



Regione Umbria

Giunta Regionale

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE**

(PIAO 2023-2025)





Indice

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

SEZIONE 1: Anagrafica dell'Amministrazione

1.1 Scheda <i>anagrafica</i>	8
1.2 <i>Analisi di contesto</i>	10
1.2.1 Il contesto interno	10
1.2.2 Il contesto esterno	20

SEZIONE 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 <i>Valore Pubblico</i>	29
2.1.1. Dagli obiettivi di valore pubblico agli obiettivi strategici	30
2.2 <i>Performance</i>	39
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	44
2.4 <i>Le schede integrate</i>	46

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 <i>Struttura organizzativa</i>	103
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	109
3.2.1 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	109
3.3 <i>Piano Triennale dei fabbisogni del personale</i>	122
3.3.1 Formazione del personale	143

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 <i>Il monitoraggio del Valore Pubblico</i>	148
4.2 <i>IL monitoraggio della Performance</i>	148
4.3 <i>Il monitoraggio dei Rischi corruttivi</i>	150

ALLEGATI

- Allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2023
- Allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati
- Allegato C) Discipline del lavoro a distanza (agile e da remoto)
- Allegato D) Piano della Azioni Positive 2023-2025

PREMESSA

Il PIAO è stato introdotto nell'ordinamento nazionale dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficientamento della giustizia» (c.d. decreto reclutamento) per il piano di riforma e potenziamento del lavoro nella PA.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi: consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

Tale nuovo sistema pianificatorio, in pratica, 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 con il PIAO, che ha durata triennale con aggiornamenti annuali, vengono definiti: 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, 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.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n. 81 (*GU n.151 del 30/06/22*), è stata data attuazione alle nuove disposizioni normative, sono stati, infatti, individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione". In particolare, all'articolo 1 del DPR n. 81/2022 vengono individuati i seguenti documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP);

e vengono "soppressi" i relativi previgenti adempimenti, disponendo che i richiami ai piani individuati dal decreto stesso, per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

All'art. 2 del Dpr 81/22 sono, altresì, contenute le disposizioni di coordinamento e all'art. 3 è previsto che il Dipartimento della funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piao, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il quadro normativo per la redazione del PIAO si completa, infine, con il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132 (*GU Serie generale n.209 del .07/09/22*) con cui è stato definito il contenuto del PIAO ed è stato approvato lo schema-tipo, che prevede la struttura del PIAO articolata nelle seguenti quattro sezioni:

1. *Scheda anagrafica dell'amministrazione*, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
2. *Valore pubblico, performance e anticorruzione*, dove nella sottosezione Valore Pubblico sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria. Nella sottosezione performance vanno individuati gli obiettivi di performance e va predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.lgs 150/09 e, infine, la sottosezione Rischi corruttivi è predisposta dal RPCT;
3. *Organizzazione e capitale umano*, dove verrà presentato la struttura organizzativa adottata dall'Amministrazione, l'organizzazione del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale con le strategie di formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzative;
4. *Monitoraggio*, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore Pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dal D.lgs. 150/09, mentre quello della sottosezione Rischio corruttivo secondo le indicazioni ANAC.

Per quanto attiene la seconda edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Umbria è stato ripreso l'indirizzo seguito dal precedente documento redatto per il triennio 2022-2024, nel quale a partire dalle finalità di Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire è ripensata tutta la programmazione dell'ente ed è ridisegnato in maniera integrata tutto il sistema pianificatorio, integrando in un unico documento i contenuti dei singoli piani mediante una programmazione integrata verticale a partire dal valore pubblico atteso.

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. Mettere il Valore Pubblico al centro della pianificazione rappresenta un importante cambio di paradigma. Le amministrazioni pubbliche, infatti, spesso peccavano di autoreferenzialità nel formulare i propri obiettivi, correndo 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.

Nel PIAO 2023-2025 il Valore Pubblico è stato pensato e definito come l'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc) di cittadini e imprese, riprendendo quanto già previsto nelle Linee guida per il Piano della performance adottato dalla Funzione Pubblica del 2017, secondo cui 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*», ed è, quindi integrato dalla capacità delle politiche pubbliche di migliorare la società, individuando i bisogni principali e rispondendo effettivamente ad essi.

Seppure con un numero limitato di obiettivi di valore pubblico, si è certato di dare continuità al processo di pianificazione che rilegge in maniera radicale i modelli precedenti, 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.

In particolare, si è scelto di individuare tre macro obiettivi di Valore Pubblico dai quali sono stati individuati gli obiettivi strategici del DEFR 2023-2025 ad essi collegati, poi declinati, a cascata, in obiettivi operativi di performance definiti con relativi risultati attesi in termini concreti e misurabili. Si è, inoltre, cercato di collegare anche obiettivi di digitalizzazione, di semplificazione, di accessibilità e di pari opportunità, il tutto con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

Considerato il notevole impegno richiesto per giungere a questo documento integrato che racchiude vari livelli di programmazione e governance, dalla performance al fabbisogno del personale, fino alla parità di genere, il lavoro agile e il piano anticorruzione, è stato necessario posticipare di qualche settimana la sua adozione, anche in considerazione del differimento, inizialmente, previsto dal Presidente di ANAC per concedere alle amministrazioni un periodo congruo per dare attuazione sostanziale, e non meramente formale, alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023. In coerenza con tale impostazione anche il Ministro della Funzione Pubblica, con gli emendamenti al Milleproroghe, ha ritenuto l'opportunità di un rinvio del termine per le p.a. centrali al 31 marzo, cui corrisponde in sede parlamentare, nelle Commissioni riunite 1a e 5a del Senato, l'approvazione delle proposte emendative nell'iter di conversione del DL c.d. Milleproroghe (DL 29 dicembre 2022, n. 198).

Oltre ciò si evidenzia il particolare contesto in cui l'Amministrazione si trova ad operare, che vede in atto sul fronte organizzativo interno la riorganizzazione delle strutture di vertice con l'istituzione di una nuova Direzione regionale a cui affidare funzioni specifiche inerenti il PNRR vista la necessità di attivare un forte coordinamento con le amministrazioni locali nell'attuazione del PNRR, e la contestuale riparametrizzazione, in parte, delle attuali Direzioni regionali.

In questo quadro, la Regione Umbria ha comunque deciso di dotarsi del PIAO 2023-2025 consapevole che una programmazione che deve guidare in maniera integrata e funzionale l'attività della Regione al perseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico non può essere approvata oltre i primi mesi dell'anno, fermo restando, che nelle more del completamento del processo di riorganizzazione delle Direzioni e di riassegnazione degli incarichi dirigenziali, gli obiettivi di performance saranno oggetto di puntuale aggiornamento.

A latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, a seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, è stato istituito l'**Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)** ai sensi del DL 189/2016 che ha visto coinvolte 4 Regioni, 10 Province e 138 Comuni ricompresi del cosiddetto cratere. In tale contesto normativo pertanto, visto il ruolo primario nella ricostruzione della Regione Umbria si scelto di ricomprendere anche detta realtà all'interno del PIAO, dando evidenza della relativa struttura, delle azioni necessarie e previste per il perseguimento degli obiettivi della ricostruzione.

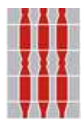
L'esito è quello che si presenta di seguito, un Piano integrato che, muovendo dai dati di contesto interno ed esterno, definisce gli obiettivi di Valore Pubblico a partire dai quali, secondo quanto previsto nel DEFR 2023-2025, vengono individuati gli obiettivi strategici poi declinati in obiettivi operativi di performance con l'indicazione delle connesse misure di trasparenza e prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto già previsto e indicato nel precedente PIAO.

Viene quindi rappresentata la struttura organizzativa adottata dalla Regione Umbria con l'organigramma della Regione Umbria e dell'USR, l'Organizzazione del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale con le strategie di formazione del personale.

Il documento si conclude con la sezione Monitoraggio in cui è stato indicato quanto svolto in termini di valore pubblico e di performance, secondo quanto indicato dal D.lgs. 150/09, nonché dei Rischi corruttivi e trasparenza seguendo le indicazioni di ANAC.

Sezione 1: Anagrafica dell'amministrazione

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA



REGIONE UMBRIA - GIUNTA REGIONALE

www.regione.umbria.it

PEC: regione.giunta@postacert.umbria.it

Regione Umbria - Giunta regionale

- Palazzo Donini, Corso Vannucci, 96 - 06121 Perugia
- Palazzo Broletto, Via Mario Angeloni, 61 - 06124 Perugia
- Sede Piazza Partigiani, Piazza Partigiani, 1 - 06121 Perugia
- Palazzo Ajò, Corso Vannucci, 30 - 06121 Perugia

Centralino Tel. 075.5041 - fax 075.504.3509

Sede di Terni

- Centro Multimediale - P.le Bosco, 3/A - 05100 Terni
- Palazzo De Santis, Via Plinio il Giovane – 05100 Terni

Centralino: 0744.4841 - fax 0744.484459

Sede di rappresentanza di Roma

Via Barberini 11 - 00187 Roma

Centralino: 06.42016977 - fax 06.42014202

e-mail: sederoma@regione.umbria.it

Sede di Bruxelles

Rond Point Schuman, 14 - 1040 Bruxelles (Belgio)

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

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

Sede di Foligno

- Centro regionale Protezione civile,
- Via Romana Vecchia - 06034 Foligno (PG)
tel. 0742.630861
mail: prociv@regione.umbria.it
pec: centroprotezionecivile.regione.umbria.it
- Sala operativa Protezione civile
tel. 0742.630777

U.R.P.

tel. 075.504.3424

e-mail: urp@regione.umbria.it

P.IVA 01212820540

C.F. 80000130544





Sede Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria

www.sismaumbria2016.it

- Centralino: Tel. +39 0742 630 709
PEC: ufficiospecialericostruzione@pec.regione.umbria.it
MAIL: usr@regione.umbria.it
- Sede operativa Foligno
Via Romana Vecchia - Foligno (PG)
- Sede operativa Norcia
Viale della Stazione snc - Norcia (PG) - presso sede AFOR (Agenzia Forestazione Regionale)

Partita IVA – Codice fiscale: 94162980547

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 Il Contesto Interno

LE RISORSE UMANE

Il personale in servizio presso la Giunta regionale al 31 dicembre 2022 è complessivamente composto da n. 1.035 unità di cui n. 3 Direttori regionali e n. 41 unità di personale dirigenziale, a cui vanno aggiunte n. 996 unità del comparto.

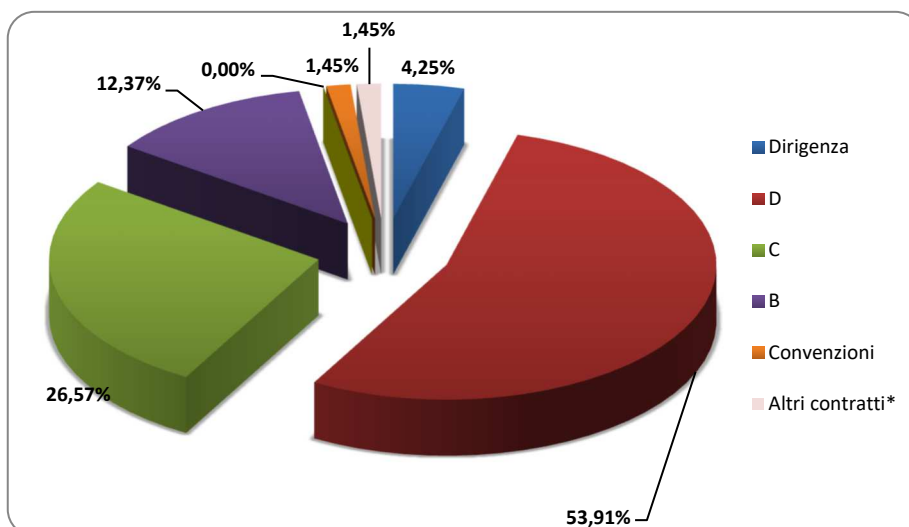
Anno 2022		
Categoria professionale	Maschi	Femmine
Dirigenza*	24	20
D	214	344
C	114	161
B	78	50
Convenzioni	8	7
Altri contratti**	10	5

(*) All'interno della "Dirigenza" sono inclusi i direttori e non è stato conteggiato n. 1 dirigente che dal 01 gennaio 2022 è in posizione di comando presso un'Agenzia regionale.

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

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 53,91%, a cui segue il personale di categoria C con il 26,57%.

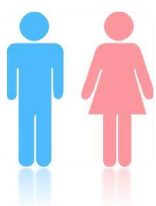
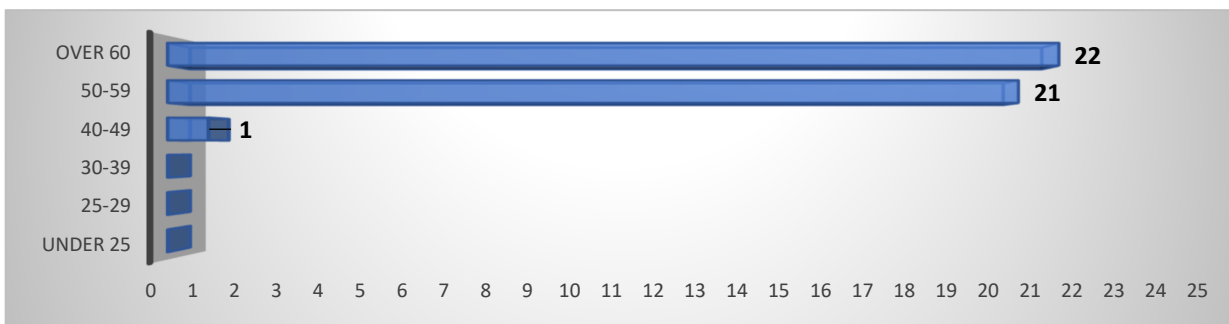
Nel corso del 2022, in considerazione dell'Accordo sottoscritto in data 7 aprile 2022 tra l'A.Ra.N., le Confederazioni sindacali rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI per la specifica regolazione di raccordo del personale con profili di informazione; sono stati inquadrati nella Categoria D, comparto, in conformità alla Tabella A, del medesimo Accordo, i 5 giornalisti dell'Ufficio Stampa e assegnati presso l'Ufficio Stampa alla Direzione Risorse, programmazione, cultura, turismo.



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

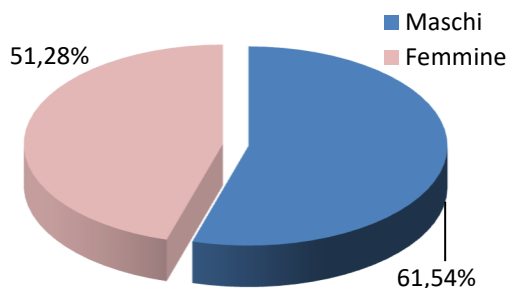
Per quanto attiene **la dirigenza**, che **rappresenta il 4,25% di tutto il personale della Regione Umbria**, negli ultimi anni c'è stata un'importante diminuzione della consistenza a seguito di diversi pensionamenti; per far fronte alla carenza di organico, così come previsto nel PTFP sono stati svolti nel corso del 2022 n. 6 concorsi a tempo determinato per personale dirigente e sono stati utilizzati i comandi da altri Enti al fine di ricoprire alcuni Servizi regionali.

Dai dati emerge, inoltre, che **l'età media nella classe dirigente è particolarmente elevata**, infatti, ben **il 97,73% essi si colloca nelle fasce di età superiori ai 50 anni**.



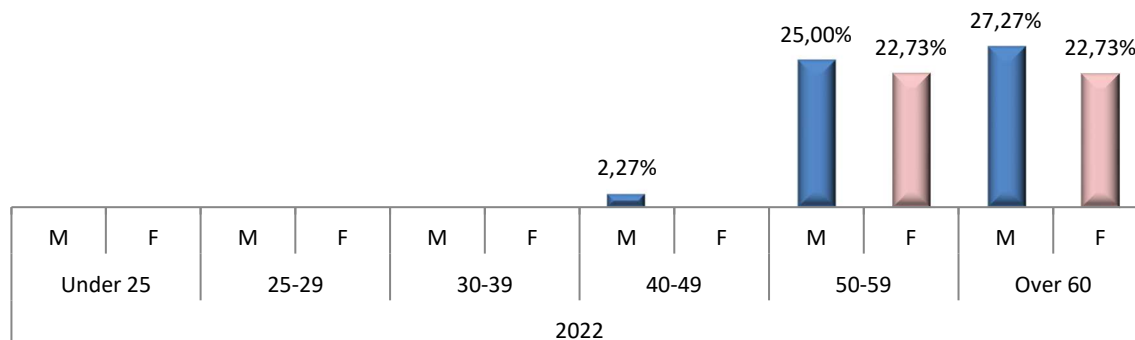
Distribuzione dirigenza per sesso

Il personale dirigenziale nel 2022 era composto da n. 24 maschi e n. 20 femmine e, sebbene di poco, permane una leggera prevalenza maschile tra i dirigenti.



In particolare la distribuzione per genere ed età tra il personale dirigenziale registra un sostanziale equilibrio in tutte le fasce di età, sia nella fascia "50-49" che negli "over 60".

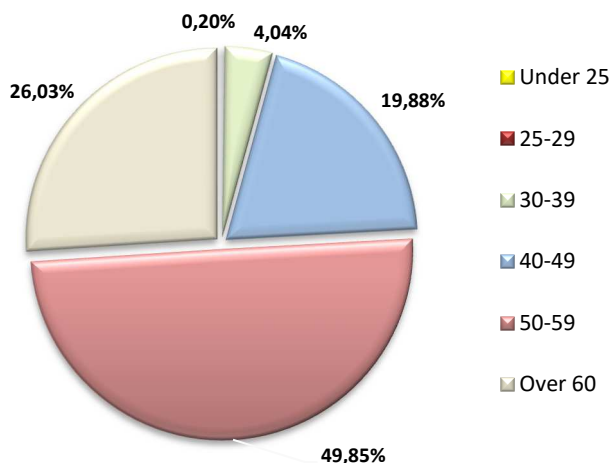
Dirigenza per età e sesso



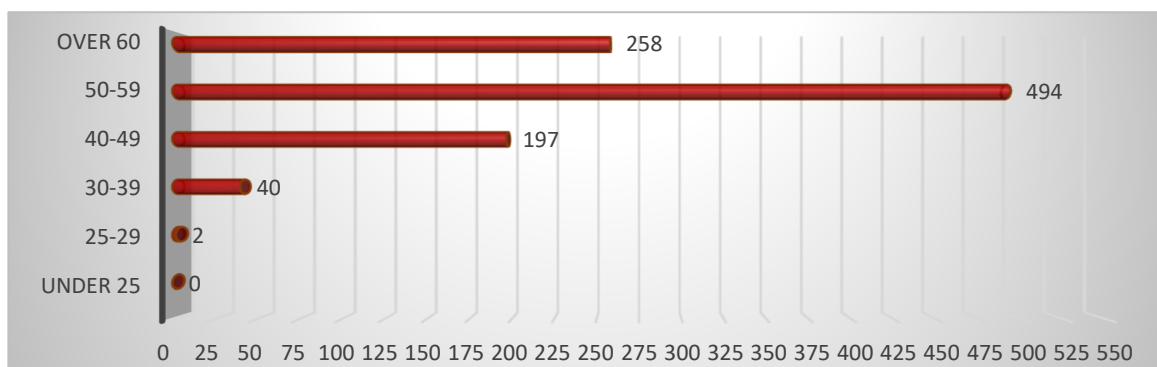
Per quanto attiene **il dato di scolarizzazione** del personale dirigenziale **il 100% risulta in possesso del diploma di laurea**.

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

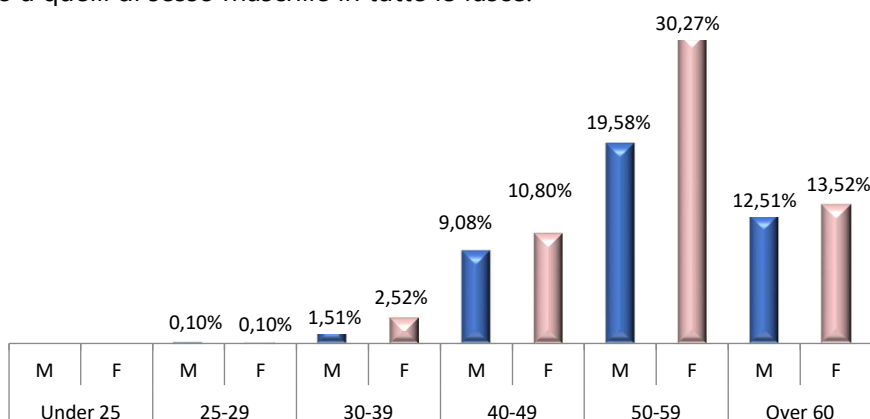
Da un'analisi della **distribuzione del personale regionale per età** al 31.12.2022 la fascia più rappresentata è quella che va dai 50 ai 59 anni a cui appartiene il 49,85% dei dipendenti, segue la fascia di età che va oltre i 60 anni con una percentuale del 26,03%, mentre la percentuale più bassa è quella tra 25 e 29 anni con solo lo 0,29%. Non è presente personale con età inferiore ai 25 anni, né tra il personale dirigenziale né tra quello del comparto.



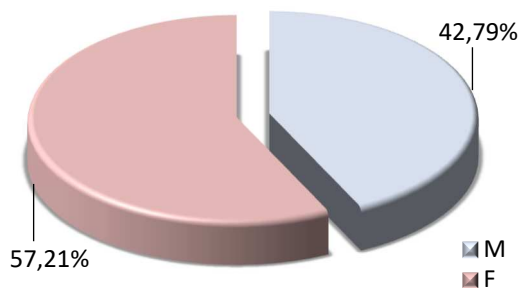
Questi dati sono significativi perché evidenziano un consistente aumento dell'età media del personale regionale negli ultimi anni, con oltre il 75% dei dipendenti che si collocano in una fascia di età superiore a 50 anni.



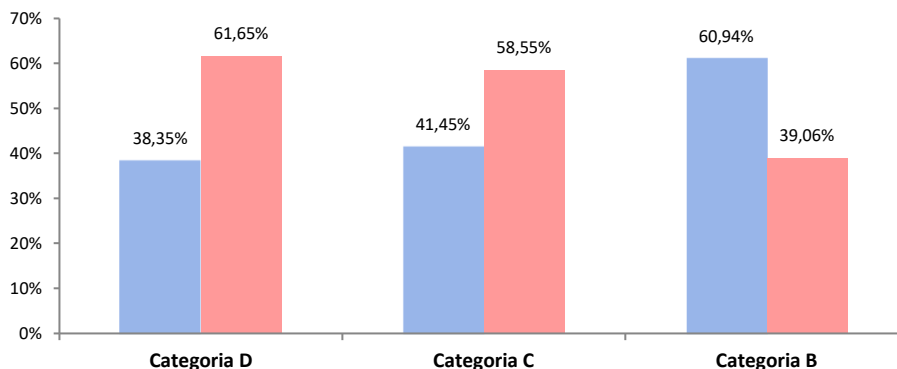
Analizzando nel dettaglio il personale **per fascia di età e sesso**, come rappresentato nel grafico sottostante, si può osservare che i dipendenti appartenenti al sesso femminile sono numericamente maggiori rispetto a quelli di sesso maschile in tutte le fasce.



In particolare, come si evince dal grafico sottostante, la presenza femminile nel comparto è maggiore rispetto a quella maschile con il 57,21% del personale composto da donne e per il 42,79% da uomini.

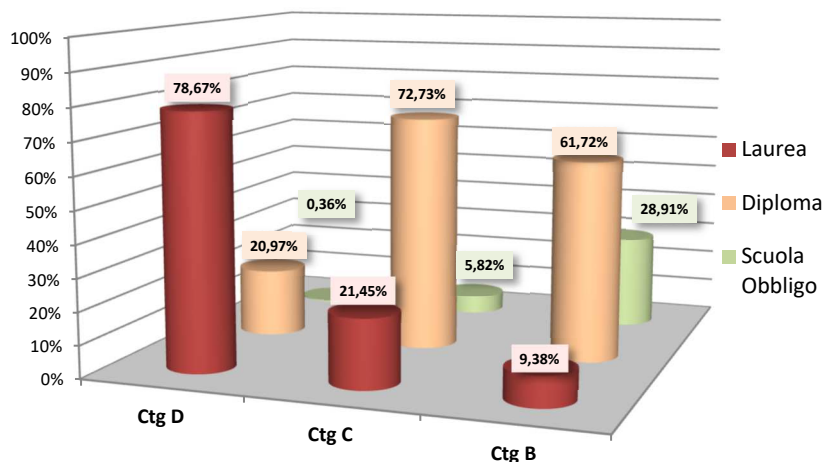


Per quanto riguarda la **distribuzione per genere all'interno delle categorie** si rileva nelle categorie D e C una presenza femminile in percentuale maggiore, mentre nella categoria B la tendenza si inverte con una percentuale maschile (60,94%) maggiore rispetto a quella femminile (39,06%).

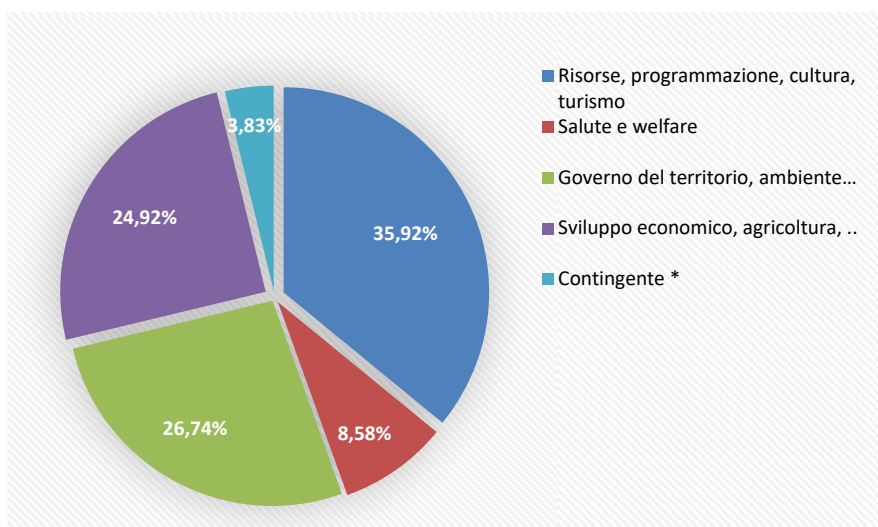


Per quanto riguarda il tasso di scolarizzazione tra il personale delle categorie professionali si evidenzia una elevata percentuale di laureati, mentre titoli inferiori rappresentano la minoranza.

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 regionale** e il personale che non opera direttamente all'interno delle Direzioni in quanto in posizione di comando o assegnato funzionalmente presso altri Enti (*contingente**).



La percentuale maggiore di dipendenti si registra nella Direzione Risorse, programmazione, cultura, turismo con il 35,92% del personale, a seguire con il 26,74% nella Direzioni Governo del territorio, ambiente, protezione civile, il 24,92% nella Direzione Sviluppo Economico, agricoltura, lavoro istruzione, agenda digitale e, infine, la Direzione Salute e welfare con l'8,58%.

Gli **assetti organizzativi di primo livello (Servizi)** che sono ad oggi ricoperti da un titolare o ad interim sono n. 49 come di seguito indicati nella tabella riepilogativa. Il 10% dei servizi al 31.12.2022 è ricoperto con un incarico *ad interim*, mentre il 6% dei servizi è ricoperto direttamente dal Direttore regionale che ne svolge le funzioni.

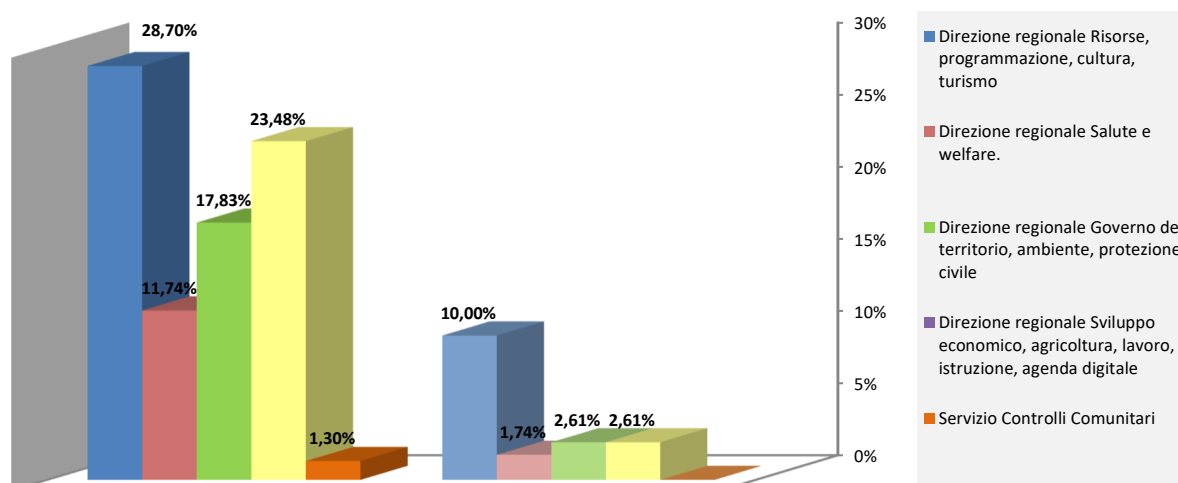
	Direzione Risorse, programmazione cultura, turismo	Direzione Salute e welfare	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	Servizio controlli comunitari
	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>
titolari	17	6	7	10	1
ad interim	1	2	1	1	0
Funzioni esercitate dal Direttore*	1	1	0	1	0
Totale	19	9	8	12	1

Gli assetti organizzativi di secondo livello, ossia le posizioni organizzative di livello non dirigenziale si sostanziano in 230 posizioni organizzative, con una notevole diminuzione rispetto alle n. 247 dell'anno precedente. In particolare le n. 230 posizioni si dividono in n. 191 Sezioni e 39 *Professional* (Posizioni organizzative professionali). Con la rideterminazione delle sezioni e la contestuale nuova assegnazione di giugno 2022, quasi tutte strutture di secondo livello risultano al 31.12.22 ricoperte da un titolare, solo n. 1 sezione è occupata ad interim e solo n. 4 posizioni organizzative (3,08%) sono vacanti.

