

P.I.A.O. 2024 - 2026

ANNUALITA' 2024

REGIONE
ABRUZZO





Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A cura della Direzione Generale, del Dipartimento Risorse, del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione, del Servizio Organizzazione, del Servizio Innovazione, del Servizio Gare e Contratti, del Servizio Informatica e Statistica e del Servizio pianificazione strategica e cooperazione territoriale internazionale.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)



Sommario

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 LA REGIONE ABRUZZO: DATI IDENTIFICATIVI	7
1.2 PREMessa E NOTA METODOLOGICA	8
1.3 FUNZIONI E ATTIVITA'	8
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRRUZIONE	13
2.1 VALORE PUBBLICO	14
2.2 PIANO DELLE PERFORMANCE	20
2.2.1 Premessa	20
2.2.2 Individuazione degli obiettivi, indicatori e target: metodologia di lavoro.	22
2.2.3 L'integrazione con le diverse fonti di programmazione	27
2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026	33
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	58
2.4.1 PARTE GENERALE	60
2.4.2 CONTESTO ESTERNO	68
2.4.3 CONTESTO INTERNO	74
2.4.4 MAPPATURA DEI PROCESSI	78
2.4.5 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI	79
2.4.6. PROGETTAZIONE DI MISURE DI PREVENZIONE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	80
2.4.7 PROGRAMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	106
2.5. PIANO TRIENNALE DELLA REGIONE ABRUZZO PER LA CRESCITA DIGITALE 2024-2026	119
INTRODUZIONE	120
2.6 PIANO TRIENNALE ACQUISTI E FORNITURE	132
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	142
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	192
4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	193
4.2 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	195
ALLEGATI	206
ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.2	206
➤ Schede obiettivo 2023	206
ALLEGATI SOTTOSEZIONI 2.4 e 4.2	206
➤ Allegato A - Mappatura dei Processi Trasversali e Specifici con l'indicazione del Livello di Rischio corruttivo e le correlate Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione	206
➤ Allegato A bis – Processi Trasversali Contratti pubblici in deroga e a valere su risorse PNRR e PNC 206	



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

➤ Allegato B - Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali	206
➤ Allegato C - Trasparenza	206
➤ Allegato D - Registro degli Accessi Civici	206
➤ Allegato E - Monitoraggio dei Tempi Procedimentali	206
ALLEGATI SOTTOSEZIONE 3.3	206
➤ Allegato A – Dotazione Organica	206
➤ Allegato B – Piano del Fabbisogno – annualità 2023	206
➤ Allegato C – Costo della dotazione organica	206
➤ Allegato D – Limiti di spesa.....	206
➤ Allegato F – Prospetto contratti a tempo determinato.....	206



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

1.1 LA REGIONE ABRUZZO: DATI IDENTIFICATIVI

DENOMINAZIONE	REGIONE ABRUZZO
INDIRIZZO	VIA LEONARDO DA VINCI, 6 - 67100 L'AQUILA
CODICE FISCALE	80003170661
RECAPITI UTILI	Centralino 0862 3681 085 7671 urp@regione.abruzzo.it
PEC/PEO	drg@pec.regione.abruzzo.it ; drg@regione.abruzzo.it dpa@pec.regione.abruzzo.it ; dpa@regione.abruzzo.it dpb@pec.regione.abruzzo.it ; dpb@regione.abruzzo.it dpc@pec.regione.abruzzo.it ; dpc@regione.abruzzo.it dpd@pec.regione.abruzzo.it ; dpd@regione.abruzzo.it dpe@pec.regione.abruzzo.it ; dpe@regione.abruzzo.it dpf@pec.regione.abruzzo.it ; dpf@regione.abruzzo.it dpg@pec.regione.abruzzo.it ; dpg@regione.abruzzo.it dph@pec.regione.abruzzo.it ; dph@regione.abruzzo.it ada@pec.regione.abruzzo.it ; autorita.audit@regione.abruzzo.it avvocatura@pec.regione.abruzzo.it avvocatura@regione.abruzzo.it cap@pec.regione.abruzzo.it ; cap@regione.abruzzo.it gab@pec.regione.abruzzo.it ; gab@regione.abruzzo.it
SITO ISTITUZIONALE	www.regione.abruzzo.it



1.2 PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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, all'art. 6 prevede che le Pubbliche Amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, ad eccezione delle scuole di ogni ordine e grado, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con l'emanazione del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e l'approvazione del D.M. 30 giugno 2022 è stato completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione.

Con il D.P.R. 81/2022 sono stati individuati gli adempimenti assorbiti dal PIAO: piano dei fabbisogni; piano delle azioni concrete; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; piano della performance; piano di prevenzione della corruzione; piano organizzativo del lavoro agile; piani di azioni positive.

Con il D.M. 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO e lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche.

Il P.I.A.O rappresenta il documento unico di programmazione triennale e governance, da aggiornare annualmente, che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti degli atti di pianificazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Costituisce, dunque, una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni e, al contempo, un passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nello specifico il P.I.A.O. ha assimilato:

- il piano della performance
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- il piano dei fabbisogni di personale
- il piano per il lavoro agile
- il piano dei fabbisogni formativi
- il piano delle azioni positive
- il piano triennale per la transizione digitale

tutti opportunamente riorganizzati in quattro *SEZIONI*, a loro volta suddivise in *Sottosezioni*, secondo lo schema di piano – tipo allegato al D.M. del 24.06.2022, adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze:

- *Scheda anagrafica dell'Amministrazione,*
- *Valore pubblico, performance e anticorruzione,*
- *Organizzazione e capitale umano,*
- *Monitoraggio.*



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

In sede di prima predisposizione, per l'annualità 2023, l'Amministrazione aveva optato per la costituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale composto dal personale designato dalle diverse Strutture coinvolte per materia e finalizzato a favorire, quanto più possibile, la massima integrazione tra i diversi strumenti di programmazione e pianificazione sfuggendo una mera sommatoria di piani.

La predisposizione del P.I.A.O. 2024 – 2026 - annualità 2024 della Regione Abruzzo è stata avviata con la nota n. 08247/24 del 09/01/2024 del Dipartimento Risorse ove, attualmente, sono transitate tutte le competenze in materia di Performance, nota con la quale è stata demandata alle diverse Strutture competenti per la materia, la predisposizione delle richiamate Sezioni e sottosezioni, comprensive dei relativi allegati.

Nella predisposizione del Documento *de quo*, sono rimasti fermi i principi guida ed i criteri di redazione, ovvero:

- 1) favorire, quanto più possibile, la massima integrazione tra i diversi strumenti di programmazione e pianificazione, al fine di costruire un vero e proprio “testo unico della programmazione” e non una mera sommatoria di piani. L'intento da perseguire è quello di creare un Piano Integrato tra le varie prospettive programmatiche verso l'obiettivo comune della creazione e della protezione del *valore pubblico*, inteso come miglioramento del benessere ambientale, economico, sanitario e sociale della collettività amministrata, nonché della salute organizzativa dell'Ente.

A tal fine nel PIAO sono inseriti:

- Obiettivi strategici e operativi ed obiettivi trasversali specifici;
 - Trasparenza e Anticorruzione;
 - Misure volte a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
 - Strategie ed obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto;
 - Programmazione strategica delle risorse umane e strategie di copertura del fabbisogno di personale;
 - Priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale dipendente;
 - Strumenti e modalità di monitoraggio, anche in relazione all'impatto sull'utenza;
- 2) ai fini del conseguimento del valore pubblico, elaborare il Documento in ogni sua singola sezione e sottosezione in funzione degli interessi, dei bisogni e delle aspettative degli utenti finali dell'azione amministrativa, ovvero i cittadini, le imprese, le famiglie e gli stakeholder in generale;
 - 3) individuare le grandezze del valore pubblico che si intendono perseguire, collegandole agli obiettivi strategici, estrapolati dal Programma di Governo, e declinati in obiettivi operativi annuali assegnati alle singole strutture; definire per ognuna di tali grandezze le strategie per il relativo conseguimento, i destinatari, i tempi di realizzazione e i relativi indicatori di impatto e target;
 - 4) prevedere il necessario collegamento delle varie prospettive programmatiche del P.I.A.O. con i 17 *goals* dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, al fine di concorrere alla transizione ambientale equa ed inclusiva.
 - 5) programmare azioni di sviluppo organizzativo, procedure di reclutamento di profili professionali adeguati ed azioni formative per l'acquisizione da parte dei dipendenti delle competenze utili alle strategie pianificate per la creazione del valore pubblico;
 - 6) individuare misure di gestione dei rischi corruttivi e di trasparenza funzionali alla creazione ed alla protezione del valore pubblico ed idonee al contempo a rafforzare l'immagine della Regione come un'amministrazione integra e rispettosa della legalità nell'interesse della collettività. Promuovere, in



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

generale, la cultura dell'integrità dei processi decisionali pubblici, anche in considerazione delle procedure e delle risorse finanziarie da gestire in relazione ai progetti del PNRR di competenza della Regione, in qualità di Soggetto Attuatore;

- 7) ai fini dell'ottimale gestione delle risorse messe a disposizione dell'Europa, non solo attraverso il PNRR, ma anche tramite i fondi strutturali, per lo sviluppo del territorio amministrato, prevedere misure ed azioni volte ad assicurare una maggiore digitalizzazione e semplificazione dei processi amministrativi e a garantire la piena accessibilità, sia fisica che digitale, ai servizi e alle informazioni da parte di tutti i cittadini, senza discriminazione alcuna.
- 8) costruire il P.I.A.O. secondo un modello a matrice, coordinando tutte le aree programmatiche in esso previste con gli obiettivi strategici ed operativi, funzionali alla creazione del valore pubblico, puntando ad un'organizzazione agile ed efficiente, ad un capitale umano qualificato e motivato, a procedimenti amministrativi semplificati e digitalizzati, ad un'azione amministrativa trasparente ed integra.
- 9) prevedere un monitoraggio periodico dell'intero processo di attuazione del Piano, attraverso un sistema di reportistica strutturato, finalizzato a verificare, per ciascuna delle sezioni e delle sottosezioni di cui lo stesso si compone, il relativo stato di attuazione, nonché a porre in essere gli eventuali correttivi necessari al conseguimento di quanto programmato.

L'articolo 6 del D.L. 80/2021 rappresenta l'inizio di una complessa rivoluzione culturale volta ad un miglioramento effettivo dell'assetto programmatico delle amministrazioni che necessita di tempi tecnici per giungere al livello di qualità e di adeguatezza richiesto dal Legislatore.

A tal fine, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) della Regione Abruzzo sarà annualmente aggiornato, in una logica di miglioramento progressivo e di graduale adeguamento alle previsioni normative, mediante indicatori volti alla misurazione dei singoli impatti delle strategie individuate. In questo cammino verso una crescente integrazione funzionale sarà, inoltre, prestata una sempre maggiore attenzione alla salute delle risorse interne, quale presupposto fondamentale per la realizzazione del Valore Pubblico.

