso di scolarizzazione tra il personale delle categorie professionali si evidenzia una elevata percentuale di laureati, mentre titoli inferiori rappresentano la minoranza.

In particolare, procedendo ad analizzare il **titolo di studio** posseduto rispetto al ruolo ricoperto, il personale in possesso del diploma di laurea si colloca maggiormente in categoria D, ma anche nella categoria C c'è un importante numero di laureati, mentre sono pochi quelli in categoria B, per i quali invece prevale il diploma.



Di seguito viene illustrata la **distribuzione del personale regionale per Direzione**, a cui va aggiunto il personale che non opera direttamente all'interno delle Direzioni in quanto in posizione di comando o assegnato funzionalmente presso altri Enti.



La percentuale maggiore di dipendenti si registra nella Direzione Risorse, programmazione, cultura, turismo con il 35,2% del personale, a seguire con il 26,14% le Direzioni Governo del territorio, ambiente, protezione civile e Sviluppo Economico, agricoltura, lavoro istruzione, agenda digitale e, infine, la Direzione Salute e welfare con l'8,68%.

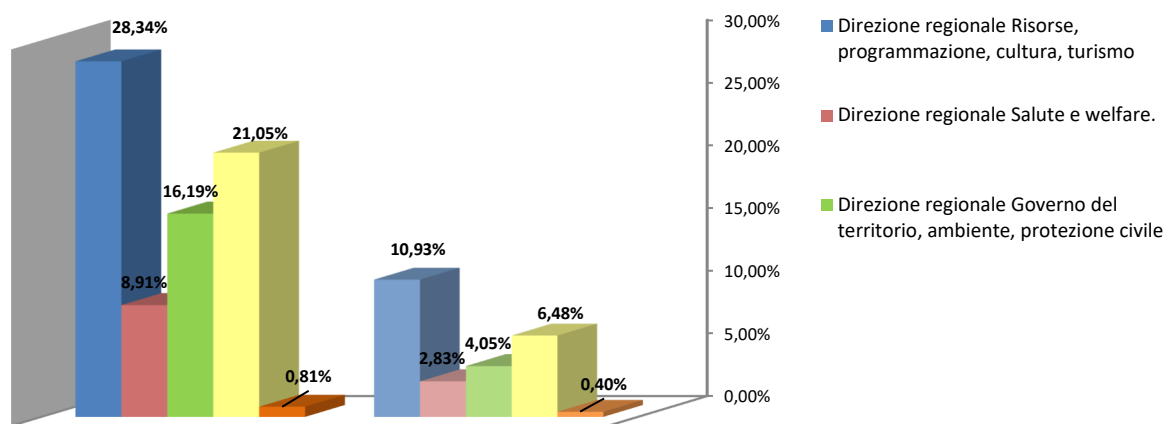
Gli **assetti organizzativi di primo livello (Servizi)** a cui il presente documento fa riferimento si sostanziano in complessive 45 posizioni dirigenziali. Circa l'11% dei servizi al 31.12.2021 è ricoperto con un incarico ad interim, mentre n. 1 servizio è ricoperto direttamente dal Direttore regionale che ne svolge le funzioni.

	Direzione Risorse, programmazione, cultura, turismo	Direzione Salute e welfare	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	Servizio controlli comunitari
	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>
titolari	14	7	7	10	1
ad interim	2	1	1	1	
Funzioni esercitate dal Direttore*	1				
Totale	7	8	8	11	1

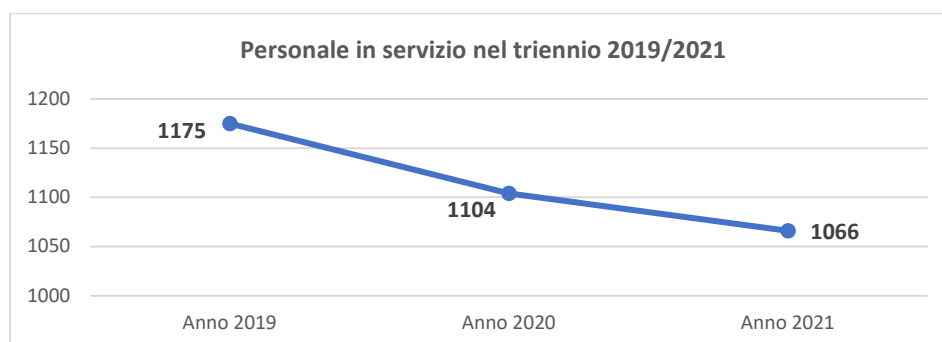
Gli assetti organizzativi di secondo livello, ovvero le posizioni organizzative di livello non dirigenziale si sostanziano in 247 posizioni organizzative di cui 186 sezioni e 61 *professional*. Le strutture di secondo livello per l'80,57% sono ricoperte dal titolare, mentre per il 12,15% sono occupate ad interim e per il 7,28% sono vacanti. La tabella seguente mostra la distribuzione delle posizioni organizzative all'interno delle Direzioni e Servizi regionali.

Direzione regionale	Sezioni	Professional
Direzione regionale Risorse, programmazione, cultura, turismo	70	22
Direzione regionale Salute e welfare.	22	3
Direzione regionale Governo del territorio, ambiente, protezione civile	40	10
Direzione regionale Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	52	11
Servizio Controlli Comunitari	2	1
Totale strutture di livello non dirigenziale N. 236	186	61

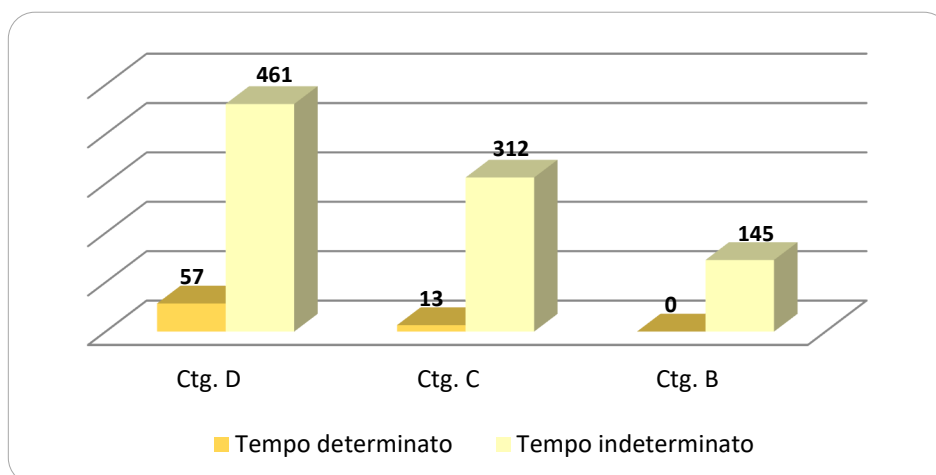
Il grafico seguente rappresenta la distribuzione in percentuale del numero delle posizioni organizzative all'interno delle Direzioni regionali. Emerge che la percentuale maggiore di strutture dirigenziali di secondo livello si trova all'interno della Direzione Risorse, programmazione, cultura, turismo, mentre la percentuale più bassa è quella della Direzione Sanità e welfare in linea con la distribuzione del personale regionale all'interno delle Direzioni.



Dal grafico seguente è possibile osservare l'andamento del contingente interno nell'ultimo triennio (2019/2021).



In particolare, per quanto attiene il personale a tempo determinato, così come raffigurato nel grafico seguente, lo stesso afferisce al Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) e, pertanto, destinato al potenziamento delle strutture regionali impegnate nella attuazione della programmazione comunitaria 2014-2020.



* Tra il personale a tempo indeterminato 'è compreso il comando in ingresso

Nella tabella sottostante è riportato il **dato dei cessati nel 2021**, con la specifica di quanti hanno aderito a "quota 100", opzione introdotta dal decreto legge 4/2019 che consente di accedere alla pensione anticipata per chi è in possesso di determinati requisiti.

Alla luce del vigente quadro normativo nazionale in materia pensionistica, atteso l'incremento di cessazioni, si è reso necessario un aggiornamento del piano temporale delle assunzioni.

	2021
Personale di ruolo cessato	53
..... di cui cessato con quota 100	16

Sul fronte delle assunzioni, analizzando il trend occupazionale degli ultimi 3 anni, come si evince dalla tabella sottostante, il dato più rilevante emerge nel 2019 tenendo conto che lo stesso è stato influenzato dalla stabilizzazione del personale precario in ctg. C. Il 2021, invece, è caratterizzato da un incremento dei comandi in ingresso nell'ambito delle procedure finalizzate al successivo trasferimento..

Trend assunzionale nel triennio - Tempo indeterminato

	2019	2020	2021
D	0	1	4 + 8 comandi
C	9+7 =16	0	3 + 3 comandi
B	1	4	6

Ai dati di cui sopra, afferenti al personale del comparto, vanno aggiunti **per il 2021 anche n. 7 comandi attivati per il personale dirigenziale**, dei quali n. 2 sono stati trasferiti nei ruoli regionali nella medesima annualità.

Dalla tabella di seguito riportata emerge che il tasso di assenza si mantiene costante nel tempo, con sia per quanto concerne il personale dirigenziale che il personale del comparto.

Interessante è il dato relativo al numero di personale regionale in part time che nel triennio è diminuito, passando da n. 64 unità del 2019 a solo n. 52 nel 2021.

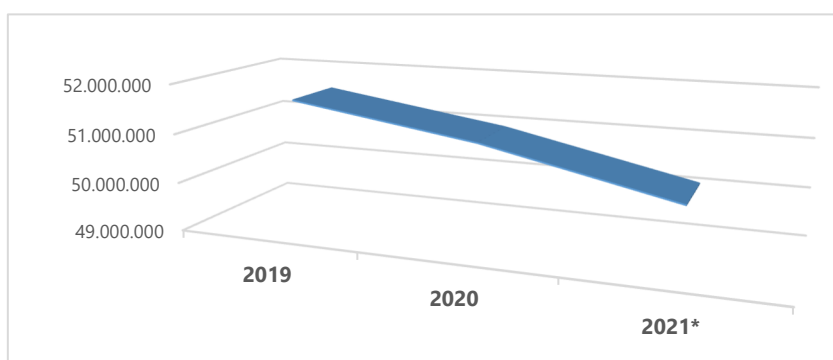
	2019	2020	2021
TASSO DI ASSENZE IN % DIRIGENTI	0,5	0,6	0,5
TASSO DI ASSENZE IN % COMPARTO	1,4	1,3	1,3
NUMERO DI PERSONALE IN PART TIME	64	58	52
N. PERSONALE CHE USUFRUISCE DELLE 150 ORE	10	11	7
NUMERO DI PERSONALE IN ASPETTATIVA	56	37	39
ASPETTATIVE VARIE	26	19	18
CONGEDI TUTELA SITUAZIONI DI DISAGIO (LEGGE 53/2010 E D.LGS. 151/2001)	30	18	21

* Il tasso di assenze è stato calcolato sul totale delle assenze mensili rilevate nell'anno diviso il totale annuale del numero dei dipendenti rilevato mensilmente

LA SPESA DEL PERSONALE

Per quanto attiene **la spesa del personale della Giunta regionale per l'esercizio 2021** si registra un ulteriore decremento della stessa.

La consistenza della spesa di personale è passata infatti da 65 milioni del 2011 a 50,2 milioni di euro del 2021 (dato provvisorio) con una riduzione complessiva, confermando l'andamento virtuoso di questa Amministrazione.



Andamento della spesa media del personale della Giunta regionale

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
65.489.982	63.744.512	60.642.975	58.728.495	56.997.178	55.361.507	53.197.951	52.535.997	51.604.803	51.028.074	50.200.000

*Dato provvisorio

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le attività formative erogate dalla Regione Umbria al proprio personale nel triennio 2019-2021, sono sintetizzate nella tabella seguente, contenente i dati di attuazione fisica e finanziaria:

DATI ATTIVITA' FORMATIVE			
ANNUALITA'	2019	2020	2021
N. ore di formazione	1962	2046	707
ore/formazione uomo	30139	39017	15674
N. dipendenti formati	1158	830	1042
Costi di formazione/spese del personale (%)	0,7%	0,65%	0,66%

AREE TEMATICHE	ORE EROGATE							
	2019	%	2020	%	2021	%	Totale triennio 2018-2020 valore medio	%
Giuridica (AG)	527	26,9%	1676	81,9%	159	22,49%	788	50,10%
Formazione Settoriale (FS)	674	34,4%	144	7,0%	204	28,85%	341	21,68%
Organizzazione (AO)	383	19,5%	177	8,7%	202	28,57%	254	16,15%
Economico Finanziaria (EF)	87	4,4%	32	1,6%	73	10,33%	64	4,07%
Comunicazione (AC)	88	4,5%	7	0,3%	15	2,12%	37	2,35%
Informatica (IF)	146	7,4%	10	0,5%	27	3,82%	61	3,88%
Europa (EU)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Formazione Manageriale (FM)	12	0,6%	0	0%	0	0%	4	0,25%
Linguistica (LI)	45	2,3%	0	0%	0	0%	15	0,95%
Contratti (CT)	0	0%	0	0%	27	3,82%	9	0,57%
totale complessivo	1.962		2.046		707		1.573	

Nel corso del triennio 2019-2021 è proseguita l'attuazione del PRA – Piano Formativo Integrato 2017/2020, finanziato nell'ambito del POR FSE 2014/2020, nonché l'avvio di iniziative formative legate alla rilevazione dei fabbisogni formativi del personale, effettuata a fine 2020, che ha portato all'approvazione del Piano formativo del personale 2021-2023 (DGR n. 1303/2020).

Con particolare riferimento all'annualità 2021 va evidenziato che, la riduzione complessiva in termini di ore formative erogate e al contempo l'incremento di dipendenti formati rispetto al 2020, va ricondotta al fatto che sono state programmate ed erogate, anche in attuazione di quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), numerose attività formative di più breve durata ma che hanno coinvolto tutto il personale regionale.

La partecipazione del personale alle attività formative risulta fondamentale per il miglioramento della performance individuale dei dipendenti al fine di incrementare il proprio lavoro, la produttività, eliminare i conflitti e accompagnare i cambiamenti organizzativi in atto. Proprio in questa ottica il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua la partecipazione alla formazione come uno dei requisiti di accesso al sistema di valutazione.

1.2.2 Il Contesto Esterno

La pandemia ha avuto in tutto il mondo un costo altissimo in termini di vite umane e il suo contenimento ha condizionato in modo profondo la vita di tutti. Per molti ha determinato la perdita dell'occupazione; ha modificato i rapporti interpersonali, le modalità di studio, di produzione e lavoro, di impiego del tempo libero.

La nostra regione ha risentito al pari delle altre dei pesanti effetti della crisi economica, che si sono tradotti in un calo del prodotto interno lordo, nel calo dei consumi da parte delle famiglie, nell'aumento della percentuale delle famiglie che non riescono a risparmiare e che non sono certe di riuscire a far fronte a spese impreviste.

Nel 2021 si registrano i primi segnali di recupero, rispetto alla crisi Covid-19, con un incremento nelle esportazioni di beni rispetto all'anno precedente superiore al dato italiano. Importante incremento nel 2021 anche nel turismo, dove l'Umbria registra una crescita degli afflussi, sia nelle presenze che negli arrivi turistici.

Demografia

Al 1° gennaio 2022 – secondo i dati provvisori ISTAT diffusi a fine marzo 2022 - la **popolazione in Umbria** conta 859.572 unità (1,5% di quella italiana). Continua la contrazione dei residenti che, sempre sulla base delle stime di Istat, nel corso del 2021 calano di 5.880 unità, segnando una riduzione, rispetto all'anno precedente, dello 0,7% (-0,4% la riduzione per Italia e regioni centrali), superiore a quella occorsa nel 2020 (quando con -4.713 residenti si rilevava una decrescita dello 0,5%).

La contrazione della popolazione umbra trova le sue determinanti nel calo della fecondità e delle immigrazioni e subisce un'accelerazione nel corso del biennio 2020/2021 a causa del maggior numero di decessi, plausibilmente imputabili alla pandemia. Complessivamente, nel biennio 2020/2021 i decessi in Umbria sono pari a 22.626, +12,8% rispetto al dato pre-pandemico del 2019.

Analizzando nello specifico i principali **indicatori demografici per l'Umbria** si osserva:

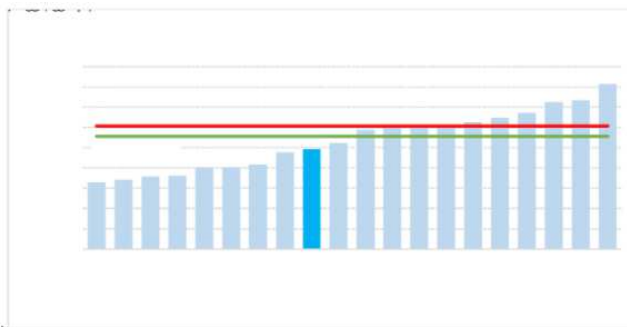
- una riduzione del tasso di natalità che passa dal 6,4‰ del 2019 al 6,1‰ del 2021, valori inferiori a quello medio nazionale (6,8‰) e delle regioni del Centro (6,3‰);
- un inasprimento del tasso di mortalità umbro - che dall'11,8‰ del 2019 arriva al 13,4‰ nel 2021 – superiore a quello del Centro e dell'Italia (12,2‰ e 12,0‰, rispettivamente, nel 2021);
- una riduzione della speranza di vita media degli umbri pari a 83,4 anni (81,2 anni per gli umbri e 85,7 per le umbre) nel 2020, valori comunque al di sopra di quello medio nazionale (82,1 anni per il totale della popolazione; 79,8 anni per gli uomini e 84,5 anni per le donne) e delle regioni del Centro (82,9 anni per il totale della popolazione; 80,8 anni per la componente maschile e 85,1 anni per quella femminile).

Le dinamiche di tali indicatori, sono le determinanti del fenomeno dell'invecchiamento della popolazione umbra: l'indice di vecchiaia in Umbria (217,1% al 1° gennaio 2021, ultimo dato disponibile) è, infatti, tra i più elevati d'Italia (il valore medio nazionale è di 182,6%; mentre quello del Centro è 192,8%) e in costante aumento.

Prodotto interno lordo

Secondo i dati diffusi da Istat a dicembre 2021, che permettono di quantificare l'effetto sui sistemi economici regionali della pandemia di Covid-19, nel 2020 il PIL umbro ha subito una sensibile riduzione (-8,4%).

Le dinamiche del PIL regionale, unitamente a quelle demografiche, restituiscono un valore del **PIL per abitante** - pari a 24.591€ nel 2020 - che dista da quello medio italiano (27.820€) di 11,6 punti percentuali.



Fonte: elaborazioni Servizio Supporto al Sistema di Controllo Strategico. Trasparenza anticorruzione, Privacy su dati Istat

La bassa **produttività del lavoro in Umbria**, riconducibile alla struttura economica umbra, caratterizzata storicamente da un sistema di imprese mediamente piccole e non particolarmente innovative, rappresenta da sempre un elemento di criticità del sistema produttivo. Nel periodo 2010-2019 ha segnato un progressivo allontanamento dal valore medio nazionale; ciò significa che le pur discrete performance occupazionali in Umbria si devono principalmente alla creazione di posti di lavoro a non alto valore aggiunto.

La **spesa per consumi finali delle famiglie** nel 2020 incide, per più del 64% sul PIL umbro e nel primo anno della pandemia l'Umbria ha registrato un brusco crollo di tale componente con una contrazione del 10,6%.

La **spesa per consumi finali delle amministrazioni pubbliche** rappresenta un'altra importante componente della domanda aggregata, soprattutto in Umbria dove questa assume un peso – espresso in termini di incidenza percentuale sul PIL - che si attesta nel 2019 al 21,9% (16,9% in Centro e 18,6% in Italia).

La **spesa per investimenti fissi lordi** in Umbria ammonta nel 2019 (ultimo anno disponibile) a circa 4.180 milioni di euro (l'1,3% del totale nazionale).

Anche in questo caso, data la mancanza di aggiornamento dei dati, non è possibile quantificare l'effetto che la crisi pandemica in corso ha generato su tale variabile macroeconomica il cui peso nel 2019, in termini di incidenza sul PIL, era in Umbria del 19,6% (19,4% in Italia, 17,7% in Centro).

Si registrano nel 2021 i primi segnali di recupero, rispetto alla crisi Covid-19, nelle **esportazioni di beni**, pari in Umbria a circa 4,69 miliardi di euro correnti, con un incremento rispetto all'anno precedente pari al +23,4%; superiore al dato italiano (+18,2%) e a quello di tutte le regioni del Centro: Toscana (+16,8%), Marche (+15,6%), Lazio (+11,5%).

L'incremento più consistente, rispetto al 2020, si registra nelle esportazioni di metalli di base e prodotti in metallo (50,9%), che rappresentano circa il 26% delle esportazioni umbre. Seguono il settore dei macchinari e apparecchi meccanici con un incremento del 27,6%, il settore dei prodotti alimentari (14,8%) e quello dei prodotti tessili e dell'abbigliamento (0,4%).

Per quanto riguarda il saldo commerciale, l'Umbria contribuisce positivamente alla bilancia commerciale italiana, ossia il valore delle esportazioni supera quello delle importazioni: nel 2021 tale differenza ammonta a circa 1,2 miliardi di euro.

Esaminando il peso delle esportazioni sul prodotto interno lordo (indicatore volto a misurare l'apertura dell'economia regionale rispetto agli scambi con l'esterno), il valore dell'indicatore umbro passa dal 14,2% del 2010 al 17,8% del 2020, a indicare un potenziamento della forza esportativa umbra.

Mercato del lavoro

Nel 2021, la graduale ripresa delle attività economiche si riflette anche nel mercato del lavoro; in Umbria il **tasso di occupazione** raggiunge quasi i livelli pre-pandemia (nel 2019 era pari al 64,5%) pari al 64,4%, in aumento di 1,5 punti percentuali rispetto al 2020 e superiore al dato sia dell'Italia che del Centro rispettivamente pari al 58,2% e 62,5%.

L'Umbria nel 2021 registra una forte flessione del **tasso di disoccupazione** portandosi al 6,6%, dato inferiore di 1,9 punti percentuali a quello del 2019 e di 1,7 punti rispetto al 2020. Il tasso di disoccupazione risulta più basso sia del Centro, pari nel 2021 all'8,6% che al dato italiano pari sempre nello stesso anno al 9,5%.

Anche nel **tasso di attività** l'Umbria presenta un dato migliore sia a quello del Centro che dell'Italia. Nel 2021 esso si attesta al 69,1% contro il 68,5% del Centro e il 64,5% dell'Italia.

Tasso di occupazione, disoccupazione, attività* – Umbria, Centro, Italia (%), anni 2019-2021

	Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione			Tasso di attività		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Umbria	64,5	62,9	64,4	8,5	8,3	6,6	70,6	68,8	69,1
Centro	63,6	62,0	62,5	8,6	8,2	8,6	69,7	67,6	68,5
Italia	59,0	57,5	58,2	9,9	9,3	9,5	65,7	63,5	64,5

(*) media annua

Fonte: ISTAT

Imprese

Secondo i dati Movimprese – recentemente diffusi da Unioncamere e InfoCamere - il 2021 si è chiuso con un ritrovato **slancio delle attività imprenditoriali** che vedono tornare a crescere le iscrizioni di nuove imprese, dopo la frenata imposta nel 2020 dal lockdown e dalla fase acuta dell'emergenza Covid.

In Umbria, il numero delle **nuove imprese registrate** nel corso del 2021 ammonta a 4.310 unità con un incremento del 4,9% rispetto al 2020 (anno in cui le nuove iscrizioni avevano segnato un -15,6%)

Nel 2021, le iscrizioni aumentano mentre le cessazioni continuano a calare.

L'incremento della "natalità" imprenditoriale e la contestuale riduzione della "mortalità" ha implicato per la regione un saldo positivo di 621 unità che porta il numero delle imprese attive a 80.232 (erano 79.841 unità nel 2019).

Credito

Nel 2020 lo **stock dei prestiti** – escludendo i prestiti in sofferenza - erogati dal sistema creditizio alle società non finanziarie e alle famiglie produttrici umbre ha superato i 9 milioni di euro.

I prestiti al settore produttivo umbro mostrano una ripresa a partire dal 2020 quando l'articolato piano di interventi varato dal Governo per limitare i rischi di liquidità ha attenuato la flessione del credito alle imprese. Se per effetto delle politiche messe in atto per contrastare la crisi economica conseguente alla pandemia si è **arrestata la flessione del credito alle imprese**, da un lato, dall'altro è evidente il deciso rallentamento della domanda di finanziamento da parte delle famiglie consumatrici. In Umbria il credito al consumo, aumentato del 42,5% nel periodo 2014-2019, tende a stabilizzarsi nel 2020 ai livelli dell'anno precedente: l'incremento è del solo 0,7%.

Incidenza povertà

Il **reddito netto annuo medio delle famiglie** umbre è superiore a quello stimato mediamente a livello nazionale e per il Centro e mostra, rispetto all'anno precedente, una contenuta crescita in termini nominali e una lieve riduzione in termini reali (che tiene conto dell'andamento dei prezzi al consumo).

L'**indice di Gini**, che esprime la distribuzione del reddito medio delle famiglie, si riduce e torna ai livelli pre-crisi; i valori regionali di tale indicatore continuano ad essere inferiori a quelli osservati in Italia e nel Centro.

Nel 2020 la **percentuale di famiglie povere** scende, collocandosi all'8%; tale valore - seppur quasi raddoppiato rispetto a quello del 2010 - pone la regione sotto il dato medio nazionale (10,1%).

Indice di Percezione della Corruzione e disagio economico e sociale

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI), elaborato annualmente da Transparency International, la più importante organizzazione anticorruzione a livello globale, misura il **grado di fiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni** e costituisce anche uno degli elementi considerati dagli investitori internazionali al fine di valutare se investire o meno in un determinato Paese. L'Indice si basa su 13 strumenti di analisi e di sondaggi sulla corruzione nel settore pubblico rivolti ad esperti provenienti dal mondo del *business*, ognuno dei quali assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto). Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI), pubblicato nel gennaio 2022, ha evidenziato che nel 2021 l'Italia, rispetto all'anno precedente, ha guadagnato 3 punti, che le consentono di scalare 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI 2021 pone infatti l'Italia al **42esimo posto**, con un **punteggio di 56**.