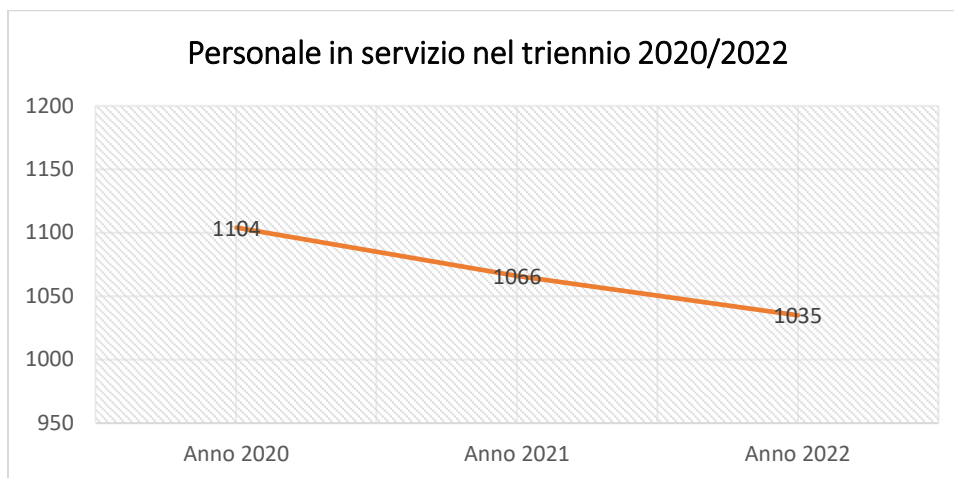
La tabella seguente mostra la distribuzione delle posizioni organizzative all'interno delle Direzioni e Servizi regionali.

Direzione regionale	Sezioni	Professional
Direzione regionale Risorse, programmazione, cultura, turismo	66	23
Direzione regionale Salute e welfare.	27	4
Direzione regionale Governo del territorio, ambiente, protezione civile	41	6
Direzione regionale Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	54	6
Servizio Controlli Comunitari	3	0
Totale strutture di livello non dirigenziale N. 236		

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 (2020/2022).



In particolare, per quanto attiene il personale a tempo determinato, nel 2022 sono state attuate le politiche di stabilizzazione, in particolare del personale assunto ai fini del Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) e, pertanto, destinato al potenziamento delle strutture regionali impegnate nella attuazione della programmazione comunitaria 2014-2020. Al 31.12.2022 non risulta in nessuna categoria personale a tempo determinato, così come si evince nella tabella seguente:

2022		
Categoria	Tempo det	Tempo ind
D	0	558 (4 com in)
C	0	275 (4 com in)
B	0	128 (1 com in)

Sul fronte delle assunzioni, pertanto, analizzando il trend occupazionale degli ultimi 3 anni, il 2022 è stato influenzato da un importante nuovo ingresso di personale a tempo indeterminato nelle ctg. C e D.

Trend assunzionale nel triennio - Tempo indeterminato			
	2020	2021	2022
D	1	4 (+ 8 comandi)	63 *
C	0	3 (+ 3 comandi)	14 **
B	4	6	0

(*) n. 8 nuove assunzioni e 55 nuovi inquadramenti contrattuali (36 p.v., 12 stabilizzazioni, 5 giornalisti, 2 trasferimenti)

(**) n. 2 nuove assunzioni e 12 nuovi inquadramenti contrattuali (12 p.v.)

2022				
Comandato in entrata	Comandato in uscita	Personale part time	Personale in aspettativa	Cessati
11	29	47	5 ⁽¹⁾	55

1) non sono contati n.5 dipendenti in aspettativa del comparto in quanto inquadrati come dirigenti a tempo determinato

Ai questi dati, afferenti i comandi del personale del comparto, vanno aggiunti per il 2022 anche n. 3 comandi attivati per il personale dirigenziale, dei quali n. 2 sono stati trasferiti nel corso dell'anno nei ruoli regionali.

Nella tabella sottostante è riportato il dato dei cessati nel 2022, 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.

	2020	2021	2022
Personale di ruolo cessato	72	53	31
<i>..... di cui cessato con quota 100</i>	<i>25</i>	<i>16</i>	<i>5</i>

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.

	2020	2021	2022
TASSO DI ASSENZE IN % DIRIGENTI	0,6	0,5	0,8
TASSO DI ASSENZE IN % COMPARTO	1,3	1,3	1,6
NUMERO DI PERSONALE IN PART TIME	58	52	46
N. PERSONALE CHE USUFRUISCE DELLE 150 ORE	11	7	6
NUMERO DI PERSONALE IN ASPETTATIVA	37	39	48
ASPETTATIVE VARIE	19	18	24
CONGEDI TUTELA SITUAZIONI DI DISAGIO (LEGGE 53/2010 E D.LGS. 151/2001)	18	21	24

* 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

***** PERSONALE USR UMBRIA *****

Nel corso degli ultimi anni, l'organizzazione dell'USR ha subito diverse modifiche legate all'ampliamento delle funzioni operative ad esso assegnate (si vedano al tal fine le ordinanze del Vice Commissario n. 4/2017, n. 5/2017, n.1/2018, n. 1/2019, n. 6/2020, n. 12/2020, n. 1/2021, n. 10/2021 e n. 1/2022, n. 3/2022, n. 5/2022).

Si evidenzia che con l'Ordinanza del Vice Commissario n. 12/2020 è stata sostituita la figura del **Coordinatore con quella del Direttore**, con proroga dell'incarico conferito fino al termine della legislatura regionale.

Personale assegnato all'USR Umbria	Numero unità	Note
Personale distaccato dalla Regione Umbria e comandato da Enti locali	26	12 comandati dalla Regione (tra cui 2 dirigenti a T.D.) e 14 comandati da enti locali
Personale Presidenza Consiglio dei Ministri	7	
Personale da Invitalia	15	
Personale da Fintecna	16	
Personale a tempo determinato	23	
TOTALE	87	

Presso l'USR Umbria al 31 dicembre 2022 **sono presenti 12 unità comandate dalla Regione stessa tra cui 2 dirigenti a tempo determinato** e 14 comandati da enti locali; 7 unità di personale della Presidenza del consiglio dei Ministri; 16 unità di personale provenienti da Fintecna e 15 da Invitalia.

Per la gestione della ricostruzione, pertanto, oltre all'articolata governance ci si avvale di una organizzazione complessa in quanto il personale dell'USR-Umbria è composto da soggetti con diverse provenienze, contratti e compensi (personale comandato dagli enti locali, selezionato in mobilità dal Commissario Straordinario; a tempo determinato; con contratto di collaborazione continuativa)

Oltre alla figura del Direttore sono presenti due dirigenti mentre gli assetti organizzativi di secondo livello, ovvero le posizioni organizzativo di livello non dirigenziale, al 31 dicembre 2022 sono 5. Sono presenti anche due posizioni organizzative *professional*.

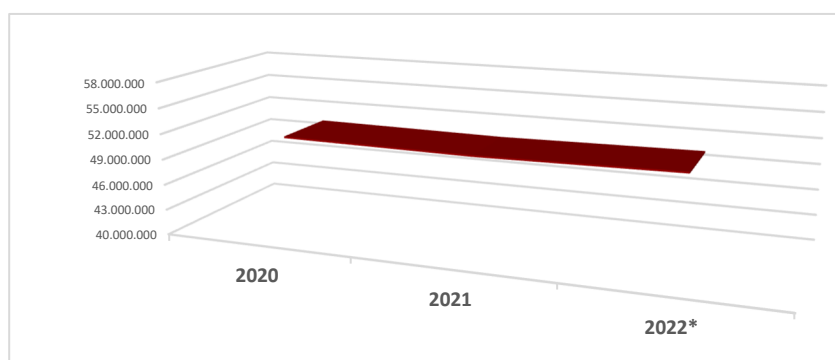
Servizi/Sezioni	n. Servizi	n. Sezioni	n. <i>professional</i>
Titolari	2	5	2

Quanto al personale, con l'ordinanza del Vice Commissario n. 1 del 18 gennaio 2022 è stata approvata la nuova pianta organica dell'USR Umbria per complessive 101 unità di personale, resa necessaria per adempiere alle nuove funzioni che le varie ordinanze commissariali hanno attribuito agli Uffici Speciali

Sulla base della deliberazione di giunta regionale n. 1266 del 16/12/21 '*Fabbisogni copertura organico USR Umbria – Determinazioni*', l'Ufficio Speciale ha espletato una procedura per coprire i posti vacanti in pianta organica attraverso il comando di personale proveniente da altri enti locali della Regione Umbria che si è conclusa nel mese di marzo 2022 con la pubblicazione delle graduatorie finali. Pertanto, alla data del 31.12.22, l'USR Umbria presenta la seguente dotazione organica che, rispetto alla pianta organica in vigore, è carente di 14 unità di personale a causa di pensionamenti, turnover, cessazioni volontarie e nonostante il tentativo di acquisire in comando nuovo personale proveniente dagli enti locali.

SPESA DEL PERSONALE GIUNTA REGIONALE

Per quanto attiene la spesa del personale della Giunta regionale per l'esercizio 2022 si registra un leggero incremento della stessa per nuovi ingressi per mobilità. La consistenza della spesa di personale è passata comunque da 65 milioni del 2011 a 51 milioni di euro del 2022 (dato determinato ai fini del rispetto del tetto di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006), **confermando l'andamento virtuoso di questa Amministrazione in materia di contenimento della spesa di personale.**



Andamento della spesa media del personale della Giunta regionale

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
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	50.776.860	51.052.881

*Dato provvisorio

1.2.2 Il Contesto Esterno

La prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo è quella relativa all'analisi del contesto esterno. In questa fase si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera.

In particolare, **l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio** e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Di seguito si riporta l'analisi di contesto rispetto alle caratteristiche demografiche, sociali, economiche, nonché rispetto alle condizioni di disagio economico sociale ecc. attraverso lo studio e l'analisi di numerosi indicatori che possono essere considerati come dei campanelli d'allarme e che segnalano situazioni potenzialmente problematiche.

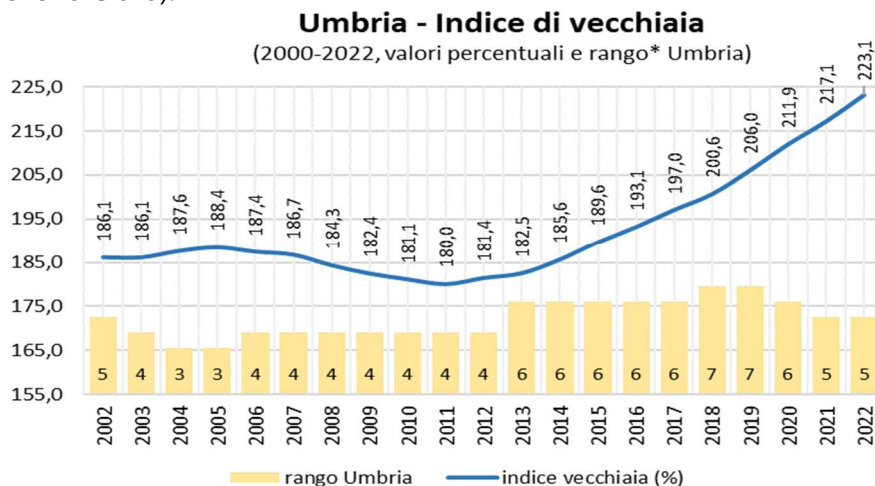
Chi sono e come vivono i cittadini dell'Umbria

I residenti in Umbria al 1° gennaio 2022 sono 859.572, -0,7% rispetto al 2021 (5.880 residenti in meno), con un'età media di 47,8 anni. Gli umbri nati nel 2021 sono 5.231, i 56enni (cioè quelli nati nel 1966) sono tra i residenti umbri quelli più numerosi (ben 14.077 persone).

Sono 11 i comuni con meno di 1.000 abitanti, di cui il più piccolo è Poggiodomo, che ne conta appena 99. L'Umbria, in effetti, si caratterizza per la presenza di molti comuni di piccole dimensioni: il 75% dei municipi umbri ha una popolazione che non supera i 7.000 abitanti, il 90% ha meno di 20.000 residenti; solo i due capoluoghi di Provincia oltrepassano le 100.000 unità.

Il 61,6% dei residenti è in età attiva (convenzionalmente tra i 15 e i 64 anni; 529.272 persone). In Umbria vivono 126.100 minori; di questi, 102.218 hanno tra 0 e 14 anni di età e sono nettamente inferiori agli anziani: si contano 223 residenti di 65 anni e oltre ogni 100 giovani fino a 14 anni. Gli ultrasessantacinquenni sono oltre un quarto della popolazione (il 26,5%), sono 228.082 unità, di cui 79.287 superano gli 80 anni (9,2% dei residenti) e 148.795 hanno età compresa tra 65 e 79 anni (17,3% degli abitanti). I centenari sono 374.

L'indice di vecchiaia, in forte crescita dal 2013, arriva al 223% nel 2022 - a significare che il rapporto tra le due componenti della popolazione umbra è di circa 22 anziani (over 65) ogni 10 bambini (< 14 anni) – e colloca l'Umbria tra le regioni più "vecchie" d'Italia (viene preceduta solamente da Liguria, Sardegna, Molise e Friuli-Venezia Giulia).



(*) posizione assunta dall'Umbria nella classifica delle regioni italiane ordinate in modo decrescente rispetto all'indice di vecchiaia.
Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

In Umbria è donna il 51,7% della popolazione.

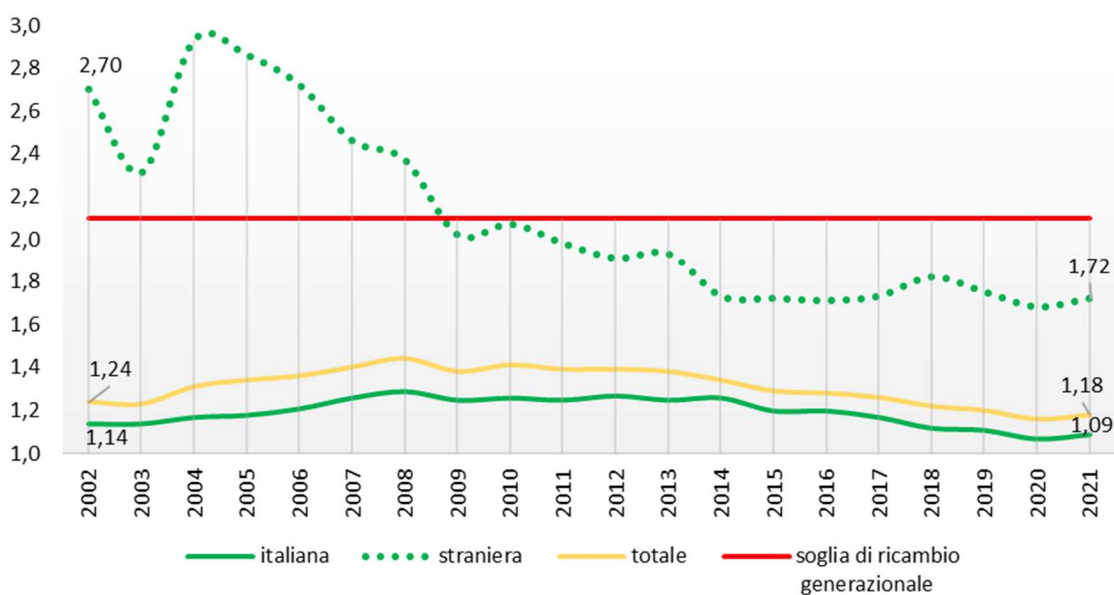
Fino ai 29 anni i maschi sono più numerosi (51,6%), ma a partire dai 30 anni il rapporto si inverte e la componente femminile aumenta progressivamente all'avanzare dell'età: nella fascia 30-64 anni le donne rappresentano il 51,1% del totale, tra 65 e 79 anni sono il 53,2% e raggiungono il 61,7% tra gli ultra-ottantenni. Considerando gli ultra-centenari le donne sono 313 su 374.

In Umbria continua il trend calante della **natalità** che accomuna la regione al contesto nazionale e di molti paesi europei. Nei primi sei mesi del 2022, il numero delle nascite si attesta a 2.336, la riduzione rispetto al primo semestre del 2021 (quando i nati erano 2.462) è del 5,1%.

Il tasso di fecondità (numero medio di figli per donna) delle donne umbre, dopo il timido incremento degli anni 2007-2010, torna a scendere per collocarsi a 1,18 nel 2021 al di sotto della soglia che assicura il ricambio generazionale (= 2,1 figli per donna). Il calo della fecondità ha riguardato anche le donne residenti in Umbria di cittadinanza straniera che tendono a conformarsi alla media delle italiane: se nel 2002 il tasso di fecondità delle straniere residenti in Umbria era pari a 2,7 figli per donna - sopra la **soglia di ricambio generazionale** - nel 2021, il valore si attesta a 1,72 quindi sotto la soglia critica che garantisce detto ricambio (il valore per le madri umbre di cittadinanza italiana è 1,09 nel 2021).

Umbria: tasso di fecondità totale per cittadinanza della madre

(2002-2021; numero di figli per donna)



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

Delle 5.238 nascite avvenute nel 2021, i bambini nati da coppie coniugate sono 2.763 (il 52,7%) mentre i rimanenti 2.475 (il 47,3%) nascono al di fuori del matrimonio.

Nel 2020 (ultimo anno per il quale si dispone dei dati) sono stati celebrati in Umbria 1.251 **matrimoni** (-50% rispetto al 2019; il dato è fortemente influenzato dalle misure di contenimento conseguenti alla pandemia), di questi, il 74% (927 in valore assoluto) ha avuto luogo con rito civile mentre il restante 26% (324) con rito religioso. La prevalenza del rito civile su quello religioso, seppur non così schiacciante quanto nel 2020, si rileva a partire dal 2017.

Nel corso del primo semestre del 2022 sono stati registrati complessivamente 5.749 **decessi** di residenti in Umbria (-4,9% rispetto allo stesso periodo del 2021). Considerando la mortalità per tutte le cause degli eventi avvenuti nei primi sei mesi del 2022, si rileva un incremento del 5,2% rispetto alla media del periodo 2015-2019.

La serie storica dei decessi (2002-2021) mostra un trend crescente con una contrazione nel biennio 2018/2019; il considerevole incremento rilevato nel 2020-2021, certamente collegato all'emergenza pandemica, è anche effetto delle dinamiche della struttura della popolazione umbra che vede una quota di anziani doppia rispetto a quella dei bambini.

La mortalità, infatti, riguarda soprattutto la popolazione umbra in età avanzata: nel periodo gennaio-agosto 2022, l'81% dei decessi è imputabile ai residenti con età superiore ai 75 anni (l'86,8% tra le donne, il 74,6% tra gli uomini).

Nel 2021, sono circa 377mila le **famiglie residenti** in Umbria e mediamente sono costituite da 2,3 componenti. Circa il 34% delle famiglie umbre è costituito da persone sole (128 mila), di queste oltre la metà (il 57%, ossia 73 mila) ha oltre 60 anni, questo a significare che circa un quarto dei residenti ultra-sessantenni vive da solo: sono soprattutto donne (49 mila, il 67% dei single sopra 60 anni, oltre il 30% delle umbre della stessa fascia di età) piuttosto che uomini (25 mila, il 33% dei **single** sopra 60 anni, circa il 19% degli umbri ultra-sessantenni).

Dopo i "single", la tipologia familiare prevalente è quella delle **coppie con figli** (circa 116mila che rappresentano oltre il 30% delle famiglie umbre) seguita da coppie senza figli (89mila, cioè, il 23,6% delle famiglie umbre) e da **nuclei monogenitoriali** (44mila, l'11,7%). Tanto le **famiglie numerose** (con più di 5 componenti) quanto quelle con più nuclei non superano quota 25mila (ciascuna tipologia rappresenta di fatti solo il 6% delle famiglie umbre).

Nel periodo gennaio-giugno 2022, le **dinamiche migratorie** umbre mostrano una certa vivacità: le nuove iscrizioni di residenti, in complesso 11.788 (+13,9% rispetto al primo semestre del 2021), superano le cancellazioni (10.986, in aumento dell'1,7% rispetto allo stesso periodo del 2021) generando un saldo migratorio positivo di 802 residenti (quasi il doppio di quello ottenuto nell'intero 2021 che chiudeva il suo primo semestre con un saldo migratorio negativo pari a -461 abitanti).

Il **saldo migratorio con l'estero** quota 1.852 nuovi umbri e raddoppia rispetto al primo semestre del 2021 (quando ammontava a +916 unità): sono 928 gli umbri che lasciano l'Italia a fronte dei 2.780 stranieri che prendono la residenza in Umbria nei primi sei mesi del 2022. Il **saldo migratorio interno**, pur contribuendo in maniera residuale rispetto a quello estero, si attesta a +77 unità (era -45 nel primo semestre del 2021) risultati dalle 8.787 nuove iscrizioni di residenti provenienti da altre regioni d'Italia e dalle 8.710 cancellazioni di umbri che si spostano verso altri territori italiani. Il valore del saldo migratorio totale dipende in larga misura dalle cancellazioni di ufficio che, tanto nel 2021 quanto nel 2022, superano le mille unità (le cancellazioni per motivi di ufficio sono state 1.348 e 1.544 nel primo semestre, rispettivamente, del 2022 e del 2021) generando un saldo migratorio "per altri motivi" negativo (-1.127 nel 1° semestre del 2022).

Al 1° gennaio 2022, in Umbria risiedono 91.658 **cittadini di nazionalità straniera**, -0,9% rispetto alla stessa data del 2021.

Gli **stranieri residenti** costituiscono il 10,7% della popolazione umbra (11,4% fra le femmine e 9,9% fra i maschi). Le **donne** rappresentano la maggioranza dei residenti stranieri in Umbria: 50.563 contro 41.095 uomini (il 55,2% e il 44,8%, rispettivamente, in termini percentuali).

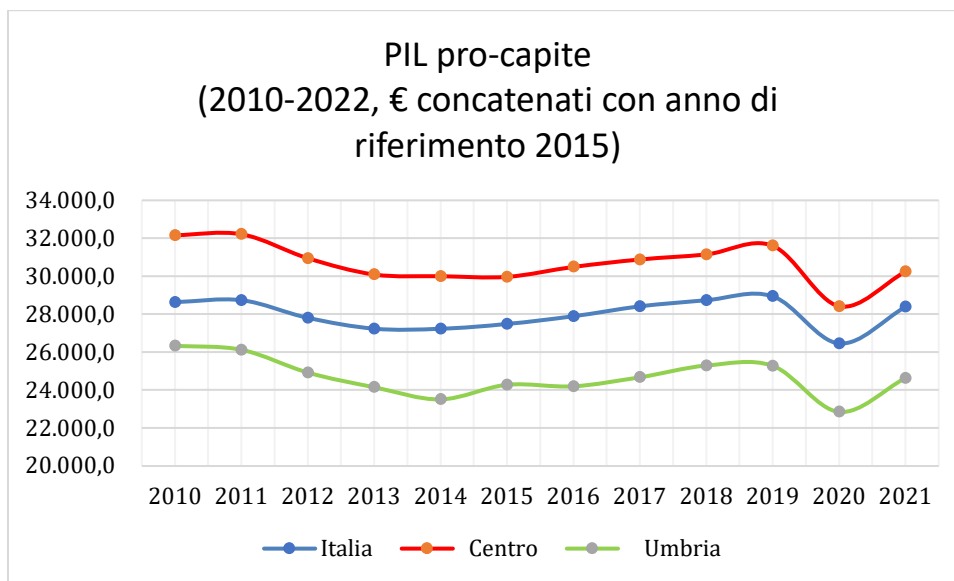
Gli stranieri residenti in Umbria sono soprattutto **europei** (60%). Delle 162 nazionalità presenti in regione, le più rappresentate sono: Romania con 22.742 residenti (il 24,6% del totale dei cittadini stranieri residenti in Umbria), seguita a distanza da Albania (12.185 residenti, il 13,2%) e Marocco (9.659 unità, il 10,4%).

In tema di **istruzione**, tra il 2019 e il 2021, migliora la partecipazione alla formazione continua (+1,4 punti percentuali) che nel 2021 ha riguardato l'11,6% della popolazione tra 25 e 64 anni, aumenta la quota di laureati tra gli umbri di 30-34 anni (+4,8 punti percentuali) e rimane pressoché costante quella dei diplomati: per questi ultimi due indicatori l'Umbria, nel 2021, registra il livello più elevato tra le regioni d'Italia. Si segnala invece, nel periodo considerato, un peggioramento della quota di ragazzi che escono precocemente dal sistema scolastico (+2,7 punti percentuali, per un valore del 12% nel 2021).

Il PIL, le imprese e il lavoro

Nel 2021, il **PIL umbro** ammonta a circa 23 miliardi di euro (l'1,3% di quello nazionale) e, rispetto all'anno precedente, **crece in termini reali del 7,1% mostrando una performance superiore a quella osservata mediamente in Italia** (6,7%) e nelle regioni centrali (5,9%). Tale crescita, in effetti, colloca l'Umbria ai vertici (5° posto) della classifica delle regioni italiane.

Nonostante tale ripresa, le dinamiche del **PIL regionale** unitamente a quelle demografiche, restituiscono un valore del **PIL per abitante pari a 26.359 euro nel 2021** (24.590 euro nel 2020) che dista 12,5 punti percentuali da quello medio nazionale (30.136 euro) e ben 18 p.p. da quello del Centro (32.126 euro.)



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

Quanto alla spesa per consumi delle famiglie, l'Umbria nel 2021 – con un importo pari a 17.264€ per abitante (17.471€/ab. il valore medio italiano) – registra rispetto al 2020 una dinamica positiva con un incremento del +5,6% superiore a quello mediamente rilevato a livello nazionale (+5,3%) e nelle regioni del Centro (+5,0%).

Nel 2021, il reddito disponibile delle famiglie consumatrici ha segnato per il complesso dell'economia nazionale un aumento del 3,7% rispetto al 2020 e l'Umbria ha registrato un aumento del 4% superiore sia alla media italiana che del Centro (+3,9%). Il maggiore incremento umbro non è in grado di colmare il gap che la regione storicamente sconta rispetto alle ripartizioni benchmark: il reddito disponibile pro-capite per le famiglie umbre (pari a 19.278€ nel 2021) rimane, infatti, al di sotto di quello medio italiano (19.753€) e delle regioni del Centro (20.620€).

Il valore aggiunto prodotto nel 2021 dal sistema produttivo umbro ammonta a 20,5 miliardi di euro (l'1,3% del valore aggiunto prodotto a livello nazionale); la maggior parte del quale è attribuibile al settore dei servizi (che produce il 70,5% del valore aggiunto regionale), seguono il settore secondario (27% del valore aggiunto prodotto in Umbria) e l'agricoltura (che contribuisce al valore aggiunto regionale per un 2,5%). Rispetto a quanto verificato mediamente per le regioni del Centro e per l'intera Italia, l'Umbria si caratterizza per un maggior apporto dei settori primario e secondario.

Rispetto al 2020, il valore aggiunto regionale cresce (+7% in termini reali) più di quanto rilevato a livello nazionale (+6,7%) e nel Centro (+5,8%), nonostante ciò, il valore pro-capite dell'aggregato in Umbria (23.769€ nel 2021) rimane al di sotto di quello delle ripartizioni benchmark (28.799€/ab. per Centro e 27.015€/ab. in Italia).

La produttività del lavoro (misurata dal valore aggiunto per occupato) in Umbria continua ad essere inferiore a quella media nazionale: nel 2021, il valore regionale è pari a 55.458€/occupato contro i 63.017€/occupato del Centro e i 63.667€/occupato dell'Italia.

Nel 2020 - ultimo anno per cui sono disponibili le informazioni - l'economia non osservata (somma della componente sommersa e di quella illegale), in Umbria rappresenta il 13,7% del valore aggiunto totale: incidenza superiore a quella stimata per la media italiana (11,6%) e del Centro (12%). Si confermano quali componenti più rilevanti del sommerso la rivalutazione della sotto-dichiarazione dei risultati economici delle imprese (7%) e l'impiego di lavoro irregolare (4,6%); l'economia illegale e le altre componenti minori (mance, fitti in nero e integrazione domanda-offerta) incidono, infatti, in maniera residuale (2,2%).

L'analisi della dinamica imprenditoriale mostra come il 2021 chiuda con un ritrovato slancio delle attività imprenditoriali: tornano 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 hanno segnato un -15,6%); tuttavia tale crescita - inferiore a quella osservata mediamente nel Centro (15,1%) e in Italia (13,8%) - non è stata in grado di riportare il livello della natalità imprenditoriale umbra a quello pre-pandemico. L'incremento della "natalità" imprenditoriale e la contestuale riduzione della "mortalità" hanno portato, a fine 2021 a un tasso di crescita umbro pari a 0,66% - maggiore di quello del 2020 (0,13%) e anche del 2019 (0,30%).

Nel III trimestre del 2022, lo scenario che emerge dai dati Movimprese relativi alla nati-mortalità delle imprese evidenzia che in Umbria tra luglio e settembre 2022 le iscrizioni di nuove imprese sono state 765 a fronte di 609 cessazioni con un saldo positivo di 156 imprese e un tasso di crescita positivo pari al +0,16%, inferiore al tasso di crescita registrato nello stesso periodo del 2021(+0,21%) e a quello registrato dalla media italiana (+ 0,22%).

Con riferimento al mercato del lavoro, l'occupazione in Umbria nel 2021 torna a crescere (+1,7%, +5.636 unità in termini assoluti); l'incremento è maggiore di quello rilevato mediamente in Italia (0,6%) e nelle regioni del Centro (0,2%). Il tasso di occupazione (15-64 anni) umbro (64,4%) - in crescita rispetto al 2020 (62,9%) - continua a rimanere al di sopra di quello medio nazionale e delle regioni del Centro (58,2% e 62,5%, rispettivamente, nel 2021).