1.3 FUNZIONI E ATTIVITA'

La centralità del ruolo della Regione Abruzzo deriva dalla funzione istituzionale fissata dalla Costituzione Italiana.

Come le altre Regioni a statuto ordinario, la Regione Abruzzo trova fondamento nella legge 7/02/1970, n.108 che ha disciplinato l'elezione del Consiglio regionale. Con la legge delega n. 382 del 1975, il Parlamento approvò un primo trasferimento di funzioni alle Regioni, cui fece seguito il D.P.R. n. 616/1977 che diede l'avvio ad un processo di regionalizzazione mediante l'attribuzione di funzioni per settori e la possibilità di delegare alle Regioni ulteriori competenze amministrative.

Il ruolo delle Regioni ha subito un profondo cambiamento a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge Costituzionale n. 3/2001 al Titolo V della Costituzione Italiana, che prevedono l'assunzione da parte delle Regioni e delle Amministrazioni locali del ruolo di programmazione, coordinamento e attuazione di una serie di materie a competenza esclusiva o concorrente, nel rispetto dei basilari principi sanciti in via principale dalla L. 59/1997 "Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni ed Enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa".

Le riforme costituzionali e il graduale processo federalista in atto da alcuni anni, culminato nell'approvazione della legge 5 maggio 2009, n. 42 "Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

119 della Costituzione” hanno fatto dell’Ente Regione uno dei punti di riferimento per l’attuazione delle politiche pubbliche in molti aspetti fondamentali della vita dei cittadini.

La successiva L. n. 56 del 7.04.2014 (cd. Legge Del Rio) nel ridisegnare il ruolo e le funzioni delle Province ha inciso nuovamente sulle funzioni delle Regioni. In particolare, in attuazione della citata legge nonché della L.R. n. 32 del 20 ottobre 2015 recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della Legge 56/2014” sono transitate alla Regione le funzioni amministrative, con le relative risorse umane, in materia di Agricoltura – Genio Civile – Formazione, Ambiente – Energia – Industria – Commercio, Artigianato, Caccia e Pesca nelle acque interne, Ristoro dei danni provocati alle produzioni agricole ed alla zootecnia dalla fauna selvatica, Protezione della flora e della fauna, Valorizzazione dei beni culturali e in materia di Biblioteche di Enti Locali e di interesse locale, Espropriazione per pubblica utilità, Vigilanza sull’attività urbanistico-edilizia, Servizi sociali, Emigrazione, Edilizia Residenziale Pubblica, Attività estrattive e Turismo. Con la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 si è poi completata la transizione in capo alle Regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l’impiego e del personale in servizio presso gli stessi. Il personale dei CPI è transitato nei ruoli regionali a decorrere dal 1.07.2018.

Pertanto, alla luce del breve excursus normativo, la Regione, oltre ad essere organo di legislazione e di rappresentanza, assolve ad importanti compiti di programmazione, regolazione e, in taluni casi, di gestione in diversi ambiti di attività: salute, servizi sociali, territorio, urbanistica, difesa del suolo e ambiente, lavoro, sviluppo economico, industria, commercio, artigianato, agricoltura, caccia e pesca, turismo, infrastrutture, porti, trasporti, lavori pubblici, edilizia abitativa e scolastica, protezione civile, istruzione, formazione professionale, gestione dei Centri per l’Impiego, cultura e sport.

Nello svolgimento di tali funzioni, la Regione Abruzzo ispira la propria azione ad una serie di principi stabiliti dal proprio statuto. In particolare, la Regione Abruzzo rappresenta la comunità dei cittadini, anche residenti all’estero, che per storia, tradizioni e cultura la costituiscono e riconosce e pone a fondamento della propria azione lo sviluppo delle autonomie locali, secondo i principi di sussidiarietà e leale collaborazione.

La Regione opera nel quadro dei principi e delle norme dell’Unione europea concorrendo, con lo Stato e le altre Regioni, alla definizione delle politiche e alla realizzazione degli obiettivi dell’Unione europea.

La Regione riconosce e valorizza le differenze di genere e promuove l’uguaglianza di tutti i diritti, adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica.

Promuove il diritto al lavoro e la qualità della vita, riconosce il valore fondamentale della famiglia come luogo di promozione sociale di sviluppo e tutela della persona, contribuisce con adeguate misure alla tutela della maternità e dell’infanzia.

La Regione tutela gli anziani, i disabili e tutti i cittadini a rischio di esclusione sociale garantendo loro una esistenza libera e dignitosa perseguendo l’obiettivo di assicurare a tutti il diritto all’abitazione.

La Regione tutela la dignità e la sicurezza del lavoro in tutte le sue forme e contribuisce alla realizzazione della piena occupazione, anche attraverso la formazione e l’innovazione economica e sociale, valorizza l’imprenditoria e promuove il ruolo delle professioni intellettuali, incentiva il risparmio e gli investimenti e promuove la cooperazione come strumento di democrazia economica di sviluppo sociale.

La Regione promuove la cultura, lo sport, l’arte e la scienza curando e valorizzando i beni e le iniziative culturali oltre che salvaguardando il patrimonio costituito dalle specificità regionali.

Assicura misure adeguate per la piena realizzazione del diritto allo studio sostenendo la ricerca scientifica e tecnologica in armonia con gli indirizzi dei programmi nazionali, interregionali ed europei.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

La Regione protegge e valorizza il paesaggio, le bellezze naturali, l'ambiente, l'assetto del territorio e il patrimonio rurale e montano garantendone a tutti la fruizione. L'Abruzzo, regione verde d'Europa, tutela e valorizza il proprio sistema di parchi e riserve, anche attivando il procedimento per acquisire dallo Stato le risorse per realizzare le finalità ambientali.

La Regione riconosce il ruolo e la funzione delle Organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori, favorisce il metodo della concertazione e concorre all'ampliamento della base produttiva ed al sostegno delle attività produttive, nel rispetto dell'ambiente e secondo le regole dello sviluppo sostenibile. Riconosce altresì il ruolo delle autonomie funzionali e professionali, delle forze sociali e dell'associazionismo e ne assicura la partecipazione e la consultazione nello svolgimento delle funzioni regionali mediante fasi formali di concertazione e di confronto.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRRUZIONE



2.1 VALORE PUBBLICO

Il bilancio pluriennale 2024 – 2026 e la sua proiezione annuale per il 2024, approvati con deliberazioni del Consiglio regionale del 28 dicembre 2023 (verbale n. 103/3, relativo alle “Disposizioni finanziarie per la reazione del bilancio pluriennale 2024 – 2026: Legge di stabilità per il 2024” e n. 103/4, inerente il “Progetto di bilancio pluriennale di previsione 2024 – 2026”), costituisce il perimetro delle risorse impiegabili dalla Regione Abruzzo per il periodo di riferimento; le medesime norme costituiscono altresì il principale atto di organizzazione di cui l’Ente regionale ha inteso dotarsi per il migliore perseguimento degli obiettivi da esso stesso individuati.

L’articolazione dei documenti contabili in Missioni (funzioni principali) e Programmi (complesso di attività accomunate dal perseguimento della medesima Missione) secondo le indicazioni formulate dal d.lgs n. 118/2011 e ss.mm. e ii. tende ad esaltare, una volta di più, l’importanza della pianificazione e della programmazione nelle scelte dei responsabili politici, caratterizzando il circuito decisionale del necessario grado di ponderazione e confronto delle alternative.

Infatti, i principi che informano ogni decisione pubblica, poggiano sull’assunto che ad ogni organo/soggetto vengano attribuite delle funzioni, intese quali fattispecie di potere-dovere, all’assolvimento delle quali sono deputate delle risorse (umane, finanziarie e strumentali).

Il confronto tra l’impiego delle risorse assegnate e i risultati raggiunti offre la misura del grado di soddisfazione di un determinato bisogno pubblico.

Sia consentita una lieve digressione sull’argomento “Valore pubblico”: ormai da diversi anni il mero confronto tra risorse impiegate e risultati ottenuti, pur conservando una sua valenza intrinseca in ordine al grado di efficacia, pur tuttavia ha richiesto l’affiancamento di ulteriori parametri quali quello dell’efficienza e della tempestività.

Il primo di questi misura l’ottima allocazione delle risorse, nel senso che intende misurare il massimo risultato conseguito date le risorse impiegate, ovvero il minimo impiego di risorse, dato un risultato da conseguire, ovvero, ancora, il miglior mix tra le due precedenti opzioni.

Con il parametro della tempestività – già da tempo entrata nelle considerazioni del legislatore – si intende fornire all’utenza il massimo grado di tempestività nelle risposte che essa si attende dalla Pubblica Amministrazione.

L’ottima allocazione delle risorse, generalmente intese e variamente combinate tra loro, ha il principale obiettivo di arrecare un beneficio a favore delle comunità amministrative; il miglioramento delle condizioni degli *stakeholders* e degli utenti, non va, tuttavia, inteso nel senso di un generico miglioramento dovuto ad una somma algebrica positiva tra vantaggi e svantaggi, bensì come miglioramento diffuso ed equilibrato per tutti i destinatari (“ottimo” nel senso paretiano del termine).

Il conseguimento degli obiettivi di mandato degli Organi di direzione politica trova quale limite invalicabile quello di salvaguardare le condizioni di sopravvivenza e sviluppo nel tempo dell’Ente, quale presupposto necessario per tutte le altre azioni.

Il quadro di obiettivi di mandato della Regione Abruzzo è sancito nel documento presentato al Consiglio regionale e da quest’ultimo approvato in data 12 marzo 2019.

In tale documento vengono delineate 10 aree programmatiche di intervento:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

1. Linee guida per una nuova Regione;
2. Un territorio fertile per le imprese attraverso la diffusione della conoscenza e dell'innovazione, l'abbattimento del *digital divide*, la semplificazione amministrativa e l'accesso al credito;
3. Infrastrutture materiali ed immateriali e mobilità sostenibile;
4. Ancora sulle infrastrutture; verso la connettività; la *private equity*;
5. Il valore aggiunto dell'interconnessione: l'agroalimentare, il turismo e il *genius loci*, l'ambiente curato e tutelato;
6. Riduzione della pressione fiscale per la crescita; le politiche europee e la macchina regionale;
7. La montagna: una grande e inespressa potenzialità; i dualismi territoriali; il turismo e la cultura, un binomio di opportunità;
8. Il cittadino al centro: le politiche sanitarie e il nuovo welfare;
9. Investire sulla protezione civile e sulla prevenzione; la sicurezza come diritto;
10. Una politica nuova per un nuovo Abruzzo.