La prevenzione dei rischi di corruzione si conferma un tema centrale e meritevole della massima attenzione affinché gli impegni presi per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione.

Relativamente invece a **situazioni di disagio economico e sociale** un indicatore rilevante è quello relativo alle Famiglie che non riescono a risparmiare o a far fronte a spese impreviste. Per quanto concerne il primo dei due aspetti l'Umbria presenta nel 2019 una situazione peggiore sia del Centro che dell'Italia.

Famiglie che non riescono a risparmiare o a far fronte a spese impreviste (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche)

	Famiglie che non riescono a risparmiare			Famiglie che non riescono a far fronte a spese impreviste		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Umbria	76,6	70,3	65,6	34,7	26,3	28,0
Centro	70,1	65,2	53,2	34,6	26,2	27,0
Italia	70,1	61,9	50,4	39,5	36,4	34,8

Fonte: ISTAT "Indagini multiscopo sulle famiglie"

Nella nostra regione più di 65 famiglie ogni 100 non riesce a risparmiare contro le circa 50 dell'Italia e le 53 del Centro. Nel secondo aspetto invece l'Umbria presenta una condizione migliore rispetto all'Italia, 28 famiglie ogni 100 non riescono a far fronte a spese impreviste contro le quasi 35 della media italiana (il dato del Centro è appena inferiore a quello umbro con 27 famiglie).

Con riferimento alla percezione delle famiglie relativa a problemi di inquinamento, rumori nella zona di residenza, l'Umbria presenta nel 2019 dati migliori sia del Centro che dell'Italia: in Umbria nel 2019, il 6,4% delle famiglie ha dichiarato di avere avuto problemi di inquinamento nella zona in cui vive, percentuale inferiore all'Italia pari all'11,7% e del Centro pari al 11,2%; il 5,8% delle famiglie dichiara di aver avuto problemi di rumori contro il 11,6% del Centro e l'11,7% dell'Italia.

Famiglie con problemi di inquinamento e rumore nella zona in cui si vive (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche)

	Inquinamento			Rumori		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Umbria	7,6	8,0	6,4	8,8	6,4	5,8
Centro	13,8	12,2	11,2	14,1	10,9	11,6
Italia	11,7	11,4	11,7	12,4	11,0	11,7

Fonte: dati ISTAT da "Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana"

La percentuale di famiglie che avvertono disagio rispetto al **rischio di criminalità** nella zona in cui vivono, in Umbria nel 2020 scende al 18,3% rispetto al dato del 2019 (30%), dato inferiore sia a quello italiano (22,7%) che a quello della media del Centro (24,6%).

Percezione delle famiglie del rischio di criminalità nella zona in cui vivono

(Percentuale di famiglie che avvertono molto o abbastanza disagio al rischio di criminalità nella zona in cui vivono sul totale delle famiglie)

	2018	2019	2020
Umbria	32,3	30,0	18,3
Centro	34,5	30,8	24,6
Italia	28,6	25,6	22,7

Fonte: dati ISTAT

L'insinuazione della criminalità nelle PMI: le operazioni di riciclaggio segnalate all'Unità di informazione finanziaria della Banca d'Italia

L'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) è l'unità centrale nazionale con funzioni di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, istituita presso la Banca d'Italia dal D.lgs. 231/2007.

La UIF acquisisce informazioni riguardanti **ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo** principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori; ne effettua l'analisi finanziaria, e ne valuta la rilevanza ai fini dell'invio ai competenti Organi investigativi e giudiziari, per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Secondo i **dati del Rapporto Annuale 2020**, la distribuzione territoriale delle segnalazioni è in buona parte sovrapponibile a quella del 2019. La Lombardia, pur registrando una flessione del 6,2% rispetto all'anno precedente, si conferma in valore assoluto la prima regione di localizzazione dell'operatività sospetta, con un'incidenza del 17,3% sul totale; seguono la Campania (13%) e il Lazio (12,7), per l'Umbria l'incidenza è tra le più basse pari allo 0,9%.

Fra le regioni con i maggiori aumenti assoluti delle SOS nel 2020 c'è il Lazio (+35,6%), seguita da Puglia (+20,3%), Calabria (+19,8%). In Umbria si registra nel 2020 un incremento delle SOS pari al 6%.

Turismo

Nel 2020 in Umbria, secondo i dati dell'ISTAT, sono state **3 milioni le presenze turistiche negli esercizi ricettivi** (1,4 milioni negli esercizi alberghieri, 1,6 milioni in quelli extra-alberghieri) e **1,1 milioni gli arrivi** (677 mila negli esercizi alberghieri 459 mila in quelli extra-alberghieri). Rispetto al 2018 gli arrivi sono diminuiti mediamente del 31,7%, in misura minore rispetto alla media italiana (-34,1%). Rispetto alle regioni del Centro l'Umbria registra una diminuzione maggiore solo delle Marche. Per quanto riguarda le presenze sono diminuite mediamente nel triennio 2018-2020 del 28,7%, in misura inferiore alla media italiana (-30,2%). Anche in questo caso l'Umbria tra le regioni centrali, registra una diminuzione superiore solo a quella delle Marche.

Movimento dei clienti negli esercizi ricettivi – Arrivi e presenze anni 2018/2020

	2018		2019		2020	
	arrivi	presenze	arrivi	presenze	arrivi	presenze
Italia	128.100.932	428.844.937	131.381.653	436.739.271	55.702.138	208.447.085
Toscana	14.188.009	47.618.085	14.346.280	48.077.301	5.565.080	21.972.603
Umbria	2.436.857	5.937.298	2.437.368	5.889.224	1.136.075	3.017.352
Marche	2.256.564	9.656.538	2.417.288	10.370.800	1.598.561	7.670.124
Lazio	12.575.617	36.684.847	12.857.606	39.029.255	3.236.589	9.391.122

Fonte: ISTAT

Nel 2021 in Umbria, secondo i dati del Servizio Turismo, Sport e Film Commission - Sezione 'Statistiche del turismo, Portale turistico regionale e Progetti speciali', gli arrivi turistici in Umbria sono stati pari a 1,7 milioni, in aumento del 47,6% rispetto all'anno precedente e le presenze 4,6 milioni in aumento del 47,7% rispetto al 2020. I posti letto nel 2021 in Umbria sono 69.153.

Movimento dei clienti negli esercizi ricettivi in Umbria – Arrivi e presenze 2021 e variazione %

2021		var% 2020/2021	
arrivi	presenze	arrivi	presenze
1.737.734	4.689.316	47,6	47,7

Fonte: Regione Umbria, Servizio Turismo, Sport e Film Commission

Cultura

Nel 2020, in Umbria, il 26,4 per cento delle persone di 6 anni e più ha dichiarato di **aver visitato un museo o di essersi recato a una mostra negli ultimi 12 mesi**, percentuale inferiore a quella italiana e del Centro (rispettivamente 27,3% e 30,5%) e il 24,3 per cento di aver visitato un sito archeologico o un monumento) contro il 25,3% dell'Italia e il 29,7% della media del Centro. I più giovani mediamente sono tra i fruitori più numerosi del patrimonio museale, archeologico e artistico.

Persone di 6 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno visitato musei, mostre o siti archeologici e monumenti per frequenza –Anno 2020

	Musei, mostre			Siti archeologici, monumenti		
	Almeno una volta negli ultimi 12 mesi	Di cui da 1 a 3 volte	Di cui 7 volte e più	Almeno una volta negli ultimi 12 mesi	Di cui da 1 a 3 volte	Di cui 7 volte e più
Umbria	26,4	76,9	6,8	24,3	73,3	11,6
Centro	30,5	78,7	5,7	29,7	75,9	7,3
ITALIA	27,3	77,8	6,6	25,3	76,2	8,1

Fonte: ISTAT, Annuario statistico italiano 2021

Nel 2019 la Spesa **per consumi delle famiglie per ricreazione e cultura sul totale della spesa per consumi delle famiglie** è stata pari in Umbria all'8,2%, superiore sia a quella del Centro che dell'Italia (7,2%).

Servizi per anziani

L'indicatore per misurare le politiche attuate in materia di servizi essenziali è rappresentato dalla diffusione sul territorio del **servizio di assistenza domiciliare integrata (Adi) e in RSA agli anziani**. Per Adi si intende la possibilità di fornire al domicilio del paziente interventi socio – sanitari, che contribuiscono al mantenimento del massimo livello di benessere, salute e funzione.

L'indicatore coglie, seppur parzialmente, anche aspetti di accessibilità e qualità del servizio, visto che l'assistenza domiciliare rappresenta una modalità avanzata e efficiente di erogazione dei servizi di cura all'anziano rispetto a quelli tradizionali.

In Umbria la quota di anziani over 75 che fruisce dei servizi di Adi nel 2020 è pari 4 per 100 abitanti (4,5 in Italia); gli anziani over 65 in ADI sono 2,5 per 100 abitanti (in aumento del 62% rispetto ai dati del 2015) e in RSA 3 ogni 100 abitanti.

Gli anziani over 65, nel 2020, in Umbria che fruisce dei servizi semiresidenziale sono 2 per 1.000 abitanti, (3 in Italia).

Anziani riceventi ADI e in RSA- Anno 2020

	over 65 – ADI (per 100 abitanti)	Var. % 2015- 2019) anziani over 65 in ADI	over 75 – ADI (per 100 abitanti)	over 65 – RSA (per 100 abitanti)	Anziani over 65 in regime semiresidenziale (per 1.000 abitanti)
Umbria	2,54	62,2	4,08	2,82	1,98
Italia	2,78	24,0	4,52	2,49	2,91

Fonte: Ministero della Salute (2021), elaborazione di Italia Longeva

Sostenibilità ambientale

L'inquinamento dell'aria viene considerato problema centrale nell'ambito delle politiche nazionali e europee. Infatti, il riscaldamento globale dell'atmosfera è attribuito principalmente alle emissioni di anidride carbonica (CO₂).

Le emissioni di gas serra (tonnellate di CO₂ per abitante) rappresentano un indicatore utilizzato a livello europeo e nazionale per il monitoraggio della qualità dell'aria. In Umbria nel 2019 sono state rilasciate nell'atmosfera 7,9 tonnellate per abitante di CO₂ (in Italia il valore è pari a 7,0, nel Centro a 5,8).

Emissioni di gas serra (tonnellate di CO₂ equivalente per abitante)

	2015	2017	2019
Umbria	7,7	8,0	7,9
ITALIA	7,3	7,2	7,0
Centro	6,3	5,8	5,8

Fonte: ISPRA

L'Umbria ha un alto livello di **consumi di energia elettrica** nel 2020 (seppur in leggera diminuzione rispetto al 2019 in cui era pari a 5,78 KWh) pari a 5,71 KWh per 1.000 abitanti, superiore al valore medio nazionale (4,77 KWh per 1.000 abitanti) e del Centro pari a 4,62 KWh.

Consumi di energia elettrica ogni 1.000 abitanti (valori in kWh)

	2018	2019	2020
Umbria	5,58	5,78	5,71
ITALIA	4,79	4,90	4,77
Centro	4,66	4,79	4,62

Fonte: TERNA

Servizi digitali pubblici

La crisi climatica e la rivoluzione digitale sono senza ombra di dubbio due trasformazioni globali, profonde e irreversibili, due mutamenti epocali che andrebbero guidati con una visione unica, perché estremamente interconnessi: il digitale è infatti il più grande alleato della sostenibilità e non si può avere sostenibilità (ambientale, economica, sociale) senza le tecnologie digitali. L'attenzione sulla transizione digitale e la sua stretta connessione con quella ecologica è ormai palese da ogni documento programmatico (si pensi, ad esempio, alla struttura del PNRR) emesso da ogni livello di governo (nazionale, europeo, internazionale). Tutti i diciassette goal dell'Agenda 2030 - non solo il 9° che punta direttamente a individuare e sviluppare strategie per imprese, innovazione e infrastrutture - prevedono per il loro perseguimento la "rivoluzione digitale". L'utilizzo delle ICT nei diversi ambiti del vivere (scienza, medicina, lavoro, istruzione, ecologia), la creazione di una società dell'informazione e l'ulteriore sviluppo delle tecnologie digitali divengono veri e propri strumenti strategici trasversali per il raggiungimento degli SDGs e per un paradigma sostenibile di lungo periodo. La nota azienda Deloitte Touche Tohmatsu S.p.a. e l'organizzazione mondiale Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI) nello studio "Digital with Purpose: Delivering a SMARTer 2030 Agenda" del 2019, che considera proprio la relazione causale tra l'adozione delle tecnologie digitali e il conseguente impatto sugli SDGs, stimano un contributo del 20% del settore ICT al raggiungimento di tutti gli obiettivi (e al contempo, l'adozione delle ICT, dovrebbe favorire la crescita dell'economia globale per oltre 2mila miliardi di euro entro il 2030, aumentando l'occupazione del 45%).

Il Next Generation EU (o Recovery Fund, o Recovery Plan), concepito dalla Commissione Europea come un enorme piano di investimenti per il rilancio e la ripresa post-Covid dell'Europa, punta su digitale e sostenibilità.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), lo strumento che definisce gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei di Next Generation EU per attenuare l'impatto economico e sociale della pandemia, destina il 27% delle risorse totali alla transizione digitale.

Nel 2020, l'Umbria - rispetto al dato medio nazionale - mostra: una **maggiore interazione con la PA del settore produttivo** (l'82,7% delle imprese umbre si è relazionata con la PA grazie al web contro il 79,3% rilevato mediamente nel Paese) ma un più contenuto ricorso ai **servizi digitali della PA** da parte dei cittadini.

Nello specifico, il 23% degli umbri si è relazionato con la PA per ottenere informazioni (il 26% in Italia); il 27% ha fatto ricorso all'e-gov per scaricare moduli (28% in media nel Paese) e solo il 19% degli umbri ha fatto ricorso ai servizi pubblici digitali per spedire moduli compilati (19,9% il dato medio italiano).

Per quel che concerne il grado di **diffusione della banda larga nelle amministrazioni locali** (le Amministrazioni comunali che dispongono di accesso a banda larga sul totale delle amministrazioni comunali) questo è pari in Umbria nel 2018 al 100%, superiore alla media nazionale pari al 99,1% e a quella del Centro pari al 99,7%.

Grado di diffusione della larga banda nelle amministrazioni locali

	2012	2015	2018
Umbria	95,6	93,5	100,0
Italia	97,8	97,9	99,1
Centro	98,7	97,3	99,7

Fonte: ISTAT

I Comuni con servizi pienamente interattivi in Umbria sono pari nel 2018 al 48,2%, percentuale analoga alla media nazionale, in forte crescita rispetto al 2015 di circa 17 punti percentuali.

Comuni con servizi pienamente interattivi

	2012	2015	2018
Umbria	17,4	31,5	48,2
Italia	18,9	33,9	48,3

Fonte: ISTAT

Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Le linee direttrici dell'azione regionale

Il Defr della Regione Umbria 2022-2024, nel dare attuazione alle disposizioni del Dlgs. 118/11 **evidenzia il collegamento tra le priorità programmatiche dell'azione di governo per il 2022 e le risorse finanziarie** necessarie alla realizzazione di tali priorità, offrendo un quadro completo della programmazione della Regione in termini di obiettivi strategici e di connessione tra programmazione e politiche.

Per mantenere la propria dimensione strategica e assicurare una maggior leggibilità di tale "disegno strategico", anche nel Defr 2022-2024, le priorità programmatiche – **illustrate sulla base delle missioni e programmi del bilancio regionale** - sono state raggruppate in macro-aree di intervento che, per temi omogenei, consentono una lettura della dimensione complessiva delle politiche regionali e delle traiettorie programmatiche definite per ciascun ambito, continuando ad assicurare con trasparenza l'individuazione dell'impatto di tali scelte sul prossimo bilancio regionale.

In linea generale, l'amministrazione regionale nel triennio 2022-2024 e, in particolare, nel 2022 sarà chiamata ad affrontare alcune sfide determinanti: la gestione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'implementazione della nuova fase di programmazione europea 2021-2027, la chiusura del precedente settennio di programmazione 2014-2020. Si tratta di attività che richiedono un notevole sforzo programmatico, una forte capacità progettuale e organizzativa per la messa in campo delle complesse procedure connesse con la gestione della mole straordinaria di risorse che saranno messe a disposizione del territorio e che dovranno essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale dell'Umbria.

Il Defr 2022-2024 individua due filoni prioritari su cui intervenire: la ripresa dalla crisi socio-economica determinata dalla pandemia da Covid-19 e la definizione delle direttrici fondamentali su cui indirizzare gli investimenti necessari per disegnare l'Umbria di domani.

Da questo punto di vista, l'impresa e il lavoro sono le priorità, perché puntando sulla capacità di creare lavoro e, conseguentemente, sostenere i redditi e combattere la povertà. Nel progettare interventi in favore delle imprese umbre sarà essenziale privilegiare crescita dimensionale, managerialità, ricerca e sviluppo, internazionalizzazione ed innovazione digitale e, contestualmente, investire sul capitale umano attraverso una maggiore attenzione a rispondere con una offerta formativa adeguata alle mutate esigenze del mondo del lavoro.

La Regione sta portando a termine importanti progetti di ricostruzione e continua a approfondire sforzi notevoli per garantire la rinascita economica e sociale delle aree colpite dal sisma 2016.

Il supporto allo sviluppo socio-economico umbro passa anche per l'innalzamento della dotazione infrastrutturale del territorio regionale, con la **programmazione di forti investimenti sulle direttrici ferroviarie**, sul collegamento con l'Alta velocità, il completamento di infrastrutture stradali essenziali per il collegamento con i territori contermini, il rilancio dell'aeroporto umbro.

Collegamenti ed infrastrutture migliori rappresentano un fattore essenziale anche per l'ulteriore sviluppo del Turismo che nella visione dell'amministrazione regionale dovrà diventare una vera e propria industria regionale, su cui è prioritario investire sin da subito puntando su efficaci campagne di comunicazione e sulla creazione di un brand Umbria che sappia unire la proposta delle città maggiori con quella dei borghi, l'offerta culturale con quella naturalistica, i grandi eventi con le piccole manifestazioni cariche di fascino e suggestioni. Non è secondario evidenziare che, con la **valorizzazione dell'offerta turistica e culturale**, si può alimentare un processo moltiplicatore su reddito e occupazione e si possono produrre effetti positivi sulle identità collettive locali, fondanti per la capacità attrattiva di un luogo.

Ogni azione dovrà essere declinata nella logica della transizione al digitale e della transizione green, puntando sullo sviluppo di competenze specifiche e sulla **diffusione della cultura digitale di famiglie**,

imprese, pubblica amministrazione, accelerando la transizione dall'opzione analogica a quella digitale.

L'approccio green, che l'Umbria può interpretare naturalmente, **rappresenta una importante opportunità di sviluppo che sarà attivata attraverso specifici investimenti nei settori produttivi - industria e agricoltura** in primis – l'attuazione di piani energetici a basso impatto ambientale, una forte attenzione alle fonti rinnovabili, all'idrogeno, all'incentivazione del riuso dei materiali provenienti dal riciclo.

Questo rinnovato approccio allo sviluppo sostenibile dovrà necessariamente essere coniugato con il rafforzamento delle attività di ricerca e innovazione, in modo da generare nuove opportunità occupazionali, soprattutto per i giovani con più alto livello di istruzione.

Ogni investimento messo in campo dovrà comunque puntare ad una crescita economica che sia inclusiva e in grado di favorire la coesione sociale, anche promuovendo occupazione di qualità, opportunità di crescita professionale, con una particolare attenzione **all'occupazione dei giovani, delle donne e alla compatibilità con la vita familiare**.

La centralità della persona e del benessere collettivo sarà essenziale anche nel percorso di ripensamento della struttura della Sanità regionale, che dovrà essere definito in coerenza con il nuovo modello nazionale disegnato dal PNRR e, dal punto di vista delle priorità, agire su fenomeni di squilibrio strutturale costiricavi delle strutture ospedaliere, riportare in equilibrio la spesa farmaceutica, recuperare attrattività per le regioni limitrofe riportando verso il pareggio il saldo di mobilità attiva/passiva, coniugare servizi di alta specialità con servizi territoriali.

Sarà inoltre aperta un'ampia riflessione che porti a disegnare un nuovo modello **di welfare regionale, basato su condivisione e corresponsabilità, che risponda efficacemente alle "nuove fragilità"**, che sia fondato su un più forte governo della rete dei servizi e su un nuovo protagonismo attivo del cittadino utente, nonché su una stretta cooperazione tra pubblico e privato.

Tali priorità potranno essere attuate solo disegnando una macchina amministrativa più semplice, snella, trasparente e realmente al servizio di cittadini ed imprese e che, insieme al complesso delle partecipate regionali, sappia svolgere un ruolo di motore - anche economico ed occupazionale - del sistema regione, puntando su innovazione, crescita nei servizi al cittadino, comunicazione sociale.

BOX 1: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

La Giunta Regionale dell'Umbria, con deliberazione n. 343 del 23 aprile 2021 - anche alla luce di un confronto con gli Enti locali e con il mondo socio-economico regionale - ha approvato e presentato al Governo nazionale il **"Piano nazionale di ripresa e resilienza" (PNRR) Umbria 2021-2026** che ha evidenziato 45 proposte progettuali, che sono state classificate in base alle sei missioni previste dai regolamenti europei. Tale documento rappresenta un contributo al complessivo percorso di crescita e sviluppo individuato dal PNRR nazionale ed è stato disegnato in coerenza con le tipicità, la dimensione e le caratteristiche del tessuto socio-economico regionale.

La Regione Umbria, con deliberazione n. 715 del 28 luglio 2021, ha definito la governance per l'attuazione del PNRR – Italia Domani così articolata:

- Cabina di regia politica, sotto la guida della Presidente della Giunta regionale e dell'Assessore alla Programmazione europea, bilancio e risorse umane, nonché con la presenza di tutti gli Assessori, a cui viene affidato il compito di presidiare l'attuazione del PNRR nazionale in Umbria, favorendo la partecipazione del sistema regionale alle opportunità offerte dal PNRR nazionale
- Coordinamento Tecnico, con la funzione di monitorare e promuovere la complessiva attività di attuazione del PNRR nazionale in Umbria
- Task force operativa, cui compete la progettazione operativa/attuativa dei progetti o interventi già individuati o nuovi, l'attuazione delle progettualità finanziate, il monitoraggio dell'avanzamento, la cura dei connessi adempimenti operativi, il project management complessivo.

Oltre che a livello regionale anche a livello locale è stato necessario procedere alla definizione di un sistema di governance di supporto ai Comuni Umbri che sono chiamati ad essere soggetti istituzionali e sociali dei processi europei di programmazione ed attuazione in numerosi settori determinanti per lo sviluppo economico e sociale delle città, quali investimenti per la sostenibilità.

Al fine della costruzione di un sistema di governance locale con DGR 78 del 4 febbraio 2022 la Giunta regionale ha approvato un protocollo d'intesa tra Regione e Anci Umbria per la costruzione di un sistema di governance e la realizzazione di interventi a supporto dei comuni umbri nella progettazione e attuazione del PNRR e dei fondi strutturali e d'investimento europei (SIE) 2021 – 2027.

Con la Deliberazione della Giunta regionale n. 274 del 25 marzo 2022 avente ad oggetto: *"Protocollo d'Intesa tra la Regione Umbria e il Comando Regionale dell'Umbria della Guardia di Finanza al fine di prevenire e contrastare condotte illecite nell'impiego di risorse finanziarie comunitarie e nazionali. Modifiche ed integrazioni alla DGR n. 191 del 09/03/2022* è stato deliberato di approvare lo schema di Protocollo d'Intesa tra la Regione Umbria e il Comando Regionale dell'Umbria della Guardia di Finanza, al fine di prevenire e contrastare condotte illecite nell'impiego di risorse finanziarie comunitarie e nazionali. La deliberazione e l'allegato schema di protocollo sono pubblicati nella sezione "Atti regione" <https://regione.umbria.it/pubblicita-legale1>

Il protocollo d'intesa è stipulato in attuazione del quadro normativo vigente e delle competenze istituzionali di ciascuna Parte al fine di migliorare l'efficacia complessiva delle misure volte a prevenire, ricercare, contrastare condotte illecite perpetrate nell'impiego di risorse finanziarie comunitarie e misure volte a prevenire, ricercare, contrastare condotte illecite perpetrate nell'impiego di risorse finanziarie comunitarie e nazionali erogate alla Regione Umbria, tra gli altri, con:

- il programma temporaneo di investimento *Next Generation EU (NGEU)*, con particolare riguardo ai progetti approvati e finanziati nell'ambito del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR);
- il Fondo Complementare al PNRR, che, pur essendo di matrice esclusivamente nazionale, integra le risorse del Piano, per consentire il pieno raggiungimento degli obiettivi ivi fissati;
- il Fondo Europeo Sviluppo Regionale (F.E.S.R.), il Fondo Sociale Europeo (F.S.E.), il Fondo Europeo Agricolo di Garanzia (F.E.A.G.A.), il Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (F.E.A.S.R.), il Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca (F.E.A.M.P.) e il Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura (F.E.A.M.P.A.), nell'ambito dei Quadri Finanziari Pluriennali 2014-2020 e 2021- 2027;
- le cc.dd. "spese dirette" e con altri stanziamenti comunitari, unitamente alle relative quote di compartecipazione nazionale

2.2 Valore pubblico

Come illustrato nella premessa del presente PIAO, la programmazione di attività e organizzazione delle pubbliche amministrazioni deve essere ripensata profondamente a partire dagli obiettivi di valore pubblico che si intendono perseguire.

Le modifiche che hanno disciplinato le nuove modalità di programmazione sono state introdotte quando il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) era già stato adottato. Ciò non toglie che il DEFR sia leggibile in termini di valore pubblico: nel momento in cui tale fondamentale strumento di programmazione è stato elaborato, infatti, si avevano ben presenti gli obiettivi di impatto sul benessere della comunità che si intendevano perseguire.