Il differenziale di genere sul tasso di occupazione regionale - pari a 16,6 punti percentuali in sfavore delle donne nel 2018 - si contrae nel periodo 2019-2021 (il gap è di 13,8 p.p. nel 2021). Dal 2019, il gender gap in Umbria è costantemente inferiore a quello registrato mediamente in Italia e nelle regioni del Centro (17,7 e 14,8 punti percentuali, rispettivamente, nel 2021). Mentre l'occupazione ritorna sostanzialmente ai livelli pre-Covid, si segnala, tra il 2019 e il 2021, un forte aumento dei NEET tra i giovani di 15-29 anni (l'incidenza sulla popolazione della corrispondente fascia d'età passa dal 15% del 2019 al 19,2% del 2021, incrementando di 4,2 punti percentuali).

Continua la riduzione del tasso di disoccupazione umbro (15-74 anni) che nel 2021 registra il livello più basso dal 2018 attestandosi al 6,6%, valore inferiore a quello medio nazionale di 3 punti percentuali (pari al 9,5%) e delle regioni del Centro (8,6%). L'analisi per genere del tasso di disoccupazione regionale evidenzia nel 2021 un gap a sfavore delle donne di 1,6 punti percentuali (7,5% il tasso di disoccupazione femminile contro il 5,9% rilevato per gli uomini); nelle regioni centrali e nel complesso del Paese tale differenziale, più contenuto fino al 2020, diventa maggiore di quello regionale nel 2021.

Per ciò che concerne il tasso di attività (15-64 anni), in Umbria nel 2021, si assiste ad un incremento, rispetto al 2020, del valore dell'indicatore (da 68,8% del 2020 a 69,1% del 2021), che si colloca al di sopra di quello delle regioni del Centro (68,5%) e del Paese (64,5%). Anche il tasso di attività mostra un differenziale di genere: il gap è in Umbria di 13,6 punti percentuali a sfavore delle donne nel 2021 e risulta inferiore a quello rilevato nel Centro (14,8 p.p.) e a livello nazionale (18,2 p.p.)

Nel 2021 l'Umbria si caratterizza per una forte dinamicità dell'export: il forte incremento del 2021 colloca il livello dell'export umbro sopra quello pre-pandemia e garantisce alla regione un aumento delle esportazioni nel periodo 2019-2021 (+8,6%) superiore a quello osservato nelle ripartizioni prese come benchmark (6,8% in Centro e 7,5% in Italia). Nel periodo 2010 – 2021, la variazione in termini nominali dell'export umbro segna un incremento del 49% (+3,7% in media anno).

Il turismo umbro, dopo un 2021 di crescita superiore alla media nazionale sia in termini di presenze che di arrivi, sta proseguendo nel 2022 il suo percorso di avvicinamento ai livelli pre-Covid del 2019 (marcia nella quale l'Umbria appare decisamente avanti rispetto alla media nazionale).

Povertà e disagio economico e sociale

Nel 2021, versa in condizioni di povertà il 12,7% dei residenti umbri: circa 109mila persone, il 9,5% delle famiglie. La quota di popolazione in povertà, inferiore a quella rilevata a livello nazionale (14,8%) ma superiore al dato del Centro (10%), mostra una crescita rispetto al 2020 (+2,5 punti percentuali) - quando i poveri in Umbria erano circa 88.500 (l'8% delle famiglie) – superiore a quella riscontrata nelle ripartizioni benchmark (+1,1 p.p. nel centro e +1,3 p.p. a livello nazionale).

La popolazione umbra a rischio di povertà o esclusione sociale (indicatore composito calcolato considerando la percentuale di persone che si trovano in almeno una delle seguenti tre condizioni: vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro; vivono in famiglie a rischio di povertà; vivono in famiglie in condizioni di grave deprivazione materiale) è pari nel 2021 al 16% del totale (138 mila individui circa), dato che seppur in aumento rispetto al valore del 2020 pari al 13,9% (circa 120 mila individui), risulta inferiore a quello medio italiano (25,4%) e anche a quello di due regioni del Centro (Toscana 20,8% e Lazio 26,1%).

Per quanto riguarda le persone e famiglie in situazioni di disagio economico e sociale, vi sono due ulteriori indicatori che assumono una certa rilevanza: la quota di famiglie che non riesce a risparmiare e l'incidenza di quelle che non possono far fronte a spese impreviste. Per entrambi gli aspetti l'Umbria presenta nel 2021 una situazione migliore sia del Centro che dell'Italia: in Umbria, infatti, sono circa 43 famiglie ogni 100 a non riuscire a risparmiare (contro le circa 47 dell'Italia e le 51 del Centro) mentre il 27% dei nuclei familiari umbri dichiara di non riuscire a far fronte a spese impreviste contro il 34% della media italiana e il 28% del Centro.

Tramite le indagini annuali presso le famiglie, l'ISTAT rileva la percezione di alcuni problemi relativi alla zona in cui si vive, come il traffico, i disagi per i collegamenti con mezzi pubblici, le difficoltà di parcheggio o la condizione delle strade. Relativamente agli indicatori riferiti alla mobilità e condizioni delle strade, l'Umbria presenta nel 2021 una situazione migliore rispetto alla media italiana in tre indicatori su cinque: il 7,5% delle famiglie dichiara molte difficoltà di parcheggio nella zona in cui risiede contro il 18,2% del Centro e il 14,7% dell'Italia; il 6,8% dichiara di vivere in una zona con scarsa illuminazione stradale contro l'8,8% del Centro e il 7,3% dell'Italia e il 5,8% lamenta problemi di traffico contro il 10,8% del Centro e il 9,8% dell'Italia. Di contro l'11,9% delle famiglie umbre dichiara molte difficoltà di collegamento con mezzi pubblici (a lamentare tale problematica sono il 10,8% delle famiglie nel Centro e il 10,7% a livello nazionale). Le cattive condizioni stradali sono avvertite dal 25% dei nuclei familiari in Umbria e nel Centro mentre mediamente in Italia tale criticità riguarda il 19% delle famiglie.

In tema di percezione delle famiglie relativa a problemi di inquinamento e rumori nella zona di residenza, l'Umbria presenta nel 2021 dati migliori sia del Centro che dell'Italia: 1) il 9,4% delle famiglie ha dichiarato di avere avuto problemi di inquinamento nella zona in cui vive (14% in Italia; 15,6% nel Centro); 2) il 9,9% delle famiglie dichiara di aver avuto problemi di rumori contro il 13,5% del Centro e il 14% dell'Italia.

Gli indicatori relativi alle abitazioni danneggiate, umide o poco luminose mostrano nel 2021 valori umbri peggiori di quelli dell'Italia e del Centro: 1) il 14,8% delle famiglie dichiara di avere una struttura

danneggiata contro il 10,9% del Centro e l'11,1% dell'Italia; 2) l'8,6% delle famiglie umbre dichiara abitazioni con scarsa luminosità (il 6,4% in Italia e il 5,9% nel Centro); 3) i problemi di umidità vengono segnalati dal 18,8% delle famiglie in Umbria mentre a livello nazionale e nelle regioni del Centro il dato è più contenuto (13,7% e 13%, rispettivamente).

Legalità e sicurezza

In Umbria nel 2021, la durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i tribunali ordinari è pari a 460,9 giorni contro 426,5 della media italiana e 396,8 della media del Centro ed è in aumento rispetto al dato del 2020 (451,4).

Per quanto concerne invece la percezione del rischio di criminalità delle famiglie nel luogo di residenza, nel 2021 il dato umbro (10% delle famiglie residenti), seppur inferiore a quello medio delle regioni del Centro (10,5%), risulta maggiore di quello rilevato mediamente a livello nazionale (8,6%).

L'indice di microcriminalità delle città ossia i delitti legati alla microcriminalità nelle città ogni 1.000 abitanti, vede l'Umbria con 5,5 delitti ogni 1.000 abitanti contro 11,2 della media italiana e 12,4 della media del Centro.

Nel 2016 (ultimo dato disponibile) in Umbria sono stati registrati 1,8 reati associativi di tipo mafioso ogni 100 mila abitanti, numero superiore sia alla media della Italia e del Centro (1,5).

L'abusivismo edilizio, valutato tramite l'indicatore Istat definito dal rapporto tra tasso di consumo di suolo per tasso di crescita della popolazione, fornisce al 2021 un dato per l'Umbria (10,4%) in forte diminuzione rispetto al 2020 (15%) e inferiore a quello medio italiano (15,1%) e delle regioni del Centro (13,8%).

Nel 2020 (ultimo anno per cui si dispone dei dati) il numero di truffe e frodi informatiche denunciate dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (per 1.000 abitanti) è in Umbria pari a 4,8 (in aumento rispetto al 2019 quando ammontava a 3,7) e risulta superiore a quello osservato nel Centro (4,0) e a livello nazionale (4,2).

Per quanto attiene la partecipazione sociale dei cittadini¹, l'indicatore Istat al 2021 mostra per l'Umbria un dato migliore di quello rilevato nelle ripartizioni benchmark (18,5% della regione contro il 14,6% della media nazionale e il 16,2% delle regioni del Centro); il dato, in riduzione rispetto al 2020, mostra una contrazione inferiore per l'Umbria (-5,4 p.p.) rispetto a quella osservata nel Centro (-6,8 p.p.) e a livello nazionale (-7 p.p.).

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, in conformità di regole e criteri internazionali che prevedono la presenza in ciascuno Stato di una Financial Intelligence Unit (FIU), dotata di piena autonomia operativa e gestionale.

La UIF acquisisce informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari,

¹ Persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più. Le attività considerate sono: partecipato a riunioni di associazioni (culturali/ricreative, ecologiche, diritti civili, per la pace); partecipato a riunioni di organizzazioni sindacali, associazioni professionali o di categoria; partecipato a riunioni di partiti politici e/o hanno svolto attività gratuita per un partito; pagano una retta mensile o periodica per un circolo/club sportive.

professionisti e altri operatori; ne effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, 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 2021, la distribuzione territoriale delle segnalazioni è in buona parte sovrapponibile a quella del 2020. La Lombardia e il Piemonte registrano l'incremento più elevato e pari al 29,6% rispetto all'anno precedente, confermandosi la Lombardia in valore assoluto la prima regione di localizzazione dell'operatività sospetta, con un'incidenza del 18,2% sul totale; seguono il Lazio (12,4) la Campania (11,3%). Per l'Umbria l'incidenza è tra le più basse pari allo 0,9%, ma si registra il quarto incremento maggiore (+ 24,3%).

Imprese a rischio usura

Da uno studio della CGIA di Mestre (luglio 2022) sono poco meno di 146.032 le imprese italiane che si trovano in sofferenza al 31 marzo 2022. Lombardia, Lazio e Campania sono le regioni maggiormente in difficoltà.

Parliamo di società non finanziarie e famiglie produttrici che sono state segnalate come insolventi dagli intermediari finanziari alla Centrale dei Rischi della Banca d'Italia e pertanto, non potendo accedere ad alcun prestito erogato dal canale finanziario legale, rischiano molto più delle altre di chiudere o di scivolare tra le braccia degli usurai.

In Umbria ci sono 3.246 imprese in sofferenza, il 2,2% del totale. La provincia di Perugia con 2.327 imprese affidate con sofferenza (1,6% del totale imprese) si posiziona all'11° posto nella graduatoria delle province italiane; la provincia di Terni si posiziona al 57° posto con 919 imprese affidate con sofferenza (che rappresentano lo 0,6% del totale).

Secondo i dati dell'**Indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International 2022** diffusi il 31 gennaio 2023 l'Italia si colloca al 41° posto, migliorando ancora di un posto su una classifica di 180 paesi. L'indice misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti": il punteggio dell'Italia nel 2022 è 56, tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021).

L'andamento è positivo dal 2012 e l'Italia ha guadagnato 14 punti in dieci anni. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di *Transparency* sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda.

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 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.

In questa sottosezione, così come definito nell'allegato del DPCM del 30 giugno 2022 n. 132, vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziari.

La necessità che il presente piano sia strettamente connesso con i documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente, ha imposto l'approvazione del DEFR con una spiccata attenzione proprio alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico tesi a garantire una crescita strutturale dell'Umbria, in coerenza, altresì, con le missioni previste nel PNRR.

Le priorità programmatiche dell'azione di governo per il 2023 e le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione di tali priorità sono, quindi, individuate nel Documento economico di finanza regionale (DEFR) con cui la Regione Umbria, offre un quadro completo della programmazione della Regione in termini di obiettivi strategici e di connessione tra programmazione e politiche.

Per assicurare una più chiara rappresentazione della visione strategica complessiva dell'azione regionale e assicurare una maggior leggibilità di tale "disegno strategico" e, al contempo, le correlate scelte di bilancio, nel DEFR 2023-2025 le politiche regionali sono state classificate secondo le aree di intervento e, in base alla loro coerenza tematica, sono state raccolte in missioni e programmi del bilancio regionale.

Tali priorità potranno essere attuate solo attraverso una macchina amministrativa più semplice, 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.

Sebbene non espressamente indicato, ciò non toglie che il DEFR sia leggibile in termini di valore pubblico essendo stato comunque elaborato avendo ben presenti gli obiettivi di impatto sul benessere della comunità che si intendono perseguire.

Il valore pubblico può essere definito come l'impatto generato dalle politiche dell'Ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc) di cittadini e imprese.

Nel definire i nuovi obiettivi di Valore Pubblico per il triennio 2023-2025, sono stati quindi **individuati 3 macro obiettivi di valore pubblico che ruotano intorno a persone, imprese e territorio, per una crescita sostenibile, diffusa e inclusiva.**

In considerazione che il PIAO 2023-2025 costituisce, altresì, un aggiornamento al precedente PIAO 2022 – 2024, adottato con DGR n. 391/2022, si è scelto di riportare tra i Valori Pubblici di quest'anno in linea di continuità a quanto già previsto nel triennio 2022-2024 un obiettivo strategico legato alla Ricostruzione, già individuato nell'annualità precedente, aggiornato nell'obiettivo operativo riferito all'annualità 2023.

Agli obiettivi di valore pubblico legati a persone, imprese e territorio, sono stati correlati gli obiettivi strategici definiti nel DEFR 2023-2025, poi declinati, a cascata, in obiettivi operativi di performance, come meglio illustrati nelle schede di performance, definiti con relativi risultati attesi in termini concreti e misurabili, cercando di collegare anche obiettivi di digitalizzazione, di semplificazione, di accessibilità e di pari opportunità, il tutto con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

2.1.1 Dagli obiettivi di valore pubblico agli obiettivi strategici

Agli obiettivi di valore pubblico individuati e riferiti a **persone, imprese, territorio**, sono stati correlati gli **obiettivi strategici definiti nel DEFR 2023-2025**, unitamente alle relative Missioni e Aree, come rappresentato di seguito.

VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	MISSIONI	AREA
<p><i>Accrescere il benessere economico, sociale, culturale, sanitario e ambientale delle persone (VPO1)</i></p>	1. Contrastare le diverse forme di povertà e promuovere l'inclusione sociale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	SANITA' E SOCIALE
	2. Sostenere le politiche per la famiglia attraverso misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	SANITA' E SOCIALE
	3. Rafforzare e valorizzare il ruolo attivo dei giovani nella vita sociale, istituzionale e culturale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	SANITA' E SOCIALE
	4. Rilancio delle attività legate allo sport	Missione 06: Politiche giovanili, sport e tempo libero	CULTURALE
	5. Sostegno all'inclusione e lotta alle disuguaglianze di genere e generazionali e sostegno alle disabilità	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	SANITA' E SOCIALE
	6. Facilitare l'accesso del cittadino alle prestazioni di specialistica ambulatoriale	Missione 13: Tutela della salute	SANITA' E SOCIALE
	7. Miglioramento dell'offerta formativa e orientamento	Missione 4: Istruzione e diritto allo studio	ECONOMICA
	8. Incrementare le opportunità assicurate dal sistema regionale di istruzione	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	ECONOMICA
	9. Sostenere le relazioni tra territorio e sistema universitario	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	ECONOMICA
	10. Assicurare a tutti l'opportunità di accedere a un'istruzione adeguata	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	ECONOMICA
	11. Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	ECONOMICA
	12. Rafforzare il settore museale e bibliotecario in sinergia con le altre attività culturali e le azioni in materia di salute, sociale, scuola e agenda digitale e sviluppare la valorizzazione degli attrattori tramite le imprese culturali e creative	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	CULTURALE
	13. Contenere la spesa farmaceutica	Missione 13: Tutela della salute	SANITA' E SOCIALE
	14. "Innovazione sociale"	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	SANITA' E SOCIALE
	15. Potenziare l'efficiamento amministrativo anche mediante il rafforzamento delle politiche del personale e lo sviluppo della comunicazione organizzativa	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	ISTITUZIONALE

Innalzare la competitività e lo sviluppo delle imprese secondo i driver di innovazione e ricerca, transizione digitale e transizione ecologica (VP.02)

1. Sviluppo dell'industria regionale del turismo volta a incrementare la permanenza media dei turisti nella regione	Missione 07: Turismo	ECONOMICA
2. Accompagnare lo sviluppo e la modernizzazione delle imprese agricole e del territorio	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	ECONOMICA
3. Favorire l'innovazione, la ricerca e sviluppo e il supporto alle start up innovative	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	ECONOMICA
4. Sostenere gli investimenti e la digitalizzazione delle PMI e potenziare la sostenibilità dei processi produttivi	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	ECONOMICA
5. Sostegno alla creazione d'impresa e al rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	ECONOMICA
6. Valorizzazione del commercio	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	ECONOMICA
7. Orientare in maniera più efficace l'offerta formativa per rispondere alle esigenze di fabbisogni di competenze delle imprese	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	ECONOMICA
8. Accelerare la transizione al digitale e la semplificazione della PA e sostenere la transizione verso la data economy	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	ECONOMICA
9. Transizione energetica	Missione 17: Energia e diversificazione delle fonti energetiche	TERRITORIALE
10. Aggiornare il quadro normativo riferito alle legislazioni di settore: turismo e audiovisivo	Missione 07: Turismo	ECONOMICA
11. Attuazione delle azioni del Fondo Nazionale del Turismo	Missione 07: Turismo	ECONOMICA
12. Rinnovamento e potenziamento del portale Umbria Tourism	Missione 07: Turismo	ECONOMICA
13. Avviare l'attuazione del CSR Umbria	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	ECONOMICA
14. Incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	CULTURALE
15. Potenziamento/Rafforzamento della governance delle società e degli enti partecipati dalla Regione	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	ISTITUZIONALE
16. La nuova programmazione comunitaria 2021-2027	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	ISTITUZIONALE

Sostenere lo sviluppo del territorio rafforzandone l'integrazione e riducendo l'isolamento (VP.03)

1. Revisione del TPL, miglioramento dei collegamenti e riequilibrio economico del Servizio	Missione 10: Trasporti e diritto alla mobilità	TERRITORIALE
2. Accelerare la ricostruzione delle aree colpite dal sisma 2016	Missione 11: Soccorso civile	TERRITORIALE
3. Realizzazione degli interventi di Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente	Missione 9: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	TERRITORIALE
4. Riduzione degli effetti del cambiamento climatico	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	ECONOMICA
5. Realizzazione degli interventi di Tutela del territorio	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	TERRITORIALE
6. Migliorare la qualità dell'assistenza sanitaria erogata al paziente attraverso l'efficientamento della rete ospedaliera e territoriale	Missione 13: Tutela della salute	SANITA' E SOCIALE
7. Promuovere e sostenere le politiche abitative e la riqualificazione urbana	Missione 08: Assetto del territorio ed edilizia abitativa	TERRITORIALE
8. Ottimizzare la gestione del patrimonio forestale	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	ECONOMICA
9. Favorire una corretta gestione delle risorse idriche	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	TERRITORIALE
10. Favorire una corretta gestione del ciclo dei rifiuti e il miglioramento della qualità dell'aria	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	TERRITORIALE
11. Tutela della biodiversità e rilancio delle aree protette	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	TERRITORIALE
12. Riorganizzazione del sistema regionale di protezione civile	Missione 11: Soccorso civile	TERRITORIALE
13. Potenziare l'assistenza territoriale in base agli standard del dm 77/2022 ed in attuazione dei progetti del PNRR	Missione 13: Tutela della salute	SANITA' E SOCIALE

Il Valore Pubblico e i relativi Obiettivi Strategici previsti nel DEFR 2023-2025

Nel vigente SMVP, così come anche raccomandato dall'Organismo Indipendente di valutazione, è previsto di inserire tra gli Obiettivi trasversali (comuni a tutte le Direzioni/Servizi) almeno un obiettivo che rappresenti al realizzazione di una misura programmata nel PTPCT e almeno un obiettivo sul ciclo della performance. Nelle Linee guida sul ciclo della performance è, altresì, previsto che tra le materie a cui far riferimento nella definizione degli obiettivi trasversali sono anche: Trasparenza, Benessere Organizzativo dell'Ente, Avanzamento e controllo della spesa, etc...

Per il 2023 l'obiettivo trasversale riguarderà, pertanto, le misure in materia di trasparenza e l'attuazione del ciclo della performance nel rispetto dei criteri e delle tempistiche previste.

Dimensione/Aree di intervento delle azioni strategiche di Valore Pubblico

Come illustrato in premessa, la vera novità dello strumento 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. La necessaria integrazione tra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e gli obiettivi di valore pubblico impone una revisione non solo formale degli strumenti di programmazione e pianificazione dell'azione amministrativa con una forte correlazione con le metodologie tipiche del sistema di valutazione della performance. In tale contesto dunque le azioni intraprese dall'amministrazione risultano maggiormente coordinate tra di esse e tutte tese verso la cura ed il miglioramento del benessere complessivo della comunità e del territorio su cui interviene.

Punto di partenza dell'articolato processo è costituito dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) che dal un lato individua gli ambiti (per macro-aree) di intervento regionale a cui sono ricollegati gli obiettivi strategici che si intendono attuare nel periodo di riferimento. Nella redazione di queste schede 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/aree in cui essi intervengono con un colore che segnerà anche nel corpo dei piani allegati gli ulteriori aspetti e misure che ad essi si collegano, con l'ottica di favorire, a regime, il completo ridisegno della programmazione in ottica di valore pubblico.

Nella selezione degli obiettivi di valore pubblico ai quali collegare la nuova pianificazione di attività e organizzazione 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 diseguaglianze economiche e di opportunità, intervenendo sulle vulnerabilità più esposte, migliorando salute e ambiente e arricchendo la capacità di servizio e di soddisfazione dei bisogni.

Nella selezione degli obiettivi strategici collegati a quelli di valore pubblico, si è tenuto conto di alcune delle caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e sono stati selezionati, per ciascun ambito di intervento del DEFER, quegli obiettivi in grado di garantire un rilevante impatto, in termini di valore pubblico, sulla collettività. In questa prospettiva si è mossa anche in fase di definizione del DEFER, che si articola intorno ai seguenti ambiti:

Benessere Valore Pubblico /Aree del DEFER

Economico (Area Economica Defr 2023-2025)

Sociale (Area Sanità e sociale Defr 2023-2025)

Sanitario (Area Sanità e sociale Defr 2023-2025)

Ambientale (Area Territoriale Defr 2023-2025)

Culturale (Area Culturale Defr 2023-2025)

Istituzionale (Area Istituzionale Defr 2023-2025)

Ricostruzione/USR (Area Territoriale Defr 2023-2025)

A partire da questi ambiti e prendendo a riferimento gli obiettivi strategici che la Regione Umbria ha individuato nel DEFR 2023/2025, 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

Nonostante i fattori di instabilità provenienti dal quadro internazionale (quali le criticità connesse alle catene globali del valore ed il conflitto in Ucraina) che rendono più costosa e rischiosa l'attività di impresa in ogni sua fase, le azioni che saranno attuate nel periodo di riferimento del presente piano hanno la finalità precipua di mitigare i fattori negativi di sviluppo del settore produttivo ed al contempo di sostenere la crescita economica.

Tali obiettivi investono sia il settore produttivo ed imprenditoriale che quello del lavoro.

Per quanto concerne il primo ambito di intervento, le direttrici lungo le quali si attueranno le azioni di valore pubblico saranno costituite dall' Innovazione e ricerca, dalla transizione al digitale e dalla transizione ecologica: questi sono i driver per un rilancio dell'economia regionale solido e duraturo. L'esperienza appresa con la programmazione 2014-2020 evidenzia infatti l'efficacia di misure volte a garantire l'aumento di capacità produttiva e l'innovazione di processo/prodotto, nonché la necessità di integrare tali politiche con azioni di rafforzamento della struttura patrimoniale delle MPMI e delle loro capacità di internazionalizzazione, sia online che "off-line".

La creazione delle condizioni per una più rapida ripresa produttiva passa attraverso azioni di sostegno verso la transizione tecnologica e digitale dei processi produttivi e dell' internazionalizzazione del tessuto produttivo, con particolare attenzione alle PMI. In tali direzioni si muoveranno altresì le iniziative e le azioni verso un sostegno ed una valorizzazione delle start-up innovative mediante il rafforzamento delle filiere di innovazione e di supporto ai progetti di R&S.

Il sostegno all'iniziativa economica e alla ripresa produttiva non può tuttavia essere disgiunta rispetto ad azioni tese al rafforzamento e alla stabilità del tessuto imprenditoriale esistente. Pertanto appiano di pari dignità, in termini di valore pubblico, tutte quelle azioni volte ad attuare processi ed iniziative finalizzate al consolidamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese (in linea con quanto previsto anche dalla Commissione Europea), che al contempo costituiscono valido strumento per favorire investimenti di varia natura.

In ordine al settore del lavoro le azioni di valore pubblico si sostanzieranno:

- nell'implementazione della strategia regionale di miglioramento e riforma del sistema di politiche attive ovvero nella ridefinizione del sistema delle politiche attive a sostegno dell'inserimento e reinserimento delle persone in un mercato del lavoro, profondamente mutato dalla crisi pandemica e posto davanti a nuove sfide, attraverso l'attuazione regionale del programma nazionale gol (garanzia occupabilità dei lavoratori).
- nel potenziamento del sistema di gestione delle politiche per il lavoro a partire dal consolidamento della rete degli attori pubblici e privati e dal completamento della digitalizzazione dei servizi, adottando una strategia "digital first" simile a quella di altri Paesi europei.

In tale prospettiva si pongono altresì le azioni indirizzate verso l'istruzione e il diritto allo studio nonché di sostegno e rafforzamento delle relazioni tra territorio e sistema universitario.

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.

La sostenibilità dei processi produttivi e di sviluppo economico deve, tuttavia, realizzarsi in sinergia con

le azioni di **transazione ecologica**. Quest'ultima, unitamente all'efficientamento dei processi produttivi mediante l'utilizzo di energia rinnovabile, sono diventati driver di competitività non solo nel medio-lungo periodo, ma anche nel breve.

Per attuare il processo di transizione sarà, quindi, necessario avere un approccio sia verticale che orizzontale, supportando, attraverso diverse forme di sostegno e accompagnamento, quei progetti che rafforzino le filiere sostenibili e/o la conversione di "filieri tradizionali" in filiere green, e al tempo stesso promuovendo un diffuso cambiamento culturale, sia in imprese esistenti che in nuove imprese, che permetta all'intero tessuto imprenditoriale di sfruttare al massimo le potenzialità di un "mercato green" in continua espansione.

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

L'acuirsi delle "difficoltà di natura materiale" legate ad occupazione e reddito rendono necessario prevedere un'offerta di servizi, che rafforzino gli strumenti ordinari esistenti, attraverso pratiche di welfare generativo e di comunità, al fine di potenziare l'incontro tra crescenti bisogni e risorse. In tale ottica si pongono, pertanto le seguenti azioni:

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.

Contrastare le diverse forme di povertà e promuovere l'inclusione sociale, anche mediante l'utilizzo delle risorse strutturali UE del Fondo sociale europeo, delle risorse del PNRR M5 C2, del Fondo sociale regionale e di quelle nazionali.

Sostenere le politiche per la famiglia, favorendo la natalità attraverso diverse forme di sostegno considerato l'incremento delle spese e le esigenze di conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli dedicati alla famiglia, nonché attraverso interventi di supporto alla genitorialità, prevedendo un percorso nascita che accompagni i genitori e aiuti a prevenire alcuni tra i fattori di rischio insiti nella maternità/paternità.

Rafforzare il ruolo attivo dei giovani nella vita sociale, istituzionale e culturale attraverso interventi multilivello, volti a prevenire e contrastare il rischio di esclusione sociale generato e/o accentuato dalla pandemia, rafforzando la capacità dei giovani di instaurare rapporti positivi nei diversi ambiti nonché attraverso azioni a sostegno e dell'accompagnamento degli stessi nel percorso di crescita, autonomia, responsabilità e realizzazione personale.

Sostegno all'inclusione e lotta alle disuguaglianze di genere e generazionali e sostegno alle disabilità, proseguendo, in favore di questi ultimi, gli interventi volti a realizzare progetti di Vita indipendente.



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

Favorire una corretta gestione del ciclo dei rifiuti mediante l'aggiornamento del Piano Regionale di Gestione Integrata dei Rifiuti (PRGIR) a cui seguirà la fase di attuazione dello stesso in sinergia con l'Autorità Umbra Rifiuti Idrico AURI. Obiettivo primario dell'azioni di valore pubblico da perseguire nell'arco temporale preso a

riferimento nel presente piano è la riduzione della produzione di rifiuti, l'incremento della raccolta differenziata, l'eliminazione della fase di trattamento meccanico biologico (TMB) e avvio ad incenerimento con recupero energetico del rifiuto e la riduzione ai minimi dello smaltimento in discarica dei rifiuti non riciclabili e non recuperabili.

Favorire il miglioramento della qualità dell'aria, attraverso, in primis, iniziative volte a ridurre le polveri prodotte dalle principali fonti emmissive, ovvero il traffico veicolare e l'utilizzo delle biomasse in caminetti e stufe. In tale contesto si inseriscono le azioni di tipo incentivante come ad esempio l'erogazione di contributi per l'acquisto di mezzi di trasporto a basse emissioni, la realizzazione di un polo per la produzione di idrogeno "verde", l'erogazione di contributi regionali diretti nonché l'attivazione di sportelli di supporto al cittadino per agevolare l'acquisto di sistemi di riscaldamento ad alta efficienza. Dall'altro lato l'obiettivo *de quo* verrà perseguito anche mediante misure di tipo prescrittivo, negli ambiti maggiormente critici, quali limitazioni alla circolazione dei veicoli più inquinanti, il divieto di utilizzo dei sistemi di riscaldamento a biomassa a bassa efficienza (stufe, camini tradizionali ecc.), nonché specifiche misure per limitare la possibilità di installare e potenziare impianti industriali di combustione.