A loro volta le aree o linee programmatiche che informano il programma di mandato sono suddivise in aree strategiche omogenee per le quali sono stati definiti degli obiettivi strategici triennali; questi ultimi, declinati nel Documento di Economia e Finanza Regionale 2024 – 2026 e nella successiva Nota di Aggiornamento, (approvati, rispettivamente, con deliberazioni del Consiglio regionale n. 103/1 e n. 103/2 del 28 dicembre 2023), si confermano in quelli già individuati nei precedenti documenti di programmazione economica e finanziaria regionale e sono:

- 1) Linee guida per una Nuova Regione;
- 2) Un territorio fertile per le imprese;
- 3) Il cittadino al centro;
- 4) L'ambiente curato e tutelato;
- 5) Le politiche nazionali ed europee e l'ottimizzazione delle relative procedure fisiche e finanziarie;
- 6) La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale.

Tenendo sempre a mente che la creazione di valore pubblico investe l'intero spettro dell'azione pubblica, già nelle passate edizioni i documenti di programmazione regionale hanno previsto l'analisi di materialità, intesa quale confronto e valutazione continui delle tematiche prioritarie per i portatori di interesse di una data comunità in un determinato tempo.

Per inciso ricordiamo che la matrice di materialità è uno strumento di origine aziendalistica ma che da qualche anno sta prendendo piede anche nel settore pubblico; in tale ambito vengono individuate le priorità strategiche per l'Amministrazione in grado di intercettare interessi ed aspettative degli stakeholder, orientando in maniera più puntuale ed efficace le scelte dell'Amministrazione stessa su aree di sostenibilità di mutuo interesse.

Anche in questo caso, l'accezione di priorità va intesa non solo e non tanto come quella più strettamente economica, ma anche se non soprattutto in termini di variabile sociale, ambientale, di sostenibilità.

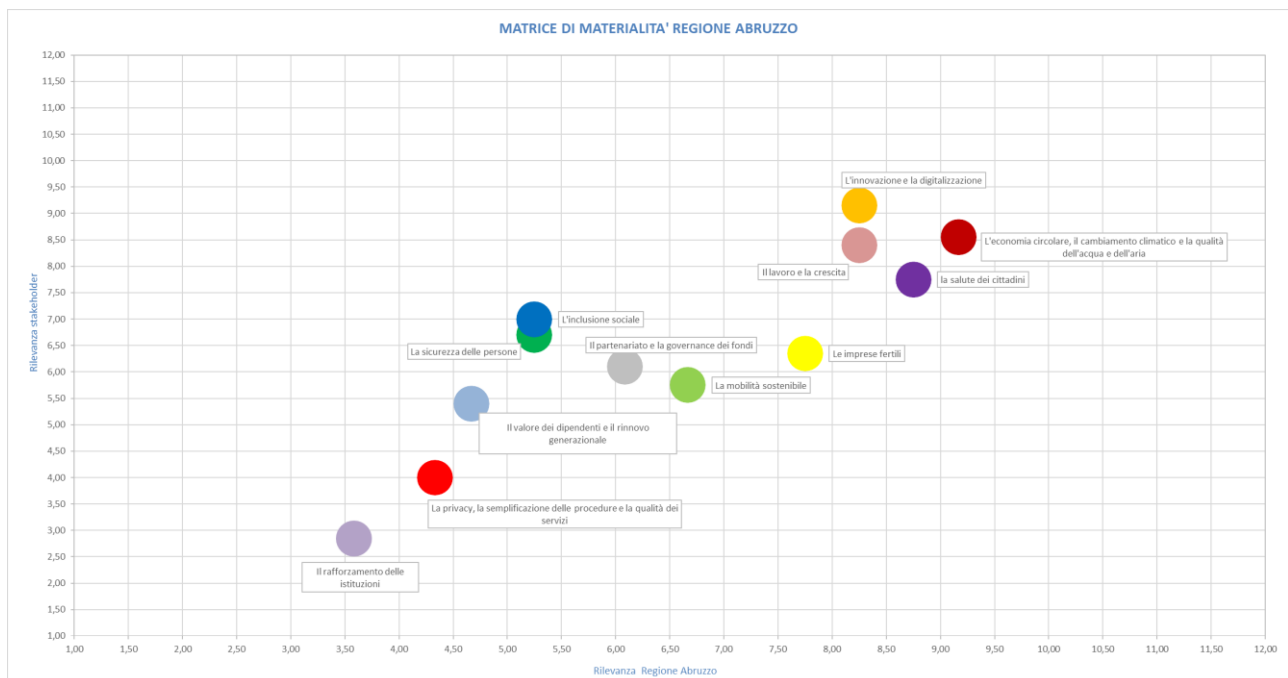
La difficoltà di definire parametri attraverso i quali misurare gli indici e successivamente comporre le matrici di materialità, hanno portato molti studiosi a ricercare soluzioni in questo ambito; a titolo di esempio, sono

così venuti a svilupparsi ambiti di ricerca finalizzati alla determinazione delle emissioni di carbonio nelle produzioni, industriali e non, quale metodo di analisi della materialità; vi sono poi altri ambiti di studio che analizzano il grado di partecipazione ai cicli produttivi di persone con disabilità, esaltando la divulgazione dei relativi dati.

I temi rilevanti individuati ai fini dell'analisi materialità sono:



- 1) l'economia circolare, il cambiamento climatico e la qualità dell'acqua e dell'aria;
- 2) l'innovazione e la digitalizzazione;
- 3) le imprese fertili;
- 4) la mobilità sostenibile;
- 5) la *privacy*, la semplificazione delle procedure e la qualità dei servizi;
- 6) la sicurezza delle persone;
- 7) il valore dei dipendenti e il rinnovo generazionale;
- 8) l'inclusione sociale;
- 9) la salute dei cittadini;
- 10) il lavoro e la crescita;
- 11) il partenariato e la *governance* dei fondi;
- 12) il rafforzamento delle istituzioni.

Nella matrice di materialità i suddetti temi sono poi collegati alle misure attuative del Documento di Economia e Finanza Regionale 2024 – 2026 e abbinati ai rispettivi temi ambientali e di sostenibilità di Agenda 2030.



TEMI RILEVANTI AI FINI DELLA MATRICE DI MATERIALITA'	DEFR 2023 - 2025	AGENDA 2030
4. LA MOBILITA' SOSTENIBILE	<p>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE</p> <p>4.3 La mobilità</p> <p>4.3.1 Le Politiche per il Trasporto pubblico Locale</p> <p>4.3.2 La Mobilità intermodale ed i sistemi di trasporto integrati</p> <p>4.2 Il potenziamento delle Infrastrutture materiali ed immateriali</p> <p>4.2.1 La viabilità</p> <p>4.2.2 Il Trasporto Ferroviario</p> <p>4.2.3 La logistica, la portualità e il trasporto aereo</p> <p>4.2.4 Gli impianti fissi e le scivole</p> <p>4.2.5 Mappa ripiegativa degli interventi previsti per il potenziamento delle infrastrutture suddivisa per province</p> <p>4.2.6 La connettività e lo sviluppo digitale (crescita digitale e banda larga)</p> <p>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</p> <p>8.1 La semplificazione delle procedure</p> <p>8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati</p> <p>8.1.7.4 T.U.A. S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p>	<p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p> <p>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p> <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> <p>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p>13 AZIONE CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> <p>Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p>
	<p>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE</p> <p>8.1 La semplificazione delle procedure</p> <p>8.1.1 L'adeguamento dell'ordinamento regionale a quello europeo</p> <p>8.1.2 Le azioni per lo snellimento della legislazione regionale</p> <p>8.1.3 Le attività di semplificazione della Zona Economica Speciale (ZES) della Regione Abruzzo</p> <p>8.1.4 La revisione del sistema dei controlli nella Regione Abruzzo</p> <p>8.1.5 La valutazione delle strutture regionali e il controllo strategico</p> <p>8.1.6 La prevenzione del contenzioso</p> <p>8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati</p> <p>8.1.7.1 Il Bilancio Consolidato</p> <p>8.1.7.2 Abruzzo Engineering S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p> <p>8.1.7.3 Abruzzo Sviluppo e Fira SpA in fusione: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p> <p>8.1.7.4 T.U.A. S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p> <p>8.1.7.5 A.R.I.C.: Mission dell'Ente e principali politiche informatiche, telematiche e di committenza</p> <p>8.1.7.6 Il Piano di razionalizzazione delle società partecipate</p> <p>8.1.7.7 La ridefinizione delle attività demandate a Consorzi di Bonifica, quali enti vigilati, alla luce della L.R. n. 45/2019</p>	<p>10 RIDURRE LE DISUGLIANZE</p> <p>Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni</p> <p>16 PACE GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
5. LA PRIVACY, LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E LA QUALITA' DEI SERVIZI	<p>5. IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>5.4 La sicurezza come diritto</p> <p>5.4.1 Il diritto alla sicurezza</p> <p>5.4.2 La Protezione Civile e la prevenzione del rischio.</p> <p>5.4.3 Le politiche di ricostruzione</p> <p>6. L'AMBIENTE CURATO E TUTELATO</p> <p>6.2 La gestione del territorio</p> <p>6.2.1 Le valutazioni di impatto ambientale nella Regione Abruzzo</p> <p>6.2.2 La pianificazione territoriale e il paesaggio della Regione Abruzzo</p> <p>6.2.3 La gestione e la conservazione della fauna</p> <p>6.2.4 L'Edilizia Abitativa e l'Edilizia scolastica</p> <p>6.2.4.1 Le ATER: Programmazione, Indirizzo e Controllo.</p> <p>6.2.5 Le politiche energetiche e climatiche e la gestione delle risorse per lo sviluppo sostenibile del territorio</p> <p>6.2.6 Il dissesto idrogeologico</p> <p>6.2.6.1 Il ripristino delle strutture a seguito di eventi calamitosi</p> <p>6.2.6.2 La riduzione del rischio idraulico sui corsi d'acqua regionali</p> <p>6.2.6.3 La difesa della costa dall'erosione</p> <p>6.2.6.4 La sicurezza del territorio e la mitigazione del rischio</p> <p>6.2.6.5 La semplificazione delle procedure d'azione nella lotta al dissesto idrogeologico</p>	<p>9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E STRUTTURE RESILIENTI</p> <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.</p> <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> <p>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p> <p>13 AZIONE CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p> <p>Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p>
	<p>2. IL CONTESTO INTERNO</p> <p>2.2 L'organizzazione e le risorse umane</p> <p>2.2.1 Il percorso di revisione della struttura organizzativa</p> <p>2.2.2 La dotazione organica</p> <p>3. LINEE GUIDA PER UNA NUOVA REGIONE</p> <p>3.2 L'evoluzione del modello organizzativo regionale</p> <p>3.2.1 Le azioni di miglioramento della struttura organizzativa</p> <p>3.2.2 La strategia per la valorizzazione delle risorse umane, il coinvolgimento del personale e la comunicazione interna</p> <p>3.2.3 La sicurezza del personale</p>	<p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>8 LAVORO DIGNITOSO E ECONOMIA</p> <p>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
6. LA SICUREZZA DELLE PERSONE	<p>IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>5.2 Le politiche sociali e le politiche di genere</p> <p>5.2.1 Il Piano Sociale Regionale: Integrazione tra le politiche sociali e le politiche sanitarie.</p> <p>5.2.1.1 Il Piano Sociale Regionale</p> <p>5.2.1.2 La compartecipazione e il terzo settore</p> <p>5.2.2 Le Politiche sociali: per la famiglia, di inclusione e giovanili</p> <p>5.2.2.1 Le politiche per l'inclusione</p> <p>5.2.2.2 Le politiche per la famiglia e giovanili</p> <p>5.2.3 Le Pan opportunità</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>10 RIDURRE LE DISUGLIANZE</p> <p>Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni</p>
	<p>7. IL VALORE DEI DIPENDENTI E IL RINNOVO GENERAZIONALE</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
7. IL VALORE DEI DIPENDENTI E IL RINNOVO GENERAZIONALE	<p>IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>5.2 Le politiche sociali e le politiche di genere</p> <p>5.2.1 Il Piano Sociale Regionale: Integrazione tra le politiche sociali e le politiche sanitarie.</p> <p>5.2.1.1 Il Piano Sociale Regionale</p> <p>5.2.1.2 La compartecipazione e il terzo settore</p> <p>5.2.2 Le Politiche sociali: per la famiglia, di inclusione e giovanili</p> <p>5.2.2.1 Le politiche per l'inclusione</p> <p>5.2.2.2 Le politiche per la famiglia e giovanili</p> <p>5.2.3 Le Pan opportunità</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
	<p>8. L'INCLUSIONE SOCIALE</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
8. L'INCLUSIONE SOCIALE	<p>IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>5.2 Le politiche sociali e le politiche di genere</p> <p>5.2.1 Il Piano Sociale Regionale: Integrazione tra le politiche sociali e le politiche sanitarie.</p> <p>5.2.1.1 Il Piano Sociale Regionale</p> <p>5.2.1.2 La compartecipazione e il terzo settore</p> <p>5.2.2 Le Politiche sociali: per la famiglia, di inclusione e giovanili</p> <p>5.2.2.1 Le politiche per l'inclusione</p> <p>5.2.2.2 Le politiche per la famiglia e giovanili</p> <p>5.2.3 Le Pan opportunità</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
	<p>9. LA SALUTE DEI CITTADINI</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
9. LA SALUTE DEI CITTADINI	<p>5. IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>5.1 Le politiche sanitarie</p> <p>5.1.1 La riduzione delle liste d'attesa</p> <p>5.1.2 La programmazione in ordine alla rete sanitaria</p> <p>5.1.3. La riorganizzazione della rete d'emergenza – urgenza</p> <p>5.1.4. Le risorse umane nell'ambito del Sistema Sanitario Regionale</p> <p>5.1.5. La qualità delle prestazioni sanitarie</p> <p>5.1.6. Il monitoraggio dei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza) e forme di assistenza</p> <p>5.1.7. Il monitoraggio della spesa del Sistema Sanitario Regionale</p> <p>5.1.8. Il contenimento della spesa farmaceutica</p> <p>5.1.9. Il rinnovo e la razionalizzazione del parco tecnologico</p> <p>5.1.10. La mobilità attiva e passiva</p> <p>5.1.11. La tutela sanitaria e la medicina territoriale</p> <p>5.1.12. La sanità veterinaria</p> <p>5.1.13. Il ruolo del privato nell'attuale sanità pubblica</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>
	<p>5. IL CITTADINO AL CENTRO</p> <p>5.1 Le politiche sanitarie</p> <p>5.1.1 La riduzione delle liste d'attesa</p> <p>5.1.2 La programmazione in ordine alla rete sanitaria</p> <p>5.1.3. La riorganizzazione della rete d'emergenza – urgenza</p> <p>5.1.4. Le risorse umane nell'ambito del Sistema Sanitario Regionale</p> <p>5.1.5. La qualità delle prestazioni sanitarie</p> <p>5.1.6. Il monitoraggio dei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza) e forme di assistenza</p> <p>5.1.7. Il monitoraggio della spesa del Sistema Sanitario Regionale</p> <p>5.1.8. Il contenimento della spesa farmaceutica</p> <p>5.1.9. Il rinnovo e la razionalizzazione del parco tecnologico</p> <p>5.1.10. La mobilità attiva e passiva</p> <p>5.1.11. La tutela sanitaria e la medicina territoriale</p> <p>5.1.12. La sanità veterinaria</p> <p>5.1.13. Il ruolo del privato nell'attuale sanità pubblica</p>	<p>3 SALUTE E BENESSERE</p> <p>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p> <p>5 MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI VITA</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI PULITE</p> <p>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</p>