La Regione è consapevole del fatto che un ente genera **Valore pubblico**, contribuendo al benessere equo-sostenibile, quando avvantaggia l'ambiente esterno (sociale, economico, ambientale, sanitario,...), migliorando il benessere dei membri della collettività (stakeholder), e orienta le performance organizzative, impattando positivamente anche sulla salute delle risorse dell'Ente stesso.

In questa prospettiva si è mossa anche in fase di definizione del DEFR, che si articola intorno ai seguenti ambiti:

Valore Pubblico /Benessere

Economico (Area Economica DEFR)

Sociale/Assistenziale (Area Salute e sociale DEFR)

Ambientale (Area Territorio DEFR)

Sanitario (Area Salute e sociale DEFR)

Culturale (Area Culturale DEFR)

Istituzionale (Area Istituzione DEFR)

Protezione civile/Ricostruzione (Soccorso Civile)

A partire da questi ambiti e prendendo a riferimento gli obiettivi strategici che la Regione Umbria ha individuato nel DEFR 2022/2024, è possibile evidenziare i principali impatti in termini di creazione di valore pubblico che la Regione intende perseguire, suddivisi per macro-aree di intervento del DEFR.



• ECONOMICA

Rafforzare la crescita economica (incremento del PIL pro-capite in Umbria) mediante politiche che consentano al sistema produttivo regionale di recuperare i gap in termini di produttività e rilanciare l'occupazione regionale (riduzione il tasso di disoccupazione), puntando in particolar modo sull'aumento del tasso di innovazione (favorendo sinergie e collaborazioni tra grandi e piccole imprese e puntando sul trasferimento tecnologico in forte collaborazione con l'Università), sul sostegno al credito e alla liquidità delle imprese danneggiate dalla forte crisi economica, sulla digitalizzazione e sull'internazionalizzazione. La green economy deve essere la principale leva dello sviluppo, verranno pertanto favoriti gli investimenti in tecnologia green. La transizione ecologica riveste un ruolo cruciale nell'immediato futuro, con la riconversione green delle imprese umbre e la conseguente diminuzione delle emissioni di gas climalteranti a beneficio di tutta la comunità.

Un ruolo fondamentale è attribuito al settore turistico: rendere il Turismo "un'industria" regionale, attraverso la creazione di un vero e proprio Brand System Umbria. La valorizzazione dell'offerta turistica (e culturale) costituisce un asse strategico perché investire in questa industria significa alimentare un circolo virtuoso che ha una duplice valenza: accrescere il benessere economico e quello sociale.

Occorre inoltre ampliare la capacità competitiva delle imprese agricole e delle filiere connesse, per ridurre i divari territoriali ed innalzare il grado di resilienza, utilizzando le leve della sostenibilità ambientale, sociale ed economica, rendendo i cicli produttivi sempre più coerenti con la salvaguardia della biodiversità.

Infine anche le foreste hanno un ruolo essenziale nella "transizione verso un'economia moderna, climaticamente neutrale, efficiente nell'uso delle risorse e competitiva (Strategia forestale dell'UE per il 2030), con particolare riferimento al ruolo svolto nella mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici.



• SOCIALE

Favorire la 'riconnesione' tra persone, comunità e ambiente, sviluppando un progetto innovativo di welfare, di tipo circolare e comunitario, basato su solidità, responsabilità, solidarietà e accessibilità: occorre rafforzare l'attenzione al sociale, con particolare riferimento alle persone con disabilità, alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e all'estensione dell'offerta dei servizi socio educativi per l'infanzia.

Migliorare l'integrazione socio-sanitaria per la gestione della disabilità e delle gravi disabilità, attraverso la presa in carico congiunta sociale e sanitaria e l'ampliamento degli gli interventi dedicati alla disabilità e alla non autosufficienza attraverso progetti di "vita indipendente" per la tutela dell'autonomia e dell'autodeterminazione; garantire assistenza a chi ha sviluppato forme di dipendenza patologiche potenziando la rete e le forme di sostegno (assistenza sociale, psicologica e sanitaria);

Qualificare il servizio di pronto intervento sociale mediante l'attivazione di un numero unico di pronto intervento sociale, che consenta una prima valutazione da parte di una equipe multidisciplinare che indirizzi il soggetto richiedete in modo univoco e tempestivo;

Promuovere il senso di solidarietà e corresponsabilità, creando spazi di comunità (parchi, luoghi di aggregazione e lavoro) e sviluppando il co-housing, con interventi di “prossimità” e di vicinato solidale;

Garantire protezione sociale delle persone e delle famiglie esposte a rischio di impoverimento ed emarginazione; contrastare il fenomeno della povertà assoluta correlata all'impossibilità, da parte delle famiglie, di sostenere la spesa minima accettabile.



- **TERRITORIALE (AMBIENTE/MOBILITA')**

Migliorare la gestione del ciclo rifiuti puntando su una raccolta differenziata spinta, sul riciclo e sul riuso dei materiali, disincentivando in ogni modo il ricorso allo smaltimento in discarica;

Migliorare la qualità dell'aria attraverso iniziative volte a ridurre il numero di veicoli in circolazione ed incentivando l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, condiviso o a basso impatto ambientale (aumentare le “corse” del servizio pubblico, prevedere forse di “servizio a chiamata” per le aree a domanda debole, incentivare la “mobilità su ferro”, incrementare le piste ciclabili); migliorare inoltre la gestione della qualità dell'aria attraverso l'installazione/adequamento delle stazioni di misurazione della qualità dell'aria in prossimità degli impianti che producono emissioni in atmosfera soggetti ad Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA);

Rendere il territorio più sicuro dal rischio idrogeologico prestando particolare cura alla manutenzione dei corsi d'acqua e della rete idrica superficiale nonché all'utilizzo del suolo puntando sulla riqualificazione delle periferie, l'inserimento del divieto di consumo del suolo rispetto a quanto programmato e incentivare tutti gli interferenti volti a migliorare l'esistente (es. zone urbane degradate, aree dismesse);

Arrestare l'inquinamento del suolo attraverso uno strutturato piano di bonifiche;

Favorire la transizione ecologica in ottica di efficientamento e risparmio energetico con il ricorso alle energie da fonti rinnovabili, aggiornando la Strategia Regionale Energetico Ambientale;

Promuovere la carbon neutrality attuando piani energetici a basso impatto ambientale, con una forte attenzione alle fonti rinnovabili, all'idrogeno; incentivare le imprese a progettare e produrre prodotti green e riqualificare le aree di crisi e in dismissione attraverso specializzazioni sostenibili e di bioeconomia circolare: progettualità come la creazione di distretti per la produzione di biomateriali, materiali innovativi a basso impatto ambientali, di idrogeno verde, anche da materia organica come il legno;

Migliorare il servizio pubblico dei trasporti e potenziare le infrastrutture regionali per la mobilità attraverso l'avvio e il completamento di molteplici progettualità attese da decenni (FCU Sansepolcro-Terni e potenziamento della ferrovia Terni-Rieti-L'Aquila-Sulmona, velocizzazione del collegamento ferroviario Foligno-Terontola, completamento quadrilatero, completamento e potenziamento Tre Valli, Completamento Fano-Grosseto, Alta velocità regionale Roma-Ancona), oltre ad un massivo e profondo rifacimento da parte di ANAS dei tratti superstradali di tutta la Regione;

Contrastare il disagio abitativo mediante il sostegno alla realizzazione di alloggi da destinare alla locazione nelle varie articolazioni previste dall'Housing sociale, assicurando una particolare attenzione alla qualità abitativa e alla sostenibilità ambientale, nonché interventi di acquisto di alloggi da destinare alla locazione a canone sociale;

Recuperare e migliorare le residenze dei centri storici e dei quartieri maggiormente disagiati attraverso attività di rigenerazione in ambiti urbani.



• **SANITA'**

Migliorare la qualità dei servizi offerti, garantendoli uniformemente sul territorio, e l'efficientamento della macchina organizzativa, attraverso una drastica semplificazione del comparto sanitario per quanto attiene le strutture tecnico-amministrative, a beneficio di una più capillare presenza sul territorio di quelle socio-sanitarie deputate all'erogazione delle prestazioni;

Rispondere tempestivamente ai bisogni di salute delle persone, mediante il rafforzamento delle cure primarie con la messa a regime delle AFT e il potenziamento l'assistenza domiciliare e dei servizi territoriali di prossimità, nonché garantire cure a domicilio, limitando al minimo gli spostamenti, favorendo la diffusione di nuovi strumenti digitali in sanità;

Favorire e incentivare la partecipazione del cittadino e della collettività alle attività di prevenzione e la promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro, che la pandemia da Covid-19 ha reso più necessari e impellenti, mirando a garantire sia la salute individuale e collettiva, sia la sostenibilità del SSR.

Il nuovo progetto di Sanità regionale che sarà esplicitato nel Piano Socio Sanitario Regionale, che innoverà profondamente le due Aziende Ospedaliere con la prospettiva di medio termine di un IRCCS, per riportare in equilibrio la spesa farmaceutica, recuperare attrattività, quantomeno per le regioni limitrofe, puntando verso il pareggio il saldo di mobilità attiva/passiva, coniugando servizio di alta specialità con servizio territoriale; migliorare la gestione del paziente cronico sviluppando un modello integrato per la gestione delle malattie croniche attraverso il potenziamento delle aggregazioni professionali per costituire una rete di in grado di rispondere su più livelli alle esigenze degli assistiti.



• **ISTITUZIONALE**

Rendere più efficiente la macchina amministrativa operando una spending review basata sull'efficientamento della struttura amministrativa e il riordino delle società, agenzie e enti strumentali del sistema pubblico regionale e nel contempo rafforzare l'attività di coordinamento da parte della Regione rispetto a questi enti;

Ottimizzare il bilancio regionale, riducendo la spesa improduttiva, riallocando risorse e migliorando la capacità di utilizzo degli avanzi vincolati e l'utilizzo dei fondi europei; rendere più agevole, efficace e rapida la relazione tra ente e stakeholder (cittadini/operatori economici), revisionando in chiave digitale i processi e le procedure alla base del funzionamento dell'Ente, con particolare riferimento alla digitalizzazione di quei procedimenti attraverso i quali si forniscono servizi ai cittadini e alle imprese e offrendo servizi pubblici digitali semplici, sicuri e di qualità, (utilizzo spinto del "Front-end unico per la presentazione delle istanze", implementazione del fascicolo digitale del cittadino, realizzazione del Catalogo dei servizi dell'Accesso Unico) e il tutto sarà favorito dalla prosecuzione del piano Banda Ultra Larga; dare centralità al tema delle competenze digitali implementando la struttura e la sostenibilità dei DigiPASS, luoghi pubblici, aperti, ad accesso libero, centri di facilitazione digitale in ambito comunale.



• CULTURALE

La cultura, nelle sue varie accezioni e relazioni con il contesto socio-economico regionale, si conferma come uno dei principali elementi trainati della Regione, oltre ad essere un elemento di elevazione sociale e civile, nonché un catalizzatore identitario per la collettività e l'Umbria è tra le regioni con la maggiore percentuale di musei, monumenti e luoghi della cultura. Occorre incrementare e garantire la fruizione consapevole e competente dei luoghi della cultura (da parte degli umbri e dei turisti, italiani e stranieri) attivando tutte le sinergie possibili tra politiche del turismo, dei beni culturali, dello spettacolo, dell'istruzione e della formazione, così da facilitare la partecipazione dei cittadini;

Migliorare la qualità delle prestazioni e dei servizi in ambito museale e bibliotecario, incentivando il concorso dei privati alla valorizzazione/gestione dei beni e attività culturali, realizzando interventi di adeguamento delle sedi di musei, biblioteche e istituti della cultura, mettendo a disposizione dei cittadini contenuti e risorse digitali e caratterizzando i luoghi della cultura e degli eventi culturali come "family friendly".

Promuovere il benessere e la crescita degli individui e delle comunità attivando azioni di "welfare culturale" anche mediante l'incentivazione di forme di partenariato speciale pubblico privato.

Favorire la partecipazione alle attività sportive, porrendo particolare attenzione alla funzione sociale svolta dalle associazioni sportive, specie con riferimento alle fasce di età più giovani, mediante il sottoregno finanziario alle famiglie



• SOCCORSO CIVILE (PROTEZIONE CIVILE/RICOSTRUZIONE)

garantire la rinascita economica e sociale delle aree colpite dal sisma del 2016, dando grande impulso alla ricostruzione pubblica e privata del cratere sismico, portando a termine importanti progetti di ricostruzione quali gli ospedali di Norcia e Cascia, il polo scolastico, la Basilica di Norcia, l'abbazia di Sant'Eutizio di Preci.

2.2.1 La selezione degli obiettivi di valore pubblico

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, PIAO, secondo quanto previsto dalla disciplina che lo ha introdotto (articolo 6 del decreto legge n. 80/2021), sostituisce tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a performance, gestione delle risorse umane, organizzazione, formazione e modalità di prevenzione della corruzione. Come illustrato in premessa, la vera novità dello strumento tuttavia non sta solo nella previsione di un unico piano in luogo dei diversi precedenti, ma nella integrazione che di essi occorre fare, anche per evitare che il PIAO finisca per essere semplicemente una collazione di documenti senza organicità.

Nella prospettiva dell'integrazione è allora fondamentale il ridisegno della performance in maniera integrata con i diversi obiettivi che in questi anni sono stati individuati come strumentali al miglioramento dell'amministrazione da un punto di vista organizzativo e operativo: digitalizzazione, semplificazione, accessibilità, pari opportunità, ecc..., e il collegamento evidente fra la performance così ridefinita e gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Ma, ancor più decisivo è il ripensamento dell'intera struttura della pianificazione dell'organizzazione e dell'attività a partire dagli obiettivi di valore pubblico.

Si tratta di una rivoluzione di grande momento che, a regime, ridisegnerà non solo la pianificazione, ma progressivamente e auspicabilmente anche il modo in cui l'amministrazione percepisce, organizza e orienta se stessa. Oltre a questa essenziale funzione, il nuovo modo di pianificare organizzazione e attività dovrebbe rappresentare anche un ponte con la collettività, offrendo a ciascuno la possibilità di leggere l'amministrazione a partire dal modo in cui essa si dispone a curare e migliorare il benessere complessivo del territorio su cui interviene.


Il breve tempo a disposizione e la novità dello strumento avrebbero potuto far risolvere questa amministrazione, come molte altre hanno fatto, ad interpretare in modo minimale la novità costituita dal PIAO, limitandosi, in questa prima attuazione, a fornire in un unico documento le pianificazioni precedenti.


Tuttavia, , come si è illustrato in premessa, pur nella difficoltà di realizzare una rivoluzione così importante in pochi mesi, si è scelto di sviluppare almeno in parte il ridisegno radicale della programmazione. Si sono così selezionati, a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER), alcuni obiettivi di valore pubblico che coprissero esemplificativamente i principali ambiti di intervento regionali, descritti nella sezione precedente del presente documento, e a partire da essi, si sono richiamati gli obiettivi strategici, si sono individuati gli obiettivi operativi delle direzioni regionali, quelli di performance della dirigenza, ad essi si sono agganciati, laddove collegati quelli di semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità, ecc..., illustrando infine quali specifiche misure per la prevenzione della corruzione e per l'incremento della trasparenza si legano ad essi. Nella redazione di queste schede sperimentali si è prestata attenzione alla chiarezza e concretezza del linguaggio, al fine di garantire la loro leggibilità da parte di tutti coloro che sono interessati a comprendere come l'amministrazione si organizza e funziona in rapporto agli obiettivi di miglioramento del benessere sociale che si propone e che ne rappresentano la prima ragione d'essere.


Per favorire la percezione del collegamento fra gli obiettivi di valore pubblico e il complesso delle misure organizzative e operative programmate dalla Regione, oltre alle schede integrate realizzate per gli obiettivi selezionati, si è scelto di evidenziare gli ambiti in cui essi intervengono con un colore che segnalerà anche nel corpo dei piani allegati gli ulteriori aspetti e misure che ad essi si collegano. Si tratta anche qui di una sperimentazione che favorirà, a regime, il completo ridisegno della programmazione in ottica di valore pubblico.


Nella selezione degli obiettivi di valore pubblico a partire dai quali sperimentare la nuova pianificazione di attività e organizzazione, si è tenuto conto di alcune delle caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e si è inteso evidenziare attraverso quali misure (in via esemplificativa) l'amministrazione intende elevare la qualità della vita della collettività, investendo sui punti di forza del


territorio, riducendo le disuguaglianze economiche e di opportunità, intervenendo sulle vulnerabilità più esposte, migliorando salute e ambiente e arricchendo la capacità di servizio e di soddisfazione dei bisogni.


 Un aspetto centrale del nostro territorio è la sua vocazione turistica che ne rappresenta un indubbio punto di forza. Nel 2021 l'Umbria ha registrato un importante incremento degli afflussi: gli arrivi turistici sono stati pari a 1,7 milioni, in aumento del 47,6% rispetto all'anno precedente e le presenze 4,6 milioni in aumento del 47,7% rispetto al 2020. Nella prospettiva di rafforzare questo elemento, in funzione di accrescimento del benessere economico legato ad esso, la Regione intende investire nel settore, migliorando l'esperienza turistica nel territorio e aumentando i flussi turistici, nella salvaguardia del benessere ambientale. A tale finalità generale si lega l'impatto di valore pubblico declinato in termini di aumento dei flussi turistici, da perseguirsi operativamente con misure che consentano la riqualificazione dei posti letto nell'offerta ricettiva della nostra regione.


 Nonostante la vocazione turistica dell'Umbria e la sua ricchezza nell'offerta culturale, i dati ci dicono che la fruizione della cultura da parte delle famiglie umbre è meno consistente della media nazionale. Nel 2020, in Umbria, il 26,4 per cento delle persone di 6 anni e più ha dichiarato di aver visitato un museo o di essersi recato a una mostra negli ultimi 12 mesi, percentuale inferiore a quella italiana e del Centro (rispettivamente 27,3% e 30,5%), e il 24,3 per cento di aver visitato un sito archeologico o un monumento, contro il 25,3% dell'Italia e il 29,7% della media del Centro. La spesa per consumo ricreativo culturale in Umbria però è più alta della media nazionale e più alto della media è anche il numero di chi consuma più intensamente cultura. Questo ci indica che esiste una significativa disuguaglianza fra le famiglie e tutto ciò rischia di amplificare il gap culturale e di opportunità per l'infanzia e i giovani. Per questo si è scelto di investire sul miglioramento dell'offerta culturale dedicata alle famiglie e ai più giovani, fissando come obiettivo di valore pubblico quello di favorire la partecipazione ai luoghi della cultura fin dall'infanzia. In questa prospettiva si collocano, fra le altre, le misure della concessione del marchio "Umbria Culture for Family" a fronte della presenza di requisiti specifici e della sensibilizzazione degli operatori.


 Un altro aspetto che rivela il divaricarsi di condizioni di disuguaglianza che colpiscono individui e nuclei familiari è quello relativo alle condizioni economiche. La nostra regione ha subito più di altre le conseguenze della crisi economica prima e della pandemia poi, anche in considerazione di un tessuto produttivo particolarmente esposto. Un sintomo del disagio economico che ne è derivato si registra nel calo dei consumi da parte delle famiglie, più elevato in Umbria rispetto alla media nazionale, e nella percentuale, più alta della media del centro Italia, delle famiglie che non riescono a risparmiare (nel 2019, 65,6 rispetto ad una media del centro di 53,2) e che non sono certe di riuscire a far fronte a spese impreviste (nel 2019, 28, su 27 del centro). Nella prospettiva di incidere su questi dati, intervenendo sulle situazioni di maggiore fragilità, si inquadra l'obiettivo di valore pubblico che riguarda la protezione sociale delle persone e delle famiglie a rischio di impoverimento ed emarginazione, con il fine di sostenerle e accrescerne il benessere.

 La popolazione della nostra regione si caratterizza anche per la elevata presenza di persone anziane, fra le più alte in Italia. Occorre quindi investire sui servizi offerti a questa fascia della popolazione, anche in considerazione del fatto che in Umbria la capacità di assistenza a domicilio (attraverso l'assistenza domiciliare integrata) è più bassa della media nazionale. Una situazione di particolare vulnerabilità riguarda le persone anziane non autosufficienti che risiedono nei territori colpiti dal sisma del 2016, alle quali occorre garantire la possibilità di godere di servizi adeguati. In quest'ottica si pone l'obiettivo di valore pubblico legato al sostegno della rinascita economica e sociale delle aree colpite dal sisma, nelle quali si intende assicurare la completa ricostruzione delle opere strategiche, quali scuole, ospedali, luoghi di culto, infrastrutture viarie, etc., anche per consentire il progressivo rientro nel territorio delle attività di assistenza agli anziani non autosufficienti.

 L'elevata presenza di persone anziane richiede investimenti importanti anche in ambito sanitario, viste le particolari esigenze di salute che questa fascia di popolazione normalmente presenta. In questa prospettiva è essenziale garantire la sostenibilità del sistema sanitario regionale nel suo complesso, sostenibilità che si costruisce anche in termini di migliori condizioni di salute della collettività. Uno strumento chiave in questa direzione è quello della prevenzione, sulla quale la Regione ha costruito una fondamentale finalità di valore pubblico, quella relativa al miglioramento della partecipazione del cittadino e della collettività alle attività di prevenzione, dandosi l'obiettivo di aumentare ulteriormente l'adesione della popolazione alle campagne di prevenzione.

 Il benessere fisico, psichico e sociale in cui si sostanzia la salute è fortemente dipendente anche dalla qualità dell'ambiente in cui si vive. In Umbria, nonostante la percezione della salubrità ambientale da parte delle persone sia elevata, i dati ci rivelano che le emissioni di gas serra (tonnellate di CO2 per abitante) sono più elevate della media nazionale e del centro Italia: nel 2019 nella nostra regione sono state rilasciate nell'atmosfera 7,9 tonnellate per abitante di CO2 (contro la media nazionale del 7,0, e del 5,8 del centro). Per far fronte a tale situazione e migliorare la qualità dell'aria, la Regione si è data come obiettivo di valore pubblico l'incremento della sostenibilità ambientale regionale mediante la riduzione delle emissioni di gas clima alteranti delle imprese.

 Nella medesima prospettiva di tutela dell'ambiente e miglioramento della qualità dell'aria si colloca anche l'obiettivo di valore pubblico legato al rafforzamento del servizio pubblico dei trasporti, che dovrebbe garantire anche la riduzione dell'utilizzo dei trasporti su gomma. Una misura essenziale, individuata come strumentale a questo ambizioso obiettivo, è quella dell'aumento dell'utenza dei servizi ferroviari (in particolare nella tratta Perugia Ponte San Giovanni - S. Anna).

 Un ulteriore fattore di miglioramento della qualità della vita per chi vive e lavora nella nostra regione è legato al rafforzamento del digitale. Se nel 2020, l'Umbria - rispetto al dato medio nazionale - mostra: una maggiore interazione con la PA del settore produttivo (l'82,7% delle imprese umbre si è relazionata con la PA grazie al web contro il 79,3% rilevato mediamente nel Paese), si rileva invece un più contenuto ricorso ai servizi digitali della PA da parte dei cittadini. Si tratta di un aspetto sul quale è essenziale intervenire e in questa direzione va l'obiettivo di valore pubblico che, nell'ottica di incentivare l'impiego dei servizi pubblici digitali anche da parte dei cittadini, oltre che delle imprese, mira ad offrire servizi pubblici digitali semplici, sicuri e di qualità, (tali da assicurare una relazione trasparente e aperta con i cittadini)

2.3 Performance

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato con il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, è stato introdotto per la prima volta il concetto di “performance” nella Pubblica Amministrazione e sono state indicate le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un’amministrazione, riportando anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi.

Gli obiettivi di Performance vengono definiti attraverso degli indicatori e target utili alla misurazione e valutazione della performance dell’ente, a partire dagli indirizzi strategici emanati dalla Giunta regionale in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione del ciclo regionale e di bilancio.

Per la Regione Umbria il documento di programmazione strategica pluriennale è rappresentato dal DEFR “Documento Economico di Finanza Regionale”, come dettagliato prima, che prevede una struttura a matrice articolata su differenti livelli e coinvolge trasversalmente le Direzioni regionali ed è strutturato in Aree, Missioni e Programmi.

A partire dai suddetti obiettivi strategici, l’Ente individua e declina i programmi annuali di Direzione che si traducono in obiettivi operativi trasversali e in obiettivi operativi individuali, che vengono assegnati ai Direttori regionali e che costituiscono la base per l’individuazione a cascata degli obiettivi dei Dirigenti e di tutto il personale regionale, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e secondo le linee metodologiche di performance adottate dalla Regione Umbria con DGR 1198/18 poi recepite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Dalla matrice della programmazione strategica comprensiva delle missioni e dei programmi vengono identificati gli obiettivi operativi annuali e i relativi indicatori, mediante la costruzione di una specifica Scheda Obiettivo, in cui sono specificati i dettagli degli indicatori e dei valori target da raggiungere, nonché la pesatura, da cui si ottiene una matrice della programmazione operativa annuale per ciascuna Direzione e si evidenziano anche gli obiettivi e gli indicatori comuni a più Direzioni/Servizi (trasversali).

Le fasi e gli strumenti del processo di Performance

Il ciclo della performance ha lo scopo di favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall’Amministrazione, nonché la crescita delle competenze professionali dei singoli, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti. Nell’ottica di miglioramento continuo dell’organizzazione, la PA è, quindi, chiamata ad adottare gli strumenti che consentono di tradurre la missione e la strategia gestionale ed operativa dell’organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

In particolare nelle Linee guida sul Ciclo della performance della Regione Umbria sono state definite le seguenti fasi:

- **Programmazione:** è la fase in cui vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento con l’allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance.
- **Gestione e monitoraggio:** è la fase del processo in itinere sia per l’attivazione di eventuali interventi correttivi sia per la misurazione dei risultati parziali nel corso dell’anno, mediante report di monitoraggio (Sistema di monitoraggio);
- **Misurazione e valutazione:** è la fase di raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di

raggiungimento (in termini di performance organizzativa e individuale) la conseguente applicazione dei sistemi premianti (Sistema di misurazione e valutazione della performance);

- **Rendicontazione:** ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa. Si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione della Performance.