Rendere il territorio più sicuro dal rischio idrogeologico attraverso interventi di mitigazione del rischio e la messa in sicurezza delle aree soggette a possibili inondazioni come nel caso della conca ternana, 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);

Favorire la difesa del suolo con una corretta tutela del territorio e dell'ambiente mediante azioni volti ad ottenere spazi naturali di qualità per l'equilibrio ecologico del territorio, per la conservazione della biodiversità e della qualità del paesaggio

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

Favorire processi di decarbonizzazione (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

Perseguire il diritto alla mobilità grazie ad interventi di revisione del trasporto pubblico locale, alla realizzazione di infrastrutture per la mobilità strategiche e di preminente interesse nazionale (ad esempio le tratte (E78) Le Ville-Selci e Selci Lama - Parnacciano e Galleria della Guinza, il completamento a due corsie dell'itinerario da Spoleto ad Acquasparta (la Tre Valli) gli interventi riguardanti il Nodo di Perugia) nonché all'attuazione di importanti interventi/investimenti infrastrutturali sulla rete ferroviaria regionale, comprensivi di quelli in materia di alta velocità (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo il completamento dei lavori di raddoppio selettivo della tratta ferroviaria Perugia P.S.G- Perugia S. Anna, il completamento dei lavori di "Sistemazione a Piano Regolatore Generale della stazione ferroviaria di Perugia Ponte San Giovanni la definizione del progetto di fattibilità degli interventi infrastrutturali e

tecnologici per il rifacimento delle tratte ferroviarie Sansepolcro–Città di Castello e Perugia Ponte San Giovanni-Terni, la localizzazione della nuova stazione dell'alta velocità MedioEtruria, collegamento ad Alta Velocità da Perugia a Milano/Torino).

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.

Attuare una riqualificazione urbana attraverso il recupero e miglioramento delle residenze, in particolare dei centri storici e dei quartieri maggiormente disagiati nonché le urbanizzazioni, accessibilità e servizi in genere – da concepire in forma fortemente integrata con la residenza - oggi necessari per migliorare la qualità della vita in aree degradate e nei centri storici.



• SANITA'

Migliorare la qualità dei servizi offerti, garantendoli uniformemente sul territorio, e l'efficiamento 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 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, grazie anche al nuovo strumento operativo offerto dall'artt. 6 del d.lgs n.80/2021. Procedere dunque **alla redazione del nuovo PIAO, riferito al triennio 2023-2025**, è teso ad assicurare, mediante anche il rafforzamento delle politiche del personale della Giunta e percorsi formativi mirati, la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e creare le condizioni per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione ed innovazione dei processi.

Migliorare l'assetto organizzativo dell'ente puntando al **rafforzamento sotto il profilo organizzativo e della dotazione di risorse di funzioni e attività collegate alle priorità strategiche dell'azione di governo** e al miglioramento dei sistemi operativi e di funzionamento interni anche attraverso il

potenziamento della comunicazione interna mediante lo sviluppo/aggiornamento dell'Intranet Regionale

Il complesso processo di ottimizzazione dell'organizzazione non può prescindere dalla governance delle società e degli enti partecipati dalla Regione, da attuare mediante piani di razionalizzazione incentrati su criteri di contenimento della spesa di funzionamento



• 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.

Per tali ragioni occorre incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso l'utilizzo degli strumenti digitali. La centralità della cultura per sostenere sviluppo economico, inclusione sociale ed innovazione sociale rende necessario sostenere le iniziative in campo culturale e creativo che integrino l'offerta istituzionale con i settori del non profit e che siano volte a rigenerare e rivitalizzare i luoghi della cultura e del patrimonio - o altri spazi pubblici o ad uso pubblico - con il coinvolgimento attivo delle comunità locali.

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".

L'obiettivo è finalizzato alla promozione del benessere mediante pratiche fondate sulla cultura e sul "welfare culturale" e alla crescita qualitativa dei soggetti pubblici e privati del sistema culturale umbro attraverso il supporto alla digitalizzazione dei propri patrimoni, materiali ed immateriali

Favorire la partecipazione alle attività sportive, tramite il rilancio della attività legate allo sport, porrendo particolare attenzione alla funzione sociale svolta dalle associazioni sportive, specie con riferimento alle fasce di età più giovani, mediante il sostegno finanziario alle famiglie.



• SOCCORSO CIVILE (PROTEZIONE CIVILE/RICOSTRUZIONE)

Continuare il percorso di ricostruzione delle aree colpite dal sisma sia per quanto concerne gli edifici pubblici che quelli privati cui deve connettersi 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. In tale ambito risulta di rilevante importanza l'impatto che avranno sulla ricostruzione le risorse finanziarie messe a disposizione nell'ambito del programma NextAppennino.

Non meno rilevanti risultano le azioni di valore pubblico dell'USR Umbria che provvede all'emanazione dei decreti contributivi di ricostruzione in favore di privati cittadini e attività produttive presenti nei comuni ricompresi nel perimetro del cratere sismico 2016; è del tutto evidente come questa attività abbia una immediata ricaduta in termini di miglioramento del benessere socio-economico sulla popolazione residente e sulle attività produttive del territorio e come la stessa attività venga immediatamente percepita dalla popolazione.

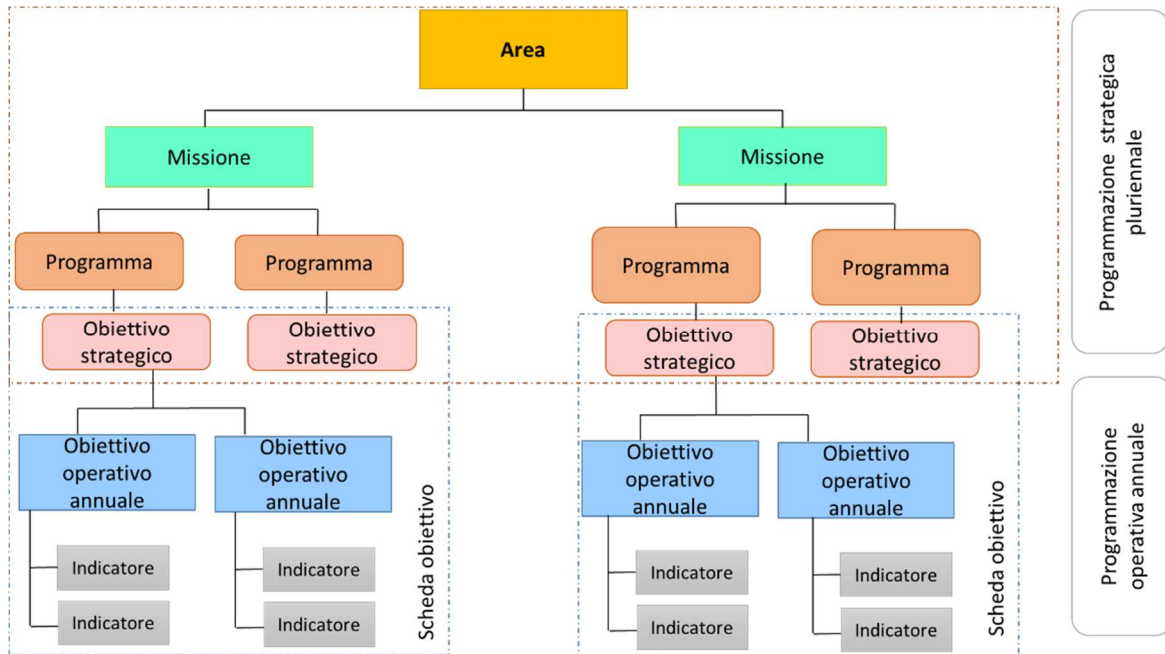
2.2 PERFORMANCE

Con il D. Lgs. 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 di Economia e Finanza Regionale”, 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 quindi 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'allocatione 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.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

PIANIFICAZIONE STRATEGICA TRIENNALE:

Vengono individuati e definiti gli indirizzi e le strategie dell'ente, declinati in obiettivi di medio-lungo periodo.

PROGRAMMAZIONE ANNUALE:

Gli obiettivi strategici definiti per poter essere realizzati devono essere tradotti/declinati in obiettivi operativi annuali.

GESTIONE E MONITORAGGIO:

Confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi dati, prima della chiusura della programmazione annuale e attraverso misurazioni intermedie.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE:

Attività di analisi volta ad evidenziare e misurare i risultati ottenuti e a valutare la performance complessiva finale.

RENDICONTAZIONE:

Attività di analisi volta a rendicontare i risultati raggiunti nei confronti degli organi di indirizzo politico-amm.vo, dei cittadini e degli stakeholders.

STRUMENTI OPERATIVI

LINEE GUIDA: Finalizzate alla progettazione e alla revisione annuale del Ciclo di Performance

PIANO DELLA PERFORMANCE: Documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli indirizzi e gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance (assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione)

REPORT DI MONITORAGGIO (Semestrale):

Finalizzato a monitorare lo stato di avanzamento della performance sia per la misurazione dei risultati parziali sia per l'attivazione di eventuali correttivi.

SMVP:

Documento che individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE:

Documento annuale che conclude il ciclo della performance e che evidenzia a consuntivo i risultati ottenuti nell'anno precedente.

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.

Nella fase di monitoraggio l'amministrazione svolge un controllo periodico e sistematico 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.

La fase di misurazione e valutazione, seppur affiancate in un'unica fase del ciclo di performance, sono due attività distinte, non sovrapponibili ma complementari.

Nel linguaggio del management misurare una prestazione rappresenta l'atto di rilevare un valore, possibilmente quantitativo, che mostri il grado di perseguimento degli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione. Per compiere tale misurazione si utilizzano degli indicatori, anch'essi dichiarati preventivamente, che rilevano il raggiungimento o l'eventuale distanza dai valori attesi prefissati, denominati target. La valutazione dell'attività svolta e dei relativi risultati tiene, altresì, conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione.

Con la misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti. Vengono, pertanto, misurati i risultati conseguiti nei periodi considerati mediante l'individuazione di indicatori e target idonei a quantificare i risultati conseguiti.

Mentre in fase di valutazione è necessario verificare le motivazioni che hanno portato ad un eventuale scostamento del risultato raggiunto rispetto al valore atteso, anche al fine di avere una "mappatura" utile per le future annualità. Sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati si effettua la valutazione, ovvero si formula il "giudizio" finale mediante l'assegnazione di un punteggio complessivo di performance.

Il ciclo della performance si conclude con la **fase della rendicontazione** con la quale viene rendicontato il livello di performance raggiunto dall'amministrazione mediante un confronto tra i target da raggiungere e i risultati ottenuti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. I dati raccolti vengono utilizzati ai fini della predisposizione della Relazione sulla performance, che viene pubblicata, per assicurarne la visibilità, sul sito istituzionale della Regione Umbria al canale "Amministrazione trasparente" facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti.

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.

I pesi anche all'interno della performance individuale sono proporzionati rispetto al ruolo e all'incidenza che si ha sull'organizzazione.

Calcolo della premialità

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.

L'accesso alla premialità, ossia alla retribuzione di risultato, è, altresì, regolato secondo un principio di proporzionalità di merito rispetto al punteggio conseguito nella valutazione, per cui al di sotto della soglia minima di 40 punti, sia per la dirigenza che per il comparto, non è consentito l'accesso al trattamento.

Per i direttori, i dirigenti e le posizioni organizzative la valutazione finale (valore di indice di prestazione), ai fini della retribuzione di risultato, è data dalla somma dei risultati di performance organizzativa e individuale (Σ "valori di fattore" $A1+A2+B1+B2$), convertita in un punteggio finale secondo quanto previsto nella rispettiva tabella di conversione della premialità.

Per il personale del comparto il fondo per le risorse decentrate è distinto in premi/risorse correlati alla performance organizzativa e premi/risorse correlati alla performance individuale, pertanto ai fini della retribuzione di risultato, la valutazione finale (valore di indice di prestazione), è data:

- dal risultato di performance organizzativa convertito in un punteggio finale secondo quanto previsto dalla tabella di conversione della premialità del comparto;
- dal risultato di performance individuale convertito in un punteggio finale secondo quanto previsto dalla tabella di conversione della premialità del comparto.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2023

Per l'anno 2023 la sottosezione Performance, è stata redatta, in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del D.P.C.M. n. 132/2021 definendo, in linea con quanto già elaborato in via sperimentale la precedente annualità, 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.

Dai Valori Pubblici di rilevanza per l'amministrazione per il triennio 2023-2025, sono stati, quindi, individuati i relativi obiettivi strategici 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.

Si è, quindi, scelto di individuare per ogni direzione regionale al massimo n. 2/3 obiettivi strategici di valore pubblico, 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 2023 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.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha introdotto l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare e aggiornare ogni anno un Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) con la finalità di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Una grande riforma in materia è stata introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e modificato dal decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, che ha previsto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale definisce anche gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione (PNA).

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.” ha soppresso il PTPCT in quanto assorbito dal PIAO.

Con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 - *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, entrato in vigore in data 22 settembre 2022, è stata definita la struttura del Piano, formato dalle seguenti sezioni:

1. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
2. Sezione Organizzazione e Capitale umano;
3. Sezione Monitoraggio

che include, nella sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”, la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” (art. 3, comma 1, lett. c). Quest’ultima, come normativamente disposto, deve essere predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia individuati dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012.

Nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (Allegato B) è descritto il processo di gestione del rischio corruttivo, il livello di esposizione al rischio di ogni singolo processo e le eventuali misure di trattamento, con l’obiettivo di proteggere il Valore pubblico, inteso come miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

Per ogni processo collegato agli obiettivi di Valore pubblico 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. 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?)



Rischi corruttivi e trasparenza – USR Umbria

Data la particolarità dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria (USR Umbria) - creato ad hoc ai sensi del decreto legge n. 189/2016 al fine di gestire la ricostruzione pubblica e privata successiva agli eventi sismici del 2016 – l'assolvimento di quanto previsto dalla legge in materia di trasparenza ed anticorruzione è assolto con tutti i principi relativi alla legalità e alla trasparenza previsti dal decreto suddetto, dai protocolli di legalità, dalle ordinanze commissariali nonché dalla convenzione istitutiva dell'USR Umbria.

Si evidenzia, inoltre, che l'USR Umbria si è uniformato alle norme e ai regolamenti adottati dalla Regione Umbria in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy e che, pertanto, quanto previsto dalla legge in questo ambito è assolto con la mappatura dei processi legata agli obiettivi operativi del direttore dell'USR Umbria assegnati dal Vice Commissario per la Ricostruzione.

2.4 LE SCHEDE INTEGRATE

VALORE PUBBLICO

<p>1</p>	<p><i>Accrescere il benessere economico, sociale, culturale, sanitario e ambientale delle persone</i></p>
<p>2</p>	<p><i>Innalzare la competitività e lo sviluppo delle imprese secondo i driver di innovazione e ricerca, transizione digitale e transizione ecologica</i></p>
<p>3</p>	<p><i>Sostenere lo sviluppo del territorio rafforzandone l'integrazione e riducendo l'isolamento</i></p>

VALORE PUBBLICO n.1

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE E LOTTA ALLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE E GENERAZIONALI E SOSTEGNO ALLE DISABILITÀ*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: SOCIALE

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

DESTINATARI:

- Cittadini

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023-2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Accrescere il benessere sociale, culturale, sanitario, economico delle persone	Servizi per le donne attivati ex L.R. 14/2016 (<i>Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini</i>) al 31.12.2022	Incremento dei servizi ex LR 14/2016	<i>Regione, Zone sociali, Comuni</i>

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (*Pari opportunità*)

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Interventi di razionalizzazione e qualificazione del Sistema regionale di prevenzione e contrasto della violenza di genere

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Risorse, programmazione, cultura e turismo

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Affari Generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i Livelli di Governo, Pari Opportunità

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Formalizzazione del Tavolo tecnico regionale per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere	Presentazione proposta di formalizzazione del Tavolo tecnico	/	100% se proposta tavolo tecnico entro 31.12.2023
Elenco regionale dei Centri anti violenza e delle Case rifugio presenti nel territorio regionale, al fine dell'inserimento nella mappatura nazionale	Presentazione elenco regionale dei Centri anti violenza e delle Case rifugio per l'inserimento nella mappatura nazionale	/	100 % presentazione entro 31.12.2023
Interventi per la promozione e il consolidamento dei servizi decentrati di assistenza alle donne vittime di violenza: disciplina riguardante Sportelli CAV promossi dai Comuni delle zone sociali in cui è presente una Rete territoriale interistituzionale	Presentazione proposta della disciplina	/	100 % entro 31.12.2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 120** risulta basso in quanto la procedura è partecipativa e prevede criteri oggettivi di distribuzione delle risorse. Le attività realizzate vengono annualmente rendicontate con una relazione all'Assemblea legislativa (ex art. 50 L.R. 14/2016). Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 153** risulta basso in quanto per la definizione, revisione e aggiornamenti della normativa regionale in materia e del sistema di governo, delle linee guida per la gestione organizzativa e finanziaria dei servizi e delle azioni e strumenti per la vigilanza e il monitoraggio del sistema la procedura è partecipativa e disciplinata (Convenzioni, Intese, Leggi statali e regionali, regolamenti). Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 120 "Finanziamenti per pari opportunità/centri antiviolenza/etc. - coprogettazione per tramite dei Comuni"	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Abuso di discrezionalità in fase di attribuzione di contributi	Rispetto art. 18 Codice di comportamento Regione Umbria	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 153 "Regolamentazione sistema di prevenzione e contrasto alla violenza di genere"	Attività normativo - legislativa - regolamentare - consultiva	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n.1

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *ASSICURARE A TUTTI L'OPPORTUNITÀ DI ACCEDERE A UN'ISTRUZIONE ADEGUATA*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: ECONOMICA

MISSIONE: ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO (04)

DESTINATARI:

- Studenti di scuole primarie e secondarie di I e II grado

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Contrasto al rischio di fallimento formativo precoce e di dispersione scolastica e formativa.	/-	Assolvimento dell'obbligo di istruzione nelle fasce deboli	"Regione Umbria"

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Sostenere il diritto allo studio scolastico al fine di contrastare il rischio di fallimento formativo precoce e di dispersione scolastica e formativa e promuovere l'assolvimento dell'obbligo di istruzione

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Studenti di scuole primarie e secondarie di I e II grado

CONTRIBUTOR: Servizio Istruzione, Università, Diritto allo studio, Ricerca

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Borse di studio assegnate a studenti delle scuole primarie e secondarie di I e II grado	Almeno 10.000	/	100% se assegnate ≥ 10mila borse di studio

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 47** risulta basso in quanto i criteri sono predefiniti nel bando, i controlli sulle domande avvengono sulla base di check list puntuali, derivanti dai criteri preventivamente adottati dalla Giunta regionale. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e le misure indicate nella scheda seguente.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 614** risulta basso in quanto i criteri di erogazione dei contributi ai Comuni sono predefiniti nel bando. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi.

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. 47 "FSE beneficiario Regione Umbria (conciliazione, borse di studio scolastiche, rette per servizi socioeducativi 0-6 anni)"	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Rischio legato alla numerosità delle domande da gestire	Adozione di procedure di controllo informatizzate mediante accesso alle banche dati di altre Amministrazioni	31.12.2023	Adeguamento della procedura informatica di acquisizione e gestione delle domande	Possibilità di estendere tutti i controlli al 100% delle domande	====	====	====	====
n. 614 "Erogazione contributi ai Comuni per il diritto allo studio (es. libri di testo, disabilità e trasporto, nidi, poli di infanzia)"	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	====	=====	====	====	====	====	====	====	====

VALORE PUBBLICO n.1

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *FACILITARE L'ACCESSO DEL CITTADINO ALLE PRESTAZIONI DI SPECIALISTICA AMBULATORIALE*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: SANITARIO

MISSIONE: TUTELA DELLA SALUTE (13)

DESTINATARI:

- Cittadini
- Aziende ed Enti del SSR
- Professionisti del SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Rispetto dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale sottoposte a RAO	n. di prestazioni di specialistica ambulatoriale RAO sottoposte a monitoraggio (B D) per le quali nel 2022 è stato rispettato il tempo di attesa.	Miglioramento delle prestazioni RAO con classe B e D prenotate entro il tempo di attesa previsto (85% del totale).	<i>Cruscotto Puntozero</i>
Semplificazione nell'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale successive al 1° accesso	n. di prestazioni di specialistica ambulatoriale, successive al 1° accesso, prenotate dalle piastre ambulatoriali nell'anno 2022.	80% delle prestazioni di specialistica ambulatoriale successive al 1° accesso, prenotate tramite piastra ambulatoriale.	<i>Cruscotto Puntozero</i>

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Attività per il governo della domanda in base a criteri di appropriatezza prescrittiva.

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Professionisti del SSR

CONTRIBUTOR:

Servizio Sistemi informativi, sanità digitale e innovazione
 Servizio Amministrativo e risorse umane del SSR
 Servizio programmazione sanitaria, assistenza territoriale
 Puntozero s.c. a r.l.
 Aziende SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Adozione di un piano per:	Adozione del Piano	Nessun piano	100% adozione del Piano entro il 30/06/2023
<ul style="list-style-type: none"> • l'appropriatezza prescrittiva delle richieste di RMN della colonna vertebrale e delle RMN muscoloscheletriche; • la prescrizione e presa in carico degli esami di endoscopia digestiva 			

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 270** risulta basso poiché le attività di competenza della Direzione salute risultano prive di discrezionalità e interamente tracciate. Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 286** risulta basso poiché le analisi dati di attività inerenti le prestazioni sanitarie erogate dal SSR e il monitoraggio delle prestazioni erogate sono condotti tramite parametri concordati a livello nazionale; inoltre le modifiche organizzative devono essere concordate con le Direzioni generali delle aziende sanitarie e in alcuni casi con le autorità locali (Conferenze dei servizi, sindaci...). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 270 Monitoraggio liste di attesa previsti dal PNGLA	Regolazione in ambito sanitario	====	====	====	====	====	====	====	====	====
n. 286 Programmazione e monitoraggio degli assetti organizzativi dei servizi ospedalieri		====	====	====	====	====	====	====	====	====

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Prime iniziative di presa in carico dell'utente

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Professionisti del SSR

CONTRIBUTOR:

Servizio Sistemi informativi, sanità digitale e innovazione
 Servizio Amministrativo e risorse umane del SSR
 Servizio programmazione sanitaria, assistenza territoriale
 Puntozero s.c. a r.l.
 Aziende SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Incremento delle piastre ambulatoriale attive presso gli ambulatori dei medici specialisti.	Incremento del numero di piastre ambulatoriali già attive al 31/12/2022 nella misura pari ad almeno il 50% di quelle già attive, fino al massimo di quelle previste dagli atti di programmazione.	n. piastre attive al 31/12/2022 a livello regionale	100% Incremento del 50% delle piastre ambulatoriali attive al 31/12/2022.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 247** risulta basso in quanto trattasi di attività con scarsa discrezionalità che ricalca criteri e modalità definiti a livello di contrattazione nazionale (ACN MMG). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 299** risulta basso in quanto si tratta di attività già codificate a livello di contrattazione nazionale (ACN MMG). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 286** risulta basso poiché le analisi dati di attività inerenti le prestazioni sanitarie erogate dal SSR e il monitoraggio delle prestazioni erogate sono condotti tramite parametri concordati a livello nazionale; inoltre le modifiche organizzative devono essere concordate con le Direzioni generali delle aziende sanitarie e in alcuni casi con le autorità locali (Conferenze dei servizi, sindaci...). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 316** risulta basso in quanto le fasi sono interamente tracciate e coerenti con le indicazioni contenute in atti della Giunta regionale. Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 247 "Gestione del personale del SSR: Definizione dei modelli organizzativi per l'integrazione del personale convenzionato nei servizi delle Aziende Sanitarie"	Regolazione in ambito sanitario	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 299 "Personale convenzionato con il S.S.R., gestione delle Relazioni Sindacali, contrattazione"		=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

decentrata, verifica e valutazione del livello di attuazione della contrattazione decentrata e degli effetti organizzativi e finanziari della stessa”										
n. 286 “Programmazione e monitoraggio degli assetti organizzativi dei servizi ospedalieri”		=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 316 “Gestione dei rapporti con le società in house”		=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n.1

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO:

SOSTENERE LE POLITICHE PER LA FAMIGLIA ATTRAVERSO MISURE VOLTE A PROMUOVERE L'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA


DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

SOCIALE

MISSIONE:

DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA (12)

DESTINATARI:

- Cittadini

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Sostenere attraverso il “bonus conciliativo natalità” anno 2023 la permanenza al lavoro delle neo mamme

DATO DI PARTENZA

Il dato di partenza farà riferimento all'intero target potenziale, ovvero quello delle neo mamme che lavorano o che sono in cerca di lavoro con nuovi nati nel periodo preso in considerazione dal bando. I criteri di ammissibilità sono già stati definiti con provvedimento della Giunta regionale.

TRAGUARDO ATTESO

850 famiglie beneficiarie del bonus fino a concorrenza risorse a disposizione

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

Provvedimento regionale di approvazione della graduatoria con riconoscimento del contributo.

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Emanazione e gestione dell'avviso pubblico per l'accesso al "Bonus conciliativo natalità - 2023" a favore delle neo mamme con nuovi nati.

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e Welfare.

DESTINATARI/STAKEHOLDER: • Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e Terzo settore

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Adozione del provvedimento di approvazione dell'avviso per l'accesso all'intervento a favore delle neo mamme con nuovi nati.	Provvedimento di approvazione dell'avviso entro 60 gg dalla disponibilità economica delle risorse nel bilancio regionale 2023.	/	100% se approvazione dell'avviso entro 60 gg dalla disponibilità economica delle risorse nel bilancio regionale 2023
Approvazione graduatoria finale dei beneficiari	Numero di bonus ammessi all'erogazione/N. di bonus erogabili in base ai criteri di ammissibilità e di erogabilità rispetto al tetto di finanziamento dedicato: dal 100% al 90%.	/	100% = n. bonus ammessi all'erogazione dal 100% al 90%.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 216** risulta basso in quanto tutte le fasi risultano interamente tracciate e inoltre per i fondi fami/PON FSE/nazionali le attività sono vincolate alle indicazioni e disposizioni da parte delle Istituzioni che finanziano l'intervento. Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 256** risulta basso in quanto, in base alla tipologia di fondo EU, sono prestabiliti modalità, tempi e procedure di controllo per i monitoraggi sulla gestione delle attività e delle risorse derivanti dallo specifico Fondo da parte delle Autorità competenti (per il FAMI: convenzione di sovvenzione tra Capofila e Autorità e convenzione tra capofila e partner cobeneficiari); il controllo è effettuato attraverso monitoraggi periodici da parte delle autorità di gestione/Responsabile e Delegata e da parte di altri eventuali Auditors terzi (es. revisore contabile e esperto legale). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 216 "Erogazione fondi/contributi tramite bandi/avvisi con fondi comunitari/regionali/nazionali"	Procedure di gestione dei Fondi strutturali e del Fondi nazionali per le politiche di coesione	Abuso di discrezionalità in fase di attribuzione di contributi	Rispetto art. 18 Codice di comportamento Regione Umbria	====	====	====	====	====	====	====
n. 256 "Programmazione e controllo contributi FSE Inclusione sociale e altri Fondi strutturali e diretti"		====	====	====	====	====	====	====	====	====

VALORE PUBBLICO n. 2

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: **POTENZIAMENTO/RAFFORZAMENTO DELLA GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI PARTECIPATI DALLA REGIONE**

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

ISTITUZIONALE

MISSIONE:

SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE (01)

DESTINATARI:

- Cittadini
- Regione Umbria

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Prevenire/risolvere eventuali situazioni di crisi aziendali che potrebbero avere un impatto negativo sul bilancio della Regione Umbria e di conseguenza sulla comunità umbra. Contribuire all'adozione da parte delle società, agenzie ed enti strumentali facenti parte del sistema pubblico regionale di una gestione ispirata ai principi di efficienza, efficacia ed economicità di cui potrà beneficiare la Regione Umbria e di conseguenza la comunità umbra sia per l'impatto che eventuali squilibri economico-finanziari potrebbero avere sul bilancio regionale, sia per il fatto che, soprattutto con riferimento alle società che operano in regime di *in house providing*, la Regione Umbria è tenuta a corrispondere un corrispettivo previsto per le prestazioni svolte tale da consentire la copertura dei costi diretti e indiretti sostenuti.

DATO DI PARTENZA

accolta e analisi dei dati economico-finanziari e patrimoniali senza un cruscotto organizzato

TRAGUARDO ATTESO

Raccolta e analisi dei dati con un cruscotto che organizza i dati economico-finanziari e patrimoniali al fine di fare valutazioni in ordine alla redditività e agli aspetti economico patrimoniali delle società agenzie e enti strumentali

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

banche dati Servizio Indirizzo e controllo società partecipate agenzie e enti strumentali

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Definizione di un cruscotto per la raccolta e l'analisi dei dati contabili al fine del monitoraggio economico finanziario e patrimoniale delle società, agenzie e enti strumentali

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Risorse, programmazione, cultura e turismo

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Indirizzo e controllo Società partecipate, Agenzie e Enti strumentali

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Presentazione proposta di cruscotto	Proposta di cruscotto entro il 31.12.2023.	/	100% entro 31.12.2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio di tutti i processi risulta basso e le motivazioni sono contenute nel Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 159, n. 218, n. 295, n. 303, n.304 (Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO)	Indirizzo, vigilanza e controllo su enti, società e fondazioni	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n. 2

SCHEDA

OBIETTIVO STRATEGICO:

SVILUPPO DELL'INDUSTRIA REGIONALE DEL TURISMO VOLTA A INCREMENTARE LA PERMANENZA MEDIA DEI TURISTI NELLA REGIONE

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

ECONOMICO

MISSIONE:

TURISMO (07)

DESTINATARI:

- Imprese
- Cittadini
- Turisti

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Le campagne pubblicitarie mettono in evidenza la straordinaria unicità dell'offerta turistica umbra e si rivolgono a target diversificati. La Regione ha pertanto programmato una campagna di promozione e comunicazione turistica che si declina in una pluralità di canali, L'obiettivo è quello di sostenere e affiancare le strutture e gli operatori del settore e di portare reddito all'Umbria non solo alle imprese ricettive, ma a tutto l'indotto del turismo.