TEMI RILEVANTI AI FINI DELLA MATRICE DI MATERIALITA'	DEFR 2023 - 2025	AGENDA 2030
<p>10. IL LAVORO E LA CRESCITA</p>	<p>5. IL CITTADINO AL CENTRO 5.3 Le politiche per il Lavoro, la Formazione professionale e l'Istruzione. 5.3.1 Gli interventi in materia di politiche del lavoro. 5.3.2 Il ruolo dei Centri per l'Impiego regionali 5.3.3 Gli interventi per l'attuazione del diritto all'istruzione 5.3.4 Le politiche formative</p>	<p>1 POVERTA' ZERO <i>Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</i></p> <p>2 FAME ZERO <i>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.</i></p> <p>4 ISTRUZIONE QUALITATIVA <i>Fornire un'istruzione di qualità, inclusiva ed equa e opportunità di apprendimento per tutti</i></p> <p>5 UGUAGLIANZA <i>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</i></p> <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA <i>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</i></p>
<p>11. IL PARTENARIATO E LA GOVERNANCE DEI FONDI</p>	<p>7 LE POLITICHE NAZIONALI ED EUROPEE E L'OTTIMIZZAZIONE DELLE RELATIVE PROCEDURE FISICHE E FINANZIARIE 7.1 Le politiche Europee e la macchina regionale 7.1.1 Il Piano Sviluppo e Coesione 2000 - 2020 7.1.2 Il POR FSE Abruzzo 2014 -2020 7.1.3 Il POR FESR Abruzzo 2014 - 2020 7.1.4 Il PSR Abruzzo 2014 - 2020 7.1.5 Il PO FEAMP 2014 - 2020 7.1.6 La programmazione 2021 - 2027. Le risorse per investimenti e le scelte della Regione Abruzzo 7.1.7 Le sinergie tra fondi strutturali e di investimento e Fondi a gestione diretta 7.2 Il programma NEXT Generation EU 7.2.1 L'Abruzzo e il PNRR. Il contributo della Regione al Piano di Rilancio 7.2.2 Gli interventi del PNRR in Abruzzo. Sintesi dei progetti di cui la Regione risulta Soggetto Attuatore e relativo stato di attuazione. 7.3 Il sistema dei controlli sui fondi nazionali e comunitari 7.3.1 Le verifiche dell'Autorità di Audit 7.3.2 La certificazione della spesa per il corretto impiego e l'efficiente flusso finanziario di Fondi Europei e Nazionali.</p>	<p>10 RIDURRE LE DISUGLIANZE <i>Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni</i></p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI EFFICACI <i>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</i></p> <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI <i>Rafforzare le modalità di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</i></p>
<p>12. IL RAFFORZAMENTO DELLE ISTITUZIONI</p>	<p>2.IL CONTESTO INTERNO 2.1 Il Bilancio Regionale 2.1.1 L'Evoluzione normativa e l'impatto sui bilanci regionali 2.1.2 Le Risorse, gli impieghi e la sostenibilità economico finanziaria 2.1.3 I vincoli del pareggio di bilancio</p> <p>3. LINEE GUIDA PER UNA NUOVA REGIONE 3.1 Il consolidamento del sistema risorse nella Regione 3.1.1 Il consolidamento del nuovo sistema contabile 3.1.2 La pressione fiscale e le iniziative a favore dei contribuenti. Gli effetti sui gettiti fiscali conseguenti all'emergenza COVID - 19 e alle manovre fiscali nazionali 3.1.3 La valorizzazione del patrimonio regionale 3.1.4 La riorganizzazione del sistema di gare e contratti</p> <p>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE 8.2 La Regione e le altre Istituzioni 8.2.1 La comunicazione efficace delle politiche regionali 8.2.2 I rapporti istituzionali con gli altri Organismi e le altre Istituzioni 8.2.3 Gli indirizzi agli Enti Locali e alle aggregazioni sovracomunali</p>	<p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA <i>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</i></p> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI EFFICACI <i>Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e creare istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.</i></p> <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI <i>Rafforzare le modalità di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</i></p>