Nella prima fase del ciclo (programmazione) l'amministrazione definisce gli obiettivi e si prefigge dei risultati da raggiungere e che saranno oggetto di misurazione e valutazione. Gli ambiti di misurazione e valutazione della Performance sono, dunque, oggi composti da due dimensioni una organizzativa e una individuale:

- **performance organizzativa** è il risultato del lavoro svolto da tutta la "squadra" che compone l'organizzazione e rappresenta l'insieme dei risultati attesi dall'Amministrazione nel suo complesso, nel quadro della sua *mission* e degli ambiti istituzionali di intervento.
- **performance individuale** è il contributo che ciascuno fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi dati e dei comportamenti dimostrati. In merito ai comportamenti, anche ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m.i., è previsto che la valutazione sia effettuata sulla base dei «comportamenti professionali e organizzativi dimostrati». Quei comportamenti che costituiscono quei modi di fare e di agire su cui l'Ente ritiene prioritario porre l'attenzione.

In particolare, la performance viene misurata e valutata su quattro livelli:

- per la performance organizzativa:
 - dagli obiettivi operativi di Ente;
 - dagli obiettivi operativi trasversali.
- per la performance individuale
 - dagli obiettivi individuali (area dei risultati)
 - dai comportamenti (area dei comportamenti)

Il Sistema incentivante della Regione Umbria è strettamente collegato alla valutazione sia della performance organizzativa che individuale e, pertanto, il trattamento economico accessorio è calcolato sulla base del risultato finale ottenuto da entrambe le performance. Principio cardine è che tutti i dipendenti contribuiscono al conseguimento dei risultati dell'Ente seppur con pesatura differente in base al proprio livello di responsabilità e al ruolo ricoperto all'interno della Regione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è lo strumento con cui le pubbliche amministrazioni valutano la performance organizzativa e individuale, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

Il SMVP non è da intendersi solo come il "processo finale" mediante il quale si misurano e valutano i risultati raggiunti, ma rappresenta lo strumento metodologico che è alla base dell'intero ciclo delle performance ed è costituito dall'insieme di tecniche, risorse e processi volti ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione e valutazione della performance. Acquisiti gli input e definiti i processi che collegano i diversi soggetti e le attività, si generano output, che, a loro volta interagendo con l'ambiente e i destinatari, producono il valore dell'azione pubblica (*outcome*).

Ai fini del calcolo per la retribuzione di risultato, sono previste le seguenti percentuali di suddivisione tra le due performance:

Valutato	Performance Organizzativa	Performance Individuale
Direttore generale	100%	0
Direttori	60%	40%
Dirigenti	30%	70%
PO	20%	80%
D	15%	85%
C	10%	90%
B	5%	95%

Il peso della performance organizzativa e il peso della performance individuale variano, quindi, a seconda dei livelli di responsabilità. Per i Direttori, considerato il ruolo manageriale ricoperto, il peso della performance organizzativa è più alto rispetto al peso della performance individuale; mentre per i Dirigenti e per il comparto è più alto il peso della performance individuale rispetto a quella organizzativa. Anche i pesi all'interno della performance individuale sono proporzionati rispetto al ruolo e all'incidenza che si ha sull'organizzazione.

Per convertire i risultati ottenuti in punteggi oggettivi sono previste nella fase conclusiva di valutazione delle tabelle di premialità, differenziate per la dirigenza e il comparto, con delle fasce numeriche a cui sono associate percentuali da applicare per il calcolo della retribuzione di risultato.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2022

Per l'anno 2022 la sottosezione Performance, è stata redatta, in coerenza con quanto indicato dall'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, definendo in via sperimentale una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale che a partire dal Documento di economia e finanza della Regione (Defr) individui quei valori pubblici di maggiore impatto/incidenza e che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale) e che si colleghi trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO legandola così, anche, a obiettivi di digitalizzazione, semplificazione, anticorruzione, etc. La Giunta regionale è così coinvolta con il suo personale a raggiungere le performance individuate indirizzando il suo operato al miglioramento del benessere dei cittadini e degli utenti esterni.

Come chiarito sopra, dagli obiettivi strategici di rilevanza pubblica, sono stati, quindi, individuati alcuni valori pubblici e sono state definite delle schede di performance, in coerenza con le missioni/aree del Defr, con indicatori di efficienza ed efficacia, volti a favorire il raggiungimento degli obiettivi strategici a cui sono collegati e di cui sono funzionali.

Per questo primo anno si è, quindi, scelto di individuare per ogni direzione regionale al massimo n. 2 obiettivi di valore pubblico, per un totale di 8, in modo da realizzare, se pur in parte, il nuovo modo di presentare la pianificazione che, a partire da quest'anno, caratterizzerà per il futuro la programmazione operativa e organizzativa delle amministrazioni. Per ciascuna direzione sono stati poi associati degli obiettivi operativi direttamente collegati al Valore pubblico individuato e da questi si è cercato di definire, in modalità verticale, degli obiettivi di accessibilità, di digitalizzazione e di pari opportunità.

Per non appesantire il documento si è, inoltre, preferito inserire gli altri obiettivi di performance assegnati ai Direttori regionali per l'anno 2022 in un allegato al presente Piano, in cui sono stati riportati, come dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, anche gli obiettivi trasversali e i comportamenti attesi.

VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI
<p>1. Accrescere il benessere economico legato al settore turistico in Umbria, migliorando l'esperienza turistica nel territorio e aumentando i flussi turistici, salvaguardando il benessere ambientale</p>	<p>1.1 Impiego di tutte le risorse assegnate dalla Regione con il Bando Umbriaperta da parte delle imprese turistiche destinatarie dei finanziamenti finalizzato all'incremento del turismo in Umbria</p> <p>1.2 Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati del Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto mediante la pubblicazione di <i>dataset</i> relativi al Bando Umbriaperta (obiettivo digitale)</p>
<p>2. Incrementare la fruizione dei luoghi della cultura da parte delle famiglie</p>	<p>2.1 Rafforzare il comparto della cultura come elemento di attrazione per il turismo a misura delle famiglie</p> <p>2.2 Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati pubblicati nel Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto (obiettivo digitale)</p>
<p>3. Offrire servizi pubblici digitali semplici, sicuri e di qualità, (tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini)</p>	<p>3.1 Realizzazione dell'infrastruttura passiva a banda ultralarga (BUL)</p> <p>3.2 Realizzazione di un punto unico di accesso ai servizi pubblici digitali al fine di semplificarne la fruizione (obiettivo digitale)</p> <p>3.3 Migliorare la qualità dei servizi digitali erogati (obiettivo di accessibilità)</p> <p>3.4 Garantire a tutti i cittadini pari opportunità di accesso ai servizi digitali (obiettivo di pari opportunità)</p>
<p>4. Migliorare la sostenibilità ambientale regionale mediante la riduzione delle emissioni di gas clima alteranti delle imprese</p>	<p>4.1 Riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas climalteranti delle imprese, agendo da stimolo all'uso efficiente dell'energia e all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili, al fine di perseguire l'obiettivo di "Riduzione annuale del consumo di energia"</p> <p>4.2 Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati pubblicati nel Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto (obiettivo digitale)</p>
<p>5. Migliorare il servizio pubblico dei trasporti</p>	<p>5.1 Potenziamento trasporto ferroviario per il collegamento delle aree urbane della Regione Umbria</p>
<p>6. Sostenere la rinascita economica e sociale delle aree colpite dal sisma 2016</p>	<p>6.1 Completamento di importanti progetti di ricostruzione delle opere pubbliche: Ospedali di Cascia e Norcia e Struttura temporanea per anziani ASP Fusconi – Lombrici - Renzi (Norcia)</p>
<p>7. Migliorare la partecipazione del cittadino e della collettività alle attività di prevenzione</p>	<p>7.1 Implementazione delle comunicazioni con APP IO mediante invio di messaggi all'utente di avviso degli appuntamenti di prestazioni sanitarie</p> <p>7.2 Semplificare l'accesso e migliorare l'accessibilità dei servizi ai cittadini (obiettivo digitale)</p>
<p>8. Protezione sociale delle persone e delle famiglie esposte a rischio di impoverimento e emarginazione</p>	<p>8.1 Aumento dei centri di pronto intervento sociale attivi h24</p> <p>8.2 Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati pubblicati nel Portale <i>Open Data</i> dell' Umbria in formati di tipo aperto (obiettivo digitale)</p>

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

L'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ha previsto che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante del PIAO insieme agli strumenti di pianificazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore.

Per il processo di gestione del rischio, restano pertanto confermate le indicazioni fornite nell'allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, sulle quali la Regione Umbria ha costruito la relativa metodologia. Il suddetto allegato articola il processo di gestione del rischio di corruzione nelle seguenti fasi: analisi del contesto esterno ed interno; valutazione del rischio; trattamento del rischio; costituiscono fasi trasversali la consultazione e comunicazione e il monitoraggio e riesame.

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, che, come indicato nel PNA, consiste nella identificazione, scomposizione (descrizione) e rappresentazione degli elementi descrittivi dei processi svolti dall'amministrazione.

La Regione, a partire dal 2019 ha realizzato e concluso le fasi di identificazione e scomposizione dei processi attraverso interviste guidate con il coinvolgimento diretto di ogni singola struttura e l'utilizzo di modelli opportunamente predisposti, e composto il catalogo dei processi e fasi.

Con la stessa modalità, nel 2021 è stata avviata la fase di valutazione e trattamento del rischio, che consente l'identificazione degli eventi rischiosi e le possibili misure correttive/preventive da realizzare, il cui completamento è previsto nel corso del 2022.

La valutazione del rischio si è concretizzata in un'attenta riflessione sui processi oggetto di analisi, attraverso tecniche di *risk assessment*, con le quali i dirigenti e il personale interessato hanno potuto realizzare in maniera guidata il processo logico di identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

La tecnica dell'intervista ha consentito di applicare un metodo coerente e omogeneo di valutazione in tutti i servizi regionali e tale percorso guidato e partecipato ha consentito scelte condivise di intervento per misure di trasparenza e anticorruzione puntuali e specifiche sulle attività ritenute sprovviste di presidi idonei o per il miglioramento dei presidi già esistenti. Per la predisposizione della presente sezione, è stato pertanto preso a riferimento l'elenco dei processi e delle fasi precedentemente mappati e, congiuntamente ai Dirigenti dei servizi competenti, individuati i processi direttamente collegati agli obiettivi di valore pubblico.

Per ogni processo collegato è stata svolta la fase di valutazione e trattamento del rischio, con la consolidata metodologia dell'intervista ed individuate le misure di anticorruzione e trasparenza, i tempi di realizzazione e i valori attesi. Le suddette informazioni sono state riportate in una scheda sintetica elaborata anche sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, in un'ottica di semplificazione e massima accessibilità, come segue:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)

2.5 Le schede integrate di performance

VALORE PUBBLICO

P

Accrescere il benessere economico legato al settore turistico in Umbria, migliorando l'esperienza turistica nel territorio e aumentando i flussi turistici, salvaguardando il benessere ambientale

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

ECONOMICO

MISSIONE:

(07) TURISMO

OBIETTIVO STRATEGICO:

POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA IN COERENZA CON LE NUOVE ESIGENZE DELLA DOMANDA NAZIONALE E INTERNAZIONALE, INCLUSO IL COMPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ PREVISTE DAL BANDO UMBRIAPERTA

DESTINATARI:

- Imprese turistiche
- Cittadini/Turisti

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022-2024 (triennale)

IMPATTO VALORE PUBBLICO

DATO DI PARTENZA

TRAGUARDO ATTESO

FONTE DEI DATI

Aumento dei flussi turistici (presenze)

Nel 2021 n. 4.689.316 di presenze turistiche in Umbria

Aumento almeno del 4 % sul dato di partenza di flussi nel settore turistico, nel triennio (dato del flusso medio annuale maturato nel triennio).

<https://www.regione.umbria.it/turismo-attivita-sportive/statistiche-del-turismo1/domanda-e-offerta-turistica-dei-comuni-dell-umbria>

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza (impiego risorse) e Efficacia (impatto su offerta ricettività)
OBIETTIVO OPERATIVO:	Impiego di tutte le risorse assegnate dalla Regione con il Bando Umbriaperta da parte delle imprese turistiche destinatarie dei finanziamenti finalizzato all'incremento del turismo in Umbria
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Risorse, programmazione, cultura e turismo
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese turistiche • Cittadini /turisti
CONTRIBUTOR:	Servizio Turismo, sport e film Commission
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Miglioramento complessivo dell'offerta di ricettività (alberghiero e extralberghiero)	n. 60 strutture ricettive riqualificate	/	100% se riqualificazione n. 60 strutture ricettive in Umbria

Fonte dei dati: Servizio Turismo, Sport e Film Commission

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SINTESI: il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché i criteri e il soggetto intermedio vengono individuati dalla Giunta regionale con proprio atto; la proposta di gestione della procedura viene inviata con pec e la verifica della congruità della proposta viene effettuata sulla base della normativa e disciplina regionale vigente. I controlli di primo livello sull'attività del soggetto intermedio vengono svolti dal Servizio regionale competente mediante check list predefinite e piattaforma dedicata. In materia di trasparenza vengono regolarmente effettuate le pubblicazioni obbligatorie di cui all'art 26 commi 1 e 2 del D.Lgs. 33/2013. Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE			TRASPARENZA				
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 27 - Concessione contributi alle imprese turistiche tramite soggetto intermedio	<i>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</i>	Concessione contributo a soggetto privo dei necessari requisiti/favorire un determinato soggetto	Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive.	===	===	===	Pubblicazione bando e informazioni ulteriori nell'area tematica "Turismo" del sito istituzionale www.regione.umbria.it	tempestivo	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

PERFORMANCE: Obiettivo operativo digitale

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza
OBIETTIVO OPERATIVO:	Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati pubblicati nel Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto, mediante la pubblicazione di dataset relativi al Bando Umbriaperta
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese turistiche • Cittadini /turisti
CONTRIBUTOR:	Servizio Turismo, sport e film Commission
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
pubblicazione dell'elenco dei beneficiari relativi al Bando Umbriaperta nel catalogo regionale dati.umbria.it in formato in open data	almeno 1 dataset riferito al bando Umbriaperta risulta pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria	0 dataset	100% se almeno 1 dataset riferito al bando Umbriaperta risulta pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria

Fonte dei dati: Portale Open Data dell' Umbria: <http://dati.umbria.it/>

VALORE PUBBLICO

Incrementare la fruizione dei luoghi della cultura da parte delle famiglie

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

SOCIO-CULTURALE

MISSIONE:

(05) TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI

OBIETTIVO STRATEGICO:

RILANCIO DEL SETTORE MUSEALE E BIBLIOTECARIO PUNTANDO SUI SERVIZI CULTURALI DIGITALI E PROGRAMMAZIONE DI GRANDI EVENTI

DESTINATARI:

- Musei, Biblioteche e altri luoghi della cultura
- Fondazioni/Organizzazione di Eventi/Festival

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022-2024 (triennale)

IMPATTO VALORE PUBBLICO

DATO DI PARTENZA

TRAGUARDO ATTESO

FONTE DEI DATI

Favorire la partecipazione ai luoghi della cultura fin dall'infanzia

Persone che non hanno svolto alcuna attività culturale nel 2020 = 24,6%

Incremento del 10% dei consumi culturali delle famiglie in Umbria rispetto al dato 2020

Istat, Indagine multiscopo "Aspetti della vita quotidiana"

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Rafforzare il comparto della cultura come elemento di attrazione per il turismo a misura delle famiglie
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Risorse, programmazione, cultura e turismo
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Operatori turistici e culturali • Famiglie (con minori fino a 14 anni)
CONTRIBUTOR:	Servizio Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
1. Rilascio del marchio “Umbria Culture for Family”	40 strutture accreditate nell’anno	0	100% se ≥40 strutture accreditate
2. Attività di formazione e sensibilizzazione degli operatori culturali e turistici	30 corsi attivati nell’anno	0	100% se ≥ 30 corsi attivati

Fonte dei dati: Monitoraggio progetto “Umbria Culture for Family” – Servizio Valorizzazione risorse culturali, Musei archivi e biblioteche/ UniPG- Dip. Scienze politiche

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SINTESI: il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché il disciplinare per il rilascio del marchio è stato elaborato da un Comitato tecnico-scientifico formato prevalentemente da componenti esterni all'amministrazione; tutte le informazioni per accedere all'accreditamento sono pubblicate sia sul canale tematico "Cultura" del sito istituzionale sia sul sito dedicato www.umbriacultureforfamily.it; sono presenti più soggetti in fase istruttoria; sono previsti controlli annuali, previa estrazione a campione, con sopralluoghi e monitoraggi per la verifica della sussistenza e/o il mantenimento dei requisiti. Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 25 - Accredитamento per il rilascio del marchio "Umbria culture for family"	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione del marchio a soggetti privi dei requisiti	Controlli annuali a campione sul 10% dei soggetti che hanno ottenuto il marchio "Umbria Culture for Family", al fine di verificare la sussistenza e/o il mantenimento dei requisiti	31.12.2022	0	10% controlli effettuati	Pubblicazione sul canale tematico "Cultura" del sito istituzionale e sul sito dedicato www.umbriacultureforfamily.it di tutte le informazioni per accedere all'accreditamento	tempestiva	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

PERFORMANCE: Obiettivo operativo digitale

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati del Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Operatori turistici • Cittadini, Famiglie
CONTRIBUTOR:	Servizio Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
pubblicazione dell'elenco degli operatori qualificati con il marchio "Umbria Culture for Family" nel catalogo regionale dati.umbria.it in formato open data	almeno 1 dataset riferito agli operatori qualificati con il marchio "Umbria Culture for Family" risulta pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria	0 dataset	100% se almeno 1 dataset riferito agli operatori qualificati con il marchio "Umbria Culture for Family" risulta pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria

Fonte dei dati: Portale Open Data dell' Umbria: <http://dati.umbria.it/>

VALORE PUBBLICO

Offrire servizi pubblici digitali semplici, sicuri e di qualità, (tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini)

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

ECONOMICO

MISSIONE:

14 Sviluppo economico e produttività

OBIETTIVO STRATEGICO:

FAVORIRE LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, MEDIANTE LO SVILUPPO DEI SERVIZI DIGITALI E DELLE INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE E MIGLIORARE LE COMPETENZE DIGITALI DEGLI UTENTI

DESTINATARI:

- Pubbliche amministrazioni
- Cittadini/Imprese

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022-2024 o (2022)

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Maggiore utilizzo servizi pubblici digitali da parte di cittadini/pa/imprese

DATO DI PARTENZA

statistiche di utilizzo dei servizi in rete - anno 2020

TRAGUARDO ATTESO

incremento del 10% degli accessi

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

<https://www.regione.umbria.it/amministrazione-trasparente/servizi-in-rete>

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia ed Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Realizzazione dell'infrastruttura passiva a banda ultralarga (BUL)

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Pubbliche amministrazioni
- Cittadini/Imprese

CONTRIBUTOR:

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 31.12.2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Comuni dell'Umbria dove è realizzata l'infrastruttura passiva abilitante l'offerta di servizi a banda ultra larga	Incremento di almeno 10 Comuni	/	100% se incremento 10 Comuni

Fonte dei dati: *Infratel Italia – Stato di avanzamento della BUL Italia*

PERFORMANCE: Obiettivo operativo digitale

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Realizzazione di un punto unico di accesso ai servizi pubblici digitali al fine di semplificarne la fruizione
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Pubbliche amministrazioni • Cittadini/Imprese
CONTRIBUTOR:	Punto Zero/ Amministrazioni Comunali
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	31.12.2022 (I Step)

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Numero di servizi digitali nel sistema dell'accesso unico	30 servizi	/	100% ≥ 30 servizi

Fonte dei dati: *Catalogo dei servizi anno 2021 (ex DGR 14/22)*

PERFORMANCE: Obiettivo operativo di accessibilità

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Migliorare la qualità dei servizi digitali erogati
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Pubbliche amministrazioni • Cittadini/Imprese
CONTRIBUTOR:	Punto Zero/ Amministrazioni Comunali
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	31.12.2022 (I Step)

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Attivazione del portale dell'accesso unico	Attivazione portale servizi	/	100% entro il 31.12.2022

Fonte dei dati: *Regione Umbria*

PERFORMANCE: Obiettivo operativo di pari opportunità

Scheda	
DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Garantire a tutti i cittadini pari opportunità di accesso ai servizi digitali
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> Cittadini
CONTRIBUTOR:	Amministrazioni comunali capofila Aree Sociali
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	31.12.2022 (I Step)

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Numero centri di facilitazione – Digipass	Incremento per il 2022 del 60% dei centri previsti (n.42)	12	100% n. 36 centri al 31.12.2022

Fonte dei dati: *Monitoraggio PNRR e dati ISTAT*

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In relazione al valore pubblico, *Offrire servizi pubblici digitali semplici, sicuri e di qualità*, (tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini) a seguito di audit congiunto con il Dirigente del Servizio competente si è convenuto di non individuare misure di prevenzione del rischio corruttivo attesa la pressoché nulla possibilità di verificarsi di eventi rischiosi. Vengono pertanto confermate le misure generali individuate nel Piano anticorruzione

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
===	===	===	===	===	==	===	===	===	===	===

VALORE PUBBLICO

Migliorare la sostenibilità ambientale regionale mediante la riduzione delle emissioni di gas clima alteranti delle imprese

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

ECONOMICO

MISSIONE:

14 Sviluppo economico e produttività

OBIETTIVO STRATEGICO:

ATTIVAZIONE DI MISURE SPECIFICHE PER SUPPORTARE LE IMPRESE UMBRE A RICONVERTIRSI IN OTTICA GREEN

DESTINATARI:

- Cittadini/Imprese

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022

IMPATTO VALORE PUBBLICO

DATO DI PARTENZA

TRAGUARDO ATTESO

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

Riduzione di Co2 in atmosfera

0

- 580 Tonnellate di Co2 equiv.

Regione Umbria

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia ed Efficienza
OBIETTIVO OPERATIVO:	Riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas climalteranti delle imprese, agendo da stimolo all'uso efficiente dell'energia e all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili, al fine di perseguire l'obiettivo di "Riduzione annuale del consumo di energia"
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese
CONTRIBUTOR:	
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	31.12.2022

INDICATORE	VALORE INIZIALE/BASELINE	VALORE TARGET
Riduzione TEP (unità di misura di energia) con riferimento ai bilanci energetici aziendali	0	- 250 TEP/anno

Fonte dei dati

Regione Umbria

PERFORMANCE: Obiettivo operativo digitale

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati pubblicati nel Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese
CONTRIBUTOR:	
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	31.12.2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
pubblicazione nel catalogo regionale dati.umbria.it (in formato in open data) delle tonnellate di CO ² di mancata immissione grazie agli interventi di efficientamento energetico	n. 1 dataset pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria	nessun dataset	100% se pubblicato n. 1 dataset nel Portale Open Data dell' Umbria

Fonte dei dati: Portale Open Data dell' Umbria: <http://dati.umbria.it/>

VALORE PUBBLICO

Migliorare il servizio pubblico dei trasporti

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

AMBIENTALE

MISSIONE:

(10) TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO:

MIGLIORAMENTO DEI COLLEGAMENTI DEL TRASPORTO FERROVIARIO, DI QUELLO PUBBLICO LOCALE E STRADALE E RIEQUILIBRIO ECONOMICO FINANZIARIO DEL SERVIZIO

DESTINATARI:

- Cittadini

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022 - 2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Incremento dell'offerta per il trasporto ferroviario e conseguente riduzione utilizzo della gomma	Linea Ponte San Giovanni – Perugia S. Anna chiusa da 4 anni	Riapertura linea ferroviaria	"www.fsbusitalia.it"
Previsione di incremento utenza del 15% alla fine del triennio	Numero medio utenti del servizio sostitutivo su gomma, identica tratta	incremento percentuale utenza media nel biennio 2023-24	"www.fsbusitalia.it"

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Potenziamento trasporto ferroviario per il collegamento delle aree urbane della Regione Umbria
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> Cittadini
CONTRIBUTOR:	Servizio Infrastrutture per la mobilità e Trasporto pubblico locale
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Completamento dei lavori di raddoppio selettivo della tratta ferroviaria Perugia P.S.G.-Perugia S.Anna.	Completamento lavori entro il 30.09.2022 / e apertura tratta entro il 31.12.2022		100% entro il 31.12.2022

Fonte dei dati: "www.fsbusitalia.it"

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SINTESI: il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché la scelta del soggetto attuatore viene effettuata dal gestore della linea ferroviaria, in fase di contrattualizzazione il testo della convenzione è rivisto e verificato dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS). Le fasi di progettazione e realizzazione delle opere vengono svolte dal gestore, società ad integrale capitale pubblico del gruppo Ferrovie dello Stato che opera mediante uffici specializzati ed applica accordi quadro già disponibili o gare internazionali ad elevato contenuto specialistico. Infine la rendicontazione viene monitorata da un comitato composto da Regione, MIMS e MEF. In materia di trasparenza vengono regolarmente effettuate le pubblicazioni obbligatorie.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
N. 54 - Realizzazione di interventi di riqualificazione della linea ferroviaria FCU con finanziamenti statali	Contratti pubblici	Irregolarità nell'esecuzione degli interventi	Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive.	===	===	===	Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive.	===	===	===

VALORE PUBBLICO

Sostenere la rinascita economica e sociale delle aree colpite dal sisma 2016

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

PROTEZIONE CIVILE

MISSIONE:

(11) SOCCORSO CIVILE

OBIETTIVO STRATEGICO:

ACCELERARE LA RICOSTRUZIONE PUBBLICA E PRIVATA DEL TERRITORIO COLPITO DAL SISMA 2016

DESTINATARI:

- Servizio Opere e Lavori pubblici,
- Servizio Protezione Civile ed emergenze
- USR Umbria

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022-2024 (triennale)

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Ricostruzione opere strategiche (scuole, ospedali, luoghi di culto, infrastrutture viarie, ecc.)