DATO DI PARTENZA

/

TRAGUARDO ATTESO

Incremento della permanenza dei turisti e accrescere la redditività dell'indotto del turismo

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

Statistiche regionali
Eurostat

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Campagne di comunicazione destinate sia al mercato domestico che a quello internazionale di riferimento, finalizzate all’inserimento quali quantitativo di flussi turistici e alla relativa destagionalizzazione

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Risorse, programmazione, cultura e turismo

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Turismo, Sport e Film Commission

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Proposta Adozione in Giunta regionale	Proposta DGR	/	100% entro 31.12.2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo è riconducibile al processo n. 52 per il quale è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio.

Il livello di esposizione al rischio risulta basso in quanto le attività sono disciplinate dal d.lgs. 50/2016 e pertanto si applicano le misure relative all'area dei contratti pubblici e le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi.

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. 52 "Promozione in Italia e all'estero dell'immagine unitaria dell'offerta turistica regionale, coordinamento e attuazione in forma diretta o indiretta delle attività di promozione turistica e integrata, nonché di comunicazione on line e off line nei mercati nazionali e internazionali in collaborazione con le altre strutture regionali coinvolte. Editoria turistica"	Contratti pubblici	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	====	====	====	====	====	====	====

VALORE PUBBLICO n. 2

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *INCREMENTARE LA DIFFUSIONE E L'ACCESSIBILITÀ DEL PATRIMONIO CULTURALE ATTRAVERSO GLI STRUMENTI DIGITALI*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: CULTURALE

MISSIONE: TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI (05)

DESTINATARI:

- Soggetti esterni /Stakeholder

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Si considera il vantaggio in termini di accessibilità del patrimonio digitalizzato, incrementato del fattore dell'interoperabilità assicurata dal far parte della Digital Library prevista dal Piano Nazionale di Digitalizzazione	/	Entro il 31/12/2025 la Regione Umbria dovrà raggiungere il target di almeno 390.903 risorse digitali prodotte per un budget assegnato di € 1.563.612,19	DM n. 298 del 25/7/2022 di assegnazione delle risorse. DGR n. 962 del 21/9/2022

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Misure PNRR: Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Risorse, programmazione, cultura e turismo

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale – Avvio Intervento. Predisposizione documentazione per le gare di servizi	Approvazione e trasmissione ad Invitalia della determina a contrarre entro il 31 ottobre 2023	/	100% entro 31/10/2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Si applicano le misure in materia di contratti pubblici, le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi. Non sono state individuate misure specifiche.

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. 17, n. 18, n. 19, n. 20, n. 21, n. 22, n. 23, n. 301, n. 328 (Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO)	Contratti pubblici	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n. 2

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *SOSTENERE GLI INVESTIMENTI E LA DIGITALIZZAZIONE DELLE PMI E POTENZIARE LA SOSTENIBILITÀ DEI PROCESSI PRODUTTIVI*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: ECONOMICO

MISSIONE: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ (14)

DESTINATARI:

- piccole, medie e grandi imprese extra agricole

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Supporto al processo di transizione energetica delle imprese del territorio	/	Riduzione dei costi di impresa relativi ai consumi energetici e riduzione di emissioni clima alteranti.	Regione Umbria -

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Incentivare la riduzione dei consumi energetici delle imprese mediante l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili.

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- piccole, medie e grandi imprese extra agricole

CONTRIBUTOR: Servizio Politiche industriali e per la competitività del sistema produttivo, creazione e sviluppo delle imprese, commercio e tutela del consumatore. Artigianato

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Riduzione dei consumi energetici delle piccole, medie e grandi imprese extra agricole con conseguente riduzione di emissioni di gas clima alteranti	Autoproduzione di energia pari a 7,2 GWh (pari a 1.350 TEP)	/	100% se autoproduzione di energia pari 7,2 GWh

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo è riconducibile al processo **n. 363** per il quale è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio risulta basso poiché il contesto normativo è definito dettagliatamente anche a livello europeo, il bando definisce le spese ammissibili, la ricezione delle domande è solo digitale, i controlli sono anche di tipo automatizzato; per l'istruttoria di erogazione del contributo viene assicurata la rotazione del personale; per la fase di monitoraggio e attestazione della spesa vengono utilizzate check list predisposte dall'Autorità di Gestione (ADG) ed approvate dall'Autorità di Audit (ADA). Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi.

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. 363 – Contributi in materia di fondi rinnovabili ed efficienza energetica	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	Favorire un determinato soggetto	Rif. art. 18 Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Tempestivo	0	Rilascio dichiarazione assenza conflitto di interessi	tempestivo	0	Publicazioni da effettuare	Publicazioni effettuate
			Rif. art. 8 Conflitti di interesse e obbligo di astensione - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Tempestivo	0	astensione in caso di eventuali conflitti di interesse	tempestivo	0	Publicazione da effettuare	Pagina pubblica con dati

VALORE PUBBLICO n. 2

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: **ACCOMPAGNARE LO SVILUPPO E LA MODERNIZZAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE E DEL TERRITORIO**

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: ECONOMICO

MISSIONE: AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA (16)

DESTINATARI:

- Giovani imprenditore agricoli di età tra i 18 e i 41 anni

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Ricambio generazionale del comparto agricolo, per stimolare l'attuazione di idee imprenditoriali innovative e agricoltura di precisione, e ad adottare metodi di produzione e di trasformazione dei prodotti maggiormente sostenibili in termini ambientali, economici e sociali.	/	Attrarre giovani imprenditori nel settore dell'agricoltura	"Regione Umbria"

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Favorire il ricambio generazionale dell'agricoltura umbra con l'obiettivo di potenziare la competitività del settore migliorando la gestione aziendale anche in termini ambientali

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- giovani agricoltori

CONTRIBUTOR: Servizio Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Primo insediamento di conduttori giovani e dinamici, disposti a introdurre soluzioni tecniche ed organizzative innovative	Almeno 120 nuovi giovani imprenditori di età tra i 18 e i 41 anni	/	100% se 120 nuovi giovani imprenditori

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo è riconducibile al processo **n. 509** per il quale è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio.

Il livello di esposizione al rischio risulta basso in quanto l'istruttoria della domanda di pagamento è svolta da persona diversa da quella che ha svolto l'istruttoria della domanda di concessione e vengono effettuati controlli in situ per il 100% delle pratiche. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi.

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. 509 "PSR per l'Umbria 2014/2020 - MISURA 6 "Sviluppo delle aziende agricole e delle imprese" - Progetti giovani agricoltori agriturismi"	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	1) svolgimento istruttoria volta a favorire un determinato soggetto 2) omissione di controlli volti a favorire un determinato soggetto	Misure consolidate riportate nella sintesi	====	====	====	====	====	====	====

VALORE PUBBLICO n. 2

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO:

ACCELERARE LA TRANSIZIONE AL DIGITALE E LA SEMPLIFICAZIONE DELLA PA E SOSTENERE LA TRANSIZIONE VERSO LA DATA ECONOMY

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

ECONOMICO

MISSIONE:

SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ (14)

DESTINATARI:

- cittadini
- imprese
- PP.AA

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Permette a cittadini, imprese e PP.AA. di cogliere i vantaggi della digitalizzazione

DATO DI PARTENZA

/

TRAGUARDO ATTESO

Aumento diffuso delle competenze digitali e miglioramento dei servizi pubblici digitali

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

Regione Umbria -

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (Semplificazione e digitalizzazione)

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Avviare un percorso operativo pluriennale:
 - di attuazione di una strategia di semplificazione e digitalizzazione in grado di garantire il rilancio della competitività del sistema economico regionale e il miglioramento della qualità dei servizi;
 - di incentivazione dell'utilizzo di strumenti e piattaforme per l'utilizzo di dati ai fini di analisi, supporto decisionale ed interoperabilità

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- cittadini
- imprese
- PP.AA

CONTRIBUTOR: Servizio Transizione al digitale della PA, semplificazione, innovazione tecnologica, transizione al digitale delle imprese, Agenda Digitale

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Adozione strategia regionale per la semplificazione e l'agenda digitale	Entro il 31.03.2023	/	100% entro 31.03.2023
Definire una nuova strategia di Data Governance regionale	Entro il 30.06.2023	/	100% entro 30.06.2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 348** risulta basso in quanto si tratta di azioni volte a migliorare la trasparenza e condivisione dei dati e viene applicata la misura consolidata descritta nella scheda. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 349** risulta basso in quanto si tratta di azioni volte a migliorare la trasparenza e condivisione dei dati con gli stakeholder. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 350** risulta basso in quanto si tratta di azioni volte a migliorare la trasparenza e condivisione dei dati precedute da elaborazione di accordi, sviluppo di network e community ai fini della condivisione e diffusione dei temi della trasformazione digitale, sia nel pubblico che nel privato. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 351** risulta basso in quanto si tratta di azioni volte a migliorare la trasparenza e condivisione dei dati e precedute da interlocuzione con le strutture regionali e con gli EELL sulle necessità ed opportunità di semplificazione e revisione di processi e procedimenti. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi.

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. 348 Programmazione e monitoraggio del Piano Digitale Regionale Triennale (PDRT) (di cui alla l.r. n.9/2014)	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	====	Valutazione architettonica su progetti anche al di sotto dei 40mila euro (anche fuori dal PDRT)	====	====	====	====	====	====	====
n. 349 Programmazione e coordinamento delle attività connesse alla strategia dati e ai dati aperti (open data)	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	====	====	====	====	====	====	====	====	====

n. 350 Sviluppo della Società di Informazione (Agenda Digitale dell'Umbria di cui alla l.r. n.9/2014)	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 351 Programmazione e monitoraggio del Piano triennale di semplificazione (di cui alla l.r. n.8/2011)	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n. 2

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *TRANSIZIONE ENERGETICA*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: TERRITORIALE/AMBIENTALE

MISSIONE: ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE (17)

DESTINATARI:

- Enti pubblici
- Proprietari degli edifici
- Imprese e professionisti

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Ottimizzare l'utilizzo delle risorse energetiche e ridurre le emissioni climalteranti	/	Risparmio di energia primaria	-----

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Prosecuzione azione regionale di sostegno all'efficiamento energetico degli edifici pubblici destinati ad uso pubblico

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile – Servizio “ Energia Ambiente e Rifiuti “

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Enti pubblici proprietari degli edifici, imprese , professionisti e cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio “ Energia Ambiente e Rifiuti “

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Risparmio di energia primaria atteso .	Risparmio pari o > a 600.000 KWh/anno entro il 31 dicembre 2023	/	100% se pari o > a 600.000 KWh/anno

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 441** risulta basso in quanto tutte le comunicazioni/esigenze da parte dei soggetti pubblici potenzialmente beneficiari sono gestite mediante una piattaforma digitale che assicura la tracciabilità di ogni documento trasmesso al Servizio e ricevuto dallo stesso. Il bando o il programma di ripartizione è adottato dalla Giunta regionale e sottoposto al Servizio Bilancio per le necessarie variazioni contabili e la conseguente verifica del rispetto delle finalità per la fonte finanziaria di riferimento. Inoltre si applicano le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 442** risulta basso in quanto la ricezione delle domande è standardizzata, così come la modulistica; inoltre i criteri devono essere coerenti con quanto già validato all'AdG e dal Comitato di Sorveglianza e sono preventivamente partecipati con i soggetti beneficiari. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 441 "Concessione ed erogazione di contributi ad Enti pubblici"	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Abuso di discrezionalità in fase di attribuzione di contributi	Rispetto art. 18 Codice di comportamento Regione Umbria	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 442 "Gestione, attuazione e controllo degli interventi relativi all'Asse IV Azione chiave 4.2.1, del POR FESR 2014-2020"	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n. 3

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO:

MIGLIORARE LA QUALITÀ DELL'ASSISTENZA SANITARIA EROGATA AL PAZIENTE ATTRAVERSO L'EFFICIENTAMENTO DELLA RETE OSPEDALIERA E TERRITORIALE

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO

SANITARIO/SOCIALE

MISSIONE:

TUTELA DELLA SALUTE (13)

DESTINATARI:

- Cittadini
- Professionisti del SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

Corretto utilizzo dei posti letto ospedalieri in base a criteri di efficienza, appropriatezza e qualità delle cure

DATO DI PARTENZA

Degenza media dei posti letto di area medica al 31/12/2022

TRAGUARDO ATTESO

Corretto utilizzo e turnover dei posti letto per la disciplina cod. 26 (Medicina) con degenza media inferiore agli 8 giorni pari o superiore al 90%

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

Flussi HSP 22bis

Incremento presa in carico pazienti over 65 in assistenza domiciliare integrata

Anno 2022: 4.769

ANNO 2023: 8.262
ANNO 2024: 11.748
ANNO 2025: 12.557

Bozza DM Salute oggetto dell'Intesa raggiunta in sede di CSR in data 21.12.2022.
Flusso ADI

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Governare il corretto utilizzo dei posti letto ospedalieri

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Professionisti del SSR
- Aziende SSR

CONTRIBUTOR:

Servizio programmazione sanitaria, assistenza ospedaliera, maxi emergenza
 Servizio Sistemi informativi, sanità digitale e innovazione
 Servizio Amministrativo e risorse umane del SSR
 Servizio Pianificazione, Programmazione e controllo strategico del SSR
 Puntozero s.c. a r.l.
 Aziende SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Attivazione cruscotto di monitoraggio dei dati sanitari relativi all'attività dei presidi ospedalieri regionali	Attivazione cruscotto entro il 30/06/2023	Nessun cruscotto	100% Attivazione cruscotto entro il 30/06/23
Adozione del cronoprogramma di attuazione di cui alla DGR 1418/2022	Adozione cronoprogramma entro il 31/10/2023	Nessun cronoprogramma	100% Adozione cronoprogramma entro il 31/10/2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi di seguito descritti per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 286** risulta basso in quanto le analisi dati di attività inerenti le prestazioni sanitarie erogate dal SSR e il monitoraggio delle prestazioni erogate sono condotti tramite parametri concordati a livello nazionale; inoltre le modifiche organizzative devono essere concordate con le Direzioni generali delle aziende sanitarie e in alcuni casi con le autorità locali (Conferenze dei servizi, sindaci...). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 228** risulta basso in quanto le analisi delle problematiche e la definizione delle priorità sono condotte tramite normative e parametri concordati a livello nazionale. Le modifiche organizzative devono essere concordate con le Direzioni generali delle aziende sanitarie e in alcuni casi con le autorità locali (Conferenze dei servizi, sindaci...). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 202** risulta medio, pertanto sono state individuate le misure riportate nella scheda.

Il livello di esposizione al rischio del processo **n. 316** risulta basso in quanto le fasi sono interamente tracciate e coerenti con le indicazioni contenute in atti della Giunta regionale. Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 286 "Programmazione e monitoraggio degli assetti organizzativi dei servizi ospedalieri"	Regolazione in ambito sanitario	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 228 "Reti cliniche e organizzative in ambito sanitario"		=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
n. 202 "Piano Sanitario Regionale"		Dichiarazione di assenza del conflitto di interesse per i componenti	Dalla data di adozione del prossimo Piano Sanitario Regionale	Dichiarazioni non presenti	Dichiarazioni presenti	=====	=====	=====	=====	

			della struttura organizzativa per la redazione del Piano esterni all'Amministrazione							
n. 316 "Gestione dei rapporti con le società in house"		====	====	====	====	====	====	====	====	====

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

OBIETTIVO OPERATIVO: Governare l'incremento dell'ADI degli over 65

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Professionisti SSR
- Aziende SSR

CONTRIBUTOR:

Servizio Sistemi informativi, sanità digitale e innovazione
 Servizio Amministrativo e risorse umane del SSR
 Servizio programmazione sanitaria, assistenza territoriale, integrazione socio-sanitaria
 Puntozero s.c. a r.l.
 Aziende SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Definizione del modello organizzativo di cui alla DGR 1329/2022	Adozione DGR entro il 31/07/2023	Nessun modello organizzativo	100% Adozione DGR entro il 31/07/2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo **n. 235** per il quale è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio.

Il livello di esposizione al rischio del processo risulta basso in quanto il Fondo per la non autosufficienza deriva da normativa nazionale e da un Piano nazionale triennale, la Regione si muove su linee di programmazione già impostate con poca discrezionalità.

Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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. 235 "Integrazione socio sanitaria collegata alla non autosufficienza: Piano regionale per la non autosufficienza (PRINA)"	Regolazione in ambito sanitario	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n. 3

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *ACCELERARE LA RICOSTRUZIONE DELLE AREE COLPITE DAL SISMA 2016*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: RICOSTRUZIONE

MISSIONE: SOCCORSO CIVILE (11)

DESTINATARI:

- Cittadini
- Imprese e professionisti
- Enti pubblici

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2022 - 2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Ricostruzione opere strategiche (scuole, ospedali, luoghi di culto, infrastrutture viarie, ecc.)	n. 20 opere attualmente inagibili	Ricostruzione nel triennio del 50% delle 20 opere strategiche attualmente inagibili	-----

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Completamento di importanti progetti di ricostruzione delle opere pubbliche: Ospedali di Norcia e Cascia

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile – Servizio Opere e Lavori Pubblici

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Personale medico e sanitario

CONTRIBUTOR:

- Servizio Opere e lavori pubblici

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
1. Ricostruzione Sisma 2016 – Ospedale di Norcia	Approvazione progettazione esecutiva	/	100% entro il 30/06/2023
2. Ricostruzione Sisma 2016 – Ospedale di Norcia	Verbale consegna lavori	/	100% entro il 31/08/2023
3. Ricostruzione Sisma 2016 – Ospedale di Cascia	Approvazione progettazione esecutiva	/	100% entro il 31/07/2023
4. Ricostruzione Sisma 2016 – Ospedale di Cascia	Verbale consegna lavori	/	100% entro il 31/10/2023

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

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate al processo n. 24; si applicano le misure in materia di contratti pubblici, delle ordinanze speciali del Commissario straordinario, nonché il controllo del rispetto delle eventuali prescrizioni dettate in sede di Conferenza di Servizi per l'approvazione del progetto definitivo. Si applicano inoltre le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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 e della determinazione contenente la proposta del RUP	tempestivo	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

VALORE PUBBLICO n. 3

Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *REVISIONE DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, MIGLIORAMENTO E RIEQUILIBRIO ECONOMICO DEL SERVIZIO*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: TERRITORIALE/AMBIENTALE

MISSIONE: TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ (10)

DESTINATARI:

- Cittadini
- Imprese

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Interventi per la tutela, la valorizzazione e la messa in rete del patrimonio ambientale e culturale	/	Realizzazione interventi	-----
Assicurare l'equilibrio economico finanziario e garantire il risparmio delle risorse tramite la gestione da parte dell'Agenzia unica regionale per la Mobilità e TPL.	/	Convenzione per l'affidamento dei servizi per Trasporto pubblico regionale	-----

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Promozione di una cultura della mobilità rispettosa dell'ambiente e delle persone e un'opportunità di attrazione per il territorio con il ripristino e potenziamento del Sentiero di Santa Rita (Cascia)

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile - Servizio Opere e lavori pubblici

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini,
- Turisti
- Operatori economici
- Pellegrini

CONTRIBUTOR: Servizio Opere e lavori pubblici

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
1. Lavori Sentiero Cascia/Roccaporena	Firma contratto con impresa esecutrice	/	100% entro il 30/04/2023
2. Lavori Sentiero Cascia/Roccaporena	Redazione 1° SAL	/	100% entro il 31/10/2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi per i quali è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio. Si applicano le misure in materia di contratti pubblici, le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi. Non sono state individuate misure specifiche.

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. 17, n. 18, n. 19, n. 20, n. 21, n. 22, n. 23, n. 301, n. 328 (Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO)	Contratti pubblici	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	Rinvio al Catalogo Generale Valutazione Rischi – sottosezione rischi corruttivi PIAO	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Completare le operazioni propedeutiche all'indizione, da parte dell'Agenzia Unica Regionale per la Mobilità (Umbria TPL e Mobilità), della gara per l'affidamento dei Servizi di Trasporto pubblico regionale

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Infrastrutture per la mobilità e trasporto pubblico locale

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: Anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Attività propedeutiche all'indizione della gara per l'affidamento dei Servizi da parte di Umbria TPL e Mobilità.	Approvazione della Convenzione tra Enti locali per la gestione della Gara da parte di Umbria TPL e Mobilità.	/	100% entro il 31.08.2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ad un processo in corso di definizione disciplinato a livello comunitario. Si applicano le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

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?)
Processo in corso di definizione	Contratti pubblici	=====	Rispetto del Regolamento (CE) n. 1370/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2007, relativo ai servizi pubblici di trasporto di passeggeri su strada e per ferrovia e che abroga i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 1191/69 e (CEE) n. 1107/70.	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

VALORE PUBBLICO n. 3



Scheda

OBIETTIVO STRATEGICO: *ACCELERARE LA RICOSTRUZIONE DELLE AREE COLPITE DAL SISMA 2016*

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO: RICOSTRUZIONE

MISSIONE: SOCCORSO CIVILE (11)

DESTINATARI:

- Cittadini
- Imprese e professionisti
- Enti pubblici

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2022 - 2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
Permettere ai cittadini di rientrare nelle proprie abitazioni danneggiate dal sisma 2016	Statistiche 2022	Mantenere il trend positivo di rilascio istanze contributive con attivazione del maggior numero di cantieri di ricostruzione	USR Umbria Struttura Commissario del Governo
Permettere alle attività produttive di riprendere appieno la produzione contribuendo alla ripresa economica	Statistiche 2022	Avvio progetti PNC – PNRR come previsto nel DEFR Regione Umbria 2023-2025	USR Umbria Struttura Commissario del Governo



PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Attivazione della ricostruzione congiunta pubblico-privato nella frazione di Castelluccio di Norcia

RESPONSABILE OBIETTIVO: USR Umbria – Servizi Ricostruzione Pubblica e Ricostruzione Privata

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Operatori economici
- Turisti
- Associazioni ambientaliste

CONTRIBUTOR: Servizio Ricostruzione Privata
Servizio Ricostruzione Pubblica

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Attivazione opere di cui all' O.C.S. n.18/2021 – Castelluccio di Norcia	Avvio delle procedure di gara per il 70% delle opere finanziate	/	100% entro il 31/10/2023
Attivazione opere di cui all'O.C.S. 43/2022 – Castelluccio di Norcia	Avvio delle procedure di gara per l'80% delle opere finanziate	/	100% entro il 31/12/2023



PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Scheda

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficacia

OBIETTIVO OPERATIVO: Ricostruzione privata

RESPONSABILE OBIETTIVO: USR Umbria

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Operatori economici
- Turisti
- Associazioni ambientaliste

CONTRIBUTOR: Servizio Ricostruzione Privata

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: anno 2023

INDICATORE	VALORE TARGET	VALORE INIZIALE	VALORE OUTPUT
Rilancio istanze contributive ricostruzione privata leggera e pesante – con attivazione cantieri	n. 400	/	100% entro il 31/12/2023
Avvio progetti PNC – PNRR di competenza USR	Avvio delle procedure di gara per l'80% delle opere finanziate	/	100% entro il 31/12/2023

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



Per la **ricostruzione privata** il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso in quanto il decreto legge n. 189/2016 prevede specifiche azioni quali: la costituzione di una anagrafe antimafia in cui tutte le imprese che intendono lavorare per la ricostruzione si debbono iscrivere; norme obbligatorie da inserire nei contratti di appalto; controllo della Corte dei Conti; qualificazione dei professionisti; regolarità contributiva delle imprese (DURC); tracciabilità dei pagamenti; tutela dei lavoratori; disposizione in materia di trasparenza e di pubblicità degli atti. Oltre a ciò l'USR Umbria ha sottoscritto protocolli di legalità con la Prefettura di Perugia e di Terni per prevenire fenomeni come il lavoro nero, il dumping contrattuale, la concorrenza sleale, l'evasione contributiva e garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Con l'ordinanza commissariale n. 100/2020 gli USR eseguono anche controlli a campione sulle istanze presentate sia di natura preventiva che successiva alla concessione dei contributi (20% delle domande presentate; 10% dei decreti di concessione dei contributi adottati nel mese precedente e 10% delle comunicazioni di fine lavori pervenute nel mese precedente alla data di estrazione). Con l'entrata in vigore del testo unico della ricostruzione, a partire dal 1° gennaio 2023, la percentuale dei controlli delle domande di concessione del contributo presentate dai professionisti abilitati è aumentata al 25%.

Per quanto riguarda la **ricostruzione pubblica** il decreto legge n. 189/2016 prevede verifiche preventive sulle procedure post sisma da parte dell'Unità Operativa Speciale (UOS) dell'ANAC. Inoltre, attraverso un accordo tra Struttura del Commissario e ANAC è stato definito un nuovo sistema basato su una scheda di autovalutazione degli atti per gli affidamenti diretti che comporta un maggiore coinvolgimento degli USR e delle stazioni appaltanti nella verifica preliminare della documentazione.

Per quanto riguarda l'attivazione delle opere per Castelluccio di Norcia (ordinanze speciali n. 18/21 e n. 43/22) 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, le procedure sono tutte svolte telematicamente e ciò assicura l'immodificabilità della busta telematica, nonché trasparenza e imparzialità. 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?)
Ricostruzione pubblico-privata Castelluccio (Ordinanze Speciali Commissario Straordinario nn. 11, 12, 18 del 15/07/2021) Indagine di mercato per l'individuazione delle ditte da invitare alle procedure negoziate per i lavori di ricostruzione post sisma 2016	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	Publicazione della determinazione a contrarre	Tempestivo	Publicazione non presente	Publicazione effettuata

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

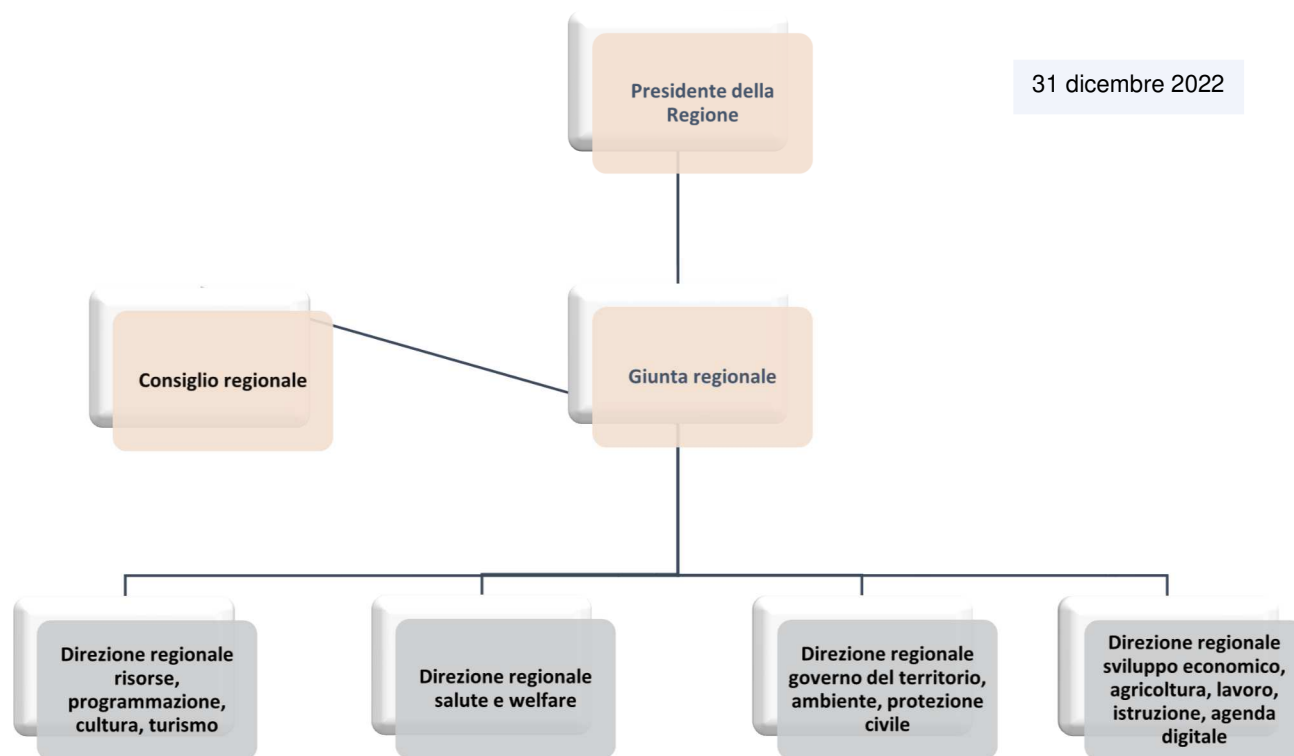
La Regione Umbria è un ente autonomo con un proprio Statuto, approvato ed entrato in vigore con la legge regionale del 16 aprile 2005 n. 21 e s.m.i., con poteri e funzioni che esercita in base ai principi fissati dalla Costituzione. L'autonomia della Regione si esprime nell'esercizio della potestà legislativa, 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

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
- Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio Regionale di Statistica
- 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 e 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
- Riqualificazione Urbana
- Supporto alle politiche di rafforzamento amministrativo Piano dei Fabbisogni del Personale e PNRR (STAFF)

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, Controllo di gestione e Reporting delle aziende sanitarie regionali
- Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione
- Programmazione sanitaria, Assistenza territoriale, Integrazione socio-sanitaria
- Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare
- Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore
- Programmazione sanitaria, assistenza ospedaliera, maxi emergenza

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE

- Urbanistica, Politiche della casa e rigenerazione urbana, 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 e per la competitività del sistema produttivo, creazione e sviluppo delle imprese, commercio e tutela del consumatore, 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
- Politiche di sostegno alla digitalizzazione

L'organizzazione della Regione Umbria

La Regione Umbria, con la l.r. n. 2/2005 e s. m. e i. in attuazione del titolo V della Costituzione e dello Statuto regionale e nel rispetto dei principi di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, detta norme generali ai fini della regolamentazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza della Giunta regionale e della Giunta regionale.

All'art.5 è disciplinata la struttura organizzativa che, prevede l'organizzazione regionale così articolata:

- a) direzione generale;
- b) direzioni regionali;
- c) strutture e posizioni dirigenziali;
- d) strutture e posizioni di livello non dirigenziale

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.