TEMI RILEVANTI AI FINI DELLA MATRICE DI MATERIALITA'	DEFR 2023 - 2025	AGENDA 2030
<p>1. L'ECONOMIA CIRCOLARE, IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LA QUALITA' DELL'ACQUA E DELL'ARIA</p>	<p>6 L'AMBIENTE CURATO E TUTELATO 6.1 La tutela del territorio e dell'ambiente 6.1.1 Le aree protette e la conservazione della biodiversità 6.1.1.1 La biodiversità agraria 6.1.1.2 L'Apicoltura 6.1.1.3 La rete agrometeorologica per la sostenibilità 6.1.1.4 Le misure agrometeorologiche ambientali e l'agricoltura biologica 6.1.1.5 Il sostegno alla zootecnia nel territorio regionale 6.1.2 La tutela della qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento 6.1.2.1 La direttiva Nitrati e la difesa fitosanitaria 6.1.2.2 L'uso sostenibile dei fitofarmaci 6.1.3 La gestione sostenibile delle risorse idriche. Il Servizio Idrico integrato 6.1.4 Il risparmio idrico in agricoltura 6.1.5 Il demanio idrico e fluviale 6.1.6 Economia circolare. Efficiente gestione del ciclo dei rifiuti – Risanamento ambientale 6.1.7 Qualità delle acque di balneazione. Tutela delle acque marine e degli ecosistemi marini</p> <p>6.2 La gestione del territorio 6.2.1 Le valutazioni di impatto ambientale nella Regione Abruzzo 6.2.2 La pianificazione territoriale e il paesaggio della Regione Abruzzo 6.2.3 La gestione e la conservazione della fauna 6.2.4 L'Edilizia Abitativa e l'Edilizia scolastica 6.2.4.1 Le ATER. Programmazione, Indirizzo e Controllo. 6.2.5 Le politiche energetiche e climatiche e la gestione delle risorse per lo sviluppo sostenibile del territorio 6.2.6 Il dissesto idrogeologico 6.2.6.1 Il ripristino delle strutture a seguito di eventi calamitosi 6.2.6.2 La riduzione del rischio idraulico sui corsi d'acqua regionali 6.2.6.3 La difesa della costa dall'erosione 6.2.6.4 La sicurezza del territorio e la mitigazione del rischio 6.2.6.5 La semplificazione delle procedure d'azione nella lotta al dissesto idrogeologico</p> <p>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE 4.4 La montagna: una grande ed inespressa potenzialità 4.4.1 La montagna: sviluppo e governance delle aree montane 4.4.1.1 Misure forestali e Leader 4.4.1.2 Misure Politiche Agricole Comuni 4.4.2 I dualismi territoriali: strategie per le aree interne</p> <p>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE 8.1 La semplificazione delle procedure 8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati 8.1.7.3 La ridefinizione delle attività demandate a Consorzi di Bonifica, quali enti vigilati, alla luce della L.R. n. 45/2019</p>	 <p>Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie</p>  <p>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p>  <p>Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p>  <p>Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</p>  <p>Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico</p>  <p>Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile</p>  <p>Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>
<p>2. L'INNOVAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE</p>	<p>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE 4.1 Le misure a sostegno del sistema produttivo regionale 4.1.1 La ricerca e l'innovazione 4.1.2 Le misure di sostegno alle attività industriali, terziarie ed artigianali 4.1.3 Il supporto alla nascita di nuove imprese 4.1.4 L'accesso al credito 4.1.5 L'internazionalizzazione del sistema economico e produttivo abruzzese 4.1.6 Le misure di sostegno alle imprese turistiche 4.1.7 Le misure a sostegno degli agriturismi 4.1.8 La promozione delle filiere e la difesa delle specificità locali 4.1.9 Il potenziamento dell'offerta turistica e culturale 4.1.10 L'attività sportiva, gli eventi sportivi e l'impiantistica sportiva 4.1.11 La semplificazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese 4.1.12 Il programma RESTART e le imprese del cratere.</p> <p>4.2 Il potenziamento delle Infrastrutture materiali ed immateriali 4.2.1 La viabilità 4.2.2 Il Trasporto Ferroviario 4.2.3 La logistica, la portualità e il trasporto aereo 4.2.4 Gli impianti fissi e le scivole 4.2.5 Mappa riapogativa degli interventi previsti per il potenziamento delle infrastrutture suddivisa per province 4.2.6 La connettività e lo sviluppo digitale (crescita digitale e banda larga)</p> <p>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE 8.1 La semplificazione delle procedure 8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati 8.1.7.5 A.R.I.C.: Mission dell'Ente e principali politiche informatiche, telematiche e di committenza</p>	 <p>Fornire un'istruzione di qualità, inclusiva ed equa e opportunità di apprendimento per tutti</p>  <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p>  <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.</p>  <p>Rafforzare le modalità di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>
<p>3. LE IMPRESE FERTILI</p>	<p>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE 4.1 Le misure a sostegno del sistema produttivo regionale 4.1.1 La ricerca e l'innovazione 4.1.2 Le misure di sostegno alle attività industriali, terziarie ed artigianali 4.1.3 Il supporto alla nascita di nuove imprese 4.1.4 L'accesso al credito 4.1.5 L'internazionalizzazione del sistema economico e produttivo abruzzese 4.1.6 Le misure di sostegno alle imprese turistiche 4.1.7 Le misure a sostegno agli agriturismi 4.1.8 La promozione delle filiere e la difesa delle specificità locali 4.1.9 Il potenziamento dell'offerta turistica e culturale 4.1.10 L'attività sportiva, gli eventi sportivi e l'impiantistica sportiva 4.1.11 La semplificazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese 4.1.12 Il programma RESTART e le imprese del cratere.</p> <p>4. UN TERRITORIO FERTILE PER LE IMPRESE 4.4 La montagna: una grande ed inespressa potenzialità 4.4.1 La montagna: sviluppo e governance delle aree montane 4.4.1.1 Misure forestali e Leader 4.4.1.2 Misure Politiche Agricole Comuni 4.4.2 I dualismi territoriali: strategie per le aree interne</p> <p>8 LA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E LA REVISIONE DELLA MACCHINA REGIONALE 8.1 La semplificazione delle procedure 8.1.7 L'azione della Regione attraverso le partecipate e gli enti vigilati e controllati 8.1.7.1 Abruzzo Engineering S.p.A.: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento 8.1.7.2 Abruzzo Sviluppo e Fira SpA. In fusione: Mission della società e principali politiche per il sostegno dell'ambito produttivo e industriale di riferimento</p>	 <p>Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p>  <p>Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.</p>  <p>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p>  <p>Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.</p>  <p>Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</p>



2.2 PIANO DELLE PERFORMANCE

2.2.1 Premessa

Se non si misurano i risultati, non è possibile distinguere i successi dai fallimenti.

Se non si distinguono i successi, non è possibile premiarli.

Se non è possibile riconoscere gli insuccessi, non è possibile correggerli.

Se si possono dimostrare i risultati, si può guadagnare il supporto dell'opinione pubblica.

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La riforma introdotta dal decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. "decreto Brunetta") ha disciplinato dunque innovative forme di misurazione e valutazione delle *performance* della Pubblica Amministrazione, esaltando il principio della meritocrazia e collegandolo ai principi della misurazione e della valutazione dei risultati qualitativi e quantitativi conseguiti sia dai singoli individui che dalle strutture organizzative, nello svolgimento delle attività ad esse istituzionalmente assegnate.

La Regione Abruzzo ha recepito i dettami del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. emanando la legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 con la quale ha stabilito che:

- la Regione misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, nonché degli Enti strumentali della medesima secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione;
- gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa e favoriscono la differenziazione e la selettività nel riconoscimento dei premi legati al merito e al rendimento. Per le unità organizzative che non rendono servizi al pubblico, gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità ed innovatività.

Con la predetta legge è stato altresì disciplinato il ciclo di gestione delle prestazioni che prevede:

- a) la programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi e facilmente comprensibili;
- b) la pianificazione finanziaria che connetta gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
- c) il monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali correttivi in corso di esercizio;
- d) la misurazione e valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative;
- e) l'erogazione di incentivi economici per i più meritevoli;
- f) la rendicontazione dei risultati agli organi di direzione politica, alla Conferenza dei Direttori della Giunta, ad associazioni di consumatori e di utenti, a Università e centri di ricerca, ai cittadini e ai soggetti interessati, ai destinatari dei servizi.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Nell'ambito del predetto ciclo di gestione delle prestazioni un ruolo fondamentale è stato svolto, fino al 2022, dal Piano delle Prestazioni redatto, secondo quanto previsto dalla L.R. 77/1999, dalla Conferenza dei Direttori con il coordinamento della Direzione Generale.

Come accennato in premessa, con il D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito con modificazioni in L. n. 113 del 6 agosto 2021, il Legislatore ha previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado, di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O), quale strumento di programmazione triennale, da aggiornare annualmente, che ha assorbito, tra gli altri, anche il Piano delle Prestazioni.

Nello specifico, ai sensi, dell'art. 6, comma 2, lett. a) del citato D.L. n. 80/2021, il P.I.A.O. definisce *“gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”*.

Il presente documento dà quindi attuazione alle previsioni del citato art. 6, comma 2, lett. a del D.L. n. 80/2021, individuando, nelle schede allegate, gli obiettivi strategici triennali ed operativi annuali, con i relativi indicatori di risultato e target necessari alla misurazione e valutazione del rendimento, assegnati alle singole strutture organizzative di cui si compone l'amministrazione regionale, finalizzati a concorrere al raggiungimento degli indirizzi strategici previsti nel D.E.F.R. di riferimento e comunque nel programma di Governo.

Sotto il profilo operativo, il Servizio Innovazione, cui, a partire dal 1 marzo 2023, sono state conferite tutte le competenze in materia di Performance e Controllo di gestione, con nota prot. n. 440808 del 27.10.2023, ha dato avvio al nuovo Ciclo di gestione della Performance per l'anno 2024, invitando i Dipartimenti/Servizi Autonomi ad individuare, in collaborazione con l'Organo di indirizzo politico - amministrativo, gli obiettivi operativi da proporre per l'annualità 2024, per concorrere alla realizzazione degli indirizzi strategici previsti nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2024 - 2026 e, comunque, nel programma di Governo, in coerenza con le disposizioni normative previste in materia e le modalità operative definite con il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 113 del 22/02/2018.

A tale scopo sono state utilizzate le schede di cui al vigente *Sistema* che facilitano:

1. il monitoraggio/stato di attuazione delle fasi intermedie degli obiettivi;
2. il collegamento tra indicatori e target;
3. la riduzione dell'impatto di eventuali cambiamenti micro-organizzativi, per quanto attiene alle risorse umane utilizzate.

I Dipartimenti/Servizi e Servizi Autonomi hanno, quindi, riscontrato la richiesta di cui alla citata nota, trasmettendo le proposte relative alla programmazione 2024.

La documentazione pervenuta è stata sottoposta all'attenzione dell'O.I.V. per una valutazione in merito alla congruità, la chiarezza, la misurabilità, la comprensibilità e la coerenza (ai sensi dell'art.3 della L.R.6/2011) ed è stata condivisa con i Direttori di Dipartimento e i Dirigenti di Servizio Autonomo per la relativa approvazione, in ossequio a quanto previsto dall'art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i..

Si precisa che, in conformità a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, qualora nel corso del 2024, nell'ambito del monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi, i Direttori/Dirigenti, per sopravvenute situazioni eccezionali e/o impreviste al momento della definizione degli obiettivi, dovessero evidenziare l'opportunità di modificare uno o alcuni di questi ovvero i relativi indicatori di



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

risultato, gli stessi potranno avanzare richieste in tal senso al Servizio Innovazione per la verifica da parte dell'O.I.V..

Si evidenzia che la programmazione annualità 2024 sarà supportata, sotto il profilo operativo, per la prima volta, dall'utilizzo di un nuovo software che consentirà, una volta entrato a regime, semplificazione e snellimento delle procedure, una proficua storicizzazione dei dati, ma soprattutto una riduzione dei tempi necessari per la produzione della documentazione, prevista dal citato Sistema di misurazione e valutazione dei risultati e finalizzata alla programmazione, alla valutazione dei risultati di personale dirigenziale, P.O. e comparto nonché ai monitoraggi periodici.

2.2.2 Individuazione degli obiettivi, indicatori e target: metodologia di lavoro.

Il passaggio dagli indirizzi del programma di mandato (ed inseriti nel DEFR) agli obiettivi strategici ed operativi viene attuato attraverso l'albero delle Performances, uno strumento che individua i momenti ed i passaggi logici che collegano i diversi livelli di governo Politico Istituzionale – Strategico – Operativo.

Il mandato istituzionale è suddiviso in aree strategiche con, al loro interno, la definizione degli obiettivi strategici proiettati sia su base triennale che annuale; questi, a loro volta, sono declinati in uno o più obiettivi operativi, aventi cadenza annuale e abbinati ad indicatori, target e soggetti responsabili del loro conseguimento.

Gli obiettivi strategici, per il triennio 2024 - 2026, ed operativi annuali, per il 2024, sono riportati nelle schede obiettivo allegate, afferenti agli schemi del vigente Sistema di misurazione e valutazione, come da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022.

La scheda individua, innanzitutto, la struttura regionale responsabile dell'attuazione degli obiettivi assegnati; ciascun obiettivo strategico triennale è declinato in obiettivi operativi annuali ed il peso percentuale che esso assume all'interno della scheda interessata.