DATO DI PARTENZA

N. 20 opere attualmente inagibili

TRAGUARDO ATTESO

Avvio lavori di n. 2 opere

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

<https://www.sismaumbria2016.it> -

Progressivo rientro nel territorio delle attività di assistenza agli anziani non autosufficienti

Attualmente delocalizzata fuori comune

Riapertura Residenza per anziani ASP Fusconi – Lombrici – Renzi (Norcia)

<https://www.regione.umbria.it/avvisi.bandi-di-gara-e-documentazione-complementare>

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Completamento di importanti progetti di ricostruzione delle opere pubbliche: Ospedali di Cascia e Norcia e Struttura temporanea per anziani ASP Fusconi – Lombrici - Renzi (Norcia)
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> ● Cittadini ● Personale medico e sanitario
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> ● Servizio Opere e Lavori pubblici, ● Servizio Protezione Civile ed emergenze ● USR Umbria
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
1- Realizzazione struttura temporanea per anziani ASP Fusconi – Lombrici – Renzi (Norcia)	Aggiudicazione gara e avvio dei lavori entro il 30.09.2022	/	100% entro il 30.09.2022
2 Ricostruzione sisma 2016- Ospedale di Norcia	Approvazione Progetto a base di gara e aggiudicazione entro il 31.10.2022	/	100% entro il 31.10.2022
3 Ricostruzione sisma 2016- Ospedale di Cascia	Approvazione progetto a base di gara e aggiudicazione entro il 31.12.2022	/	100% entro il 31.12.2022

Fonte dei dati: <https://www.regione.umbria.it/opere-pubbliche>

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SINTESI: il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché l'individuazione della procedura è sottoposta al parere preventivo di legittimità di ANAC; il parere positivo è condizione essenziale per la prosecuzione del processo. Inoltre la verifica della documentazione amministrativa viene svolta in seduta pubblica benché la procedura negoziata non lo richieda. I requisiti speciali vengono verificati sulla base di elementi oggettivi di valutazione, stabiliti nell'avviso ed esplicitati in modelli già predisposti dalla Stazione Appaltante (SA).

Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 24 - Indagine di mercato per l'individuazione delle ditte da invitare alle procedure negoziate per i lavori di ricostruzione post sisma 2016 (Ordinanze Speciali Commissario Straordinario nn. 11 e 12 del 15/07/2021)	Contratti pubblici	Parzialità nella verifica della documentazione e dei requisiti dei partecipanti	I requisiti generali richiesti agli operatori economici vengono verificati preventivamente benché l'avviso stabilisca il rinvio della verifica in fase successiva alla valutazione dei requisiti speciali	Entro i termini previsti dalla procedura	0	Misura applicata per ogni indagine di mercato	Pubblicazione della determinazione contenente la proposta del RUP	tempestivo	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

SINTESI: il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché l'individuazione della procedura è sottoposta al parere preventivo di legittimità di ANAC; il parere positivo è condizione essenziale per la prosecuzione del processo. Inoltre l'apertura e la verifica della documentazione amministrativa viene svolta in seduta pubblica da apposita Commissione. Verifiche e controlli in ordine al possesso dei requisiti si basano su elementi oggettivi di valutazione stabiliti nell'avviso. Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 65 - Indagine di mercato per l'individuazione delle ditte da invitare alle procedure negoziate per i lavori di emergenza post sisma 2016 (Ordinanze Speciali Commissario Straordinario nn. 11 e 12 del 15/07/2021)	Contratti pubblici	1) procedura di affidamento: individuazione di criteri poco trasparenti e non proporzionali all'intervento da realizzare 2) parzialità nella verifica della documentazione amministrativa	Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive	===	===	===	pubblicazione della determinazione contenente le modalità di selezione degli operatori e l'individuazione delle ditte da invitare mediante manifestazione di interesse operatori economici	tempestivo	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

VALORE PUBBLICO

Migliorare la partecipazione del cittadino e della collettività alle attività di prevenzione

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

SANITARIO

MISSIONE:

(13) TUTELA DELLA SALUTE

OBIETTIVO STRATEGICO:

POTENZIARE IL SISTEMA DELLA PREVENZIONE ATTRAVERSO LA PRODUZIONE E L'UTILIZZO DI DATI, ADEGUATI PERCORSI FORMATIVI E UN PIANO REGIONALE DI MARKETING SOCIALE

DESTINATARI:

- Professionisti del SSR
- Cittadini
-

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2022 - 2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Aumento delle percentuali di adesione alle campagne di prevenzione

DATO DI PARTENZA

Valori di adesione medi nell'ultimo triennio:
screening cervice uterina 70%
screening mammografico 73%

TRAGUARDO ATTESO

Aumento di 2% dell'adesione nel triennio 2022-2024
screening cervice uterina 72%
screening mammografico 75%

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

(fonte dati Demetra - gestionale regionale screening) pubblicati anche su sistema interregionale di valutazione delle performance dei servizi sanitari Sistema di Valutazione della Performance MES

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
OBIETTIVO OPERATIVO:	Implementazione delle comunicazioni con APP IO mediante invio di messaggi all'utente di avviso degli appuntamenti di prestazioni sanitarie
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Salute e welfare
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Cittadini • Operatori del SSR
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> - SERVIZIO Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione - SERVIZIO Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare - Direzione Regionale - SEZIONE Comunicazione e Semplificazione dei rapporti tra cittadini e SSR e supporto tecnico alla Direzione. - Puntozero s.c.a r.l.
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Lancio della campagna di marketing sociale	Lancio entro il 31/07/2022	/	100% entro il 31/07/2022
Attivazione del servizio di avviso appuntamenti per le prestazioni sanitarie in APP IO	Disponibilità del servizio entro il 30/09/2022	Servizio non presente	100% Attivazione del servizio entro il 30/09/2022

Fonte dei dati: <https://io.italia.it>

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SINTESI: processi n. 355 e n. 375 - il livello di esposizione al rischio dei processi è risultato complessivamente basso in quanto la programmazione, approvata con atto di Giunta, avviene all'interno di una cornice normativa definita a livello nazionale; inoltre gli screening sono rivolti a soggetti individuati per fasce di età. Viene effettuata la pubblicazione degli atti di giunta sul sito istituzionale, sezione atti Regione.

Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 355 - Pianificazione, monitoraggio e valutazione delle attività di prevenzione connesse con gli screening oncologici.	Regolazione in ambito sanitario		Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive.	===	===	===	Pubblicazione dei dati relativi a ciascuno screening nel sito istituzionale, area tematica "Salute"	31.03.2023	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata
n. 375 - Pianificazione, monitoraggio e valutazione delle attività connesse con la promozione della salute.	Regolazione in ambito sanitario		Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive.	===	===	===	I rapporti elaborati sono aggiornati e pubblicati nel sito della Regione Umbria-sezione prevenzione-stili di vita sani	31.03.2023	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata
							Adozione cronoprogramma predefinito contestuale al PRP 2020-2025	31.03.2023	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

Relativamente all'attivazione del servizio di avviso appuntamenti per le prestazioni sanitarie e alla campagna di lancio, le attività collegate sono da ricondurre all'area di rischio "contratti pubblici". Per tale area sono stati individuati i relativi processi (selezione del contraente, progettazione della gara, aggiudicazione, esecuzione del contratto, ecc.), svolta la valutazione del rischio ed individuate le misure. Tali misure pertanto sono da applicare alle suddette attività e sono contenute nell'allegato C) del PTPCT 2022-2024 a cui si fa espresso rinvio.

PERFORMANCE: Obiettivo operativo digitale

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Semplificare l'accesso e migliorare l'accessibilità dei servizi ai cittadini

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Operatori del SSR

CONTRIBUTOR:

- SERVIZIO Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione
- SERVIZIO Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare
- Direzione Regionale - SEZIONE Comunicazione e Semplificazione dei rapporti tra cittadini e SSR e supporto tecnico alla Direzione.
- Puntozero s.c.a r.l.

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Predisposizione e pubblicazione nella piattaforma IO del servizio alert per lo screening di I livello	1 Servizio di alert per lo screening di I livello disponibile nella piattaforma IO	0 servizi	100% 1 Servizio di alert disponibile nella piattaforma IO
Esecuzione test di accessibilità e predisposizione dichiarazione di accessibilità secondo le linee guida AGID riferita a SANITAPP	pubblicazione dichiarazione di accessibilità di SANITAPP entro la scadenza AGID del 31/3/22	nessuna dichiarazione	100% dichiarazione di accessibilità pubblicata a norma AGID

Fonte dei dati: APP IO per 1^ indicatore - sito AGID e pagina dedicata del sito istituzionale <https://www.regione.umbria.it/accessibilita> per il 2^ indicatore

VALORE PUBBLICO

Protezione sociale delle persone e delle famiglie esposte a rischio di impoverimento ed emarginazione

Scheda

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO SOCIO-SANITARIO

MISSIONE: (12) DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

OBIETTIVO STRATEGICO: CONTRASTARE LE DIVERSE FORME DI POVERTÀ ATTRAVERSO IL SERVIZIO DI PRONTO INTERVENTO SOCIALE E DI QUELLI PREVISTI DAI PROGETTI DI VITA INDIPENDENTE

DESTINATARI:

- Cittadini esposti a fenomeni di impoverimento ed emarginazione
- Zone Sociali
-

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2022 - 2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Accrescere il benessere di persone e/o famiglie esposte a fenomeni di impoverimento ed emarginazione	richieste di pronto intervento sociale	Incremento delle risposte rispetto alle richieste	Zone Sociali

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Aumento dei centri di pronto intervento sociale attivi h24

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini esposti a fenomeni di impoverimento ed emarginazione
- Zone Sociali

CONTRIBUTOR:

- SERVIZIO Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore
- Zone Sociali

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Aumento dei servizi di pronto intervento sociale attivi h24	Aumento di un servizio di pronto intervento sociale attivi h24	/	100% aumento di 1 servizio di pronto intervento sociale h. 24

Fonte dei dati: sito del Comune di riferimento/Aree sociali

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SINTESI: il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché la cornice normativa è dettagliatamente definita e individua sia i destinatari che i beneficiari. L'atto di indirizzo viene approvato con delibera di Giunta. In materia di trasparenza vengono regolarmente effettuate le pubblicazioni obbligatorie di cui all'art 26 commi 1 e 2 del D.Lgs. 33/2013.

Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente:

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 253 - Programmazione e gestione del fondo sociale regionale (art. 357 L.R. n. 11/2015 "Testo unico in materia di Sanità e Servizi sociali")	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	Riferimento a dati e soggetti non normativamente individuati	Migliorare il livello di standardizzazione del monitoraggio dal 70 al 90%	31.12.2022	70% dati acquisiti con piattaforma SISO	90% dati acquisiti con piattaforma SISO	Processo presidiato dalle misure descritte nella sintesi. Non individuate misure aggiuntive	===	===	===

PERFORMANCE: Obiettivo operativo digitale

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza
OBIETTIVO OPERATIVO:	Aumentare la numerosità dei dati e dei metadati pubblicati nel Portale <i>Open Data</i> dell'Umbria in formati di tipo aperto
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Cittadini esposti a fenomeni di impoverimento ed emarginazione • Zone Sociali
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> - SERVIZIO Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore - Zone Sociali
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	Anno 2022

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
pubblicazione dell'elenco dei centri di pronto intervento sociale contenente almeno la descrizione, riferimenti, contatti, informazioni su come raggiungerli (es.: georeferenziazione,...) nel catalogo regionale dati.umbria.it in formato open data	almeno 1 dataset riferito all'elenco dei centri di pronto intervento sociale risulta pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria	0 dataset	100% se almeno 1 dataset riferito all'elenco dei centri di pronto intervento sociale risulta pubblicato nel Portale Open Data dell' Umbria

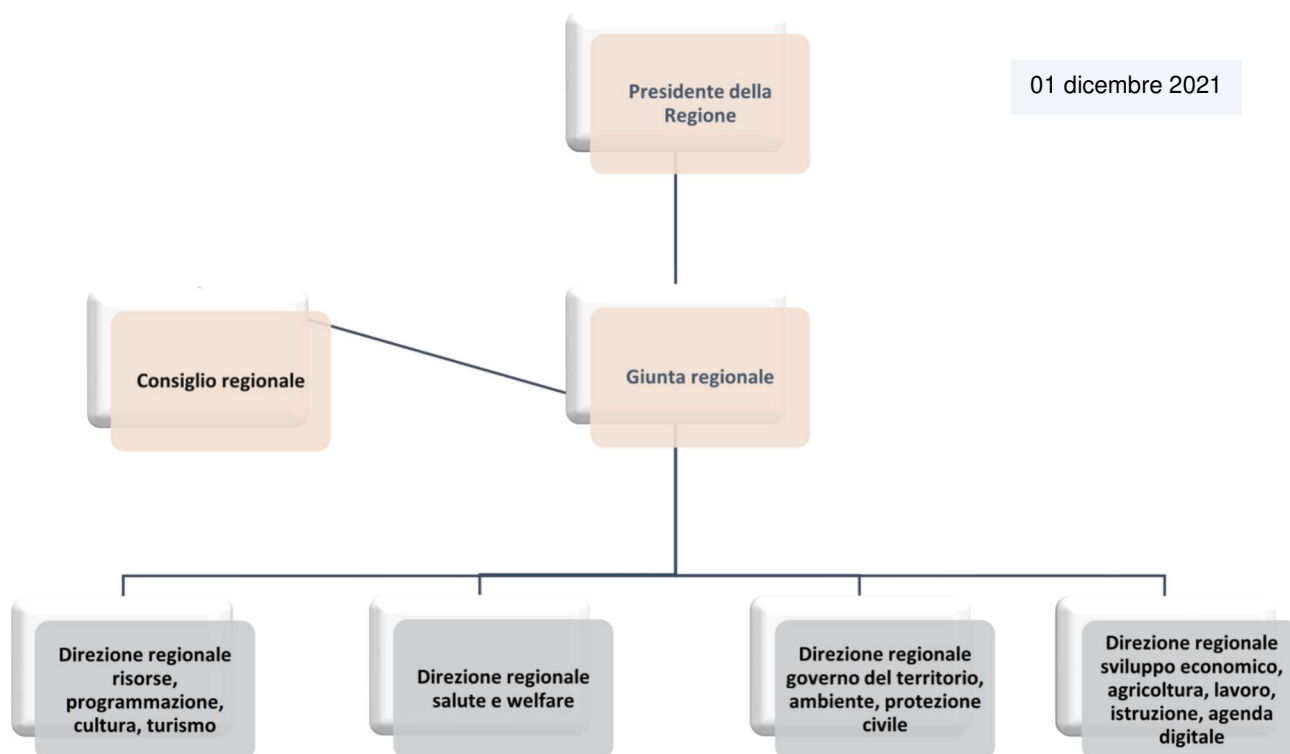
Fonte dei dati: *Portale Open Data dell' Umbria*: <http://dati.umbria.it/>

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma della Giunta regionale

L'articolazione della Giunta regionale, le competenze e le funzioni delle singole strutture regionali sono disponibili aggiornate nel sito istituzionale della Regione Umbria al canale Amministrazione trasparente/organizzazione /articolazione uffici.



La Giunta regionale per lo svolgimento delle sue funzioni, delle attività e dei servizi di carattere tecnico e operativo si avvale, inoltre, di Enti strumentali, agenzie ed aziende speciali, soggetti alla vigilanza ed al controllo degli organi regionali. L'elenco degli Enti sono anch'essi disponibili al canale Amministrazione trasparente/Enti controllati del sito istituzionale.

PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

- Audit interno e comunitario

DIREZIONE REGIONALE RISORSE, PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO

- Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di governo, Pari opportunità
- Segreteria di Giunta, Attività Legislative, BUR
- Supporto al sistema di controllo strategico. Trasparenza, anticorruzione, privacy
- Avvocatura regionale e gestione del contenzioso
- Programmazione generale e negoziata
- Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR e PNNR
- Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE

- Pianificazione e Coordinamento Fondi europei e nazionali
- Organizzazione, amministrazione e Gestione delle Risorse Umane
- Ragioneria, fiscalità regionale, sanzioni amministrative
- Bilancio, finanza
- Controllo di gestione, gestione e raccordo flussi
- Demanio, Patrimonio e Logistica
- Provveditorato, gare e contratti
- Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche
- Turismo, sport e film Commission
- Indirizzo e Controllo delle Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali

DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE

- Amministrativo e Risorse umane del SSR
- Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR
- Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie
- Programmazione economico finanziaria delle aziende sanitarie
- Gestione flussi del sistema informativo sanitario e sociale, Mobilità sanitaria, Sistema tariffario
- Programmazione sanitaria, Assistenza ospedaliera, Assistenza territoriale, Integrazione socio-sanitaria. Valutazione di qualità e progetti europei
- Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare
- Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE

- Urbanistica, Politiche della casa, tutela del paesaggio
- Opere e Lavori Pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma
- Infrastrutture per la mobilità e Trasporto pubblico locale
- Rischio idrogeologico, idraulico e sismico, Difesa del suolo
- Risorse idriche, Acque pubbliche, Attività estrattive e Bonifiche
- Energia, Ambiente, Rifiuti
- Sostenibilità ambientale, Valutazioni ed Autorizzazioni ambientali
- Protezione civile ed Emergenze

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE

- Innovazione, ricerca e sviluppo, trasferimento tecnologico e delle competenze del sistema produttivo
- Relazioni internazionali, finanza d'impresa e Internazionalizzazione del sistema produttivo

- Politiche industriali, Rapporti con le imprese multinazionali. Sviluppo delle imprese, start up e creazione d'impresa, commercio e artigianato
- Sviluppo rurale e programmazione attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli
- Agricoltura sostenibile, servizi fitosanitari
- Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari
- Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale
- Foreste, montagna, sistemi naturalistici e Faunistica venatoria
- Istruzione, Università, Diritto allo studio e Ricerca
- Transizione al digitale della PA, semplificazione, innovazione tecnologica, transizione al digitale delle imprese, Agenda Digitale
- Sistema informativo regionale, infrastrutture digitali

La direzione generale

Ai sensi dell'art. 5-bis della l.r. n. 2/2005 e s. m. e i. è la struttura di vertice dell'organizzazione regionale, a supporto degli organi di governo, con carattere di direzione strategica, che presiede all'attuazione del programma politico del Presidente della Regione. La Direzione generale sovrintende all'esercizio organico e coordinato delle funzioni delle Direzioni regionali. Il Direttore generale assicura la rispondenza complessiva dell'attività della struttura organizzativa della Regione e degli Enti strumentali della stessa agli obiettivi definiti dalla Giunta regionale, il raccordo con gli indirizzi degli organi di direzione politica e la coerenza generale dei profili organizzativi e finanziari dell'azione regionale.

Ad oggi il Direttore generale non è stato nominato e le attività a lui collegate vengono svolte direttamente dalla Giunta regionale/Direttori.

Le direzioni regionali

Sono le strutture apicali dell'Amministrazione e ognuna di esse presidia un ambito di attività e assicurano:

- a) lo svolgimento delle funzioni trasversali di supporto all'azione della struttura organizzativa regionale;
- b) l'attuazione delle politiche settoriali;
- c) il coordinamento e il raccordo intersettoriale per il conseguimento di specifici obiettivi istituzionali o la realizzazione di interventi in aree di particolare interesse regionale

A ciascuna direzione regionale è preposto un Direttore regionale.

Le direzioni regionali sono attualmente quattro, e sono:

- Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
- Direzione Salute e Welfare
- Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale
- Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile

I Servizi (strutture di livello dirigenziale)

Sono costituiti nell'ambito delle Direzioni regionali e delle strutture equiparate per lo svolgimento di specifiche funzioni omogenee o di prevalenti attività di disciplina puntuale, di gestione, di erogazione di servizi. I Servizi sono centri di responsabilità della spesa attribuita per funzioni organiche. Possono essere costituiti anche per lo svolgimento di prevalenti attività di programmazione, indirizzo, studio e ricerca. Ai responsabili dei Servizi spettano le competenze, i poteri e le responsabilità descritti all'articolo 14 del regolamento di organizzazione approvato con DGR n. 108/2006 e s.m.i..

La dirigenza regionale è ordinata in una qualifica unica e ad oggi, a seguito degli adeguamenti contrattuali intervenuti dal 2001, i sotto profili di fascia vigenti sono i seguenti:

- PROFILO DI FASCIA A: sottofascia A2 e sottofascia A1
- PROFILO DI FASCIA B: sottofascia B3, sottofascia B2 e sottofascia B1
- PROFILO DI FASCIA C: sottofascia C2 e sottofascia C1.

Le Sezioni (strutture di livello non dirigenziale)

Possono essere istituite nell'ambito delle strutture di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Regolamento di organizzazione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti in relazione alla natura e alle caratteristiche della posizione da ricoprire e degli obiettivi ad essa correlati e sulla base dei criteri predeterminati dalla Giunta.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il percorso di transizione verso il lavoro agile post-emergenziale è stato avviato con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto dal Governo e le parti sociali in data 10 marzo 2021.

L'amministrazione regionale, nel frattempo, aveva già approvato una regolamentazione per promuovere l'attuazione del lavoro agile, in conformità alle disposizioni vigenti, al fine di introdurre stabilmente ed in maniera graduale l'organizzazione del lavoro a distanza. (DGR n. 68 5.02.2021).

Tuttavia la previsione di un'introduzione programmata è stata, nell'anno 2021, fortemente condizionata dall'andamento dei contagi da Covid-19 che ha determinato una successione di proroghe dello stato di emergenza fino all'ultima scadenza del 31 marzo 2022 e numerosi interventi normativi e regolamentari anche riferiti al lavoro agile, utilizzato anche come strumento di prevenzione e tutela della salute dei dipendenti.

La gestione e pianificazione dell'attività lavorativa del personale regionale è stata adeguata, nel corso del mese di maggio 2021, al DL 30 aprile 2021, n. 56 che non contiene percentuali minime di applicazione del lavoro agile ma pone come condizione *"che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente"*.

Per garantire i livelli di efficienza attesi il personale regionale ha garantito una presenza settimanale pari ad almeno il 50% del debito orario settimanale, alternando prestazione in sede a prestazione lavorativa da remoto, fatti salvi i lavoratori fragili per cui sono state applicate le specifiche norme di tutela ed i dipendenti che svolgono attività non remotizzabili che hanno dato continuità ai servizi in presenza.

In relazione allo stato di avanzamento dei piani vaccinali per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2 ed alle modifiche introdotte dalla legge di conversione del DL 52/2021, n. 87 del 17 giugno 2021, che ha nuovamente posto l'attenzione sulla necessità di accompagnare le prospettive di ripresa economica e sociale, migliorando l'efficienza dell'azione amministrativa e la regolarità/continuità nell'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed alle imprese, l'amministrazione ha rimodulato, a partire dal 1 settembre 2021, la pianificazione del lavoro agile diversificando:

- i dipendenti in possesso di Green pass ai quali è stato richiesto di tornare a svolgere il lavoro in presenza nel rispetto del debito orario settimanale contrattualmente previsto (36h/settimana o part-time)
- i dipendenti non ancora in possesso di Green Pass ai quali è stata concessa la possibilità di lavorare in smart working garantendo la prestazione in presenza di almeno il 50% del debito orario settimanale.

Il D.P.C.M. del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, ha disposto che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo di garantire il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

L'andamento dei contagi ha, quindi, nuovamente condizionato le scelte organizzative dell'Ente che, a tutela della sicurezza sul lavoro e per contenere la diffusione dell'epidemia da Covid 19, ha pianificato un rientro in presenza graduale dei dipendenti disponendo che garantissero, fino al 14 ottobre 2021, una prestazione lavorativa di almeno 27ore calcolata sul debito orario a tempo pieno (36h) e riproporzionata in caso di tempo parziale e, dal 15 ottobre 2021, lo svolgimento in presenza secondo quanto previsto dai contratti individuali di lavoro.

Il rientro in presenza dei dipendenti è stato accompagnato dalla struttura competente in organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane e dal Datore di lavoro nominato ai sensi del D. Lgs.

81/2008 e s.m.i. che hanno dato attuazione alla disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19, comunicando modalità operative di rilevazione dell'assenza ingiustificata e dell'eventuale procedura sanzionatoria, ad integrazione del documento denominato "Procedure per la definizione delle modalità operative per la verifica del green pass". (nota prot. n. 198190 del 14.10.2021)

Per i soggetti "fragili" è stato confermato il percorso di tutela avviato all'inizio della pandemia nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti che hanno prorogato, al 31 dicembre 2021 e poi ancora al 31 marzo 2022, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile seguendo le procedure di verifica e controllo individuate dai Medici competenti in materia di Sorveglianza Sanitaria.

Il percorso di transizione dal lavoro agile emergenziale ad un moderno smart working nella pubblica amministrazione trova fondamento nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" definite con le rappresentanze sindacali ed approvate in via definitiva dalla Conferenza Unificata in data 17 dicembre 2021.

Il documento contiene previsioni di carattere generale e di dettaglio ed attribuisce alla contrattazione collettiva il ruolo centrale di riferimento per la regolazione del lavoro agile, al fine di contemperare le esigenze dei lavoratori con quelle dell'utenza con l'obiettivo di stimolare il buon andamento della Pubblica amministrazione al servizio di cittadini ed imprese.

In particolare, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile indicando gli elementi essenziali dell'Accordo individuale ed evidenziando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi.

A questo proposito, a partire dal 1° gennaio 2022, è necessaria la stipula dell'Accordo individuale poiché la procedura semplificata di cui al DL "Riaperture" convertito con legge 17 giugno 2021, n. 87 valida fino al 31 dicembre 2021, non è stata prorogata.

Completato il quadro regolatorio del lavoro agile nel pubblico impiego ed in attesa della nuova definizione del CCNL Funzioni Locali, la Circolare ministeriale del 5 gennaio 2022 ha nuovamente posto l'attenzione sull'impiego del lavoro agile quale strumento di flessibilità, contemperando le previgenti indicazioni di ritorno in presenza con l'esigenza di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19 che, nel corso del mese di dicembre 2021, ha raggiunto nuovamente livelli di allarme.