L'Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)

A latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, a seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, è stato inoltre istituito l'**Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)** ai sensi del DL 189/2016 che ha visto coinvolte 4 Regioni, 10 Province e 138 Comuni ricompresi del cosiddetto cratere. Gli Uffici Speciali per la Ricostruzione, pertanto, come tali, sono caratterizzati da estrema specificità se non unicità ossia la ricostruzione pubblica e privata post sisma 2016.

A tal fine, a latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, con deliberazione di Giunta n. 1280 del 14 novembre 2016 è stato approvato lo schema tipo di convenzione per la costituzione degli Uffici Speciali per la Ricostruzione predisposto dal Commissario Straordinario, d'intesa con i comitati

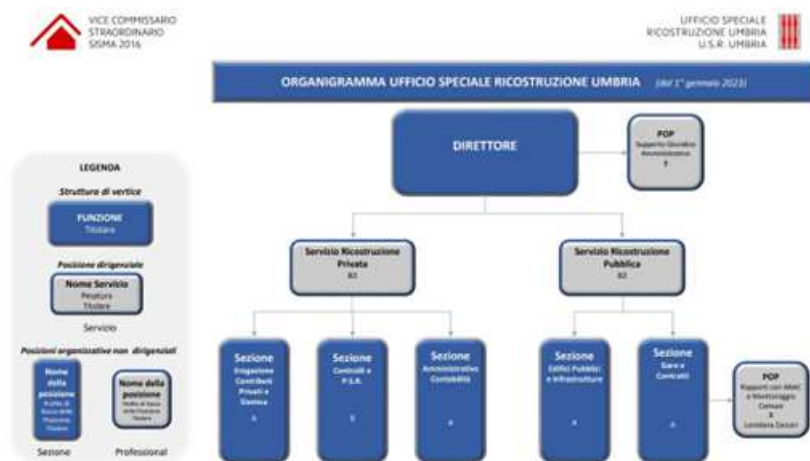
istituzionali di ogni regione.

Il 19 dicembre 2016 si è provveduto alla stipula della convenzione tra la Regione Umbria e i primi 38 comuni che hanno deliberato lo schema di convenzione. Ad oggi i comuni che hanno aderito sono 69: Acquasparta, Alviano, Amelia, Arrone, Assisi, Avigliano Umbro, Baschi, Bastia Umbra, Bettona, Bevagna, Calvi dell'Umbria, Campello sul Clitunno, Cannara, Cascia, Castel Ritaldi, Cerreto di Spoleto, Collazzone, Costacciaro, Deruta, Ferentillo, Foligno, Fossato di Vico, Fratta Todina, Giano dell'Umbria, Giove, Gualdo Cattaneo, Gualdo Tadino, Guardea, Gubbio, Lugnano in Teverina, Marsciano, Massa Martana, Monte Santa Maria Tiberina, Montecastello di Vibio, Montecastrilli, Montecchio, Montefalco, Montefranco, Monteleone di Spoleto, Montone, Narni, Nocera Umbra, Norcia, Otricoli, Panicale, Passignano sul Trasimeno, Perugia, Piegara, Pietralunga, Poggiodomo, Polino, Preci, Sant'Anatolia di Narco, San Venanzo, Scheggia e Pascelupo, Scheggino, Sellano, Sigillo, Spello, Spoleto, Stroncone, Terni, Todi, Torgiano, Trevi, Valfabbrica, Vallo di Nera, Valtopina.²

In tale convenzione, all'art. 2, comma 2, è stabilito che: «La Regione Umbria assume la qualità di Ente responsabile della gestione dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione» mentre, all'art. 6, sono specificate le «regole di organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Speciale» e, in particolare, al comma 3, è previsto che «Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente convenzione, all'organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione si applicano le disposizioni in materia vigenti nell'ordinamento della Regione Umbria».

Con ordinanza del Vice Commissario Presidente della Regione Umbria n. 2 del 27 dicembre 2016 è stato costituito l'Ufficio Speciale per la Ricostruzione – Umbria è stata adottata, tra l'altro, la pianta organica, la declaratoria dei profili istituzionali, l'articolazione territoriale dello stesso.

Organigramma USR Umbria



Oltre alla figura del direttore sono presenti due dirigenti mentre gli assetti organizzativi di secondo livello, ovvero le posizioni organizzative di livello non dirigenziale, al 31 dicembre 2022 sono 5. Sono presenti anche due posizioni organizzative *professional*.

Quanto al personale, con l'ordinanza del Vice Commissario n. 1 del 18 gennaio 2022 è stata approvata la nuova pianta organica dell'USR Umbria per complessive 101 unità di personale, resa necessaria per adempiere alle nuove funzioni che le varie ordinanze commissariali hanno attribuito agli Uffici Speciali.

² In neretto i comuni del cratere.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

PROGRAMMAZIONE E MODALITA' DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

STATO DI ATTUAZIONE

Premessa

Il lavoro agile è stato introdotto con la legge n. 81/2017 e s.m.i., norma con cui il legislatore ha previsto una "**modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

In seguito all'emergenza pandemica, è stato divulgato in data 17.12.2021 dal Dipartimento Funzione Pubblica uno schema di linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante *modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*, nel quale sono indicate una serie di condizioni per l'attuazione del lavoro agile, le modalità di accesso, i contenuti dell'Accordo individuale, il diritto alla disconnessione, le condizioni tecnologiche di privacy e sicurezza nonché le iniziative formative necessarie per consolidare le competenze del personale per quanto concerne:

- l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione;
- gli strumenti tecnologici ed informatici per operare in modalità agile;
- le modalità organizzative per rafforzare l'autonomia, l'empowerment (insieme di azioni e interventi mirati a rafforzare il potere di scelta degli individui e ad aumentarne poteri e responsabilità, migliorandone le competenze e le conoscenze), la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Con DGR 391 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, quale parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 cd. "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e, con l'occasione è stata adeguata la disciplina per l'attuazione del lavoro agile che, fino a quel momento, aveva disposto modalità gestionali ed organizzative, in conformità alle indicazioni vigenti, che hanno accompagnato le amministrazioni pubbliche nella complessa gestione del personale – dalla situazione emergenziale a quella ordinaria – contemperando l'esigenza di mantenere inalterati i livelli di efficienza dell'azione amministrativa, i servizi resi all'utenza interna ed esterna, ai cittadini ed alle imprese con la necessità di garantire la salute e l'integrità psico-fisica dei dipendenti in relazione alla diffusione dei contagi da Sars-Cov2 che, anche nel corso dell'anno 2022, sono stati particolarmente significativi.

La disciplina di attuazione del lavoro agile di cui all'Allegato C) del PIAO 2022, partendo dai principi generali già enucleati dalla normativa vigente in materia, si è uniformata alle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche sopra richiamate che già prevedevano, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, la cessazione dell'efficacia delle parti non compatibili con gli stessi, fermo restando il rispetto del sistema di partecipazione sindacale definito dai contratti collettivi nazionali vigenti.

A partire dal 1° agosto 2022 il lavoro agile è stato introdotto 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).

I Responsabili (Direttori/Dirigenti) previa valutazione della sussistenza di tutte le condizioni necessarie per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, dell'organizzazione complessiva delle attività e delle funzioni attribuite alle strutture loro affidate e tenuto conto delle priorità elencate nella Disciplina vigente in materia, hanno sottoscritto Accordi individuali di lavoro agile, seguendo una procedura formale che partendo dalla raccolta delle istanze e fino all'archiviazione degli Accordi, ha garantito uniformità e trasparenza oltre al presidio costante del procedimento di attivazione.

Per quanto riguarda la strumentazione tecnologica utilizzata, rispettando la pianificazione già prevista nel POLA per l'anno 2022, l'amministrazione ha soddisfatto tutte le richieste di notebook acquisite dai dipendenti o dai loro responsabili; sono state create 345 VPN corrispondenti ad altrettanti PC portatili assegnati, consegnati e configurati per consentire anche i collegamenti a distanza.

I sistemi di connessione remota a supporto del lavoro agile, hanno sino ad oggi consentito al personale regionale la piena operatività lavorativa anche a distanza, garantendo altresì la disponibilità e la fruibilità del servizio h24 x 7gg.; eventuali disservizi hanno avuto esclusivamente carattere eccezionale e non sistematico e sono stati prontamente risolti dal personale IT competente (Servizio Sistema Informativo, MAC Solution, PuntoZero).

I sistemi attualmente in uso, sono in grado di registrare i log che attestano l'ora di connessione e disconnessione dell'utente remoto, senza comunque fornire informazioni sulle attività svolte dall'utente, garantendo sia l'eventuale verifica sull'osservanza del diritto alla disconnessione con il relativo diritto di inoperabilità in fasce orarie prestabilite sia la legittima attivazione di verifiche sulla connessione da parte del responsabile di assegnazione degli smart workers (direttore/dirigente).

In relazione alla misurazione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, così come esplicitati negli Accordi individuali di lavoro agile dei dipendenti che prestano attività lavorativa a distanza, sono confermate le competenze soft, già inserite nel cosiddetto dizionario delle competenze del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, poiché si adattano alle diverse modalità di lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) ma possono anche essere applicate a chi lavora in presenza o interagisce 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

Le discipline di attuazione dell'attività prestata a distanza vigenti, prevedono che *l'attività prestata in modalità agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione delle performance, organizzativa ed individuale, in analogia a quella prestata in modalità ordinaria ossia in presenza.*

Nel canale tematico della Intranet istituzionale appositamente dedicato allo Smart working, sono state pubblicate e costantemente aggiornate indicazioni operative e gestionali per l'attuazione del lavoro agile, in base alle disposizioni contenute nella disciplina adottata dall'amministrazione regionale, oltre ad una raccolta di FAQ utili per accompagnare sia la dirigenza che il personale interessato, nel percorso di conoscenza e valutazione delle condizioni necessarie per poter eseguire prestazioni lavorative a distanza.

Il nuovo Ccnl. Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di "lavoro agile" e "lavoro da remoto", il primo, previsto dalla legge 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati), il secondo, al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

Rispetto al lavoro a distanza sono confermate le finalità generali del miglioramento dei servizi pubblici e dell'innovazione organizzativa, garantendo nel contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Partendo dalle disposizioni contrattuali che hanno sostanzialmente confermato principi generali e regolamentato il rapporto di lavoro e le modalità applicative del lavoro agile, si è reso necessario un intervento di adeguamento della disciplina di attuazione del lavoro agile, al fine di rafforzare questo modello organizzativo di gestione della prestazione lavorativa dei dipendenti, allo scopo di renderlo sempre più rispondente alle esigenze di flessibilità, responsabilità ed autonomia emerse durante i mesi di attivazione negli uffici regionali, che ne hanno sperimentato l'utilizzo come modalità ordinaria di programmazione e organizzazione del lavoro, dal 1 agosto al 31.12 2022.

Con Decreto Legge n. 24 del 24 marzo, il Consiglio dei Ministri ha disposto al 31 marzo 2022 la chiusura dello stato di emergenza, dichiarato il 31 gennaio 2020, per contrastare la diffusione dell'epidemia da Covid-19.

Le tabelle seguenti rappresentano l'andamento del lavoro agile nell'anno 2022 ed evidenziano gli effetti delle disposizioni di legge e regolamentari sopra richiamate.

Appare evidente come a partire dal 1 aprile 2022 il termine dello stato di emergenza nazionale, abbia determinato una diminuzione del numero di smart workers oltre all'attuazione delle Linee guida sul lavoro agile che disponevano la prevalenza della prestazione di servizio in presenza.

Dal 1° agosto 2022, decorrenza dell'introduzione del lavoro agile come strumento stabile di organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di lavoro presso l'amministrazione, riprende un trend di crescita rispetto al ricorso al lavoro agile.

1. Dipendenti in lavoro agile		
<i>Numero di dipendenti in lavoro agile nel 2022:</i>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	210	322
Febbraio	207	322
Marzo	217	358
Aprile	27	27
Maggio	24	33
Giugno	22	35
Luglio	23	33
Agosto	64	136
Settembre	112	202
Ottobre	125	224
Novembre	123	223
Dicembre	119	218

Numero dipendenti c.d. "fragili" in lavoro agile nel 2022⁽¹⁾

Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	45	30
Febbraio	32	46
Marzo	33	43
Aprile	24	23
Maggio	23	30
Giugno	21	32
Luglio	22	29
Agosto	24	33
Settembre	30	38
Ottobre	30	38
Novembre	31	41
Dicembre	29	38

(1) Dipendenti in condizione di fragilità certificata (articolo 26, commi 2 e 2-bis, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18).

1.1 Giornate lavorate in lavoro agile

N.ro giornate di lavoro agile svolte dai dipendenti nel 2022

Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	1314	1921
Febbraio	1509	2323
Marzo	1632	2649
Aprile	155	182
Maggio	213	291
Giugno	286	430
Luglio	186	242
Agosto	416	789
Settembre	793	1396
Ottobre	857	1411
Novembre	884	1461
Dicembre	719	1228

N. giornate di lavoro agile svolte dai dipendenti c.d. "fragili" nel 2022		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	383	586
Febbraio	401	628
Marzo	490	688
Aprile	130	142
Maggio	192	246
Giugno	267	387
Luglio	171	204
Agosto	197	226
Settembre	280	351
Ottobre	286	340
Novembre	288	372
Dicembre	241	301

Direzioni regionali - Monitoraggio al 31 luglio 2022

DIREZIONI REGIONALI	Totale dip. assegnati	nr. dipendenti in SW	% dip. in SW	Totale gg. lavorative anno 2022	Totale gg. lavorate in SW	% gg. lavorate in SW
Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	347	145	41.8	48524	3391	7.0
Salute e Welfare	92	35	38,0	12465	559	4.5
Governo del territorio, ambiente e protezione civile	274	194	70.8	38822	4308	11.5
Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	248	163	65.7	33993	3571	10.5
Presidente della Giunta regionale	17	9	52.9	2150	182	8.3

Direzioni regionali - Monitoraggio al 31 dicembre 2022

DIREZIONI REGIONALI	Totale dip. assegnati	nr. Dipendenti in SW	% dip. in SW	Totale gg. lavorative anno 2022	Totale gg. lavorate in SW	% gg. lavorate in SW
Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	350	161	46.0	83778	5973	7.1
Salute e Welfare	91	35	38,5	20776	1031	4.9
Governo del territorio, ambiente e protezione civile	271	194	71.6	66700	6688	10.0
Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	248	174	70.2	58360	6661	11.4
Presidente della Giunta regionale	18	12	66.7	3448	348	10.0

MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

La disciplina per l'attuazione del lavoro agile vigente dal 5 gennaio 2023, allegata al presente Piano (Allegato A) ed adeguata in conformità alle disposizioni contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Funzioni Locali vigente, rappresenta un nuovo punto di partenza attraverso il quale viene rimodulato anche il Piano Organizzativo del Lavoro Agile per il triennio 2023/2025, con l'evidenza di azioni e fattori abilitanti che *sostengono l'espressione del rapporto fiduciario e di intesa tra Responsabile e dipendente, offrono maggiori opportunità di crescita professionale nell'ambito delle competenze richieste allo smart worker con riferimento allo sviluppo delle competenze digitali ossia della **capacità tecnica** di utilizzare gli strumenti informatici e gli specifici applicativi necessari per svolgere la prestazione lavorativa; **affidabilità, responsabilità e autonomia** nello svolgimento della prestazione lavorativa, capacità di utilizzare efficacemente diversi **strumenti di comunicazione** e di scegliere il più adeguato in funzione della situazione, capacità di **socializzare** e "fare team" anche a distanza, conoscenza dei **rischi concernenti il trattamento dei dati e delle informazioni** e dei corretti comportamenti da tenere.*

Trattasi di competenze trasversali a tutte le figure professionali, a prescindere dalle concrete mansioni assegnate o dal profilo ricoperto, ivi compresa la dirigenza, che rappresentano i fattori abilitanti necessari per il concreto sviluppo del lavoro a distanza.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali siglato in data 16.11.2022 ha sostanzialmente confermato quanto disposto nelle linee guida ministeriali sul lavoro agile del 17.12.2022 in ordine alle modalità di accesso al lavoro agile, alla predisposizione dell'Accordo individuale, all'articolazione della prestazione in modalità agile ed al diritto alla disconnessione.

La nuova disciplina vigente, conferma che il lavoro agile integra ed amplia le forme di lavoro flessibile offerte dall'Amministrazione regionale, al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative ed alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, promuovendo l'orientamento ai risultati ed alla produttività, sviluppando l'erogazione di servizi efficienti ed innovativi, favorendo l'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Sono riproposte le seguenti condizioni che devono sussistere contemporaneamente per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile:

- a) Invarianza dei servizi resi all'utenza
- b) adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando l'organizzazione del lavoro per fasi, cicli, obiettivi, con esecuzione della prestazione lavorativa, in parte in presenza e in parte in modalità agile;
- 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) per la dirigenza prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza e correlate valutazioni organizzative e funzionali da parte del dirigente per l'eventuale attivazione del lavoro agile nei confronti dei titolari di Posizione Organizzativa;
- f) identificazione di obiettivi che presuppongono lo svolgimento di attività che non devono necessariamente essere svolte in presenza per cui non si ritiene necessaria la presenza fisica nel luogo di lavoro;
- g) nel rispetto del principio di accountability, definizione di condizioni e modalità di svolgimento della prestazione che prevedano la responsabilità/disponibilità/accessibilità a favore dell'utenza interna e/o esterna, in orari prestabiliti;
- h) autonomia operativa, capacità professionale, possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in termini di spazio/tempo (*spazio/temporale*);
- i) misurazione delle attività con indicatori riferibili a progetti, obiettivi, scadenze sia di natura ordinaria che straordinaria.
- j) sistemi di monitoraggio utili per la valutazione della performance del dipendente

E' confermata la definizione generale delle 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, in conformità alle indicazioni contenute nel punto 2. "Accesso al lavoro agile" delle linee guida ministeriali in materia di lavoro agile del 17.12.2021 ed all'articolo 64 "Accesso al lavoro agile" del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, fermo restando che l'amministrazione intende avviare una ricognizione sulle attività lavorabili a distanza (sia in modalità agile che da remoto) che sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, pertanto, i dipendenti manifestano il proprio interesse allo svolgimento in modalità agile della prestazione lavorativa proponendo apposita istanza che viene valutata dal Responsabile (direttore/dirigente) che, esercitando le prerogative dirigenziali in materia di gestione del personale, valuta la presenza di tutte le condizioni necessarie per l'attivazione del lavoro

agile (impatto funzionale ed organizzativo in termini di efficienza ed efficacia delle attività, competenze ed apporto individuale, ecc.) ed accoglie o rigetta la richiesta motivandone adeguatamente il diniego.

La disciplina al fine di favorire l'accesso ai dipendenti, introduce il principio di rotazione del personale, ove applicabile, attraverso l'alternanza delle giornate o dei periodi di lavoro agile con le giornate o i periodi di prestazione svolta in presenza.

Il procedimento di accettazione dell'istanza proposta dal dipendente interessato prevede la stipula dell'Accordo individuale di lavoro che 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.

I criteri di priorità sono stati adeguati all'articolo 4 del D. Lgs.n. 105/2022 come segue:

- a. lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. (art. 18, comma 3bis, L. n. 81/2017 – modifiche/integrazioni art. 4 D. Lgs. 105/2022)
- b. La stessa priorità è riconosciuta ai dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. (art. 18, comma 3bis, L. n. 81/2017 – modifiche/integrazioni art. 4 D. Lgs. 105/2022)
- c. dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure
- d. figli da 12 a 14 anni di età
- e. distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro > a 30 km.

Il Responsabile all'atto della trasmissione dell'Accordo individuale stipulato con il dipendente, deve darne comunicazione anche ai dipendenti eventualmente esclusi, garantendo trasparenza ed imparzialità.

L'Accordo individuale di lavoro agile rappresenta lo strumento con il quale le parti si impegnano reciprocamente al rispetto delle condizioni ivi descritte che, da una parte tutelano il dipendente e dall'altra assicurano al Responsabile l'impegno al raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, garantendo complessivamente l'efficacia e l'efficienza delle attività svolte e dei servizi resi.

Fermo restando i necessari contenuti dell'accordo individuale, confermati dall'art. 65 del CCNL F.L. sottoscritto 16.11.2022, è inserita la possibilità di lavorare in smart working per fasi, cicli e obiettivi, svolgendo la prestazione lavorativa parte in sede ed in parte a distanza, offrendo la più ampia flessibilità di valutazione ed organizzazione della prestazione lavorativa a distanza.

La Disciplina vigente conferma le disposizioni già introdotte con la precedente regolamentazione:

- a) sulla revoca dell'incarico di lavoro agile sia con preavviso non inferiore a trenta giorni che senza preavviso in presenza di giustificato motivo;
- b) sulla gestione del rapporto di lavoro e sulla distribuzione flessibile del tempo di lavoro e le fasce di contattabilità;
- c) sul diritto alla disconnessione con il relativo diritto di inoperabilità in fasce orarie prestabilite;
- d) sul sistema di monitoraggio e controllo che ciascun Responsabile predispone per presidiare i risultati attesi e gli obiettivi attribuiti al dipendente e sul sistema di valutazione della performance che viene ricondotto, per analogia, nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa ed individuale applicati alla prestazione lavorativa in presenza;
- e) sulla tutela della privacy, il dovere di riservatezza, la formazione, il trattamento economico e la sicurezza sul lavoro.

Lavoro agile e personale dirigente

Al personale dirigente è stata mantenuta la possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile, poiché la legge n. 81/2017 e s.m.i. ne prevede l'applicazione senza distinzione di categoria, mansione o inquadramento professionale.

Si evidenzia, comunque, che l'articolo 20 della disciplina regionale sull'attuazione del lavoro agile, titolato "*Lavoro agile e personale con qualifica dirigenziale*" prevede una valutazione complessiva del Direttore regionale della direzione di appartenenza del dirigente interessato, di natura

organizzativo/funzionale in relazione ai livelli di efficienza attesi, alla pianificazione del raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ed al rispetto delle scadenze anche correlate ai

Piani del PNRR, tenuto conto della peculiarità del ruolo manageriale attribuito alla dirigenza anche in relazione alla gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali

LAVORO A DISTANZA – lavoro agile e lavoro da remoto

Con il nuovo CCNL siglato il 16.11.2022 è stato disciplinato anche il lavoro da remoto che stabilisce, all'articolo 68, il seguente principio generale: *può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato; può essere svolto in varie forme di lavoro a distanza come presso il domicilio del dipendente o presso sedi di coworking oppure in centri satellite.*

Nella tabella seguente sono, in sintesi, rappresentate le sostanziali differenze delle due modalità di lavoro a distanza, agile e da remoto, con particolare evidenza del lavoro da remoto con vincolo di tempo:

LAVORO AGILE	LAVORO DA REMOTO (con vincolo di tempo)
1. Postazione mobile con attività svolte in luoghi identificati dal dipendente	1. Postazione fissa c/o domicilio/abitazione del dipendente
2. Obbligo del dipendente di rispettare le condizioni relative alla sicurezza connesse all'espletamento dell'attività fuori dalla sede di lavoro e di fattibilità tecnico-informatica in caso di utilizzo di dispositivi di proprietà NO Verifica luogo svolgimento prestazione	2. Verifica da parte dell'amministrazione dell'idoneità del luogo dove viene prestata l'attività lavorativa sia prima dell'attivazione che durante lo svolgimento con cadenza periodica
3. Dispositivi tecnologici del dipendente o, a richiesta, dell'Amministrazione	3. Dispositivi tecnologici a carico dell'Amministrazione

<p>4. Prestazione lavorativa svolta parte in ufficio e parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita;</p> <ul style="list-style-type: none"> - applicazione flessibilità contrattuale 	<p>4. alternanza con il lavoro svolto in ufficio</p> <ul style="list-style-type: none"> - applicazione flessibilità contrattuale
<p>5. Fasce di contattabilità, copertura debito orario giornaliero con inserimento nel sistema automatizzato di rilevazione dell'apposito codice di presenza</p>	<p>5. Rilevazione dell'orario di lavoro con timbratura virtuale (tramite Portale Inaz) e rispetto disposizioni orario di lavoro (DGR n. 1253/2013 e s.m.i.)</p>
<p>6. NO lavoro straordinario, trasferte, reperibilità, Turno,</p>	<p>6. SI lavoro straordinario, trasferte, reperibilità</p>
<p>7. Accordo individuale di lavoro da registrare nel Portale Servizi Lavoro (DM 149/2022)</p>	<p>7. Accordo individuale di lavoro senza registrazione nel Portale Servizi Lavoro</p>
<p>8. Svolgimento attività per obiettivi e/o risultati attesi escluse quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p>	<p>8. Svolgimento attività con presidio costante dei processi, operatività continua e costante accesso alle procedure di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orario di (Allegato lavoro svolto come in presenza nella sede di lavoro

Nelle discipline adottate dall'amministrazione con DGR n. 4 del 4 gennaio 2022, sia per l'attuazione del lavoro agile che per l'attuazione del lavoro da remoto, si evidenzia che il lavoro a distanza persegue 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;
- favorire la tutela della disabilità, del disagio personale e della maternità/paternità
- 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

Per i suoi impatti culturali, economici e sociali, l'adozione del lavoro a distanza presuppone un percorso di natura strategica ed organizzativa, basato sullo sviluppo delle competenze professionali, sulla dettagliata conoscenza dei processi e delle attività lavorabili a distanza, sul costante monitoraggio delle criticità organizzative e di gestione dello smart worker, sulla disponibilità di dotazioni tecnologiche, informatiche e di comunicazione che consentano e garantiscano il trattamento dei dati in totale sicurezza ed affidabilità oltre ad un costante confronto con le organizzazioni sindacali, le strutture regionali e altri soggetti competenti in materia, per condividere proposte di innovazione e miglioramento.

PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ PER IL TRIENNIO 2023/2025

Monitoraggio sugli esiti dell’attuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, con l’aggiornamento dei dati rilevati al 31 luglio 2023 (suddivisi per Direzione regionale);

Indicatore: salute organizzativa

Pubblicazione nel canale tematico Istituti giuridici – Smart working/lavoro da remoto - con cadenza semestrale delle tabelle di rilevazione, degli aggiornamenti normativi ed operativo/applicativi e delle FAQ di maggiore interesse

Indicatore: trasparenza e comunicazione

Analisi delle uniformità e/o differenziazioni emerse nell’attuazione del lavoro agile, oltre alla verifica della durata media degli Accordi individuali sottoscritti nell’anno 2023, al fine di predisporre eventuali modifiche/integrazioni alla disciplina regionale vigente in materia di lavoro agile.

Indicatore: salute organizzativa

Definizione della mappatura delle attività lavorabili a distanza sia in modalità agile che da remoto e delle unità di personale dedicabili al lavoro 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 lavoro.

Indicatore: salute organizzativa

Verifica periodica delle esigenze di dotazioni standard (PC portatile, VPN e servizi di social collaboration) e/o di dispositivi mobili come smartphone e tablet.

Monitoraggio periodico dei sistemi di connessione da remoto e disamina di soluzioni innovative che garantiscano alti livelli di affidabilità e fruibilità operativa

Indicatore: salute digitale

Promozione di iniziative formative rivolte a tutto il personale ivi compresa la dirigenza

- Formazione sugli aspetti normativi, contrattuali, regolamentari, organizzativi e sulle regole di comportamento e disciplinari in relazione al Lavoro a distanza.
- Formazione sulla sicurezza sul lavoro ed il trattamento dei dati per consentire il pieno rispetto della riservatezza e delle informazioni trattate nello svolgimento della prestazione lavorativa a distanza.
- Formazione sull’utilizzo delle dotazioni informatiche e tecnologiche nonché di piattaforme di comunicazione digitale.

Indicatore: salute professionale

IMPLEMENTAZIONE FORME STABILI DI COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE

1. Promuovere l’attivazione dell’Organismo paritetico per l’innovazione con particolare riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di coinvolgere anche le organizzazioni sindacali su aspetti che hanno impatto sull’organizzazione e sull’innovazione, in attuazione dell’articolo 6 del CCNL F.L. vigente.
2. Coinvolgere ed informare:
 - a. le organizzazioni sindacali sullo stato di avanzamento della ricognizione delle attività lavorabili a distanza, al fine di addivenire ad un fattivo confronto per l’adozione di una progettualità organizzativa innovativa;

- b. il Comitato Unico di Garanzia in relazione agli aspetti del lavoro a distanza che coinvolgono il miglioramento del benessere organizzativo e che possono sostenere e supportare le Azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025;
3. Sviluppare e promuovere iniziative di coordinamento tra le strutture che, per competenza, possono sostenere il lavoro a distanza anche garantendo il costante presidio sull'evoluzione normativa, contrattuale e regolamentare:
- ❖ 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
 - ❖ Responsabile Transizione Digitale (RTD)
 - ❖ Data Protection Officer (DPO)

PIANIFICAZIONE ATTIVAZIONE LAVORO A DISTANZA TRIENNIO 2023/2024

Percentuali minime da applicare rispetto alle istanze dei dipendenti

in presenza delle condizioni e delle priorità previste dalla

Disciplina per l'attuazione del lavoro agile e dalla Disciplina sperimentale del lavoro da remoto

31.12.2023	31.12.2024 <i>(da rivalutare in base a ricognizione c/o le strutture regionali sull'attivazione del lavoro da remoto)</i>	31.12.2025 <i>(da rivalutare previo monitoraggio dell'efficienza dei processi)</i>
100% <i>(fino al 31.03.2023 fatte salve nuove disposizioni normative di proroga)</i> istanze lav. c.d. fragili con certificazione rilasciata dal medico competente	100% istanze lav. c.d. fragili	100% istanze lav. c.d. fragili
50% Istanze lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.	50% Istanze lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.	50% Istanze lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

<p>50%</p> <p>Istanze dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205</p>	<p>50%</p> <p>Istanze dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205</p>	<p>50%</p> <p>Istanze dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205</p>
<p>30%</p> <p>istanze dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure</p>	<p>30%</p> <p>istanze dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure</p>	<p>30%</p> <p>istanze dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure</p>
<p>20%</p> <p>Istanze lavoratrici e lavoratori con figli da 12 a 14 anni di età</p>	<p>20%</p> <p>Istanze lavoratrici e lavoratori con figli da 12 a 14 anni di età</p>	<p>20%</p> <p>Istanze lavoratrici e lavoratori con figli da 12 a 14 anni di età</p>
<p>20%</p> <p>Istanze di dipendenti distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro > a 30 km.</p>	<p>20%</p> <p>Istanze di dipendenti distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro > a 30 km.</p>	<p>20%</p> <p>Istanze di dipendenti distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro > a 30 km.</p>
<p>10%</p> <p>istanze che non rientrano in casistiche di priorità</p>	<p>10%</p> <p>istanze che non rientrano in casistiche di priorità</p>	<p>10%</p> <p>istanze che non rientrano in casistiche di priorità</p>

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 è redatto ai sensi della normativa vigente, secondo quanto previsto dalle Linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, così come aggiornate e integrate dalle linee di indirizzo di cui al DM 22 luglio 2022 (GU n. 215 del 14/09/2022) del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, e ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022) e si inserisce nell'attività di programmazione strategica complessiva dell'amministrazione regionale e, coerentemente ad essa, è finalizzato all'ottimale distribuzione di risorse umane e competenze professionali di cui necessita l'amministrazione per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance.