Gli obiettivi sono associati a indicatori aventi lo scopo di favorire la rappresentazione e la misurazione del fenomeno nel corso della sua evoluzione realizzativa; gli indicatori, espressi in termini assoluti o percentuali, sono volti a evidenziare il grado di realizzazione dell'oggetto misurato, l'entità, cioè, della realizzazione fisico / documentale da conseguire e le tempistiche entro le quali la suddetta realizzazione dovrà concludersi.

Gli indicatori sono poi abbinati a valori target, intesi quali traguardi da raggiungere nel corso del tempo considerato.

Il target è espresso laddove possibile anche in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale ed è riferito a obiettivi sia operativi che strategici. Nel processo di individuazione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target si è tenuto conto, laddove pertinente rispetto alle competenze delle relative strutture regionali, del PNRR.

Nelle schede obiettivo viene poi riportato un dettaglio delle fasi di monitoraggio degli obiettivi programmati.

Il monitoraggio e gli stati di avanzamento degli obiettivi strategici sono previsti per il 30 giugno, il 30 settembre e il 31 dicembre. Pertanto con il monitoraggio in corso d'anno degli obiettivi strategici, declinati negli obiettivi operativi annuali, è possibile evidenziare gli avanzamenti di periodo dei risultati prodotti ed esplicitare i progressi endogeni dell'azione amministrativa dell'Ente.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Nelle schede sono poi riportate le risorse finanziarie a disposizione che si prevede di impiegare per il conseguimento degli obiettivi operativi prefissati, richiamando all'uopo anche gli altri documenti programmatici dell'Ente (DEFER e Bilancio gestionale). Laddove pertinente, vi è anche la distinzione in risorse regionali, statali e comunitarie.

Infine vi sono un campo "Note" e un campo dedicate alle "Risorse Umane". Si specifica che le risorse umane sono individuate in tutte quelle in forza al Dipartimento/Servizio responsabile e per le quali il Direttore/Dirigente adotta i provvedimenti di assegnazione degli obiettivi.

In relazione all'individuazione dei soggetti esterni ai quali sono rivolti gli obiettivi inseriti nel presente documento, si specifica che, come previsto nel sistema di valutazione, è stata effettuata da parte delle ex Direzioni Regionali una mappatura degli stakeholder rilevanti ai fini della valutazione della performance.

La tabella che segue sintetizza questa mappatura nei vigenti Dipartimenti.

DIPARTIMENTI REGIONALI
DRG - Direzione Generale
DPA - Dipartimento Presidenza
DPB - Dipartimento Risorse
DPC - Dipartimento Territorio – Ambiente
DPD - Dipartimento Agricoltura
DPE - Dipartimento Infrastrutture – Trasporti
DPF - Dipartimento Sanità
DPG - Dipartimento Lavoro – Sociale
DPH - Dipartimento Sviluppo economico – Turismo
CAP - Controlli e Anticorruzione
ADA - Audit
AVV – Avvocatura
GAB – Servizio Autonomo Gabinetto Presidente
APC – Agenzia Regionale di Protezione Civile

STAKEHOLDER
Commissione europea, Conferenza delle Regioni, Dipartimento Politiche europee, Dipartimenti e servizi regionali, Imprese, Cittadini, Enti Pubblici, Enti Locali, Soggetti pubblici e privati, popolazione regionale, Partenariato regionale attori regionali e decisori politici, Amministrazione centrali, Soggetti attuatori dei progetti, Utenti/Turisti/Consumatori, Avvocatura dello Stato, Professionisti del libero foro, Industria, Associazioni dell'imprenditoria e del lavoro, Agenzie ambientali, Agenzia Regionale A.S.R., AA.SS.LL., AG.E.A., Amministrazioni comunali e provinciali, Amministrazioni pubbliche, Associazioni consumatori e comitati pendolari, Associazioni culturali, Associazioni di categoria, Associazioni di categoria artigiane e operatori del settore, Associazioni sindacali, Attori dello sviluppo locale, Autorità del programma, Enti Nazionali e Comunitari, Autorità Vigilanza Contratti Pubblici, Camere di commercio, Aziende e Agenzie dipendenti della Regione, Enti gestori delle aree protette, Beneficiari avvisi, Bilancio e Ragioneria, Beneficiari finali delle operazioni, Capitanerie di Porto, Concessionari di stabilimenti, Case di produzione, categoria del mondo



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

dell'imprenditoria e del lavoro, Cittadini abruzzesi all' estero, scuole, Collegio dei Revisori dei Conti, Collettività, Ordini, Stazioni appaltanti del settore pubblico, Comunità Montane, ASL, Consiglio Regionale, Consorzi di bonifica, Consorzi Industriali, Consorzi turistici, Consumatori finali, Corpo Forestale dello Stato, Cortei dei Conti, culto, anche di religioni diverse da quella cattolica, Istituzioni del territorio (ambientaliste e consumatori), Dipendenti regionali e PA, DMCPMC e loro organismi associativi di rappresentanza), Enti d'Ambito, Enti locali e Organizzazioni del territorio regionale, Enti locali territorio regionale, Fornitori di beni e servizi, Giovani in cerca di occupazione, Giovani Studenti, Associazione di balneari, Associazione di albergatori, Associazioni Sindacali, Liberi Professionisti, RUP, Privati, Comunità Montane, Provveditorato alle OO.PP, Corpo Nazionale Vigili del fuoco, Università, Imprese agricole e agroalimentari, Imprese del Settore Turismo, Corpo Forestale dello Stato, Ordini professionali, Istituzioni (Ministeri-Regioni), Istituzioni ed Enti Pubblici e Privati, Istituzioni (Prefetture, Enti Locali etc), M.E.F.,M.I.P.A.AF., Medici m.g. e pediatri I.s. Consorzi, Ministero Salute, OIV, OO.SS di categoria, Operatori economici, Organi di informazione, componenti della giunta, Organi di Polizia, Organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, PA abruzzese, Poli di Innovazione, Presidente Regione Giunta Regionale, private concessionarie lavori pubblici e demaniali, Autorità di Audit dei Programmi, Unioni di province e di Comuni, Associazioni pubbliche di gestione del servizio idrico integrato, associazioni pubbliche statali concessionarie autostradali, Responsabile Anticorruzione della Giunta Regionale, Reti di Imprese, Prefettura, Autorità di bacino, Parrocchie, servizio tpl, sistema statistico nazionale (ISTAT), Sistema universitario e scolastico Regione Abruzzo, Sistemi produttivi territoriali, Società in house "FIRA Spa", Società pubbliche regionali e private concessionarie, Soggetti privati (Operatori del settore, imprese commerciali, Soggetti pubblici e privati, Strutture organizzative della Giunta Regionale ed Enti, Strutture private provvisoriamente accreditate, Studenti universitari, Azienda Diritto studi, volontariato di protezione civile, Croce Rossa Italiana, istituto zooprofilattico sperimentale Abruzzo e Molise.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Priorità di mandato	Obiettivi strategici		Obiettivi operativi annuali					Monitoraggio		
	2024 2026	- 2024	Titolo obiettivo	Indicatori	Unità di misura	Baseline	Target	30 giu	30 set	31 dic
1 - Linee guida per una nuova Regione										
2 - Un territorio fertile per le imprese attraverso la diffusione della conoscenza e dell'innovazione, l'abbattimento del <i>digital divide</i> , la semplificazione amministrativa e l'accesso al credito;										
3 - Infrastrutture materiali ed immateriali e mobilità sostenibile										
4 - Ancora sulle infrastrutture; verso la connettività; la <i>private equity</i>										
5 - Il valore aggiunto dell'interconnessione: l'agroalimentare, il turismo e il <i>genius loci</i> , l'ambiente curato e tutelato										

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Priorità di mandato	Obiettivi strategici		Obiettivi operativi annuali					Monitoraggio		
	2024 - 2026	2024	Titolo obiettivo	Indicatori	Unità di misura	Baseline	Target	30 giu	30 set	31 dic
6 - Riduzione della pressione fiscale per la crescita; le politiche europee e la macchina regionale										
7 - La montagna: una grande e inespressa potenzialità; i dualismi territoriali; il turismo e la cultura, un binomio di opportunità										
8 - Il cittadino al centro: le politiche sanitarie e il nuovo welfare										
9 - Investire sulla protezione civile e sulla prevenzione; la sicurezza come diritto										
10 - Una politica nuova per un nuovo Abruzzo										



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

In data 3 gennaio 2024, la Ragioneria Generale dello Stato, ha emanato la circolare n. 1 *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative”* che fornisce prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.

La circolare è strutturata in tre parti: la prima, relativa alla riforma PNRR 1.11, *“Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”*, Missione 1, componente 1, riconducibile al primo comma del menzionato articolo; la seconda concernente la valutazione della performance mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture, di cui al comma 2 dell'articolo in esame; la terza parte afferente il sistema di monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi della riforma PNRR 1.11 sopra richiamata e relativa al comma 3 del menzionato articolo 4-bis.

La Regione Abruzzo intende perseguire l’obiettivo di ridurre i tempi di pagamento della PA e, vista la suddetta circolare, procederà alla dovuta integrazione delle schede di programmazione degli obiettivi al fine di assicurare il rispetto dei tempi di pagamento solo a seguito di opportune indicazioni dalla Conferenza dei Direttori di concerto con l’Organo politico e con l’Organismo Indipendente di Valutazione.

2.2.3 L’integrazione con le diverse fonti di programmazione

Al fine di garantire un’efficace programmazione degli obiettivi occorre che questi siano strettamente correlati alle diverse fonti di programmazione che hanno valenza per la Regione, in particolare a quelle di bilancio e finanziarie, e tengano conto delle priorità strategiche individuate da altri documenti programmatici nazionali e comunitari.

Collegamento e integrazione con la programmazione economica e di bilancio

Nel quadro normativo statale delineato dalla normativa di riforma del bilancio (L. n. 196/2009 e D.lgs. n. 118/2011 e s.m.l.) e dal d.lgs. n. 150/2009, il ciclo delle prestazioni si interseca con quello della programmazione finanziaria e di bilancio.

Anche nel panorama legislativo della Regione Abruzzo i contenuti dei principali documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio dovranno opportunamente coordinarsi con il ciclo di gestione delle prestazioni, anche al fine di elaborare obiettivi strategici triennali il cui raggiungimento negli anni dovrà poter essere misurato attraverso indicatori di natura economico-finanziaria utilizzati anche per la misurazione delle prestazioni.

È utile infine ricordare che il sistema di programmazione, controllo e valutazione delle attività strategiche ed operative poste in essere dall’Amministrazione regionale si basa su processi integrati e da coordinare in misura sempre maggiore che derivano dalle seguenti norme:

- Legge regionale 14 settembre 1999, n.77 e s.m.i. concernente *“Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo”*;
- D.Lgs. 118/2011
- Legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 riguardante: *“Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali”*.