L'amministrazione regionale ha, conseguentemente, adeguato l'organizzazione del lavoro agile, fino alla scadenza dello stato di emergenza, evidenziando le condizionalità contenute nelle Linee guida sopra citate, ossia:

- a. la necessità di garantire l'efficienza dell'azione amministrativa e di assicurare la continuità dei servizi resi all'utenza esterna e interna;
- b. la stipula dell'Accordo individuale, di cui è stato divulgato un fac-simile per uniformarne la predisposizione;
- c. la prevalenza del lavoro in presenza assicurando l'adeguata rotazione del personale autorizzato allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Seguendo l'evoluzione normativa ed in particolare il DL 24/03/2022 n. 24 che ha regolamentato il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, confermando la cessazione dello stato di emergenza alla data del 31 marzo 2022, l'amministrazione regionale si è nuovamente espressa con DGR 299 del 30 marzo 2022.

In attuazione della Sorveglianza Eccezionale prorogata fino al 30.06.2022 per *sorvegliare* la nuova fase pandemica post emergenziale, sentiti i Medici competenti dell'amministrazione, è stata riconosciuta la

possibilità per i dipendenti già in possesso del riconoscimento dello stato di fragilità per Covid, di richiedere il proseguo del lavoro agile seguendo le regole già definite dalle Linee guida sul lavoro agile ossia:

- assicurando la prevalenza della prestazione nella sede di servizio
- stipulando l'Accordo individuale con il Responsabile della struttura di appartenenza.

Lavoro agile – lavoro da remoto - contrattazione collettiva

Le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche sono state definite anche grazie ad un intenso confronto con i sindacati, rappresentando l'avvio del percorso di transizione verso un lavoro agile post-emergenziale ed il punto di arrivo sull'organizzazione di tale modalità di lavoro motivata, dalle circolari ministeriali, con l'esigenza di gestire il rientro al lavoro in presenza, per ripartire con una moderna concezione di organizzazione del lavoro e dall'esperienza acquisita negli ultimi due anni.

È stato, altresì, riconosciuto un ruolo determinante alla contrattazione collettiva che dovrà definire le concrete modalità operative del lavoro agile, fatti salvi gli aspetti riservati alla determinazione unilaterale delle amministrazioni.

Il quadro delineato in materia di lavoro agile introduce una nuova definizione di lavoro a distanza ossia il lavoro da remoto che, diversamente dal lavoro agile può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporti la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio cui il dipendente è assegnato.

Ripartendo dai risultati ottenuti dall'amministrazione regionale che ha organizzato il lavoro agile emergenziale sostanzialmente nella forma domiciliare mantenendo l'efficienza dei servizi, con particolare riferimento ai dipendenti *fragili* che rappresentano circa il 7% del personale regionale in servizio al 31.03.2022, nell'anno 2022, verrà avviato un confronto diretto con le strutture regionali, le rappresentanze sindacali, il Comitato Unico di Garanzia ed ogni attore ritenuto essenziale per valutare le condizioni di fattibilità presenti e da sviluppare nell'Ente, rispetto all'introduzione generalizzata del lavoro da remoto.

Nell'ambito di un contesto normativo e contrattuale non completamente definito, l'amministrazione nel triennio 2022-2024 intende proseguire il percorso avviato con l'approvazione della disciplina sul lavoro agile (DGR 68 5.02.2021).

E' necessario il completamento e la ridefinizione della ricognizione delle attività lavorabili a distanza, già avviata il 13.01.2021, che ha consentito di elaborare un primo raggruppamento di macro-attività che devono essere definitivamente integrate tenuto conto degli interventi riorganizzativi che hanno coinvolto in particolare la Direzione Salute e Welfare, con l'obiettivo di acquisire una mappatura aggiornata delle attività lavorabili a distanza in modalità agile o nella forma di telelavoro domiciliare e la quantità di personale individuabile.

Nel Piano organizzativo del lavoro agile sono espone le modifiche e le integrazioni alla disciplina regionale vigente, necessarie per gestire il cambiamento organizzativo richiesto in generale alla pubblica amministrazione e che l'amministrazione regionale intende promuovere attraverso nuove tecnologie di tipo digitale, la specifica formazione del personale, la flessibilità dell'orario di lavoro, obiettivi di performance trasparenti e misurabili, maggiore attenzione al benessere organizzativo e la costante condivisione con le rappresentanze sindacali ed il Comitato Unico di Garanzia, al fine di valorizzare il lavoro a distanza come strumento per il potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

3.2.1 Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

STATO DI ATTUAZIONE

La pianificazione organizzativa del lavoro agile parte dagli obiettivi strategici delineati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto da Governo e sindacati il 10.03.2021.

Il percorso di transizione verso il lavoro agile post-emergenziale ha evidenziato la necessità di migliorare l'organizzazione della Pubblica Amministrazione utilizzando il lavoro agile come strumento di crescita, semplificazione, modernizzazione ed innovazione allo scopo di offrire servizi sempre più efficienti e concorrere al raggiungimento di obiettivi sfidanti dal punto di vista sociale, economico e culturale.

Con l'introduzione dello smart working come modalità ordinaria della prestazione lavorativa a distanza, quale misura di supporto alla prevenzione ed al contenimento dei contagi da Covid-19, il personale regionale ha lavorato da remoto nell'anno 2020 partendo dalla percentuale di circa il 92%, nel periodo di stretta limitazione della circolazione (cd. Lockdown), per poi scendere a circa il 77% al 31.12.2020, utilizzando una prima forma semplificata di Accordo individuale, in attuazione della Direttiva per l'attuazione del lavoro agile straordinario in modalità semplificata dell'11 marzo 2020.

L'amministrazione regionale ha successivamente approvato una regolamentazione per l'attuazione del lavoro agile post-pandemia definendo finalità, modalità di accesso ed operative di gestione, nel rispetto della Direttiva in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni n. 3 del 1° giugno 2017. (DGR N. 68 5.02.2021)

La normativa vigente in materia di lavoro agile ha subito numerose modifiche ed integrazioni, considerata la necessità di adeguare norme e disposizioni alle esigenze determinate dall'evoluzione altalenante dei contagi impedendo, di fatto, l'introduzione stabile e programmata del lavoro agile.

Il D.P.C.M. 23.09.2021 ha segnato una tappa fondamentale definendo che per la Pubblica amministrazione, a partire dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza e con successivo D.M. 8.10.2021 sono state divulgate le modalità organizzative per dare attuazione al progressivo rientro dei dipendenti nelle sedi lavorative.

In presenza delle condizionalità ivi previste i dipendenti regionali hanno continuato a lavorare in modalità agile nella percentuale del 12,92% fino al 31.12.2021 e del 50,20% fino al 31.03.2022, coincidente con il termine dello stato di emergenza.

La rilevazione sopra riportata comprende n. 67 dipendenti che sono stati riconosciuti fragili dai medici competenti nominati ai sensi del D. Lgs.81/2008 e s.m.i., nel rispetto delle norme vigenti in materia di valutazione del rischio, con particolare attenzione alla prevenzione e protezione dai rischi di contagio da Covid-19.

Tale contingente di personale, ai sensi del DL 24 marzo 2022 n. 24 ha la possibilità di prorogare fino al 30 giugno 2022 la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, senza ricorrere ad una nuova valutazione medico-sanitaria, ma con la stipula di un Accordo individuale in attuazione della D.G.R. n. 299 del 30.03.2022 che si è uniformata alle indicazioni normative vigenti sia in materia di lavoro agile che di prevenzione, sicurezza e protezione nei luoghi di lavoro.

In attesa della regolazione del lavoro a distanza, che comprende sia il lavoro agile che il telelavoro, da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto Funzioni Locali, l'amministrazione ha adeguato la disciplina regionale nel rispetto delle Linee guida in materia di lavoro agile del 17.12.2021 e delle diverse circolari ministeriali che fino ad oggi hanno utilizzato concetti chiave come ad esempio:

“orientamento al risultato”, “promozione della produttività”, “conciliazione delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni”, “miglioramento dei servizi” ed “equilibrio fra vita professionale e vita privata”.

ADEGUAMENTO DELLA DISCIPLINA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE – DALLA SITUAZIONE EMERGENZIALE A QUELLA ORDINARIA – INTEGRAZIONI E MODIFICHE ALLA DISCIPLINA REGIONALE VIGENTE APPROVATA CON DGR N. 68 DEL 5 FEBBRAIO 2021.

E' confermato il principio generale che l'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata ai dipendenti regionali che continua a far riferimento al “normale orario di lavoro”, pari a 36 ore settimanali a tempo pieno o alle articolazioni part-time, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità temporali proprie dello smart working, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto Funzioni Locali.

Sono evidenziate le condizioni che devono sussistere contemporaneamente per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, di seguito elencate:

- a) Invarianza dei servizi resi all'utenza
- b) adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, qualora applicabile, assicurando comunque la prevalenza del lavoro in presenza
- c) strumentazione tecnologica idonea a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, anche in relazione alle attività specificatamente elencate nell'Accordo individuale
- d) stipula dell'accordo individuale nel quale definire:
 1. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 2. le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 3. le modalità ed i criteri di misurazione anche al fine di valutare il proseguimento della prestazione in modalità agile;
- e) prevalente svolgimento in presenza dei titolari di Posizione Organizzativa e del personale dirigente;
- f) identificazione di obiettivi che presuppongono lo svolgimento di attività che non devono necessariamente essere svolte in presenza;
- g) autonomia operativa, capacità professionale e possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in termini di spazio/tempo (spazio/temporale);
- h) misurazione delle attività con indicatori riferibili a progetti, obiettivi, scadenze sia di natura ordinaria che straordinaria;
- i) sistemi di monitoraggio utili per la valutazione della performance del dipendente.

Nella definizione relativa a “prestazione di lavoro agile o smart working” è stato inserito anche lo smart worker in relazione al rispetto delle norme in materia di affidabilità, protezione e sicurezza che si riferiscono anche alle tecnologie dell'informazione e comunicazione ed al trattamento dei dati.

L'amministrazione regionale conferma l'introduzione della prestazione lavorativa in modalità agile come strumento di integrazione e sviluppo di forme di lavoro flessibile già utilizzate nell'Ente (es. part-time, flessibilità dell'orario di lavoro sia in entrata che in uscita, articolazioni orarie agevolate, ecc.) con le seguenti finalità:

- 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 ed alle 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

Dando seguito alle indicazioni contenute nel punto 2. "Accesso al lavoro agile" delle linee guida ministeriali in materia di lavoro agile del 17.12.2021, sono state meglio definite le attività che non possono essere effettuate in modalità agile ossia quelle che richiedono una prestazione di lavoro in turno o l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

La modalità di accesso dei dipendenti al lavoro agile viene semplificata rafforzando sia le prerogative dirigenziali in materia di gestione del personale che la responsabilità della valutazione dell'impatto funzionale ed organizzativo, in termini di efficienza e produttività, della struttura assegnata, nel rispetto del principio di rotazione del personale autorizzato alla prestazione in smart working ed assicurando la prevalenza del lavoro in presenza, che deve essere intesa come prestazione di lavoro effettiva.

Il procedimento di accettazione dell'istanza proposta dal dipendente interessato prevede la stipula dell'Accordo individuale di lavoro che ha natura consensuale e rappresenta la formalizzazione di tutti gli elementi che compongono l'espletamento dell'attività in modalità agile ivi comprese le modalità di misurazione degli obiettivi/risultati attesi e le forme di monitoraggio e controllo.

Sono confermati i criteri di priorità che il Dirigente deve valutare in presenza di istanze che rispettano tutte le condizioni richieste per l'accesso, già desunte dall'applicazione dell'art. 18, comma 3bis, della legge 81/2017, dall'ordine di priorità stabilito dalla Disciplina regionale nonché introdotte al punto 2.3 delle Linee Guida più volte citate, in relazione a dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

Al fine di garantire trasparenza ed imparzialità il Dirigente all'atto della trasmissione dell'Accordo o degli Accordi individuali, stipulati con il/i dipendenti assegnati alla propria struttura, al Servizio competente in materia di organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, in caso di utilizzazione della graduatoria delle priorità (vedi Regolamento Art. 6 Criteri di priorità) deve indicare i nominativi ed i punteggi attribuiti dandone comunicazione anche ai dipendenti interessati ed eventualmente esclusi.

E' stata introdotta la revoca dell'Accordo individuale senza preavviso, per salvaguardare le eventuali motivate esigenze di rientro in presenza rappresentate sia dal dipendente che dal Responsabile di riferimento.

Allo scopo di introdurre un modello organizzativo sempre più rispondente alle esigenze di flessibilità, responsabilità ed autonomia rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, presupposti che devono necessariamente coincidere con un rapporto fiduciario e di intesa tra Responsabile e dipendente, sono state inserite disposizioni dettagliate rispetto alla distribuzione nell'arco della giornata dei tempi di lavoro, delle fasce di contattabilità dando maggiore evidenza al diritto alla disconnessione.

E' confermata la possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile anche per il personale con qualifica dirigenziale, fermo restando il prevalente svolgimento in presenza.

E' attribuita al Direttore regionale della direzione di appartenenza del Dirigente che propone l'istanza, la valutazione in ordine alla presenza di tutte le condizioni così come già evidenziate per il personale delle

categorie, oltre all'impatto funzionale ed organizzativo in termini di efficienza della struttura assegnata, dei risultati attesi ed in relazione alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali di propria competenza.

Alla Disciplina, quale parte integrante della regolamentazione, è allegata la seguente documentazione:

- a. modello di richiesta del dipendente interessato al lavoro agile
- b. fac-simile Accordo individuale di lavoro agile
- c. Informativa sulla sicurezza informatica e sull'uso delle dotazioni tecnologiche

**Monitoraggio del lavoro agile al 31 dicembre 2021 ed al 31 marzo 2022
suddiviso per Direzione regionale**

DICEMBRE 2021		TOTALE DIP. PER DIREZIONE	NR. DIP. IN SW	% DIP. IN SW
DIREZIONE:	Presidenza della Giunta regionale	15	1	6,67
DIREZIONE:	Direzione Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo	359	37	10,31
DIREZIONE:	Direzione regionale Salute e Welfare	91	16	17,58
DIREZIONE:	Direzione Governo del territorio, ambiente e protezione civile	280	50	17,86
DIREZIONE:	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	261	26	9,96
SITUAZIONE AL 31/12/2021		1006	130	12,92

MARZO 2022		TOTALE DIP. PER DIREZIONE	NR. DIP. IN SW	% DIP. IN SW
DIREZIONE:	Presidenza della Giunta regionale	15	12	80,00
DIREZIONE:	Direzione Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo	347	128	36,89
DIREZIONE:	Direzione regionale Salute e Welfare	90	33	36,67
DIREZIONE:	Direzione Governo del territorio, ambiente e protezione civile	277	165	59,57
DIREZIONE:	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	257	157	61,09
SITUAZIONE AL 31/03/2022		986	495	50,20

Pianificazione attività per il triennio 2022/2024

ANNO 2022

1. **Avviare** la prima attuazione del lavoro agile in modalità ordinaria, attraverso la raccolta delle istanze dei dipendenti interessati da parte dei Responsabili (Dirigenti/Direttori) entro il 31 luglio 2022 e delle eventuali accettazioni, previa valutazione della sussistenza di tutte le condizioni necessarie per l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

A partire dal 1 agosto 2022 possono essere sottoscritti gli Accordi individuali di lavoro agile, nel rispetto delle percentuali minime indicate per l'anno 2022, nella successiva tabella titolata "Pianificazione attivazione lavoro a distanza triennio 2022/2024".

Per garantire la massima informazione e trasparenza l'Amministrazione pubblica l'elenco dei dipendenti che lavorano in modalità agile suddiviso per direzione regionale, nella Intranet - canale tematico Istituti giuridici – Telelavoro/Smart working, con cadenza semestrale ed a partire dal 31 dicembre 2021.

Il Servizio competente in organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, provvede all'inserimento nel Fascicolo personale elettronico dell'Accordo individuale di lavoro agile e ridefinisce ed integra la ricognizione delle attività/funzioni compatibili con il lavoro a distanza, già monitorata alla data del 31 marzo 2021, in termini di macro processi e di unità di personale utilizzato o utilizzabile.

2. **Ridefinire** la mappatura delle attività lavorabili in modalità telelavoro e delle unità di personale che possono svolgere tale prestazione a distanza, valutazione che rientra nelle prerogative datoriali attribuite ai Responsabili (Dirigenti/Direttori), al fine di acquisire dati utili per la pianificazione organizzativa e tecnologica necessaria per l'attivazione stabile e programmata di Accordi individuali di telelavoro.

La normativa vigente in materia di lavoro a distanza, evidenzia le seguenti sostanziali differenze tra lavoro agile e telelavoro che devono essere attentamente considerate per ottimizzare l'equilibrio tra vita privata e lavoro (work life balance) e favorire complessivamente l'efficienza della prestazione lavorativa dei dipendenti:

LAVORO AGILE	TELELAVORO
a. Postazione mobile con attività svolta in luoghi identificati dal dipendente	a. Postazione fissa c/o il domicilio/residenza del dipendente
b. Dotazione tecnica del dipendente o, a richiesta, dell'Amministrazione	b. Dotazione tecnica fornita dall'Amministrazione
c. Spese a carico del dipendente (connessione, elettricità, telefono)	c. Rimborso spese forfettario a carico dell'Amministrazione
d. Accordo individuale di lavoro agile (breve o medio termine)	d. Accordo individuale telelavoro (medio o lungo termine)
e. Orari di contattabilità nell'ambito dell'orario di servizio (7.30/19.00)	e. Orario di lavoro svolto come in presenza nel rispetto degli obblighi contrattuali e delle direttive dell'Ente in relazione a debito orario giornaliero, pause, ecc.
f. Lavoro a distanza: 1 o 2 gg. a settimana	f. Una giornata obbligatoria di rientro in sede e n. 4 giornate di lavoro a distanza (CCNL 14.09.2000 art. 1)

3. Verificare la piena affidabilità e fruibilità dei sistemi di connessione da remoto e monitorare le necessità di dotazione della strumentazione tecnologica

Le modalità attualmente previste per l'accesso ai servizi / sistemi regionali sono le seguenti:

- utilizzo di procedure predisposte ad hoc dal Servizio Sistema Informativo, infrastrutture digitali che implementano una connessione remota dal pc, generalmente di proprietà dell'utente, alla postazione di lavoro dell'utente medesimo;
- accesso tramite VPN alla lan regionale, da un pc portatile di proprietà dell'Amministrazione regionale e configurato nel dominio Active Directory regionale.

La prima soluzione è stata predisposta in piena emergenza Covid-19, per fare fronte alla situazione di lockdown e consentire comunque lo svolgimento delle attività lavorativa, da remoto, alla totalità dei dipendenti regionali, mentre con il ricorso alla piattaforma VPN, si è voluto poi implementare una soluzione più strutturata ed affidabile ai fabbisogni di connettività remota.

L'obiettivo finale è quello di consentire l'accesso a servizi e sistemi regionali esclusivamente tramite postazioni di lavoro regionali e VPN ed, in quest'ottica, gli ultimi approvvigionamenti di computer hanno avuto ad oggetto pc portatili, in ognuno dei quali è stata poi installato il software VPN; tale soluzione continuerà ad essere il riferimento per la connettività remota, mentre il ricorso alle procedure predisposte ad hoc resterà consentito, in regime transitorio, solo agli utenti che, a fronte di un accordo allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, non potranno disporre della dotazione messa a disposizione dall'Amministrazione regionale.

Rispetto alle richieste di dotazione tecnologica da parte di dipendenti che hanno lavorato in modalità agile fino al 31 marzo 2022, sono stati consegnati n. 132 PC portatili.

Nel corso dell'anno 2022 l'Amministrazione prevede la consegna di n. 212 PC portatili in sostituzione della postazione fissa di lavoro, di cui una parte è già nella disponibilità dei dipendenti che potranno utilizzare tale strumentazione anche prestando attività lavorativa da remoto.

4. Definire la misurazione degli obiettivi assegnati per la prestazione lavorativa da remoto ed integrazione con la performance.

La portata complessiva dell'adozione ordinata e programmata del lavoro agile in tutta l'Amministrazione ha un impatto importante anche in sede di valutazione, difatti il POLA impone anche l'adeguamento della metodologia di valutazione, con particolare riferimento al cosiddetto dizionario delle competenze. Con l'aggiornamento annuale al Sistema di misurazione e valutazione della performance questo Ente ha, pertanto, previsto le "competenze soft" che meglio si adattano alle diverse modalità di lavoro (lavoro agile) ma che possono essere applicate anche a chi lavora in presenza o ai lavoratori che seppur operano sempre in presenza, interagiscono con i colleghi a distanza.

Le competenze soft individuate sono:

- Capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
- Puntualità rispetto agli impegni presi
- Autosviluppo: identificare e sviluppare competenze in autonomia
- Comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione)
- Capacità di risposta all'utenza interna ed esterna
- Flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
- Comunicazione scritta e orale puntuale e precisa

5. Promuovere iniziative di condivisione, comunicazione e formazione

Attivazione tavoli tecnici con i soggetti considerati parte attiva per lo sviluppo e la promozione del lavoro da remoto, anche in relazione alle disposizioni contrattuali del comparto Funzioni Locali che sono ancora in fase di elaborazione e confronto a livello nazionale coinvolgendo:

- Organizzazioni sindacali (RSU)
- Comitato Unico di Garanzia
- Servizio competente in materia di organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane
- Servizio competente in materia di prevenzione, protezione e sicurezza
- Servizio competente in materia di sistema informativo ed infrastrutture tecnologiche digitali
- Organismo paritetico per l'innovazione
- Responsabile Transizione Digitale

Pianificazione attivazione lavoro a distanza triennio 2022/2024

Percentuali minime da applicare rispetto alle istanze dei dipendenti in presenza delle condizioni previste dalla Disciplina per l'attuazione del lavoro agile

31.12.2022	31.12.2023 <i>(da rimodulare in presenza di nuove Direttive Covid)</i>	31.12.2024 <i>(da rivalutare previo monitoraggio dell'efficienza dei processi)</i>
100% istanze lav. Fragili rischio contagio Covid	100% istanze lav. Fragili con eventuale attivazione di almeno il 30% Telelavoro domiciliare (in presenza di regolamentazione CCNL F.L.)	100% istanze lav. Fragili con eventuale attivazione di almeno il 50% Telelavoro domiciliare (in presenza di regolamentazione CCNL F.L.)
60% istanze dipendenti con figli in condizioni di disabilità accertata ai sensi della L. 104/1992 (Legge n. 81/2017);	70% istanze dipendenti con figli in condizioni di disabilità accertata ai sensi della L. 104/1992 (Legge n. 81/2017);	80% istanze dipendenti con figli in condizioni di disabilità accertata ai sensi della L. 104/1992 (Legge n. 81/2017);
50% istanze lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità; (Legge n. 81/2017);	60% istanze lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità; (Legge n. 81/2017);	70% istanze lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità; (Legge n. 81/2017);
30% istanze dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure	40% istanze dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure	50% istanze dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure

40% istanze priorità di cui all'art. 6 dal punto d. al punto g.	50% istanze priorità di cui all'art. 6 dal punto d. al punto g.	60% istanze priorità di cui all'art. 6 dal punto d. al punto g.
10% istanze che non rientrano in casistiche di priorità	30% istanze che non rientrano in casistiche di priorità	50% istanze che non rientrano in casistiche di priorità

Disciplina per l'attuazione del lavoro agile – art. 6 criteri di priorità

a	dipendenti con figli in condizioni di disabilità accertata ai sensi della L. 104/1992, certificata dalla struttura pubblica competente (L. n. 81/2017);	15 punti
b	lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità; (L. n. 81/2017);	12 punti
c	dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure	11 punti
d	Disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92 e certificata dalla struttura pubblica competente	10 punti
e	assistenza ai parenti o affini entro il terzo grado o conviventi, con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/92;	8 punti
f.1	figli in età 3/6 anni non compiuti	per ciascun figlio 5 punti
f.2	figli in età 6/9 anni non compiuti	per ciascun figlio 3 punti
f.3	figli in età 9/12 anni non compiuti	per ciascun figlio 2,50 punti
f.4	figli in età 12/14 anni non compiuti	per ciascun figlio 2 punti
g	Distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro > 30 km.	1 punto

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

POLITICHE 2022 – 2024 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – STABILIZZAZIONE – Percorsi di sviluppo professionale personale interno

La programmazione delle politiche del personale per il 2022 – 2024 avviene in continuità con il PTFP 2021 – 2023 in quanto si prevede di portare a completa attuazione le procedure di reclutamento concorsuali e selettive pubbliche per assunzioni di personale a tempo indeterminato, per il personale di qualifica dirigenziale e delle categorie professionali, finalizzate a rafforzare le funzioni afferenti le strutture che compongono il nuovo assetto organizzativo della Giunta regionale e altresì le procedure selettive di progressione verticale finalizzate allo sviluppo professionale del personale interno.

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano segue i seguenti criteri:

- provvedere, in via generale, alla significativa carenza di personale dirigenziale dovuta alle cessazioni dal servizio e alla piena funzionalità delle strutture organizzative anche di nuova istituzione per effetto della riorganizzazione a far data dal 1 maggio 2020,
- garantire la sostituzione dei responsabili di strutture che sono già cessati o che cesseranno nel triennio 2022 – 2024.

Nella **Tabella 1** sono elencate le procedure concorsuali in corso per assunzioni a tempo indeterminato di personale dirigenziale per un numero di posti articolati su specifiche famiglie professionali (AMMINISTRATIVO – ECONOMICO FINANZIARIO - TECNICO).

Nella **Tabella 2** sono elencate le procedure selettive di reclutamento a tempo determinato di personale dirigenziale, attivate ai sensi dell'art. 11, comma 4 e 5, della LR n. 2/2005, per il presidio di funzioni e attività di particolare rilevanza anche in relazione agli obiettivi strategici connessi all'attuazione del PNRR, nelle more del completamento delle procedure di assunzioni a tempo indeterminato per la dirigenza.