Nel Piano, viene pertanto data evidenza delle politiche del personale già avviate con la precedente programmazione e in fase di completamento e di quelle programmate per il triennio 2023-2025, in base alla stima dei fabbisogni emergenti, tenuto conto del trend delle cessazioni del personale, delle risorse finanziarie disponibili, della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e della sostenibilità finanziaria della relativa spesa.

Il PTFP è comprensivo, così come previsto dal citato Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, della rappresentazione delle linee strategiche di formazione del personale mirate alla riqualificazione e/o al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali dei dipendenti in relazione alle esigenze formative rilevate e agli obiettivi e priorità strategiche che l'amministrazione regionale persegue.

Con DGR n. 391/2022 (PIAO 2022-2024) sono state previste, in continuità con la programmazione 2021-2023, assunzioni di personale, sia di qualifica dirigenziale che delle categorie professionali, volte ad assicurare il presidio delle funzioni istituzionali regionali, tramite procedure concorsuali/selettive pubbliche, procedure di mobilità esterna, di valorizzazione del personale interno e procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato. Il monitoraggio dello stato d'attuazione delle politiche assunzionali per il personale dirigenziale e del comparto programmate con il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 è stato approvato rispettivamente con DGR n. 970 del 21/09/2022 e con DGR 1369 del 23/12/2022 di aggiornamento e integrazione al Piano stesso.

Per quanto riguarda le azioni attualmente già autorizzate sono in fase di espletamento le procedure concorsuali per assunzioni di n. 7 unità di personale dirigenziale a tempo indeterminato per vari profili professionali. Per quanto concerne la procedura concorsuale pubblica a tempo indeterminato per n. 1 unità di dirigente, profilo Dirigente socio-sanitario, autorizzata con DGR n. 970/2022, è stata attivata la procedura preventiva di mobilità obbligatoria ex art 34 bis del Dlgs n. 165/2001.

Nelle more della definizione della procedura concorsuale a tempo indeterminato è stata autorizzata con la DGR 970/2022, la procedura per il reclutamento di n. 1 unità di dirigente a tempo determinato per le esigenze del Servizio programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore, della Direzione Salute e welfare. In merito a detta procedura, è emersa l'esigenza di integrare la fase selettiva già prevista nell'avviso adottato con DD 12252/2022 introducendo oltre la valutazione dei titoli una prova orale.

A tale proposito è pervenuta la comunicazione e – mail del Direttore Risorse, Programmazione Cultura Turismo, per cui con riferimento alla procedura pubblica di selezione per dirigente esterno a tempo determinato per il servizio per il Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione

sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore della Direzione regionale salute e Welfare da realizzare ai sensi , ex art.11, comma 4, della LR n. 2/2005, con le modalità procedurali ex artt. 10 e 16 del Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso la Giunta regionale della Regione Umbria, prevista alla DGR 970 del 21 settembre 2022., è rappresentato che allo stato attuale della procedura, originariamente prevista per il tramite della valutazione dei titoli posseduti , appaiono emergere esigenze legate alla strutturazione della fase selettiva ivi prevista con l'integrazione di un colloquio finalizzato a valutare al meglio le caratteristiche e la professionalità dei partecipanti al fine di individuare il miglior candidato per il profilo professionale richiesto.

Pertanto, così come anche espresso nella suddetta nota e-mail della Direzione Risorse, Programmazione Cultura Turismo si inserisce detta proposta di integrazione delle modalità di strutturazione della fase selettiva nell'ambito Piano dei Fabbisogni del Personale 2023 -2025 per sottoporre detta esigenza alla Giunta regionale unitamente alle complessive determinazioni in merito alle politiche del personale.

Si rappresenta che detta proposta risulta conforme alla disciplina applicata nel caso specifico (artt. 10 e 16 del Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso la Giunta regionale della Regione Umbria" (DGR 872/2021). In particolare ai sensi dell'art. 10 la selezione costituisce una tipologia di procedura semplificata rispetto al concorso che si realizza mediante criteri di scelta finalizzati all'accertamento della professionalità richiesta ed ispirati a principi che assicurino economicità e celerità di espletamento delle procedure.

La selezione si svolge attraverso la valutazione dei titoli secondo criteri attinenti alla specificità dei contenuti professionali della posizione da ricoprire e un'eventuale prova orale. Mediante la selezione può essere assunto a tempo determinato il personale dirigenziale.

Nel caso concreto essendo già scaduto il termine di raccolta delle domande ed effettuata l'ammissione dei candidati, occorre procedere alla modifica dell'avviso originario con riapertura dei termini ferma restando la validità delle domande già presentate e la facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, all'integrazione della documentazione.

Si rappresenta inoltre che ai sensi dell'art. 9 (Disposizioni finali e di rinvio) nell'avviso è contemplata la facoltà espressa di prorogare o riaprire i termini, modificare, sospendere, revocare o annullare in qualsiasi momento, per motivate ragioni, l'avviso, senza che i partecipanti possano, per questo, vantare diritti nei confronti dell'Ente.

In tal caso pertanto la proposta di modifica dell'avviso, motivata evidentemente da ragioni di assicurare una maggiore efficacia della fase selettiva e corrispondenza alla ottimale individuazione della figura professionale più idonea rispetto alla complessità e all'ambito della posizione da ricoprire, può trovare una concreta attuazione attraverso le disposizioni soprariportate.

Per quanto attiene le procedure assunzionali in corso di attuazione afferenti il personale del comparto si evidenzia che sono state attuate le procedure concorsuali per n. 18 unità di personale di Cat C , le relative graduatorie, pubblicate nel BUR Serie Avvisi e concorsi n. 71 del 20/12/2022, n. 73 del 30/12/21022, n. 1 del 3/01/2023) sono in fase di riformulazione a seguito azioni di autotutela; il concorso riservato ex art. 3 della L. 68/99, per n. 4 unità di Cat C è in fase di espletamento, così come i concorsi per n. 54 unità di Cat D, come riepilogato nelle tabelle che seguono ove è anche indicato lo stato d'attuazione delle procedure di mobilità esterna, ex art. 30 del D. Lgs n. 165/01, autorizzate con DGR n. 287/2022 e DGR n. 814/2022.

DIRIGENZA – PROCEDURE CONCORSUALI AUTORIZZATE/IN CORSO DI ESPLETAMENTO

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO IN CORSO D'ESPLETAMENTO	
Unità	Profilo\Area
2	Dirigente per il territorio
1	Dirigente per l'informazione
1	Dirigente per l'economia e la finanza
3	Dirigente giuridico – amministrativo
1	Dirigente Socio – sanitario
8	TOTALE
PROCEDURA CONCORSUALE A TEMPO DETERMINATO IN CORSO D'ESPLETAMENTO	
Unità	Profilo\Area
1	Dirigente Socio – sanitario

COMPARTO – PROCEDURE CONCORSUALI AUTORIZZATE /ATTUATE

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO CAT. C (DD 13579/2021 – adozione Bandi)		
N. unità	Profilo	approvazione graduatoria
6	Istruttore per il supporto direzionale	DD. n. 13868 del 29/12/2022 - BUR n. 1 del 3/01/2023
5	Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità	DD. n. 13529 del 22/12/2022 – BUR n. 73 del 30/12/21022
5	Istruttore tecnico geometra	DD. n. 13236 del 17/12/2022 – BUR n. 71 del 20/12/2022
	Istruttore tecnico perito agrario/forestale	DD. n. 13871 del 29/12/2022 - BUR n. 1 del 3/01/2023
2	Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi	DD. n. 13787 del 28/12/2022 - BUR n. 1 del 3/01/2023
18		

COMPARTO – PROCEDURE CONCORSUALI AUTORIZZATE /IN CORSO DI ESPLETAMENTO

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO CAT.D (DD 13578/2021 – adozione Bandi)			
N. unità	Famiglia professionale	N. unità per profilo	PROFILO
4	Legislativa legale	4	Funzionario Avvocato
10	Programmazione	4	Funzionario per la progettazione, gestione e utilizzo dei fondi comunitari e nazionali
		2	Funzionario per la valutazione e monitoraggio dei progetti
		4	Funzionario per la rendicontazione dei fondi comunitari e nazionali
10	Amministrazione e organizzazione	6	Funzionario giuridico per la consulenza e supporto procedure amministrative
		2	Funzionario per l'attività contrattuale e le procedure di acquisto
		2	Funzionario per l'organizzazione, la gestione e sviluppo delle risorse umane, performance
3	Economico finanziaria	1	Funzionario per la programmazione economico – finanziaria e la contabilità in ambito sanitario
		2	Funzionario per il monitoraggio flussi finanziari e rendicontazione utilizzo risorse finanziarie
8	Ambiente e territorio	4	Funzionario per il territorio
		4	Funzionario agronomo forestale
9	Tecnico - professionale	2	Funzionario sistemi di viabilità e trasporti
		2	Funzionario socio- sanitario per la prevenzione
		3	Funzionario per i lavori pubblici
		2	Funzionario tecnico per il patrimonio pubblico e gli investimenti
4	Comunicazione e informazione	3	Funzionario per la comunicazione e informazione organizzativa e istituzionale
		1	Funzionario redattore web per la promozione immagine e marketing
6	Sistemi Informativi Tecnologici	1	Funzionario analisi e progettazione flussi informativi
		2	Funzionario analisi gestione e sviluppo dei sistemi informativi
		2	Funzionario in programmi e processi di digitalizzazione
		1	Funzionario specialista di reti e gestione della sicurezza ICT
54			

CONCORSO PUBBLICO A TEMPO INDETERMINATO – L. 68/99		
N. Unità	Categoria/profilo	
2	Cat C	Istruttore contabile
2	Cat C	Istruttore tecnico
4		

PROCEDURE DI AVVISO PUBBLICO PER MOBILITA' (art. 30 d.lgs 165/2001)			
Unità previste	Categoria/Profilo	Direzione	Esito n. unità trasferite
1	B- Amministrativo	procedura revocata - DGR 1369/2022	
1	C - Amministrativo/Contabile	Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	1
2	C - Amministrativo/Contabile	Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	2
1	C - Informatico	Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale	1
1	C- Amministrativo	Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	1
3	D- Amministrativo	Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale	1
2	D - Amministrativo	Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	1
3	D – Economico finanziario	Risorse, Programmazione, Cultura, Turismo	1
2	D – Amministrativo	Salute e Welfare	2
2	D – Economico finanziario	Salute e Welfare	-
1	D – Informatico	Direzione regionale Salute e Welfare	1
3	D – Tecnico	Governo del territorio, Ambiente, Protezione civile	1
22			12

Per quanto attiene il reclutamento di personale mediante le procedure di mobilità esterna sopra indicate, in considerazione delle criticità riscontrate nella definizione degli accordi di mobilità con gli enti di appartenenza, criticità che persistono ancora oggi, nonostante il tempo ormai trascorso dall'adozione delle graduatorie, e visti i concorsi pubblici in atto anche per il personale di Cat D, si prevede verosimilmente di completare l'attuazione delle procedure con il reperimento di n. 4 unità di cat D (n. 2 unità profilo tecnico e n. 2 unità profilo amministrativo/economico finanziario), previa definizione degli accordi in corso.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023-2025

Per il triennio 2023-2025, a seguito della rilevazione delle esigenze di personale delle strutture regionali, si conferma l'esigenza, in linea con la precedente programmazione, l'acquisizione di personale, anche con competenze specialistiche, idonee ad assicurare il presidio dei processi e delle attività istituzionali e anche le esigenze di carattere innovativo, attraverso il reclutamento dalle procedure concorsuali pubbliche già autorizzate.

Rispetto all'andamento del turn over e ai piani di lavoro/attività in corso, rispetto alle assunzioni già programmate, sono emersi ulteriori fabbisogni di personale di cat. C per supportare le attività delle strutture regionali, in relazione ad esigenze sopravvenute ed emergenti aventi carattere di urgenza, relativamente a figure professionali afferenti le famiglie professionali di riferimento delle procedure concorsuali già autorizzate. Al riguardo, tenuto conto delle procedure concorsuali già attuate in base al Piano 2022-2024, per quanto attiene i fabbisogni della categoria C, si può prevedere, viste le risorse assunzionali disponibili derivanti dal turn over del personale, l'assunzione di ulteriori n. 20 unità di Cat C, tramite utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato di profilo professionale corrispondente, ascrivibili alle diverse aree professionali. In particolare le suddette esigenze sono così ripartite: n. 12 unità - famiglia professionale "amministrativa e organizzazione", n. 3 unità - famiglia professionale "sistemi informativi e tecnologici", n. 5 unità - famiglia professionale "ambiente e territorio" profilo Istruttore tecnico geometra; il personale sarà da assegnare alle diverse strutture regionali, d'intesa con le Direzioni regionali competenti.

Tra le varie esigenze emerse, in particolare, si fa riferimento al completamento del processo di internalizzazione della gestione della tassa automobilistica regionale (DGR n. 126 del 7/02/2023) per cui sono stati definiti specifici fabbisogni di potenziamento dell'organico del Servizio "Ragioneria e Fiscalità regionale, Sanzioni amministrative", che necessita, a decorrere dall'anno 2023, di acquisire idonee figure professionali per lo svolgimento di attività istruttoria e definizione delle pratiche, di attività di front office e call center, quantificate in n. 8 unità di personale di cui n. 6 di categoria C e n. 2 di categoria D, da ricondurre alla famiglia "amministrativa e organizzazione", per quanto attiene la cat. C e all'area professionale giuridico – amministrativa per quanto attiene la cat. D, secondo le indicazioni della struttura competente.

Oltre ai suddetti fabbisogni, tenuto conto della attività connesse all'avvio della nuova programmazione dei fondi strutturali, delle esigenze di attuazione delle attività del PNRR, della programmazione e gestione del PSC Umbria e della chiusura del precedente ciclo di programmazione, si confermano le esigenze di rafforzamento delle strutture direttamente impegnate nella gestione dei piani e programmi afferenti la programmazione comunitaria, rilevate attraverso le note PEC n. 8663 e n. 8890 del 13/01/2023 trasmesse, rispettivamente, alla Direzione regionale Risorse, Programmazione, Cultura e Turismo, alle strutture responsabili della programmazione dei fondi FESR e FSE, e alla Direzione regionale Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale e alla struttura responsabile della programmazione dei fondi FEASR.

Di seguito si dà conto delle note pervenute in riscontro a quanto sopra, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale:

- nota PEC prot n. 15307 del 23/01/2023 del Servizio Sviluppo rurale e programmazione, attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli, in qualità di Autorità di Gestione del PSR/CSR, finanziato con risorse FEASR, con la quale, sono state rappresentate le carenze di personale regionale dedicato all'attuazione del PSR, ormai strutturali da diversi anni, a cui si è fatto fronte con l'attivazione di servizi esterni in appalto/convenzione (in scadenza al 31/12/2023), data la necessità di rispondere in modo efficiente ed efficace alle numerose istanze di finanziamento avanzate annualmente alla Regione da imprese, Enti pubblici e altri soggetti beneficiari. Sono state quindi rappresentate le peculiari esigenze di potenziamento dell'organico stimate in n. 22 unità di personale dotato di specifiche professionalità

tecniche necessarie per il controllo istruttorio dei progetti ammessi a finanziamento, tenuto anche conto che per il personale impegnato in attività inerenti l'attuazione del PSR vige il principio di esclusività. È stato quindi valutato dal Dirigente competente che il fabbisogno di personale afferisce prioritariamente al personale di Categoria D, profilo professionale Funzionario agronomo forestale, per il quale è in fase di espletamento la procedura concorsuale pubblica indetta con DD 13578/2021, per assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità, e che per quanto riguarda il personale di Cat C, è stato confermato il fabbisogno di n. 1 unità mediante assunzione del vincitore del concorso di cat C, profilo professionale Istruttore tecnico perito agrario/forestale e di altra posizione di Cat C profilo professionale Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi.

Pertanto, considerati anche i contratti di servizio in essere, si propone l'acquisizione a decorrere dal 1.01.2024 delle unità di personale come di seguito indicato:

- n. 1 unità di categoria C, profilo professionale Istruttore tecnico perito agrario/forestale, mediante assunzione del vincitore del concorso pubblico;
- n. 5 unità di categoria D, profilo professionale Funzionario agronomo forestale mediante assunzione dei vincitori e utilizzazione della graduatoria del concorso pubblico, in corso di espletamento;
- n. 1 unità di categoria C, profilo professionale Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi, mediante utilizzazione della graduatoria del concorso pubblico, a valere sulle risorse della Misura assistenza tecnica del CSR per l'Umbria 2023-2027.
- n.15 unità di Categoria D, profilo professionale Funzionario agronomo forestale mediante utilizzazione della graduatoria del concorso di Cat D, in corso di espletamento a valere sulle risorse della Misura assistenza tecnica del CSR per l'Umbria 2023-2027;

Per quanto riguarda le spese da sostenere per n. 15 unità di categoria D e n. 1 unità di categoria C è stata attestata la copertura finanziaria e la relativa ammissibilità nelle disponibilità della Misura assistenza tecnica del CSR per l'Umbria 2023-2027.

- nota PEC prot n. 19364 del 26/01/2023 della Direzione Risorse, programmazione cultura e turismo, con la quale sono state rappresentate le esigenze di potenziamento dell'organico per le attività connesse alla programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo dei programmi FESR e FSE+ stimate in n. 15 unità di personale di categoria C da assumere a tempo indeterminato tramite scorrimento delle graduatorie dei concorsi di categoria C per i profili professionali giuridico – amministrativo, economico – finanziario, ed informatico.

Sotto il profilo della copertura finanziaria della relativa spesa è stata attestata la disponibilità delle risorse necessarie e l'ammissibilità delle spese per il personale, a valere sui Fondi della programmazione comunitaria FESR e FSE+, purché sostenute nel periodo di ammissibilità temporale che va dal 01/01/2021 al 31/12/2029 ed utilizzate esclusivamente per le attività relative alla programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo degli stessi programmi.

Sentita la Direzione regionale competente i suddetti fabbisogni per complessive n. 15 unità di cat. C, sono ripartiti, per le diverse esigenze di attuazione dei programmi FESR e FSE+, nel seguente modo:

- n. 4 unità a supporto delle strutture competenti all'attuazione del programma FSE, di cui n. 2 afferenti la famiglia professionale "amministrativa e organizzazione", n. 1 afferente la famiglia professionale "economico finanziaria", n. 1 afferente la famiglia professionale "sistemi informativi e tecnologici";
- n. 11 unità a supporto delle strutture competenti all'attuazione del programma FESR, di cui n. 5 afferenti la famiglia professionale "amministrativa e organizzazione", n. 3 afferenti la famiglia professionale "economico finanziaria" e n. 3 afferenti la famiglia professionale "sistemi informativi e tecnologici";

Nelle note suddette si conferma, inoltre, la copertura della spesa per il personale stabilizzato (già assunto a tempo determinato per il PRA 2014 – 2020) a carico delle risorse FEASR, FERS e FSE+, così come già

previsto con il Piano di stabilizzazione (DGR n. 1126 del 2/12/2021) fino all'annualità 2026, al termine della quale si prevede la compensazione della relativa spesa attraverso il turn over del personale e le risorse collegate.

- nota PEC prot n. 34732 del 13/02/2023 del Servizio Programmazione generale e negoziata, in qualità di Autorità responsabile del PSC Umbria finanziato con risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC 2014-2020), con la quale è evidenziata la necessità di potenziamento dell'organico di personale per far fronte alle complesse attività relative alla programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo del PSC Umbria. In particolare si evidenzia la necessità di n. 1 unità di personale di categoria C - Profilo istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi e di n. 1 unità di personale di categoria D – profilo Economico finanziario – profilo funzionario per il monitoraggio flussi finanziari e rendicontazione utilizzo risorse finanziarie, da attingere tramite scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato.

La spesa riferita a detto personale può trovare copertura a valere sulle risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC 2014-2020) di cui all'azione Assistenza tecnica del PSC Umbria, in relazione all'impiego delle suddette unità nelle attività a supporto dell'attuazione del PSC, con successiva copertura, dal 2029, a valere sulle risorse derivanti dal turn over del personale regionale

Nel quadro della rilevazione dei fabbisogni delle strutture regionali chiamate a garantire il presidio di attività/funzioni di rilievo strategico, si evidenziano, altresì, le esigenze afferenti il potenziamento dell'organico dell'Ufficio regionale del RUNTS (Registro unico nazionale del terzo settore) di cui all'articolo 53, comma 1 del decreto legislativo n. 117 del 2017, in applicazione della cd. Riforma del terzo settore, le cui funzioni sono attribuite al Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore e al Servizio Segreteria della Giunta, Attività legislative, BUR (DGR n. 923 del 16/10/2020). Nello specifico, al fine di assicurare il presidio delle attività connesse al funzionamento dell'Ufficio regionale del RUNTS, è stato valutato, dalle strutture regionali competenti, un fabbisogno emergente stimato in n. 2 unità di Cat D e n. 2 unità di Cat C, da assumere a tempo indeterminato tramite utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato già autorizzati di cat C e di cat D. Dal punto di vista delle figure professionali richieste si fa riferimento all'area giuridico-amministrativa e comunque tenuto conto della necessità di procedere in tempi brevissimi sono compatibili anche i profili di altre aree professionali quali ad esempio quelle dell'area economico-finanziaria.

Si prevede di acquisire n. 2 unità di cat. C afferenti la famiglia "amministrativa e organizzazione" e afferenti l'area giuridico – amministrativa per quanto attiene la categoria D competenze richieste.

Sotto il profilo della copertura finanziaria della relativa spesa, con nota e-mail del 9/2/2023, è stata attestata la disponibilità delle risorse messe a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con i Decreti ministeriali del MLPS n. 69/2021 e n. 167/2022, relativi al riparto per le annualità 2020/2021/ 2022 con capienza tale da garantire il fabbisogno richiesto nell'arco temporale fino al 2028, al termine del quale si potrà compensare la spesa attraverso il turn over del personale e le risorse collegate.

Per tutte le esigenze soprariportate, aventi tutte carattere di urgenza, si procederà all'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato, di profilo professionale corrispondente, oltre le assunzioni a tempo indeterminato già programmate con il Piano 2022 – 2024, previa effettuazione esclusivamente della procedura ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria) considerata la facoltatività della procedura di mobilità volontaria, per il perdurante effetto dell'articolo 3, comma 8, della L n. 56/2019 (valevole fino al 31/12/2024 salvo proroghe).

Si rilevano inoltre i fabbisogni di personale, così come rappresentati dal Servizio Demanio Patrimonio e Logistica, con nota prot. n.265032 del 01/12/2022, relativamente all'organico di categoria B, con qualifica di autista, disponibile per il servizio di mobilità degli organi di vertice, Presidente della Giunta regionale e Amministratori regionali. Sono state evidenziate le ulteriori difficoltà organizzative sopravvenute,

connesse alla temporanea inidoneità alle mansioni di n. 1 unità e al collocamento in pensione di altre n. 2 unità, previsto nel corso del 2023. Dette condizioni rendono gravoso garantire una organizzazione adeguata dei servizi legati alla mobilità regionale, nel rispetto delle curve di lavoro dei viaggi, degli orari di turnazione/riposo, nonché dell'ordinario funzionamento degli automezzi circolanti.

Per far fronte a dette carenze organizzative, ai fini dell'acquisizione delle unità di personale richieste, stante la situazione di urgenza e grave sofferenza organizzativa del servizio di mobilità regionale, si prevede il ricorso a procedure di reclutamento dall'esterno da concorso pubblico e da mobilità volontaria anche mediante attivazione, in via immediata, di assegnazione temporanea in comando, ai sensi dell'art.30, comma 2 - sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, qualora dovessero presentarsi disponibilità di idonee figure professionali in presenza di accordo con gli enti di appartenenza e nel rispetto delle condizioni e limiti della normativa vigente.

Nel quadro delle politiche finalizzate ad assicurare la copertura di esigenze organizzative di particolare urgenza con figure professionali dotate di esperienza e competenze specifiche, si inseriscono le azioni di mobilità volontaria anche mediante acquisizione in comando da altre pp.aa, programmate in base a fabbisogni puntuali emergenti presso le strutture regionali.

Si evidenziano in particolare le esigenze di rafforzamento della Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale e della Direzione regionale Risorse, Programmazione Cultura Turismo a presidio di funzioni in materia di infrastrutture tecnologiche digitali e ICT, di gestione delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari e di valorizzazione delle risorse culturali, (note e - mail del 10/01/2023 e del 3/02/2023) come di seguito indicate:

- il Servizio Sistema Informativo regionale, Infrastrutture tecnologiche digitali, ai fini della gestione dei server ubicati presso il Data Center di "Punto Zero scarl e delle attività di studio e ricerca e predisposizione di atti normativi, di indirizzo e di coordinamento in materia di reti per le comunicazioni elettroniche, delle trasmissioni radiotelevisive e della telefonia mobile, necessita di due figure professionali di cat D, con approfondite conoscenze ed esperienze pluriennali in materia, (nota e mail del 23/01/2023);
- il Servizio delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari necessita di una figura professionale tecnica di Cat D con approfondite conoscenze e pluriennale ed esperienza nella gestione dei Programmi di Sviluppo rurale, nelle produzioni vegetali, con particolare riferimento alla olivicoltura e viticoltura, negli interventi di ristrutturazione aziendale e meccanizzazione agricola, nel settore degli appalti e contratti;
- il Servizio Valorizzazione risorse culturali, musei e biblioteche, viste le carenze organizzative dovute anche al previsto pensionamento, nel primo semestre del 2023, di due figure professionali di Cat D, Responsabili di posizione organizzativa, di lunga esperienza e specifica professionalità e considerati i tempi di attuazione dei concorsi riferiti al personale di Cat D, rappresenta l'esigenza di una figura professionale di Cat D, funzionario per la cultura con esperienza maturata in particolare negli aspetti gestionali, organizzativi e amministrativi relativi alla valorizzazione di luoghi della cultura (in particolar modo musei e ecomusei), di beni e attività culturali;

Un ulteriore aggiornamento delle previsioni assunzionali riguarda la richiesta di ricostituzione del rapporto di lavoro con la Regione Umbria- Giunta regionale di un funzionario tecnico ingegnere - Cat D3 - dipendente a tempo indeterminato, dal 01/01/2002 al 31/01/2022, della Direzione regionale Governo del Territorio, Ambiente e Protezione Civile, e cessato per dimissioni con decorrenza dal 1/02/2022, in quanto vincitore di concorso pubblico presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia (nota Pec n. 18959 del 26/01/2023), rispetto alla quale si è espressa positivamente la competente Direzione regionale (nota PEC n. 24620 del 1/02/2023). Al riguardo, tenuto conto delle disposizioni in materia del vigente CCNL Funzioni locali triennio 2019-2021 del 16/11/2022, si può prevedere di accogliere la richiesta di ricostituzione del rapporto di lavoro del dipendente di Cat D- funzionario tecnico ingegnere - ricollocandolo nella medesima posizione rivestita al momento delle dimissioni.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per quanto riguarda gli adempimenti dell'anno in corso in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999, si informa che secondo le modalità e i termini previsti dalla citata L. 68/1999, si è provveduto, in data 31/01/2023, ad inviare il prospetto informativo telematico contenente i dati richiesti al fine di determinare l'eventuale esistenza di scoperture, distinti per le province di Perugia e di Terni, rispetto alla quota d'obbligo riservata ex L. 68/99, con riferimento alla situazione alla data del 31/12/2022.

Da tale prospetto, effettuate le verifiche e i calcoli in conformità agli artt.3 e 4 della stessa L. 68/1999, risultano scoperture per n. 5 unità in categoria disabili (di cui n. 4 per la provincia di PG e n. 1 per la provincia di TR) a fronte di un esubero di n. 4 unità tra le categorie protette, ex art. 18, L. 68/99.

Rispetto a tali esigenze di copertura della quota d'obbligo, aggiornata al 31/12/2022, si provvederà tramite il concorso riservato, ex art. 3 della L. n. 68/99, indetto con DD n. 13046 del 31/12/2020 e s.m. e i., per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità, di cui n. 2 unità profilo professionale istruttore tecnico (di cui 1 per la sede di Perugia e 1 per la sede di Terni) e n. 2 unità profilo istruttore contabile per la sede di Perugia, in corso di espletamento.