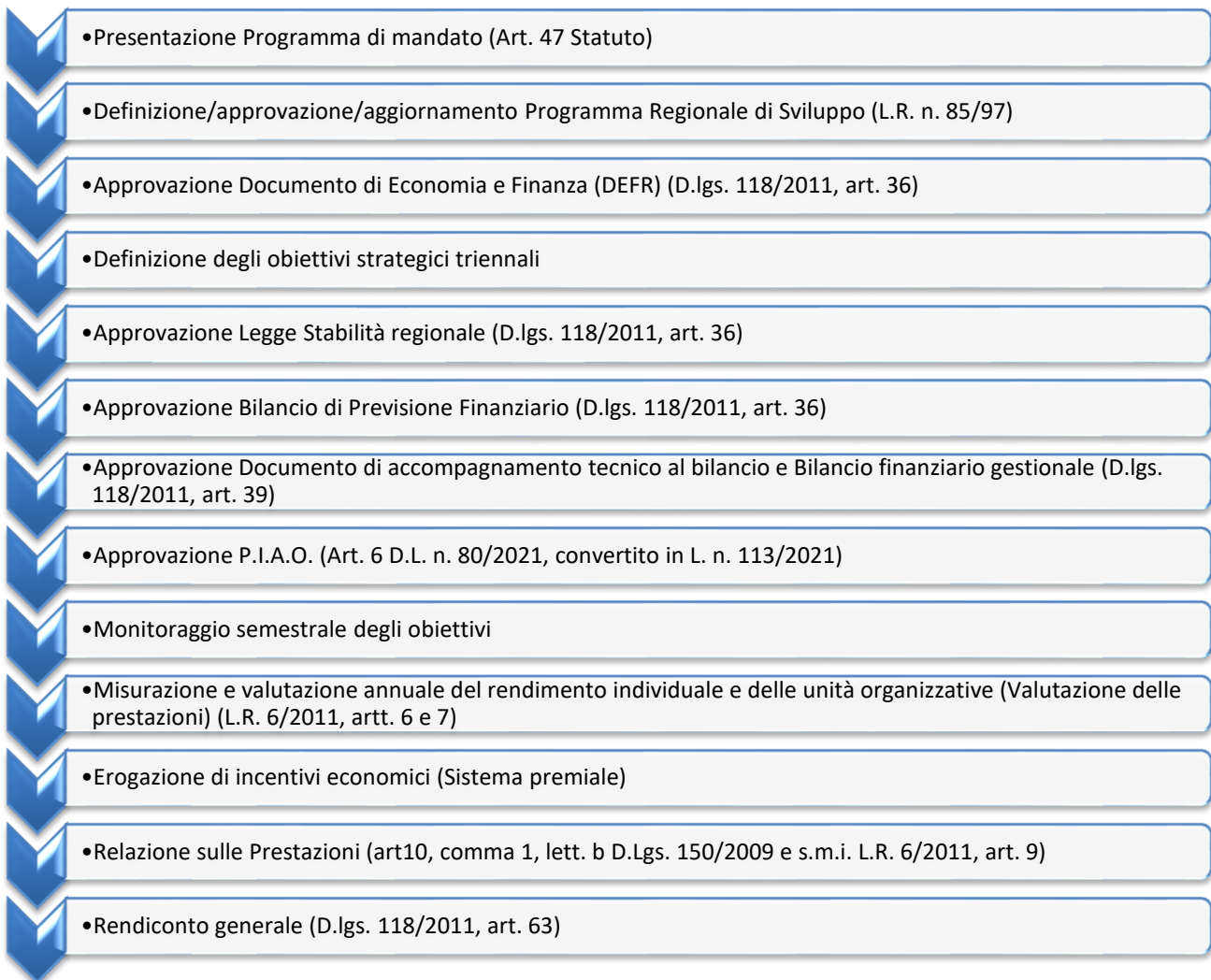


Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- Legge Regionale 26 agosto 2014, n. 35 avente ad oggetto: Modifiche alla L.R. 77/1999 "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo", alla L.R. 9/2000 "Istituzione dell'Avvocatura regionale", alla L.R. 18/2001 "Consiglio regionale dell'Abruzzo, autonomia e organizzazione", alla L.R. 4/2009 "Principi generali in materia di riordino degli Enti regionali", parziale abrogazione della L.R. 17/2001 "Disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento delle strutture amministrative di supporto agli organi elettivi della Giunta regionale" e ulteriori disposizioni urgenti.

Come segnalato già in premessa, la nuova normativa in materia di P.I.A.O. è destinata ad esaltare massimamente gli aspetti di integrazione programmatica, andando ad includere in un medesimo documento documenti programmatori quali: Piano delle Prestazioni, Piano triennale della prevenzione della Corruzione e della trasparenza, Piano del fabbisogno del personale, Piano formativo del personale e Piano delle Azioni Positive.

L'integrazione tra la programmazione economica e di bilancio e il ciclo di gestione della performance può essere sinteticamente rappresentata come segue:





Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Per completezza si segnalano altresì le altre fonti di programmazione regionale, con particolare riferimento ai diversi fondi con i relativi stanziamenti che alimentano i progetti e gli ambiti di intervento come segue:

IL PSC 2000-2020

All'originaria normativa dettata dalle Delibere CIPE per le programmazioni 2007-2013 e 2014-2020 (n.166/2007, nn. 25 e 26 del 2016 e n.26 del 2018), si è aggiunta la normativa sulla riorganizzazione degli interventi FSC in unico Piano sviluppo e Coesione e quella nazionale ed europea definita per fronteggiare l'emergenza sanitaria del COVID-19, che hanno modificato le programmazioni regionali sui fondi FSC (DL n. 34/2019, art. 44 per la "semplificazione ed efficientamento dei processi di programmazione, vigilanza ed attuazione degli interventi finanziati dal Fondo per lo sviluppo e la coesione" e DL n. 34/2020, artt. n. 241 e n. 242, rispettivamente inerenti "l'utilizzo del Fondo per lo sviluppo e la coesione per il contrasto all'emergenza Covid-19" e il "contributo dei Fondi strutturali europei al contrasto dell'emergenza Covid-19").

La Regione Abruzzo, di riflesso, ha adottato una serie di atti riguardanti la riprogrammazione delle risorse FSC, in primis la DGR 416/2020 recante "Accordo Regione- Presidenza Consiglio dei Ministri ai sensi del comma 6 dell'articolo 242 del decreto legge 34/2020".

A seguito della semplificazione normata con l'art. 44 del Decreto Legge 34/2019, il CIPSS con deliberazione n.21, seduta del 29/04/2021, ha approvato il Piano Sviluppo e Coesione (PSC) della Regione Abruzzo.

Nel nuovo PSC FSC Abruzzo sono confluiti gli interventi approvati nei cicli di programmazione FSC 2000-2006, 2007-2013 e 2014-2020, nella Sezione Ordinaria, mentre gli interventi riprogrammati per il sostegno all'economia a seguito della pandemia da Covid-19, ex DGR 416, sono entrati a far parte della Sezione Speciale (1 e 2).

Più specificamente, il Piano è articolato in:

✓ Sezione ordinaria, per un valore di 1.863,72 milioni di Euro, che contiene tutti gli interventi confermati a seguito verifiche ex art. 44 del DL 34/2019, di derivazione APQ 2000-2006 e PAR FSC 2007-2013 e Patto per il Sud 2014/2020;

✓ Sezione speciale, per un importo di 217,99 milioni di Euro.

IL POR FESR ABRUZZO 2014 - 2020

Con deliberazione di Giunta regionale n. 472 del 24.06.2015 e ss.ii.mm. è stata adottata la proposta di Programma operativo regionale 2014/2020, finanziata dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR). Successivamente è intervenuta la DGR n. 723 del 09.09.2015 concernente "Versione definitiva della proposta del POR FESR 2014-2020 e adozione da parte della Commissione Europea. Presa d'atto".

A partire dal 2020, l'attuazione del programma è stata caratterizzata dagli interventi e dalle disposizioni assunte dalla Commissione Europea e dal Governo per fronteggiare la crisi sanitaria ed economica da COVID – 19. Le attività relative al POR FESR Abruzzo 2014 2020 sono rivolte alle operazioni di chiusura del Programma.

IL POR FSE ABRUZZO 2014 - 2020

Con deliberazione di Giunta regionale n. 484 del 21 luglio 2014 e ss.ii.mm. è stata adottata la nuova versione della bozza del Programma Operativo Regionale 2014/2020, finanziato da **Fondo Sociale Europeo (FSE)**. Con DGR n. 180 del 13.03.2015 e ss.ii.mm. è stata, poi, definita la versione definitiva della proposta del POR FSE 2014-2020 e la presa d'atto da parte della Commissione Europea.

Come per il FESR, anche l'attuazione del POR FSE Abruzzo è stata caratterizzata nel corso del 2020 e del 2021 dalla necessità di riprogrammazione del Programma, in considerazione dell'esigenza di fronteggiare l'emergenza sanitaria e le conseguenze sociali, economiche e finanziarie da essa causate.

Le attività relative al POR FESR Abruzzo 2014 2020 sono rivolte alle operazioni di chiusura del Programma.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

LA PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA 2021 - 2027

Ai fini della nuova programmazione 2021 – 2027, la Regione Abruzzo ha svolto un'intensa attività di confronto sia con il Governo nazionale che con l'Unione Europea, nonché con il partenariato istituzionale ed economico sociale regionale volta a definire uno scenario programmatico per il periodo 2021-2027 in linea con le indicazioni normative e regolamentari, con la programmazione e pianificazione relativa alle risorse del quadro finanziario pluriennale europeo ed a quelle nazionali per le politiche di coesione, nonché con le esigenze, i fabbisogni e le aspirazioni del territorio. Le attività sono state svolte nell'ottica di costruire piani, programmi e progetti regionali per la politica di coesione 2021-2027 in un'ottica di programmazione unitaria che tenga conto sia degli scenari di finanziamento delle azioni per il periodo 2021-2027 sia di una gestione nuova e partecipata per l'attuazione della politica unitaria. Tali attività sono confluite nella definizione del documento "Abruzzo prossimo", approvato con D.G.R n. 319 del 3.06.2021, che si pone quale schema generale di orientamento per l'elaborazione, in particolare, dei Programmi Operativi FESR, FSE+, FEASR, FEAMP 2021 – 2027 nonché del FSC 2021 – 2027.

Con la DGR 904/2022 è stato approvato il Complemento regionale per lo sviluppo rurale 2023/2027 cofinanziato dal FEASR e nel 2024 entrerà nel vivo l'attuazione, a livello regionale, della programmazione della pesca e dell'acquacoltura del PO FEAMPA 2021/2027.

IL PR FESR Abruzzo 2021 2027

Con la Decisione C(2022) 9380 final del 08.12.2022, la Commissione Europea ha approvato il "*Programma regionale FESR Abruzzo 2021-2027*" per il sostegno a titolo del Fondo europeo di sviluppo regionale nell'ambito dell'obiettivo "*Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita*".

Con la DGR 21 febbraio 2023, n. 90, la Giunta regionale ha preso atto della Decisione della Commissione europea.