Nella **Tabella 3** sono elencate le procedure concorsuali in corso per assunzioni a tempo indeterminato di personale del comparto, per complessive n. 72 unità, di cui n. 54 unità di cat. D e n. 18 unità di cat. C.

Nella **Tabella 4** sono elencate le procedure selettive in corso finalizzate allo sviluppo del personale interno, per complessive n. 48 unità, di cui n. 36 di cat. D e n. 12 di cat. C.

Le suddette procedure sono state programmate con il PTFP 2021 – 2023, tenuto conto dei fabbisogni di nuove professionalità, sia con riferimento al reclutamento dall'esterno, sia con riferimento alle selezioni interne per la valorizzazione delle esperienze e competenze professionali formatesi rispetto ai nuovi processi e procedure e alle tecnologie e strumenti di lavoro.

L'attuazione delle procedure di reclutamento avviene pertanto in linea con l'intervento di innovazione del sistema di classificazione del personale e delle esigenze di nuove e specifiche professionalità emergenti rispetto alle funzioni delle nuove strutture e alle priorità e obiettivi strategici dell'amministrazione. Si fa riferimento al nuovo Ordinamento professionale del personale approvato con DGR n. 180 del 10 marzo 2021 "Definizione nuovi profili professionali in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018", con il quale sono stati introdotti nuovi profili professionali e/o integrazione/innovazione dei contenuti dei profili professionali esistenti, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS., tale che possono essere effettuate azioni mirate di reclutamento e di selezione del personale che dovrà essere impiegato presso le strutture della Giunta regionale.

Innanzitutto, si pone in evidenza il fabbisogno derivante dalle peculiari esigenze di rafforzamento della Direzione Salute e Welfare, ma anche le esigenze di fronteggiare il nuovo contesto economico e sociale anche in ambiti di intervento diversi rispetto a quello strettamente sanitario.

Viene inoltre ribadito, come per la precedente programmazione, il fabbisogno di potenziamento di figure professionali tecniche, in ambito socio – sanitario, la necessità di potenziare l'organico con figure

professionali esperte e specializzate in gestione, attuazione e rendicontazione dei fondi europei, ritenendo dette funzioni/attività strategiche e strettamente connesse al ruolo e alla mission istituzionale dell'amministrazione regionale. Tra le priorità individuate, quella di migliorare l'organizzazione e il funzionamento delle attività istituzionali e amministrative, potenziando le politiche e gli interventi sugli assetti organizzativi, delle società partecipate, delle agenzie/enti strumentali, le politiche di semplificazione, trasparenza e digitalizzazione delle attività, in particolare di quelle volte all'erogazione di servizi ai cittadini e alle imprese, le politiche agricole, le attività di project e risk management, le attività trasversali di organizzazione e comunicazione.

In questa ottica si conferma altresì, unitamente alle politiche assunzionali a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali pubbliche, il completamento della politica di stabilizzazione del personale a tempo determinato, già impiegato per gli obiettivi del Piano di rafforzamento amministrativo nella programmazione dei fondi UE 2014 – 2020, le cui professionalità saranno stabilmente acquisite progressivamente nel corso del 2022, secondo il Piano temporale di stabilizzazione definito in base alla DGR n. 1226/2021, di integrazione del PTFP 2021 – 2023.

Nella **Tabella 5** si dà conto della procedura di stabilizzazione, delle assunzioni a tempo indeterminato già effettuate e di quelle ancora da attuare, secondo gli atti della procedura già adottati nel rispetto delle linee programmatiche del PTFP 2021 – 2023.

Nella **Tabella 6** sono elencate le azioni in corso relativamente alle politiche di acquisizione di personale in mobilità da altre PP.AA. in presenza di particolari esigenze di figure professionali già con esperienze consolidate in ambiti /attività specifici e/o per rispondere ad esigenze legate a procedure ed attività aventi particolare rilevanza che presentano criticità gestionali impellenti in strutture in condizioni di particolare sofferenza organizzativa. Si conferma il quadro di riferimento delle disposizioni regolamentari e degli indirizzi già assunti secondo le linee del PTFP 2021 – 2023, nell'ambito del quale si inseriscono le politiche di mobilità, che costituiscono in parte utilizzazione di graduatorie valide di procedure pubbliche di mobilità già attuate e in parte richiedono l'attivazione di nuove procedure di avviso pubblico. Si conferma tra le priorità il potenziamento della Direzione Salute e Welfare attraverso le procedure di mobilità tenuto conto delle politiche già programmate e attuate in base all'apposito "Disciplinare per l'assegnazione temporanea di personale alla Direzione regionale Salute e Welfare" (DGR n. 467 del 19/5/2021) e le esigenze di acquisizione stabile delle figure tecnico – professionali per il presidio delle attività istruttorie nelle procedure di autorizzazioni complesse nel settore ambientale, tenuto conto della preferenza normativamente accordata nei percorsi di mobilità definitiva al personale già operante in posizione di comando.

Nella **Tabella 7** sono elencate le azioni di mobilità definitiva per le esigenze suddette, così come da determinazioni già assunte con DGR n. 287 del 30 marzo 2022.

Nella **Tabella 8** sono riportate tutte le politiche con indicazione delle corrispondenti risorse assunzionali necessarie per la relativa attuazione

Per quanto attiene il contesto e le condizioni organizzative di riferimento, le previsioni del Piano 2022 – 2024 muovono innanzitutto dalla verifica della conformità della spesa del personale della Giunta regionale al valore soglia introdotto dall'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito con L n. 58/2019.

In particolare, in ordine al valore soglia introdotto dall'art. 33 D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L.28 giugno 2020, n. 58, nella **Tabella 9** si rimettono i dati, acquisiti dal Servizio Bilancio e finanza, relativi al posizionamento della Regione Umbria – Giunta regionale, evidenziando che il valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, risulta essere pari a 8,9% e pertanto inferiore al valore soglia, così come definito dal D.M. 3/09/2019, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria deve essere contenuto entro il valore di 11,5%.

Per quanto riguarda le risorse assunzionali disponibili nella **Tabella 10** viene rappresentata la quantificazione del valore della capacità assunzionale 2022, disponibile in quanto derivante dai risparmi

delle cessazioni di personale intervenute, precisando che in materia di facoltà assunzionali con l'art. 14-bis del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L n. 26/2019, l'art. 3 del DL n. 90/2014, è stato modificato ed integrato, prevedendo in particolare la facoltà di cumulo delle risorse assunzionali per un quinquennio, compatibilmente con la programmazione dei fabbisogni del personale e con quella economico – finanziaria e la utilizzabilità dei residui disponibili delle risorse assunzionali non utilizzate riferiti all'ultimo quinquennio.

Per quanto riguarda la dotazione organica della Giunta regionale nella **Tabella 11** si rappresenta la dotazione organica al 1° marzo 2022, in aggiornamento e rimodulazione della dotazione organica approvata da ultimo con DGR n. 1226/2021, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle cessazioni del personale presente nelle posizioni D3 che, ai sensi del CCNL Funzioni locali

21/5/2018, sono ad esaurimento, entro il limite di spesa potenziale massimo (pari a € 44.286.144,57 – Allegato C – DGR n.1226/2021). La dotazione organica consente di attuare il piano assunzionale nel triennio 2022 – 2024, comunque assicurando il contenimento delle politiche entro il valore finanziario massimo della dotazione organica vigente, secondo le Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con proprio decreto 8 maggio 2018.

Si rappresenta, inoltre, che ad oggi non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D.lgs. n.165/2001) in particolare non risultano condizioni di eccedenza di personale, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, anche sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Nella **Tabella 12** viene rappresentata la dotazione organica della dirigenza tenuto conto degli interventi organizzativi al 16.03.2022 e nella **Tabella 13** la situazione delle strutture dirigenziali ricoperte con incarichi *ad interim*, con incarichi a tempo determinato e/o con incarichi a dirigenti in comando.

Nella **Tabella 14** sono rappresentati i dati relativi al turn over della dirigenza e del personale del comparto per gli anni 2020-2022, in relazione al quale, con le linee programmatiche del PTFP 2022 – 2024, per come ad oggi programmate e avviate potranno essere assunte misure di compensazione anche se soltanto parziale sia in termini quantitativi sia in considerazione delle nuove attività e funzioni connesse al PNRR e alla nuova programmazione europea 2021 – 2027 e dei conseguenti fabbisogni emergenti di professionalità idonee rispetto alle nuove esigenze e organizzazione delle attività lavorative richieste.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L. 68/'99

Per quanto attiene le assunzioni obbligatorie, con DD n. 13046 del 31/12/2020, è stato indetto il bando di concorso (cod. T11-4/2020), pubblicato nella G.U. Concorsi ed Esami n. 6 del 22/01/2021, nel BUR Umbria - Avvisi e concorsi n. 6 del 22/01/2021 e nel canale Bandi del sito internet istituzionale, riservato alle persone con disabilità di cui all'art. 1 della L. 68/1999, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità di cat. C, di cui:

- n. 2 unità nel profilo professionale ISTRUTTORE CONTABILE con sede a Perugia
- n. 2 unità nel profilo professionale ISTRUTTORE TECNICO con sede, per n. 1 unità, a Perugia e, per n. 1 unità, a Terni. La relativa procedura è in corso.

Dagli esiti del Prospetto Informativo Disabili (PID) del personale in servizio al 31 dicembre 2021 nelle diverse sedi regionali, risultano scoperture per n. 2 unità complessive in categoria disabili, relativamente alla provincia di Perugia, e quindi altrettanti obblighi occupazionali nella stessa categoria (art. 3 della L.68/'99) a fronte di un esubero di n. 6 unità tra le categorie protette (art. 18 della L. 68/'99).

Rispetto a tali esigenze, il sopra citato concorso riservato alle persone con disabilità per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità, indetto con DD n. 13046 del 31/12/2020, sulla base degli obblighi rilevati nell'anno 2020, garantisce la copertura anche per i nuovi obblighi.

Inoltre, nell'anno 2022, si sono verificate ulteriori n. 2 cessazioni di personale in quota L. 68/99, (di cui n. 1 in categoria disabili e n. 1 in categorie protette) già comunicate ad ARPAL Umbria con nota prot. 8915 del 18/01/22. A queste si aggiunge la previsione di n. 1 ulteriore cessazione in categoria disabili dal 01/07/22. Tali due nuove scoperture in categoria disabili ed eventuali altre future saranno monitorate al fine di verificare le esigenze delle unità messe a selezione riservata, con la procedura concorsuale in atto.

PIANO DELLE ASSUNZIONI

Il piano delle assunzioni per gli anni 2022/2024 della Regione Umbria – Giunta regionale è così composto:

Dirigenza

Tabella 1

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
Unità	Profilo/Area	Risorse assunzionali
2	Dirigente per il territorio	€ 118.624,68
1	Dirigente per l'informazione	€ 59.312,34
1	Dirigente per l'economia e la finanza	€ 59.312,34
3	Dirigente giuridico – amministrativo	€ 177.937,02
7		€ 415.186,38

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
1	Dirigente giuridico – amministrativo per l'area legale	€ 59.312,34

Tabella 2

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO DETERMINATO	
Unità	Servizio/Direzione
1	"Politiche di sostegno alla digitalizzazione" - Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, lavoro, istruzione, Agenda digitale
1	"Programmazione, Indirizzo, Controllo e Monitoraggio FESR – PNRR" - Direzione "Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo"
1	"Provveditorato Gare e Contratti" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
1	"Supporto alle politiche di rafforzamento amministrativo, piano dei fabbisogni del personale e PNRR" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
1	"Demanio, Patrimonio e Logistica" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
1	"Riqualificazione Urbana" - Direzione Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo
6	

Comparto
Tabella 3

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO CAT. D	
Unità	Profilo
4	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 4 posti di Funzionario Avvocato - categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Legislativa legale".
10	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 10 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Programmazione".
10	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 10 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Amministrativa e Organizzazione".
3	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 3 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Economico Finanziaria".
8	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 8 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Ambiente e Territorio".
9	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 9 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "tecnico – professionale".
4	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 4 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE".
6	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 6 unità di personale di categoria D, posizione economica D1 – Famiglia professionale "Sistemi informativi e tecnologici".
54	

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO CAT. C	
Unità	Profilo
6	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 6 posti di ISTRUTTORE PER IL SUPPORTO DIREZIONALE - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "AMMINISTRATIVA E ORGANIZZAZIONE".
5	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 5 posti di Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "Economico finanziaria"
5	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 5 unità di personale di categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "AMBIENTE E TERRITORIO".
2	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 2 posti di Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi - categoria C, posizione economica C1 – Famiglia professionale "Sistemi informativi e tecnologici".
18	

Tabella 4

PROGRESSIONI VERTICALI PERSONALE INTERNO CAT. D	
Unità	Famiglia professionale
19	Amministrativa e Organizzazione e Legislativa legale
10	Economica Finanziaria e Programmazione
5	Tecnico – Professionale, Ambiente e Territorio e Sistemi informativi e tecnologici
2	Comunicazione e Informazione
36	

PROGRESSIONI VERTICALI PERSONALE INTERNO CAT. C	
Unità	Famiglia professionale
5	Amministrativa e Organizzazione e Legislativa legale
4	Economica Finanziaria e Programmazione
2	Tecnico – Professionale, Ambiente e Territorio
1	Sistemi informativi e tecnologici
12	

Tabella 5

**COMPLETAMENTO ATTUAZIONE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE 2022
(DGR 1226/ 2021)**

STABILIZZAZIONI EX ART. 20 D.Lgs. 75/2017	
Unità	Tranche stabilizzazione personale
33	I tranche cat. D - 16/02/2022
5	I tranche cat. C - 16/02/2022
15	II tranche cat. D - 15/03/2022
6	II tranche cat. C - 15/03/2022
4	III tranche cat. D - 15/4/2022
8	III tranche cat. C - 15/4/2022
13	IV tranche cat. D - 01/12/2022
1	V tranche cat. D - 16/12/2022
85	

Tabella 6
PROCEDURE DI MOBILITA' PERSONALE COMPARTO

PROCEDURE DI AVVISO PUBBLICO PER MOBILITA' TEMPORANEA (comando di 6 mesi finalizzato al successivo trasferimento)		
Unità	Categoria/Profilo	Direzione
1	B - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di cerimoniale, ricevimento ed accoglienza istituzionale, supporto e coordinamento delle attività di rappresentanza e attività istituzionali	Direzione regionale Risorse, programmazione, Cultura e Turismo
3	D - TECNICO	Direzione regionale Governo del territorio, Ambiente, Protezione civile
1	C - AMMINISTRATIVO/CONTABILE con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione economica e previdenziale del personale	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
2	C - AMMINISTRATIVO/CONTABILE con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione/organizzazione del personale	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
1	C - INFORMATICO	Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
3	D - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione monitoraggio rendicontazione fondi UE	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
2	D - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione monitoraggio rendicontazione fondi UE	Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale
3	D - ECONOMICO FINANZIARIO con particolare valorizzazione delle esperienze in materia di gestione monitoraggio rendicontazione fondi UE	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
1	C - AMMINISTRATIVO con particolare valorizzazione delle esperienze in ambito giuridico	Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo
2	D - AMMINISTRATIVO	Direzione regionale Salute e Welfare
2	D - ECONOMICO FINANZIARIO	Direzione regionale Salute e Welfare
1	D - INFORMATICO	Direzione regionale Salute e Welfare
22		
COMANDO PER LA DURATA DI 36 MESI (DGR 467/2021)		
1	D - AMMINISTRATIVO CONTABILE	Direzione regionale Salute e Welfare

Tabella 7

TRASFERIMENTO DI PERSONALE ATTUALMENTE IN COMANDO A FAR DATA DAL 01/5/2022		
Unità	Categoria/Profilo	Direzione
1	D - SOCIO SANITARIO	Direzione regionale Salute e Welfare
1		

TRASFERIMENTO DI PERSONALE ATTUALMENTE IN COMANDO A FAR DATA DAL 01/6/2022		
Unità	Categoria/Profilo	Direzione
3	D - TECNICO	Direzione regionale Governo del territorio, Ambiente, Protezione civile
1	D - ECONOMICO FINANZIARIO	Direzione regionale Salute e Welfare
4		

Tabella 8

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
8	DIRIGENZA	€ 474.498,72

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO E PROGRESSIONI VERTICALI		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
90 (54+36)	D	€ 1.862.016,66
30 (18+12)	C	€ 573.003,36
		€ 2.435.020,02

STABILIZZAZIONI EX ART. 20. D.Lgs. 75/2017		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
65 *	D	€ 2.227.420,00
19	C	€ 599.507,00
		€ 2.826.927,00

**per effetto della rinuncia di una unità*

UFFICIO STAMPA GIUNTA REGIONALE		Risorse assunzionali
Cat. D - Trasformazione da part time 12 ore settimanali a tempo pieno (azione PTFP 2020-2022 non attuata)		€ 21.787,86

TRASFERIMENTO DI PERSONALE		
Unità	Categoria	Risorse assunzionali
5	D	€ 171.340,00

TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI	€ 5.929.573,60
------------------------------------	-----------------------

Tabella 9

Art. 4 D.M. 3 settembre 2019: Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale "il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2 del presente decreto, non deve essere superiore alle seguenti percentuali": b) regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti, **11,5 per cento**;

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2018	ACCERTAMENTI 2019	ACCERTAMENTI 2020	MEDIA 2018- 2019-2020
				(a)
TITOLO 1	1.946.059.081,01	1.972.396.869,42	1.966.524.706,12	
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	1.391.710.516,34	1.402.942.250,23	1.412.596.252,07	
- TPL	99.470.106,97	99.952.072,32	97.694.223,90	
- FCDE			15.895.102,98	
TOTALE TITOLO 1 NETTO	454.878.457,70	469.502.546,87	440.339.127,17	
TITOLO 2	241.568.225,28	201.992.936,92	297.232.967,77	
- FCDE		0,00	1.207,73	
TITOLO 3	163.164.932,15	144.199.336,80	137.205.258,82	
- FCDE		0,00	0,00	
TOTALE ENTRATE CORRENTI (1+2+3)	859.611.615,13	815.694.820,59	874.776.146,03	850.027.527,25
SPESA DEL PERSONALE			IMPEGNI 2020	
U.1.01.00.00.000 Redditi lav. Dip.			63.521.754,81	
- FPV 2019			6.295.138,82	
TOTALE SPESA DEL PERSONALE			57.226.615,99	
TOTALE 1.03			0,00	
U1.03.02.12.001			0,00	
U1.03.02.12.002			0,00	
U1.03.02.12.003			0,00	
U1.03.02.12.999			0,00	
TOTALE SPESA PERSONALE GIUNTA REGIONALE			57.226.615,99	
ASSEMBLEA LEGISLATIVA			5.641.517,55	
ALTRI ENTI STRUMENTALI			12.887.878,30	
TOTALE SPESA PERSONALE REGIONE UMBRIA (b)			75.756.011,84	
INDICATORE (b)/(a)				8,9

Tabella 10

QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2022 (100 % dei risparmi delle cessazioni del 2021)			
Personale del Comparto cessato dal 1/01/2021 al 31/12/2021			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2021	VALORE CESSAZIONI 2021
Da	37.566,26	8	300.530,08
Db	32.681,79	20	653.635,80
C	30.033,52	10	300.335,20
Ba	28.138,08	4	112.552,32
Bb	26.621,49	6	159.728,94
		48	1.526.782,34
		100% di (€ 1.526.782,34)	1.526.782,34
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO (A)	1.526.782,34
Dirigenti cessati dal 1/01/2021 al 31/12/2021			
CATEGORIA	VALORE COSTO RETRIBUTIVO	N. CESSAZIONI 2021	VALORE CESSAZIONI 2021
DIR	59.312,34	5	296.561,70
		5	296.561,70
		100% di (€ 296.561,70)	296.561,70
		TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE DIRIGENTI (B)	296.561,70
		(A+B) TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPARTO+DIRIGENTI	1.823.344,04

Il prospetto di cui sopra non tiene conto del risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle "categorie protette" e tiene conto della mobilità in uscita (C. d. C. sezione Lombardia n. 74/2020).

RESTI ASSUNZIONALI MATURATI E NON UTILIZZATI CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2020	3.453.406,82
RESTI ASSUNZIONALI MATURATI E NON UTILIZZATI CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2021	2.373.742,13
NELL'ANNO 2021 SONO STATE ATTUATE ULTERIORI PROCEDURE DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE TRAMITE MOBILITÀ DA ALTRE PP.AA. PER UN IMPIEGO DI RISORSE ASSUNZIONALI PARI AD €	234.967,88
NELL'ANNO 2022 (DAL 01/01/2022 AL 31/03/2022) SONO STATE ATTUATE PROCEDURE DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE TRAMITE MOBILITÀ DA ALTRE PP.AA. PER UN IMPIEGO DI RISORSE ASSUNZIONALI PARI AD €	188.872,73
NELL'ANNO 2022 (DAL 01/01/2022 AL 31/03/2022) SONO STATE ATTUATE LE PRIME STABILIZZAZIONI (EX ART. 20 D. L.gs. 75/2017) PER COMPLESSIVE N. 59 UNITÀ PER UN IMPIEGO DI RISORSE ASSUNZIONALI PARI AD €	1.899.094,64
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2022	5.327.557,74

Tabella 11

DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE (dgr 1226/2021)												Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	Categoria D			Categoria C		Categoria B		Catego ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto D3	Percorso Basso D1	Percorso Alto B3			Percorso Basso B1							
		Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno						
		55	100	571	1	415	4	124	81	0	1296			
				a 15 h settimanali			a 18 h settimanali							
POSTI VACANTI RUOLO GIUNTA REGIONALE 01/03/2022												Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	Categoria D			Categoria C		Categoria B		Catego ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto D3	Percorso Basso D1	Percorso Alto B3			Percorso Basso B1							
		Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno						
		15	2	181	0	115	2	45	17	0	362			
All'interno delle categorie in base ai fabbisogni rilevati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6, comma 3, del d.lgs 165/2001, novellato dal d.lgs 75/2017, nell'ambito del potenziale limite finanziario la dotazione organica è stata rimodulata dando seguito allo sviluppo di seguito indicato:														
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 01/03/2022												Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	Categoria D			Categoria C		Categoria B		Catego ria A	Totale cat. Prof.li (B)				
		Percorso Alto D3	Percorso Basso D1	Percorso Alto B3			Percorso Basso B1							
		Tempo pieno	Tempo pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno						
		55	98	598	1	400	2	119	74	0	1292			
				a 15 h settimanali			a 18 h settimanali							

Nota:

LA NUOVA Dotazione Organica è stata rimodulata nel modo che segue:

Trasformazione n. 2 D3 in D1 (Il costo di un D3 è pari a € 37.566,26, il costo di un D1 è pari € 32.681,79, n. 2 posizioni D3 sono equivalenti a 2,2989 D1;
 Trasformazione n. 16 C in D1 (Il costo di un C è pari a € 30.033,52, il costo di un D1 è pari a € 32.681,79, n. 16 C sono equivalenti a 14,7034 D1;
 Trasformazione n. 5 B3 in D1 (Il costo di un B3 è pari a € 28.138,08, il costo di un D1 è pari a € 32.681,79, n. 5 B3 sono equivalenti a 4,3048 D1;
 Trasformazione n. 7 B1 in D1 (Il costo di un B1 è pari a € 26.621,49, il costo di un D1 è pari a € 32.681,79, n. 7 B3 sono equivalenti a 5,7019 D1;
 Per effetto della trasformazione di cui sopra le posizioni in D1 della nuova Dotazione Organica passano da 571 + 27 posizioni D1 = 598 Full Time e n. 1 Part Time a 15 ore settimanali; le posizioni C a 400 e n. 2 Part Time; le posizioni B3 a 119 e le posizioni B1 a 74 con un residuo di € 301,34.

La rimodulazione tiene conto altresì di n. 2 posizioni C Part Time trasformate in una posizione C a Tempo Pieno.

SPESA POTENZIALE MASSIMA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 01/03/2022								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Totale cat. Prof.li (B)		
		Percorso Alto	Percorso Basso		Tempo Pieno	Part Time	Percorso Alto	Percorso Basso			
		D3	D1				B3	B1			
55	Tempo pieno 98	Tempo pieno 598	Part Time 1	Tempo Pieno 400	Part Time 2	Tempo Pieno 119	Tempo Pieno 74	0	1292	Tempo Pieno 7	1354
			a 15 h settimanali		a 18 h settimanali						

RICOSTRUZIONE DEL CORRISPONDENTE VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE GIUNTA REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO DI DOTAZIONE ORGANICA IN ESSA PREVISTO

VALORE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO DI CIASCUNA CATEGORIA CORRISPONDENTE	DIRIGENZA	D3 Tempo pieno	D1 Tempo pieno	D1 Part Time	C Tempo pieno	C Part Time	B3	B1	A	Giornalista pubblicitista	44
59.312,34	37.566,26	32.681,79	13.617,41	30.033,52	15.016,76	28.138,08	26.621,49	0,00	102.573,44 n. 1 unità 82.424,34 n. 1 unità 57.539,52 n. 3 unità 32.681,79 n. 1 vacante		

SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.

VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE CHE NON PUO' ESSERE VALICATA DAL PTFP	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D			Categoria C		Categoria B		Totale cat. Prof.li (B)		
		Percorso Alto	Percorso Basso		Tempo Pieno	Part Time	Percorso Alto	Percorso Basso			
		D3	D1				B3	B1			
3.262.178,70	3.681.493,48	19.543.710,42	13.617,41	12.013.408,00	30.033,52	3.348.431,52	1.969.990,26	0,00	40.600.684,61	422.979,92	44.285.843,23
			a 15 h settimanali		a 18 h settimanali						

POSTI VACANTI DI CATEGORIA D C B

DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI RUOLO GIUNTA REGIONALE 1/03/2022								Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)	
	Categoria D			Categoria C		Categoria B		Totale cat. Prof.li (B)			
	Percorso Alto	Percorso Basso		Tempo Pieno	Part Time	Percorso Alto	Percorso Basso				
	D3	D1				B3	B1				
15	Tempo pieno 0	Tempo pieno 208	Part Time 0	Tempo Pieno 100	Part Time 0	Tempo Pieno 40	Tempo Pieno 10	0	358	Tempo Pieno 2	375

Tabella 12

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE AL 16/03/2022		
DOTAZIONE ORGANICA	POSIZIONI N.	55
DIRIGENTI		N.
in servizio di ruolo:		31
in servizio in posizione di comando in entrata:		5
in posizione di comando in uscita: (Pianesi)		1
in servizio a tempo determinato: (Filonzi)		1
in aspettativa: - n. 2 apicali - direttori con contratto a tempo determinato: (Rossetti - Trani c/o Adisu)		2
TOTALE (Dirigenti Giunta Reg.le)		40
POSTI VACANTI		15
DIRIGENTI IN POSIZIONE DI COMANDO IN ENTRATA		
NOMINATIVO	SCADENZA CONTRATTO	
RICCI ENRICA	31-dic-22	
ROSI PIERO	23-lug-22	
MACRI' SALVATORE	30-giu-22	
GAMBONI BARBARA	31-ott-22	
CASCIARI ANDREA	09-giu-24	
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO		
NOMINATIVO	SCADENZA CONTRATTO	
FILONZI LAURA	31-mag-24	

Posizioni dirigenziali istituite		49
Posizioni ricoperte con incarichi a dirigenti in servizio di ruolo		31
Dirigenti in comando		5
Dirigenti a tempo determinato		1
Posizioni ricoperte con incarichi dirigenziali ad interim		9
Posizioni di nuova istituzione da ricoprire		3

Tabella 13

STRUTTURE DIRIGENZIALI - INCARICHI AD INTERIM - DIRIGENTI IN COMANDO E A TEMPO DETERMINATO AL 16/03/2022				
DIREZIONE REGIONALE RISORSE, PROGRAMMAZIONE, CULTURA, TURISMO				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
1	SERVIZIO: Provveditorato, gare e contratti	A1	BALSAMO MARIA AD INTERIM	
2	SERVIZIO: Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE	A2	CIPICIANI CARLO AD INTERIM	Fino al 30/04/2022 dgr 151_25022022
3	SERVIZIO Pianificazione e Coordinamento Fondi europei e nazionali	A2	INCARICO AD INTERIM DIRETTORE (REBOANI PAOLO)	Conferma in capo al direttore fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021
4	SERVIZIO: Programmazione, Indirizzo, Controllo e Monitoraggio FESR e PNRR	A2	CORRITORO CRISTIANA AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 755_30072021
5	SERVIZIO: Demanio, Patrimonio e Logistica	A1	CONTI LUCA AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021
6	SERVIZIO Indirizzo e Controllo delle Società partecipate Agenzie ed Enti strumentali	B3	FILONZI LAURA a tempo determinato	Fino al 31/05/2024 dgr 444_14052021
DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE.				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
7	SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle aziende sanitarie	B3	ROSI PIERO IN COMANDO	Fino al 23/07/2022 dgr 29 del 19/01/2022
8	SERVIZIO: Gestione flussi del sistema informativo sanitario e sociale, mobilità sanitaria, sistema tariffario	A1	GAMBONI BARBARA IN COMANDO	Fino al 31/10/2022 dd 3347_19042021
9	SERVIZIO: Pianificazione, Programmazione e controllo strategico del SSR	A2	CASCIARI ANDREA IN COMANDO	Fino al 09/06/2024 dgr 526_09062021
10	SERVIZIO: Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare	A2	MACRI SALVATORE IN COMANDO	Fino al 30/06/2022 dgr 1291 del 16/12/2021
11	SERVIZIO Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza	A2	RICCI ENRICA IN COMANDO	Fino al 31/12/2022 dgr 1291 del 16/12/2021
12	SERVIZIO: Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore	A1	INCARICO AD INTERIM DIRETTORE (BRAGANTI MASSIMO)	Fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
13	SERVIZIO: Urbanistica, Riqualificazione urbana e Politiche della casa, Tutela del paesaggio	A1	GATTINI PAOLO AD INTERIM	Fino all'individuazione di un dirigente titolare dgr 381_29042021
14	SERVIZIO: Energia, Ambiente, Rifiuti	A2	MONSIGNORI ANDREA AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 79_04022022
DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE				
	STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO	NOTE
15	SERVIZIO: Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale	B3	GAROFALO FRANCO AD INTERIM	Fino a diverse determinazioni dgr 1322_22122021

Tabella 14

DIRIGENZA 2020 - 2021 - 2022						
CESSAZIONI 2020						
DIR			N			7
CESSAZIONI 2021						
DIR			N			5
CESSAZIONI 2022*						
DIR			N			5
				TOTALE		17
* Nota: i dati delle cessazioni 2022 sono ad oggi oggetto di previsione e suscettibili di variazione tenuto conto della normativa in materia di pensionamento.						

COMPARTO						
2020 - 2021 - 2022						
CESSAZIONI 2020						
Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
15	28	22	5	3	0	73
CESSAZIONI 2021						
Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
8	20	10	4	6	0	48
CESSAZIONI 2022						
Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li
Percorso Alto	Percorso Basso		Percorso Alto	Percorso Basso		
D3	D1		B3	B1		
3	11	11	4	1		30
				TOTALE		151
* Nota: i dati delle cessazioni 2022 sono ad oggi oggetto di previsione e suscettibili di variazione tenuto conto della normativa in materia di pensionamento.						

CONDIZIONI E VINCOLI PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE:

Il piano triennale dei fabbisogni deve svilupparsi 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. Per ciò che concerne le condizioni, normativamente previste, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, si dà atto che:

- con la DGR n. 628/2021 è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 ed è stato comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001;
- in ordine alla previsione di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2016, con DGR n. 443 del 14.05.2021 è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2021 – 2023;
- con la DGR n. 443 del 14/05/2021 è stato adottato il Piano della Performance della Regione Umbria 2021-2023;
- con la DGR n. 1226/2021 è stata disposta la rideterminazione della dotazione organica generale ed è stata effettuata la ricognizione dell'organico dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (artt. 6 e 33 del D.Lgs. n.165/2001);
- con la Determinazione dirigenziale n. 5212/2020 è stata attestata la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale per l'anno 2019 ex art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006 e s.m.i., e in base al dato della spesa riferito al 2020, risulta che il vincolo dato dal rispetto del tetto di spesa del valore medio del triennio 2011-2013, è rispettato anche per il 2021;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, prevede limitazioni specifiche alla spesa per personale per contratti di lavoro flessibile. A decorrere dal 01/01/2020, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 545, della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020), il limite è pari al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. Al riguardo si rappresenta che, tenuto conto delle previsioni di spesa per lavoro flessibile riferite al triennio 2021-2023 riportate nella DGR n. 1364/2021, con riferimento alle procedure di reclutamento attivate e all'andamento della spesa per lavoro flessibile riferito all'anno 2021, è garantito il contenimento della spesa complessiva entro il tetto di spesa fissato dalla normativa citata;
- rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, la scrivente amministrazione è adempiente, così come attestato con nota prot. 109443 del 07/06/2021 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative;
- con L.R. 30 dicembre 2021, n. 19 "Bilancio di previsione della Regione Umbria 2022- 2024", è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2022-2024;
- con DGR n. 423 del 5/05/2021 è stato approvato il Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2020", nel rispetto dei termini di legge (proroga al 30 giugno 2021 stabilita dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56, pubblicato nella GU del 30.04.2021; inoltre, in data 04/06/2021 sono stati inviati con esito positivo ed entro i termini previsti, i dati del Rendiconto 2020 alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (nota prot. 109443 del 07/06/2021 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative);
- con nota e-mail del 10.06.2021, la dirigente Responsabile del Servizio Bilancio e Finanza ha rappresentato che:
 - la Regione ai sensi di quanto disposto all'art. 1, comma 470, della L n. 232/2016 ha certificato, in data 31/03/2021, il saldo finale di cui all'art. 1, comma 466, della medesima legge saldo, sulla base dei dati di pre-consuntivo al 31/12/2020, nel rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio previsti per la Regione Umbria per l'anno 2021;
 - la Regione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del DL 24/06/2016, n. 113 e s.m.i., ha provveduto, entro i termini previsti, all'invio alla BDAP del Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi dati contabili.

In base a tutto quanto sopra esposto le politiche del personale 2022 – 2024 programmate e in corso di attuazione, complessivamente considerate, si integrano e compongono in un quadro che è caratterizzato dalla focalizzazione sulle esigenze prioritarie di fronteggiare innanzitutto l'attuale fase di chiusura dello stato di emergenza sanitaria e le esigenze connesse agli obiettivi della ripresa economica e sociale e all'attuazione delle misure del PNRR. Le procedure, già avviate muovendo dagli indirizzi della programmazione pregressa e alcune già in fase conclusiva, consentiranno non solo di attuare un ricambio generazionale, date le condizioni di partenza del contesto organizzativo interno ma anche la possibilità di disporre di figure professionali nuove, caratterizzate dalla corrispondenza alle esigenze dettate dai nuovi processi di lavoro e alle sfide di rinnovamento della pubblica amministrazione. La programmazione dei fabbisogni di personale è stata già orientata nel triennio 2021 – 2023, alla finalità strategica di potenziare la capacità di agganciare, attraverso il PNRR, le opportunità di cambiamento e rilancio della p.a., anche a partire dai processi e condizioni organizzative interne, funzionali al rafforzamento della capacità amministrativa e di erogazione dei servizi, ripensando dall'interno l'approccio e la funzione dell'amministrazione di servizio e di risultati verso l'esterno, a cittadini e imprese.

Le politiche intraprese costituiscono sotto tale profilo un vero e proprio investimento per il prossimo futuro dell'amministrazione regionale, dato che si potrà, in base all'andamento delle esigenze e al turn over del personale, con i prossimi piani attingere a nuove risorse caratterizzate da nuovi contenuti professionali, disponendo di graduatorie di profili specialistici, in un'ottica di flessibilità e dinamismo dell'organizzazione, in sinergia con la capacità interna di gestione efficiente, efficace e flessibile del capitale umano rinnovato.

3.3.1 Formazione del personale

La formazione del personale, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione dell'organizzazione della Pubblica Amministrazione, svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed una maggiore efficacia dell'attività dell'Ente ed offrire ai cittadini migliori prestazioni e servizi sempre più qualificati.

La Regione Umbria, a tal fine, investe sulle competenze del proprio personale e sui processi formativi che intendono:

- Incrementare il valore del capitale umano in relazione alle dinamiche di sviluppo dell'Ente;
- Armonizzare tutte le politiche di gestione delle risorse umane e nello specifico le politiche di assunzione del personale, di sviluppo dei percorsi di carriera dello stesso e di allocazione delle risorse umane in relazione alla rilevazione del fabbisogno di personale;
- Generare coerenza tra apprendimento organizzativo e apprendimento individuale;
- Assistere i processi di adeguamento delle competenze tecniche e gestionali delle risorse umane;
- Accrescere la cultura dell'intera organizzazione anche attraverso la promozione di fattori aziendali che incidono sul benessere organizzativo;
- Presidiare i valori di riferimento dell'Ente.

Pertanto con DGR n. 1303 del 29/12/2020 è stato approvato Il Piano formativo triennale 2021-2023 del personale della Regione Umbria, che ha definito nuove e più mirate politiche di formazione volte a supportare, innanzi tutto, i processi di cambiamento organizzativo in atto nonché la necessità di far convergere su precisi obiettivi e priorità le risorse disponibili per rendere fruibili, ai collaboratori e ai dirigenti, azioni formative finalizzate, più che al tradizionale potenziamento delle conoscenze, allo sviluppo mirato delle competenze professionali specifiche, nonché alle competenze manageriali e di gestione di modalità di lavoro più collaborative e interdisciplinari.

Il Piano formativo del personale 2021-2023 è stato configurato come strumento di programmazione "snello" e "flessibile", che viene costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità professionali, in coerenza con l'evoluzione del contesto e con gli obiettivi dell'Amministrazione.

La predisposizione del suddetto Piano è stata preceduta da un'attenta rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi, condotta dal Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, in collaborazione con il Consorzio SUAP e con il supporto metodologico-scientifico dell'Università degli Studi di Perugia – Dipartimento FISSUF (Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione).

Tale rilevazione, da un punto di vista metodologico, ha utilizzato un approccio definito *mixed-methods*, che consente di coniugare i vantaggi della strategia quantitativa, attuata con l'utilizzo di un questionario rivolto a tutto il personale dell'Ente, con le opportunità della strategia qualitativa, che ha analizzato nello specifico i fabbisogni formativi attraverso le interviste rivolte ai direttori e dirigenti della Regione Umbria. L'incrocio dei due strumenti (questionario e interviste) ha consentito lo studio del fenomeno "fabbisogni formativi" a più livelli, sia da un vertice bottom (stratificato per area) che da un vertice top (organizzato per area di dirigenza).

Dal punto di vista *strutturale*, il Piano è articolato in n. 2 Assi e n. 4 Ambiti, due per ciascun asse, in linea con la classificazione dei temi emergenti dall'analisi dei fabbisogni formativi secondo, lo schema di seguito rappresentato:

Asse Tecnico		Asse Sistemico	
Quando ci si riferisce a fabbisogni formativi di uno specifico ambito lavorativo		Quando si tratta fabbisogni generali relativi all'ente nel complesso	
Ambito Specifico	Ambito Trasversale	Ambito di contenuto	Ambito Organizzativo
il fabbisogno formativo è specifico di un Servizio	il fabbisogno è comune a più Servizi	il fabbisogno è un contenuto formativo per lo sviluppo delle soft skills	il fabbisogno riguarda l'organizzazione e il benessere organizzativo

ASSE TECNICO

In tale asse l'area di intervento è rappresentata dall'insieme di servizi formativi necessari a mantenere e rinforzare il patrimonio di competenze tecniche per non disperdere il *know how* specialistico già presente nell'organizzazione, per formare nuove figure professionali e per diffondere e sviluppare quelle competenze e conoscenze comuni e trasversali (su norme e procedure), nonché investire sulle competenze digitali, per garantire prestazioni sempre più performanti, snelle e agili.

In relazione a tale Asse, pertanto, l'offerta formativa può essere distinta nei due seguenti Ambiti:

- **Specifico:** in cui rientra tutta la formazione tecnica, percorsi specialistici, a catalogo o a progetto, di aggiornamento o potenziamento di una o più competenze tecniche riferite a fabbisogni formativi relativi a ciascun Servizio. Si evidenzia che, in riferimento a tutta la formazione specialistica, viene richiesta da più parti una formazione meno teorica e sempre più sul campo;
- **Trasversale:** ovvero tutta la formazione comune a più Servizi. Naturalmente, si tratta di un livello apparentemente più generale rispetto a quello precedente, ma che va declinato specificamente per ciascun settore; ad esempio il fabbisogno sull'informatica è trasversale a tutti, ma, come emerso dalle interviste con i responsabili dei Servizi regionali durante l'analisi del fabbisogno formativo, va comunque specificato ad esempio per il bilancio, per il processo telematico in cassazione, per la gestione dei fondi comunitari o per altro.

In entrambi gli ambiti ci si concentra prevalentemente su aree di competenze tecnico-specialistiche e comunque necessarie per garantire prestazioni corrette, legittime e uniformi all'interno dell'organizzazione. Dall'analisi dei questionari compilati dal personale e dalle interviste rivolte ai direttori/dirigenti, emerge che tra le aree di conoscenza e competenza bisognose di formazione, spiccano quella giuridica, informatica ed economico-finanziaria.

ASSE SISTEMICO

Tale asse è relativo a tutta quella formazione volta a soddisfare i fabbisogni generali dell'Ente nel suo complesso, prevedendo un insieme di azioni formative volte allo sviluppo delle **competenze strategiche**. In questa area rientrano tutte le iniziative formative volte ad individuare (*assessment*), potenziare (*reinforce*), riqualificare in ottica digitale quelle presenti (*reskilling*) e sviluppare le competenze digitali e manageriali. Obiettivo è anche quello di rafforzare e sviluppare la cultura aziendale trasversale quale base minima di conoscenze comuni per garantire non solo una prestazione corretta ma soprattutto per generare consapevolezza e valori condivisi (*commitment*).

In tale asse un'attenzione particolare merita il digitale che, come già si è ricordato, sta rivoluzionando il modo di lavorare, l'utilizzo delle strumentazioni informatiche e la digitalizzazione sono fondamentali non solo nel lavoro dell'Ente ma nel rapporto con i cittadini.

Risulta fondamentale investire sulle competenze digitali, concentrandosi anche su quelle comportamentali per garantire prestazioni sempre più performanti, snelle e agili.

In relazione all'asse sistemico, possiamo distinguere i seguenti ambiti:

- **di contenuto:** ovvero tutte le iniziative formative volte a sviluppare le *soft skills* in termini di qualità e competenze sociali, caratterizzate come capacità di ascoltare, attitudine al lavoro di gruppo, senso di responsabilità, capacità di gestire i conflitti, fornire supporto allo sviluppo di altre competenze. Rientra in tale ambito, ad esempio, la formazione volta alla progettazione e modalità di lavoro di gruppo; come lavorare per obiettivi e in team; come favorire la circolazione delle informazioni; modalità di gestione riunioni; team building; come gestire le potenzialità e minimizzare i conflitti (*Conflict management*); come esercitare la *leadership*; come motivare il personale.
- **organizzativo:** rientrano in tale ambito quegli interventi formativi rivolti a favorire l'innovazione, la semplificazione amministrativa e l'implementazione di nuovi modelli di lavoro ed alla capacità di adattarsi ai cambiamenti e al cambiamento organizzativo. Particolare rilievo assume in questo ambito la formazione che mira allo sviluppo delle competenze e capacità manageriali, infatti la performance e l'efficienza dell'Amministrazione passa in buona parte attraverso le capacità e le qualità della classe dirigente, pertanto risulta fondamentale avviare percorsi specialistici di formazione manageriale. Tale formazione dovrà essere finalizzata a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione, destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività; migliorare, l'efficienza, la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa; sviluppare capacità di governo e realizzazione del cambiamento organizzativo.

Piani formativi annuali

La pianificazione e progettazione attuativa delle singole attività formative è effettuata attraverso l'approvazione dei Piani annuali e/o "pacchetti formativi" omogenei per tipologia di attività formative, in linea con lo schema e gli indirizzi programmatici individuati nel sopra richiamato Piano triennale e tenuta anche conto della rilevazione dinamica delle esigenze annuali.

Con riferimento alla programmazione annuale 2022 di seguito vengono riepilogate le iniziative formative previste, quantificate in termini di ore complessive erogabili, classificate in base alle aree tematiche già individuate nel Piano triennale.

Giuridico amministrativa	82 ore (con particolare riferimento alle tematiche dell'Accesso civico, del Nuovo codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria, Privacy)
Organizzazione	113 ore (con particolare riferimento alle tematiche sul PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Ciclo della Performance, Politiche sul personale, gestione delle risorse umane, applicazione dei contratti collettivi di lavoro)
Contratti	47 ore (con particolare riferimento alle tematiche dell'acquisizione di beni e servizi, armonizzazione delle procedure a titolarità regionale nelle materie del SUAPE)
Comunicazione	8 ore (con particolare riferimento alle tematiche della comunicazione organizzativa digitale, modalità di pubblicizzazione progetti europei)
Economico finanziaria	16 ore (con particolare riferimento alle tematiche sull'allineamento dei dati contabili con la piattaforma dei debiti commerciali, stock debito PA, indicatori pagamento)
Informatica	80 ore (con particolare riferimento alle tematiche sulla trasformazione digitale e semplificazione nella PA)
Linguistica	225 ore (con particolare riferimento alla lingua inglese tecnica specialistica)
Europea	74 ore (con particolare riferimento alle tematiche sulle normative comunitarie; nuova programmazione 2021/2027; gestione dei fondi europei)
Specialistica	512 ore (con particolare riferimento alle tematiche sulla sicurezza e addetti alle emergenze; pari opportunità e lotta alle discriminazioni; valutazioni e autorizzazioni ambientali; gestione del rischio corruttivo; innovazione sociale; risk management)
Formazione Manageriale	E' in fase di realizzazione un pacchetto di interventi formativi relativi allo sviluppo delle skill manageriali, concernenti i processi e le metodologie decisionali per supportare lo sviluppo di capacità, qualità e competenze gestionali del management, orientandole al raggiungimento degli obiettivi specifici dell'Ente.

Nel corso del 2022 saranno inoltre previste una serie di iniziative formative obbligatorie, sia per i dirigenti che per il personale comparto, sulle tematiche connesse al benessere organizzativo e all'attuazione del lavoro agile.

La scelta di programmazioni annuali tramite pacchetti formativi, consente e garantisce la massima flessibilità; infatti nel corso dell'anno si terrà conto di ulteriori specifiche esigenze formative emergenti da una rilevazione dei fabbisogni formativi in itinere con conseguente revisioni/modifiche dei Piani/pacchetti formativi in atto nonché la progettazione di nuovi pacchetti.

Infine va evidenziato che una quota significativa della formazione del personale regionale deriva anche dalla partecipazione alle iniziative progettate e proposte dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica "Villa Umbra" attraverso l'offerta di corsi del "Catalogo formativo". Tale offerta formativa comprende, infatti, corsi e seminari di aggiornamento su tutte le aree tematiche di interesse della Pubblica Amministrazione, dall'aggiornamento tecnico, giuridico ed economico-finanziario, alla formazione organizzativa e relazionale.

Sezione 4: Monitoraggio

4.1 Il monitoraggio della performance

Il monitoraggio è il controllo periodico e sistematico svolto dall'amministrazione al fine di verificare il grado di attuazione degli obiettivi rispetto a quanto definito in fase di programmazione, anche al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive.

La fase del monitoraggio risponde a due principali obiettivi:

- costruire il quadro complessivo in termini di raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti e programmati;
- far emergere eventuali situazioni di criticità che si siano verificate e che richiedano azioni correttive al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti.

Monitoraggio semestrale

I direttori e i dirigenti regionali, così come previsto anche nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, hanno l'obbligo di redigere dei monitoraggi semestrali al fine di rendicontare le attività svolte e lo stato di avanzamento/attuazione degli obiettivi programmati.

Il primo monitoraggio, al 30 giugno, avviene mediante la compilazione di un apposito report di monitoraggio semestrale, che ha come scopo quello di monitorare lo stato di avanzamento della performance dell'amministrazione rispetto a quanto programmato sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Le informazioni e i dati raccolti sono poi utilizzati, in forma aggregata, dal Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane per la predisposizione della Relazione di monitoraggio semestrale. La Relazione viene, quindi, trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria al fine di aggiornarlo sull'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati per il periodo di riferimento e sulla necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio aggiornamenti o modifiche, agli obiettivi operativi.

La citata Relazione, successivamente al passaggio con l'OIV, viene adottata dalla Giunta regionale e resa pubblica sia sulla intranet regionale che sul sito istituzionale al canale "Amministrazione trasparente" per partecipare anche all'esterno il grado di realizzazione degli obiettivi previsti per quell'annualità, e rispondere così anche al principio della trasparenza e rendicontazione della performance.

Nel caso di situazioni eccezionali e imprevedute, debitamente documentate può essere richiesta la sostituzione/modifica di uno o più obiettivi/indicatori/target. Le richieste sono oggetto di riapprovazione secondo le modalità previste anche nel Sistema di monitoraggio, approvato con DGR n. 853/2019.

Nel succitato Sistema di monitoraggio è, altresì, previsto che la rinegoziazione per i direttori regionali deve essere valutata dalla Giunta regionale con il supporto dell'OIV.

Con il monitoraggio finale i Direttori e i Dirigenti redigono, oltre al Report di monitoraggio finale, una Relazione illustrativa finale sull'attuazione dei processi e delle attività programmate, e i dati raccolti vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance che conclude la fase della rendicontazione e rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il Piano della performance dell'anno precedente).

La condivisione dei risultati nella **fase di monitoraggio** favorisce il coordinamento organizzativo, permette di analizzare le motivazioni degli eventuali scostamenti dalla *performance* attesa e consente il riallineamento a fronte ad esempio di cambiamenti del contesto di riferimento.

Per il personale del comparto il monitoraggio va effettuato con una periodicità costante delle prestazioni nella sua globalità, e anche per loro può essere richiesta la rinegoziazione, in caso di situazioni eccezionali e impreviste, con la sostituzione e/o la modifica di uno o più obiettivi/indicatori/target. La richiesta deve essere motivata e formalizzata per iscritto ed è sottoposta alla verifica/valutazione da parte del valutatore di competenza anche in ordine alla presenza dei requisiti necessari.

Monitoraggio finale e Relazione sulla performance

Il monitoraggio a fine anno ha come scopo quello di rendicontare il livello di performance raggiunto dall'Amministrazione mediante un confronto tra gli obiettivi programmati, i target da raggiungere e i risultati ottenuti.

I Direttori e i Dirigenti devono redigere un apposito report di monitoraggio finale, sulla base degli esti verificati nel corso dell'anno di riferimento, integrato con una Relazione volta ad illustrare i risultati raggiunti evidenziando i fattori (interni ed esterni) che possano aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi anche al fine di individuare azioni di miglioramento per l'anno successivo.

I dati raccolti vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance che conclude la fase della rendicontazione e rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il Piano della performance dell'anno precedente).

La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, gli eventuali scostamenti e le relative cause e deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione entro il 30 giugno.

La Relazione è un valido strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, esterni ed interni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e viene pubblicata, per assicurarne la visibilità, sul sito istituzionale della Regione Umbria al canale "Amministrazione trasparente" facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti.

4.2 Il monitoraggio dei rischi corruttivi

Il monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza viene effettuato con cadenza semestrale ed è coerente con le indicazioni dell'ANAC.

In particolare il monitoraggio consisterà in una verifica intermedia (30.06.22) e una finale (31.12.22) svolte congiuntamente dal RPCT con i Dirigenti titolari delle misure medesime.

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 ogni obiettivo di valore pubblico, per verificarne l'appropriatezza o pianificare eventuali misure correttive.