Nelle tabelle che seguono è rappresentato in sintesi il Piano delle nuove assunzioni 2023 - 2025

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023-2025

DIRIGENZA

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO	
Unità	Risorse assunzionali Spesa €
8	474.498,72
PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO DETERMINATO	
1	Senza impiego di risorse assunzionali

PERSONALE DEL COMPARTO

CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO			
	Categoria	Unità	Risorse assunzionali
Assunzioni vincitori concorsi pubblici indetti con DD 13579/2022 e DD 13578/2022 -vari profili professionali	C	18	590.344,74
	D	54	1.923.584,22
Utilizzo graduatorie concorsi pubblici indetti con DD 13579/2022 e DD 13578/2022- vari profili professionali	C	20	655.938,60
	D	3	106.865,80
Procedura concorsuale pubblica – profilo professionale autista	B	3	86.492,76
TOTALE			3.363.226,12

COMPLETAMENTO PROCEDURE DI AVVISO PUBBLICO PER MOBILITA' / COMANDI			
	CATEGORIA	UNITÀ	RISORSE ASSUNZIONALI
Trasferimenti per mobilità da altre PP.AA.	D	4	142.487,70
Comandi	C	1	Senza impiego di risorse assunzionali
	D	4	Senza impiego di risorse assunzionali
	B	3	Senza impiego di risorse assunzionali

RICOSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO		
CATEGORIA	UNITÀ	RISORSE ASSUNZIONALI
D	1	35.621,93

TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI PROGRAMMATE	
TOTALE	4.015.834,47

UTILIZZO GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI CAT C-D		
CATEGORIA	UNITÀ	RISORSE ESTERNE (FESR-FSE)
C	15	491.953,95

UTILIZZO GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI CAT C-D		
CATEGORIA	UNITÀ	RISORSE ESTERNE (FEARS)
D	15	534.328,95
C	1	32.796,93
TOTALE		567.125,88

UTILIZZO GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI CAT C-D		
CATEGORIA	UNITÀ	RISORSE ESTERNE (FSC 2014-2020)
D	1	35.621,93
C	1	32.796,93
TOTALE		68.418,86

UTILIZZO GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI CAT C-D		
CATEGORIA	UNITÀ	RISORSE ESTERNE (Decreti ministeriali del MLPS n. 69/2021 e n. 167/2022)
D	2	71.243,86
C	2	65.593,86
TOTALE		136.837,72

Ai fini della sostenibilità finanziaria del presente Piano, si assume a ulteriore parametro di riferimento, in aggiunta ai limiti e tetti di spesa posti dalla normativa vigente, il valore degli stanziamenti del bilancio per gli anni 2022 - 2025 relativi alla spesa del personale.

Per il triennio 2023 – 2025 di riferimento del presente Piano, sono altresì evidenziate le risorse disponibili, tenuto conto della spesa del personale in servizio e dell’impatto sulla spesa per ciascun anno delle cessazioni di personale programmate, ai fini delle risorse disponibili per l’attuazione del programma assunzionale e fermo restando altresì il rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali (TABELLA 2) e dati gli spazi assunzionali consentiti dal rispetto del valore soglia ex art. 34 del DL n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2020, come definito con D.M. 3/09/2019 (TABELLA 1).

	2023	2024	2025
Stanziamento	€ 57.283.898,00	€ 57.283.898,00	€ 57.283.898,00
FPV	€ 5.400.000,00	€ 5.400.000,00	€ 5.400.000,00
Totale complessivo	€ 62.683.898,00	€ 62.683.898,00	€ 62.683.898,00

	2023	2024	2025
Disponibilità	€ 3.570.000,00	€ 4.720.000,00	€ 4.930.000,00

Il quadro delle risorse disponibili sopra riportato consente la sostenibilità delle assunzioni programmate in termini di spesa del personale, precisando che sono già considerate nella spesa corrente le politiche per la dirigenza (incarichi a tempo determinato), e tenuto conto dei tempi di attuazione delle politiche di reclutamento, all’esito dei concorsi pubblici, riferite al personale di Cat C e D, che verosimilmente verranno attuate, per quanto riguarda il personale di Cat C nel I semestre 2023, invece per quanto attiene il personale di Cat D (n. 57 unità per una spesa totale di € 2.030.450,01) saranno attuate solo in minima parte nel II semestre 2023 e la restante parte nel 2024.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

Per quanto attiene il contesto e le condizioni organizzative di riferimento, le previsioni del Piano 2023 – 2025, 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 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L.28 giugno 2020, n. 58, nella **Tabella 1** 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 6,69% 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 2** viene rappresentata la quantificazione del valore della capacità assunzionale 2023, 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 gli anni 2024, 2025 e 2026 le previsioni di risorse assunzionali sono rappresentate nelle **Tabella 3, 4, 5**, che costituiscono una mera stima, suscettibile di variazioni in relazione ad eventuali nuove cessazioni ad oggi non prevedibili.

Nella **Tabella 6** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett c), del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022) si dà evidenza della consistenza di personale dirigenziale e del comparto al 31.12.2022, suddiviso per categoria professionale.

Per quanto riguarda la dotazione organica della Giunta regionale nella **Tabella 7** si rappresenta la dotazione organica al 1° gennaio 2023, aggiornata e rimodulata rispetto alla dotazione organica approvata con DGR n. 391/2022, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto delle nuove disposizioni del CCNL 16/11/2022 Funzioni locali - triennio 2019-2021, sia per quanto riguarda la parte economica che quella relativa all'ordinamento professionale e rimodulati alla luce delle politiche occupazionali di cui al presente piano, comunque assicurando il contenimento della spesa della dotazione organica 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 dell'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 8** viene rappresentata la dotazione organica della dirigenza tenuto conto degli interventi organizzativi al 01/01/2023 e nella Tabella 9 la situazione delle strutture dirigenziali ricoperte con incarichi ad interim, (n. 8 strutture), con incarichi a tempo determinato (n. 8 strutture) e con incarichi di dirigenti in comando (n. 2 strutture).

Per ciò che concerne gli adempimenti normativi e le condizioni per l'attuazione del presente Piano:

- con la DGR n. 391/2022 è stata approvata la dotazione organica al 1° marzo 2022, in aggiornamento e rimodulazione della dotazione organica precedentemente approvata con DGR n. 1226/2021, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001;
- con la Determinazione dirigenziale n. 5972 del 14/06/2022, è stata attestata la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale per l'anno 2021 ex art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006 e s.m.i.;
- con LR 29 luglio 2022, n. 13 è stato approvato l'Assestamento del Bilancio di previsione 2022- 2024;
- con LR 14 ottobre 2022, n. 15 è stato approvato il "Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2021";
- rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL n. 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;
- rispetto agli obblighi di cui all'articolo 9, del DL n.113/2016, inerenti il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, il Servizio Bilancio e finanza ha attestato, con nota PEC prot n. 29099 del 06/2/2023, che la Regione nell'esercizio 2022 ha approvato il Bilancio di previsione 2022-2024, il Rendiconto dell'esercizio 2021 e il Bilancio consolidato della Regione Umbria per l'esercizio 2021, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente e

ha, altresì, inviato i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009. Nell'esercizio 2023 la Regione ha approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 entro il termine previsto dalla normativa vigente e ha provveduto, in data 01/02/2023 all'invio dei relativi dati alla BDAP;

- con LR 21 dicembre 2022, n. 18, "Bilancio di previsione della Regione Umbria 2023- 2025", è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2023-2025;
- in ordine al valore soglia introdotto dall'art. 33 del DL 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, il Servizio Bilancio e finanza, con nota e-mail del 19/05/2022, ha trasmesso i dati relativi al valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, che risulta essere, per la Regione Umbria – Giunta regionale, pari a 6,69% e pertanto inferiore al valore soglia, così come definito dal DM 3/09/2019, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria deve essere contenuto entro il valore di 11,5%;
- con DGR n. 914 del 7/09/2022 è stato deliberato il rispetto per l'anno 2021 del tetto di spesa per contratti di lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito con L n. 122/2010, come rideterminato, a regime dal 2019, con DGR 859/2019, in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 per le specifiche esigenze del Piano di stabilizzazione 2018 – 2020.

TABELLA 1

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	ACCERTAMENT I 2019	ACCERTAMENTI 2020	ACCERTAMENTI 2021	MEDIA 2019-2020-2021
				(a)
TITOLO 1	1.972.396.869,42	1.966.524.706,12	2.013.383.146,73	
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	1.402.942.250,23	1.412.596.252,07	1.571.329.062,66	
- TPL	99.952.072,32	97.694.223,90	100.551.026,49	
- FCDE			20.339.347,81	
TOTALE TITOLO 1 NETTO	469.502.546,87	456.234.230,15	321.163.709,77	
TITOLO 2	201.992.936,92	297.232.967,77	312.034.714,43	
TITOLO 3	144.199.336,80	137.205.258,82	121.751.003,81	
- FCDE			0,00	
TOTALE ENTRATE CORRENTI (1+2+3)	815.694.820,59	890.672.456,74	754.949.428,01	820.438.901,78

SPESA DEL PERSONALE	IMPEGNI 2021 (b)	di cui spesa di personale	di cui oneri riflessi
U.1.01.00.00.000 redditi lav. Dip.	60.625.525,49	46.979.085,20	13.646.440,29
- FPV ANNO 2020	5.708.806,58	4.523.512,61	1.185.293,97
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	54.916.718,91	42.455.572,59	12.461.146,32
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	54.916.718,91		
TOTALE SPESA PERSONALE REGIONE UMBRIA (b)	54.916.718,91		
INDICATORE (b)/(a)	6,69%		

TABELLA 2

QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2023 (100 % dei risparmi delle cessazioni del 2022)			
Personale del Comparto cessato dal 1/01/2022 al 31/12/2022			
Categoria	valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni anno 2022
D	35.621,93	14	498.707,02
C	32.796,93	13	426.360,09
B	28.830,92	5	144.154,60
		32	1.069.221,71

Totale capacità assunzionale comparto (A)	1.069.221,71
--	---------------------

Dirigenti cessati dal 1/01/2022 al 31/12/2022		
valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni anno 2022
59.312,34	5	296.561,70

Totale capacità assunzionale dirigenti (B)	296.561,70
---	-------------------

Totale capacità assunzionale comparto (A + B)	1.365.783,41
--	---------------------

Resti assunzionali 2022 (C)	3.371.635,38
------------------------------------	---------------------

Totale capacità assunzionale 2023	4.737.418,79
--	---------------------

*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 CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022	5.327.557,74
NELL'ANNO 2022 - DAL 01/04/2022 AL 31/12/2022 - SONO STATE PORTATE A CONCLUSIONE LE STABILIZZAZIONI (EX ART. 20dlgs 75/2017) PER COMPLESSIVE N. 22 UNITA'	- 927.832,36
NELL'ANNO 2022 - DAL 01/04/2022 SONO STATE PORTATE A CONCLUSIONE LE PROGRESSIONI VERTICALI PER N. 36 UNITA' DI CAT D E N. 12 UNITA' DI CAT C	- 129.600,00
NELL'ANNO 2022 - DAL 01/04/2022 SONO STATE ATTUATE PROCEDURE DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE TRAMITE MOBILITA' DA ALTRE PP.AA. PER N. 13 UNITA' DI CAT D E N. 9 UNITA' DI CAT C	- 758.257,46
NELL'ANNO 2022 - DAL 01/04/2022 E' STATA ATTUATA LA PROCEDURA DI TRASFERIMENTO DI N. 1 UNITA' DIRIGENZIALE MEDIANTE AVVISO DI MOBILITA' DA ALTRE PP.AA. PER IL SERVIZIO SEGRETERIA DI GIUNTA ATTIVITA' LEGISLATIVA, BUR	- 59.312,34
TRASFERIMENTO DI N. 1 UNITA' DIRIGENZIALE MEDIANTE AVVISO DI MOBILITA' DA ALTRE PP.AA. PER IL SERVIZIO AVVOCATURA REGIONALE	- 59.132,34
TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO FULL TIME DA PART TIME 12 ORE	- 21.787,86
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022	3.371.635,38
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023	1.365.783,41
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	4.737.418,79

TABELLA 3

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2024			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2023 al 31/12/2023			
Categoria	valore costo retributivo	n. cessazioni 2023	valore cessazioni anno 2023
D	35.621,93	33	1.175.523,69
C	32.796,93	8	262.375,44
B	28.830,92	7	201.816,44
		48	1.639.715,57
Totale capacità assunzionale comparto (A)			1.639.715,57
Previsione cessazioni dirigenti dal 1/01/2023 al 31/12/2023			
valore costo retributivo	n. cessazioni 2023	valore cessazioni anno 2023	
59.312,34	0	0,00	
Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza			1.639.715,57

TABELLA 4

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2025			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2024 al 31/12/2024			
Categoria	valore costo retributivo	n. cessazioni 2024	valore cessazioni anno 2024
D	35.621,93	9	320.597,37
C	32.796,93	8	262.375,44
B	28.830,92	4	115.323,68
		21	698.296,49
Totale capacità assunzionale comparto (A)			698.296,49
Previsione cessazioni Dirigenti dal 1/01/2024 al 31/12/2024			
valore costo retributivo	n. cessazioni 2024	valore cessazioni anno 2024	
59.312,34	0	0,00	
Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza			698.296,49

TABELLA 5

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2026			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2025 al 31/12/2025			
Categoria	valore costo retributivo	n. cessazioni 2025	valore cessazioni anno 2025
D	35.621,93	17	605.572,81
C	32.796,93	6	196.781,58
B	28.830,92	4	115.323,68
		27	917.678,07
Totale capacità assunzionale comparto (A)			917.678,07
Previsioni cessazioni dirigenti dal 1/01/2025 al 31/12/2025			
	valore costo retributivo	n. cessazioni 2025	valore cessazioni anno 2025
	59.312,34	5	296.561,70
Totale capacità assunzionale dirigenti (B)			296.561,70
			1.214.239,77

* Nota: i dati delle cessazioni 2023-2024 - 2025 sono oggetto di previsione e suscettibili di variazione in base alle cessazioni ad oggi non prevedibili

TABELLA 6

DIRIGENZA (A)	Consistenza personale dirigenziale e del comparto al 31.12.2022 (D. M. n. 132 del 30 giugno 2022 - art. 4, comma 1, lett c)							Ufficio Stampa (C)		TOTALI (A+B+C)	
	Categoria D		Categoria C		Categoria B		Categoria A	Totale cat. Prof.li (B)			
	Percorso Alto	Percorso Basso			Percorso Alto	Percorso Basso					
	D3	D1			B3	B1					
	Tempo pieno	Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Tempo Pieno			Tempo Pieno	Tempo Pieno	
43	97	463	274	1	65	63	0	963	5	0	1011
				a 18 h settimanali							

TABELLA 7

SPESA POTENZIALE MASSIMA

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE	DIRIGENZA (A)	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 01/01/2023 (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLA CATEGORIA DI RIFERIMENTO)				Totale cat. Prof.li (B)	Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D	Categoria C		Categoria B		Tempo Pieno	
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno			
	55	677	367	1	153	1198	7	1260

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	Categoria D Tempo pieno	Categoria C Tempo pieno	Categoria C Part Time	Categoria B Tempo pieno	Giornalista pubblicitista
	59.312,34	35.621,93	32.796,93	16.398,47	28.830,92	102.573,44 n. 1 unità 82.424,34 n. 1 unità 57.539,52 n. 3 unità 35.621,93 n. 1 unità 35.621,93 n. 1 vacante

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.				Totale cat. Prof.li (B)	Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
		Categoria D	Categoria C		Categoria B		Tempo Pieno	
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno			
	3.262.178,70	24.116.046,61	12.036.473,31	16.398,47	4.411.130,76	40.580.049,15	428.860,20	44.271.088,05

a 18 h settimanali

DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI RUOLO GIUNTA REGIONALE 01/01/2023				Totale cat. Prof.li (B)	Ufficio Stampa (C)	TOTALI (A+B+C)
	Categoria D	Categoria C		Categoria B		Tempo Pieno	
	Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno			
12	120	90	0	26	236	2	250

TABELLA 8

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE AL 01/01/2023	Unità
	55

Dirigenti in servizio di ruolo:	31
---------------------------------	----

*n. 32 dal 6/02/2023 per trasferimento Dirigente Servizio Avvocatura

Dirigenti in servizio in posizione di comando in entrata:	2
---	---

Dirigenti in posizione di comando in uscita:	1
--	---

Dirigenti in servizio a tempo determinato:	8
--	---

Dirigenti in aspettativa:	1
---------------------------	---

TOTALE (Dirigenti Giunta Regionale)	43
--	-----------

POSTI VACANTI	12
----------------------	-----------

Posizioni dirigenziali istituite	49
---	-----------

Posizioni ricoperte con incarichi a dirigenti in servizio di ruolo	31
--	----

*n. 32 dal 6/02/2023 per trasferimento Dirigente Servizio Avvocatura

Dirigenti in comando	2
----------------------	---

Dirigenti a tempo determinato	8
-------------------------------	---

Posizioni ricoperte con Incarichi dirigenziali ad interim	8
---	---

*n. 7 dal 6/02/2023 per incarico nuovo Dirigente titolare del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale

TABELLA 9

STRUTTURE DIRIGENZIALI INCARICHI AD INTERIM - DIRIGENTI IN COMANDO E A TEMPO DETERMINATO AL 01/02/2023		
DIREZIONE REGIONALE RISORSE, PROGRAMMAZIONE, CULTURA, TURISMO		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Provveditorato, gare e contratti	A1	MASCIOTTI ADALGISA a tempo determinato
SERVIZIO: Pianificazione e Coordinamento Fondi europei e nazionali	A2	Rossetti Luigi (Direttore) ad interim art. 27, comma 5, del Regolamento di Organizzazione *
SERVIZIO: Programmazione, Indirizzo, Controllo e Monitoraggio FESR e PNRR	A2	PROIETTI EMANUELE a tempo determinato
SERVIZIO: Demanio, Patrimonio e Logistica	A1	PAZZAGLIA FRANCESCA a tempo determinato
SERVIZIO Indirizzo e Controllo delle Società partecipate Agenzie ed Enti strumentali	B3	FILONZI LAURA a tempo determinato
STAFF Supporto alle Politiche di Rafforzamento Amministrativo, Piano dei fabbisogni del Personale e PNRR	B1	MARSILIO FABIOLA a tempo determinato
SERVIZIO: Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane	A2	MARSILIO FABIOLA AD INTERIM
SERVIZIO: Riqualificazione urbana	A1	FEDERICI LUCA a tempo determinato
DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle aziende sanitarie	B3	ROSI PIERO AD INTERIM
SERVIZIO: Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione	A1	ROSI PIERO IN COMANDO
SERVIZIO: Pianificazione, Programmazione e controllo strategico del SSR	A2	D'Angelo Massimo (Direttore) ad interim art. 27, comma 5, del Regolamento di Organizzazione
SERVIZIO Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza	A2	RICCI ENRICA IN COMANDO
SERVIZIO: Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore	A1	RICCI ENRICA AD INTERIM
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Urbanistica, politiche della casa e rigenerazione urbana, tutela del paesaggio	A1	GATTINI PAOLO AD INTERIM
SERVIZIO: Energia, Ambiente, Rifiuti	A2	PADULA GAETANO a tempo determinato

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Politiche di sostegno alla digitalizzazione	B3	GENTILI GIOVANNI a tempo determinato
SERVIZIO: Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale	B3	GAROFALO FRANCO AD INTERIM
SERVIZIO: Politiche industriali e per la competitività del sistema produttivo, creazione e sviluppo delle imprese, commercio e tutela del consumatore, artigianato	A2	Rossetti Luigi (Direttore) ad interim art. 27, comma 5, del Regolamento di Organizzazione

** dal 6/02/2023 incarico nuovo Dirigente titolare del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale*

3.3.1 Formazione del personale

LINEE STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE

Il Piano formativo triennale 2021/2023 della Regione Umbria, approvato con il DGR n. 1303 del 29/12/2020, e il programma annuale 2022 approvato con DGR 391/2022, hanno definito le politiche, le finalità e i contenuti principali dell'offerta formativa, articolata su 2 assi: l'Asse Tecnico, che ricomprende i servizi formativi necessari a mantenere e rinforzare il patrimonio di competenze già presente nell'organizzazione, a formare nuove figure professionali e a diffondere e sviluppare quelle competenze e conoscenze comuni e trasversali, e l'Asse Sistemico che ricomprende le azioni formative volte allo sviluppo delle competenze strategiche ossia individuare (*assessment*), potenziare (*reinforce*), riqualificare in ottica digitale le competenze presenti (*reskilling*) e sviluppare quelle digitali e manageriali.

Le linee strategiche della formazione del personale per il triennio 2023-2025, sono definite in continuità con il precedente piano formativo, alla luce del quadro complessivo di riforma della pubblica amministrazione, chiamata a incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative, a rafforzare la capacità amministrativa e ad accrescere le competenze individuali dei dipendenti pubblici, avuto riguardo alle tipologie di professioni e competenze professionali, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, alla diffusione di una cultura del genere tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Nella prospettiva di una strategia di gestione delle risorse umane unitaria e integrata, gli obiettivi formativi vengono definiti a partire dalla individuazione delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi che l'amministrazione persegue e ai fabbisogni di personale programmati, così come richiesto dai recenti interventi legislativi che hanno interessato in particolare la formazione dei dipendenti pubblici, fra i quali si richiamano in particolare:

- **D.L. n. 80 del 9/06/2021 - Art. 6. "Piano integrato di attività e organizzazione"** che prevede, nell'ambito della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo delle amministrazioni, l'individuazione degli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- **il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"** articolato in due aree finalizzate ad accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane, e prevedendo l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transizioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a cominciare da quella digitale.
- **il CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022** che agli artt. 54, 55 e 56, definisce i principi generali, le finalità, i processi e i destinatari della formazione, intesa come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari diretti a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
- **Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022)** - art 4 che prevede che il piano triennale dei fabbisogni del personale contenga le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze dei dipendenti.

Alla luce del quadro normativo e programmatico sopra sintetizzato, e tenuto conto dei fabbisogni formativi rilevati presso le strutture della Giunta regionale, sono state definite le linee strategiche di formazione per il triennio 2023-2025, orientati in base alle politiche assunzionali programmate, così come delineate nel piano delle assunzioni 2023-2025.

L'attività formativa riguarderà sia l'aggiornamento che la formazione continua del personale dirigenziale e del comparto in servizio, sia la formazione iniziale dei neoassunti, relativamente a materie trasversali, e ad ambiti professionali specifici per rinforzare e/o sviluppare competenze professionali necessarie allo svolgimento di attività/funzioni istituzionali e per promuovere la cultura della non discriminazione e delle pari opportunità, e sarà articolata come di seguito rappresentato:

AG	Area Giuridico amministrativa	Attività formativa trasversale e attività formativa rivolta al personale neoassunto – con la finalità di garantire un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa inerente le tematiche giuridico amministrative e sviluppando momenti di confronto delle esperienze
AO	Area organizzazione	Attività formativa inerente le tematiche sui processi organizzativi del lavoro (compresa la qualità del servizio): programmazione dei fabbisogni del personale, selezione, reclutamento, gestione delle risorse umane, formazione del personale;
CT	Area Contratti	Attività formativa inerente le tematiche in materia affidamento delle progettazioni, di appalti di lavori, servizi e forniture alla luce delle modifiche introdotte e aggiornamenti sull'evoluzione normativa
AC	Area Comunicazione	Attività formativa inerente le tematiche e le metodologie della comunicazione pubblica e istituzionale, della comunicazione abbinata all'utilizzo delle nuove tecnologie
EF	Area Economico finanziaria	Attività formativa trasversale e attività formativa rivolta al personale neoassunto – con la finalità di garantire un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa relativa alla contabilità pubblica, al bilancio regionale, alla gestione finanziaria e al sistema di budget.
IF	Area Informatica	Interventi formativi finalizzati a sviluppare e implementare la capacità di utilizzare le tecnologie informatiche e di cogliere le opportunità, i vantaggi della trasformazione digitale.
LI	Area Linguistica	Corsi di Inglese tecnico specialistico
EU	Area Europea	Novità e Approfondimento della base normativa europea/FESR- Fondi comunitari - Quadro di riferimento normativo (regolamenti UE ecc.).
FS	Area Specialistica	Attività formativa relativa a settori specifici, in risposta ad esigenze puntuali delle strutture regionali.
FM	Formazione Manageriale	Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti - Psicologia dei gruppi - Gestione delle relazioni - Scienza del comportamento;

Sono altresì previsti interventi formativi obbligatori sia per i dirigenti che per il personale del comparto soprattutto in relazione alle nuove assunzioni, in particolare: la Formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, la Formazione obbligatoria in materia di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Privacy, Formazione obbligatoria sull'antifrode.

L'amministrazione regionale, inoltre, al fine di fornire a tutti i dipendenti un'offerta formativa più ampia possibile, ha aderito al Progetto Valore PA proposto dall'Inps. Si tratta di corsi di primo e secondo livello, di alta formazione svolti in presenza e di corsi erogati con la metodologia Learning by doing (letteralmente imparare facendo, calare le nozioni in situazione reali) considerata tra le migliori in assoluto.

Inoltre, ai fini della promozione della cultura della non discriminazione si prevede di attuare azioni formative finalizzate alla costruzione di specifiche competenze linguistiche volte al superamento dell'omologazione linguistica dei ruoli al maschile, anche attraverso attività di laboratorio su atti e modulistiche in uso presso l'Amministrazione, per la valutazione delle caratteristiche dei testi e del processo comunicativo in cui sono inseriti.

In materia di cultura di genere e pari opportunità, saranno anche attivati interventi formativi utilizzando l'approccio dell'economia comportamentale, per stimolare e governare con efficacia il cambiamento verso nuovi comportamenti collettivi improntati alla cultura di genere.

I DATI DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2020-2022

Nel corso dell'anno 2022 sono proseguite le attività formative relative al PRA – Piano Formativo Integrato 2017/2020, finanziato con i fondi del POR FSE 2014/2020; sono state avviate e concluse iniziative formative collegate alla rilevazione dei fabbisogni formativi del personale presenti nel Piano formativo del personale 2021-2023 (DGR n. 1303/2020); è proseguita la formazione specialistica obbligatoria sulla sicurezza ed è stata attivata e conclusa apposita formazione specialistica richiesta nel corso dell'anno 2022 dalle strutture regionali e volta all'aggiornamento ed approfondimento di specifici argomenti/materie.

AREE TEMATICHE	ORE EROGATE							
	2020	%	2021	%	2022	%	Totale triennio	%
Giuridica (AG)	1676	81,9%	159	22,49%	131	10,45%	655	49,06%
Formazione Settoriale (FS)	144	7,0%	204	28,85%	450	35,87%	266	19,92%
Organizzazione (AO)	177	8,7%	202	28,57%	293	23,38%	224	16,77%
Economico Finanziaria (EF)	32	1,6%	73	10,33%	65	5,17%	57	4,24%
Comunicazione (AC)	7	0,3%	15	2,12%	47	3,75%	23	1,72%
Informatica (IF)	10	0,5%	27	3,82%	7	0,56%	15	1,10%
Europa (EU)	0	0%	0	0%	70	5,59%	23	1,75%
Formazione Manageriale (FM)	0	0%	0	0%	0	0,00%	0	0,00%
Linguistica (LI)	0	0%	0	0%	0	0,00%	0	0,00%
Contratti (CT)	0	0%	27	3,82%	191	15,24%	73	5,44%
totale complessivo	2046		707		1254		1336	

In particolare, in riferimento all'anno 2022, si evidenzia rispetto all'anno 2021, un aumento complessivo delle ore di formazione erogate e nello stesso tempo una diminuzione di dipendenti formati, ciò in ragione del fatto che sono state programmate ed attuate un maggior numero di attività laboratoriali che si caratterizzano per affrontare e approfondire argomenti specifici di interesse di un numero circoscritto di dipendenti e che prevedono una durata più lunga rispetto ad altre tipologie di attività formative.

La formazione è una leva strategica per il miglioramento dei risultati professionali, un investimento necessario per sviluppare l'organizzazione e l'individuo, per elevare le performance, eliminare i conflitti, aumentare la produttività, per diminuire costi e inefficienze e fornire un servizio utile, professionale e in tempi brevi. Sono le persone che fanno differenza non si può fornire un servizio di qualità senza avere risorse umane di qualità.

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.

Le attività formative erogate dalla Regione Umbria al proprio personale nel triennio 2020-2022, sono sintetizzate nella tabella seguente, contenente i dati di attuazione fisica e finanziaria:

DATI ATTIVITA' FORMATIVE			
ANNUALITA'	2020	2021	2022
N. ore di formazione	2046	707	1254
ore/formazione uomo	39017	15674	11805
N. dipendenti formati	830	1042	656
Costi di formazione/spese del personale (%)	0,65%	0,66%	0,57%

Sezione 4: Monitoraggio

4.1 IL MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

L'attività di monitoraggio del PIAO verrà effettuata in coerenza con le tempistiche di monitoraggio delle singole sezioni di cui articola il presente piano, come meglio specificato nei paragrafi che seguono.

Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DEFR

Tra le principali finalità sottese dal PIAO vi è sicuramente la realizzazione di obiettivi di valore pubblico che impone un attento monitoraggio in ordine al relativo raggiungimento.

In linea con quanto stabilito dalla vigente normativa di settore, la realizzazione del valore pubblico, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, avviene attraverso un processo interconnesso con le politiche e le strategie dell'Ente che, partendo dal documento di programmazione strategica (DEFR), declina, secondo una logica di attribuzione "a cascata", gli obiettivi strategici e operativi per ciascuna Direzione regionale, in cui tutto il personale ha un ruolo attivo nel sistema ai diversi livelli.

All'interno di tale dimensione, il monitoraggio di tali obiettivi viene effettuato, dunque, secondo le tempistiche e gli strumenti previsti dal Sistema di valutazione della Performance (SMVP) in una logica strutturata secondo la matrice baseline-target ed attraverso indicatori di outcome/impatti.

Le attività di monitoraggio del valore pubblico andranno comunque sempre più orientata verso una verifica degli impatti in termini di benessere dei destinatari dell'azione amministrativa oltre che in termini di quantità e qualità (efficacia) anche con riferimento alla loro sostenibilità e tempestività (efficienza).

4.2 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.

Attualmente il monitoraggio della performance, viene effettuata secondo le modalità e con gli strumenti indicati nel "Sistema di monitoraggio della performance- Strumenti ed indicazioni per il monitoraggio", approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 853 del 1° luglio 2019, con cadenza semestrale.

L'attività periodica di monitoraggio, infatti si attua mediante la produzione di report da effettuarsi rispetto ai dati di avanzamento al 30 giugno dell'anno (c.d. monitoraggio intermedio) ed ai dati di avanzamento al 31 dicembre dell'anno (c.d. monitoraggio finale). Tali report rilevano le informazioni necessarie al monitoraggio sia della performance organizzativa relativa agli obiettivi operativi trasversali, sia della performance individuale relativa all'area dei risultati con riferimento agli obiettivi/indicatori/target stabiliti nel Piano della performance.

Monitoraggio intermedio

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.

Il monitoraggio periodico favorisce il coordinamento organizzativo e rappresenta l'occasione per provvedere, eventualmente, all'aggiornamento e/o alla modifica degli obiettivi ed indicatori in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) ed in coerenza con i contenuti presenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

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 imprevedute, 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

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).

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.

4.3 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 consiste in una verifica intermedia (30.06.23) e una finale (31.12.23) 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.