Il Programma prevede un budget di riferimento pari ad Euro 681 Meuro.

Le modalità di attuazione del programma e la realizzazione degli interventi impongono attività importanti da parte della struttura amministrativa regionale in tema di progettazione di procedure, di attività di formazione rispetto alle importanti novità regolamentari e di attuazione del Programma, realizzazione di adempimenti e di avanzamento della spesa in linea con i target intermedi e finali previsti dal programma, di verifica e monitoraggio della complementarità dei progetti da realizzare sui programmi regionali rispetto a quelli che prevedono l'utilizzo di risorse del PNRR.

L'attuazione del Programma impone obiettivi impegnativi anche rispetto alla individuazione e realizzazione di soluzioni informatiche con particolare riferimento alla implementazione di un software gestionale che contribuisca a favorire le procedure di semplificazione delle attività, l'obiettivo di accrescimento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'attività amministrativa, l'attivazione di flussi informativi finalizzati alla creazione di banche dati sugli interventi infrastrutturali realizzati dalla Regione.

Nell'ambito del Programma riveste particolare importanza il progetto denominato "HUB della Competenze", finalizzato all'accrescimento della capacità amministrativa dei soggetti esterni rispetto all'Amministrazione regionale che, però, impone il coinvolgimento e il miglioramento delle competenze anche per la struttura amministrativa regionale. Il progetto prevede la realizzazione di attività in rete con le amministrazioni e gli enti destinatari degli interventi del Programma.

Obiettivi consolidati ma da migliorare sensibilmente riguardano:

- la comunicazione da parte della Regione sia per perseguire il più ampio accesso da parte dei beneficiari sia per illustrare i risultati raggiunti in sede di attuazione del programma;



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- la valutazione degli impatti generati dalla realizzazione degli interventi sul sistema economico e sociale regionale.

Tali obiettivi impongono impegno, crescita e innovazione della struttura organizzativa regionale.

IL PR FSE+ Abruzzo 2021 2027

Con la Decisione C(2022) 8894 final del 29.11.2022, la Commissione Europea ha approvato il "*Programma regionale FSE+ Abruzzo 2021-2027*" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "*Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita*".

Con la DGR 21 febbraio 2023, n. 90, la Giunta regionale ha preso atto della Decisione della Commissione europea.

Il Programma prevede un budget di riferimento pari ad Euro 406 Meuro.

La realizzazione del Programma impone le medesime considerazioni già illustrate con riferimento al PR FESR Abruzzo 2014 2020 in termini di coinvolgimento e impegno della struttura amministrativa regionale.

Gli elementi caratterizzanti il Programma FSE+ sono l'attenzione verso i cittadini, sia in forma singola che in forma di collettività, e impongono una particolare attività di ascolto da parte della macchina amministrativa regionale, nonché la individuazione di nuove forme di intervento finalizzate a migliorare il benessere dei cittadini della Regione.

Il Progetto "Hub delle competenze", finalizzato al miglioramento della capacità amministrativa, nel caso del PR FSE+ è destinato ad elevare la capacità degli organismi e associazioni impegnate nel settore sociale e/o

della formazione di predisporre progetti, creare corrette e funzionali modalità di governance dei progetti, individuare nuovi fabbisogni della collettività.

Attività rilevanti e innovative che impongono obiettivi nuovi dell'organizzazione regionali e una notevole capacità di adeguamento alle modalità di espletamento delle attività.

FSC 2021 – 2027

Sul versante della nuova Programmazione FSC 2021 si segnala:

- adozione della DGR n. 291 del 10.06.2022 di presa d'atto della Delibera CIPESS 79/21 del 29 dicembre 2022, "Fondo Sviluppo e Coesione 2014-2020 e 2021-2027-assegnazione risorse per interventi covid 19 (FSC 2014-2020) e anticipazioni alle regioni e province autonome per interventi di immediato avvio dei lavori o di completamento di interventi in corso (FSC 2021-2027)" che ha ratificato l'assegnazione di una dotazione finanziaria alla Regione Abruzzo pari a € 91.864.454,62 nell'ambito del FSC programmazione 2021-2027 attribuiti ad un totale di n. 188 interventi, identificandone i relativi centri di responsabilità regionale;
- delibera CIPESS del 03 agosto 2023, che ha imputato in via programmatica la dotazione finanziaria FSC 2021 2027 per l'Abruzzo di importo pari ad € 1.165.538.755,38 e per cui sono attualmente in corso le procedure di sottoscrizione dell'Accordo per la Coesione con il Governo.

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Un'ulteriore sfida su cui l'Abruzzo è impegnata è quella relativa all'attuazione dei progetti/investimenti previsti nel PNRR Italia. Come noto, al fine di accedere ai fondi di Next Generation EU (NGEU), in data 30.04.2021 è stato trasmesso alla Commissione Europea il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia, approvato definitivamente con Decisione di esecuzione del Consiglio del 13 luglio 2021. Alla decisione stessa è allegato un documento in cui sono definiti, in relazione a ciascun investimento e riforma, precisi traguardi (milestone) ed obiettivi (target), al cui conseguimento segue la presentazione delle richieste di rimborso semestrali alla Commissione Europea, con i relativi indicatori quantitativi (per gli obiettivi) e qualitativi (per i traguardi). A seguito



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

di tale approvazione, in data 13 agosto 2021 la Commissione europea ha erogato all'Italia, a titolo di prefinanziamento, l'importo di € 24,9 miliardi, pari al 13% dell'importo totale stanziato per l'Italia. Al netto del prefinanziamento da 24,9 miliardi, i 191,5 miliardi destinati all'Italia saranno erogati in 10 rate alla fine di ciascun semestre, al conseguimento di specifici traguardi ed obiettivi. Secondo la governance del Piano, di cui al D.L. n. 77/2021, convertito in L. n. 108/2021, soggetti responsabili degli interventi e delle riforme sono le amministrazioni centrali titolari; le Regioni, al pari delle amministrazioni centrali, delle Province Autonome e degli enti Locali, rivestono il ruolo di soggetti attuatori degli interventi.

Per sottolineare l'importanza del ruolo delle Regioni ai fini dell'attuazione del PNRR, si rinvia alla *"Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"* presentata dal Governo il 23 dicembre scorso 2021, dove è per l'appunto evidenziato che circa il 36 per cento delle risorse del PNRR saranno affidate a Regioni, Province, Comuni, Città metropolitane o altre amministrazioni locali (66 miliardi di euro nel caso del PNRR in senso stretto, che si estendono a 80 miliardi di euro se si considera anche il Piano nazionale per gli investimenti complementari). Il coinvolgimento degli Enti territoriali attraversa tutte le sei missioni del Piano, con particolari concentrazioni su alcune di queste, come ad esempio, la Missione 6, dedicata alla Salute, destinata quasi esclusivamente alle Regioni.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026



Introduzione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive nasce per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei Trattati internazionali e nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea.

Nel giugno 2000, la Commissione Europea, con la direttiva 2000/43/CE, adotta una innovativa strategia quadro in materia di parità tra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

A seguire il legislatore nazionale ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive vengono, quindi, individuati gli strumenti necessari:

per riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione,

per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro,

per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità,

per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro,

per favorire condizioni di benessere lavorativo,

per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

Il contesto normativo comunitario e nazionale

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

Si ritiene, pertanto, ancora utile richiamare le fonti normative:

la Legge 10.4.1991 n. 125 e s.m.i., recante *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;

la Legge 8.3.2000 n. 53 e s.m.i., recante *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*;

il D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 e s.m.i., recante il *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"*;

il D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* ed in particolare gli artt. 7, 54 e 57;

i DD. Lgs. 9.7.2003 n. 215 e n. 216 e s.m.i., recanti rispettivamente *"Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"* e *"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*;



il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

il D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e s.m.i., recante *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;

la Legge 4.11.2010 n. 183 e s.m.i. *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* ed in particolare l'art. 21, che ha modificato il D. Lgs. n. 165/2001 con l'introduzione di *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*;

la Direttiva 4.3.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che in attuazione del succitato art. 21 della Legge n. 183/2010 e s.m.i. ha introdotto *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

la Legge Regionale Abruzzo 14.9.1999 n. 77 e s.m.i., recante *“Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo”*;

la Legge Regionale Abruzzo 14.6.2012 n. 26, recante *“Istituzione della Commissione Regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini”*;

la Direttiva 26.6.2019 n. 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che ha sostituito integralmente la precedente Direttiva 23.5.2007 dei Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione della P.A. (*“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*);

il Decreto Legislativo 30 giugno 2022 n. 105/2022 recante *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”*;

Si richiama inoltre l'art. 5 del D.L. 30.4.2022 n. 36, convertito dalla Legge 29.6.2022 n. 79, articolo rubricato *“Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere”*, che prevede: *“Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida”*.

Alla succitata norma è stata data attuazione attraverso la pubblicazione delle *Linee Guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”*, approvate il 6 ottobre 2022 dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari opportunità e la Famiglia.

Si ritiene utile evidenziare, infine, che anche il D.P.R. n. 82 del 16.6.2023, che ha approvato il *Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme*

sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, contiene norme per il rafforzamento della parità di genere, in particolare innovando l'art. 6 del D.P.R. n. 487/1987, che viene specificamente dedicato all'Equilibrio di genere, ed aggiungendo ai titoli di preferenza nelle graduatorie di concorso pubblico quello di cui alla lett. o dell'art. 5, comma 4 del decreto, relativo all'appartenenza al genere meno rappresentato.

Per quanto di specifico interesse sul presente documento, si richiama in particolare l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)", secondo cui:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Altri documenti che rilevano e che si richiamano sono il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale.

Giova rammentare, infine, che per effetto dell'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80, convertito dalla Legge 6.8.2021 n. 113, le informazioni contenute nel Piano delle Azioni Positive confluiscono, al pari degli altri principali strumenti di pianificazione organizzativa, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O.

Infine, si richiama in estrema sintesi quanto previsto dalla Legge n. 168 del 24.11.2023, recante *Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica*", che, tra i possibili strumenti di prevenzione del fenomeno, inserisce anche, all'art. 6, il ricorso ad iniziative formative dedicate, demandando al Ministro per le Pari Opportunità la definizione di apposite linee guida nazionali, da redigersi anche con il supporto del Comitato tecnico-scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, allo scopo di *orientare una formazione adeguata e omogenea degli operatori che a diverso titolo entrano in contatto con le donne vittime di violenza.*

Da ultimo, con Direttiva del 29.11.2023 sul *riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha focalizzato l'attenzione, sempre partendo dagli obiettivi del legislatore, sull'importanza di *percorsi formativi adeguati* che coinvolgano tutti i



livelli dell'amministrazione, e su *adeguate campagne di informazione*, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico.

Si è oramai consapevoli che la formazione e la sensibilizzazione sono strumenti essenziali di promozione di un profondo cambiamento culturale, attraverso cui prevenire episodi di discriminazione, violenza e molestia e riconoscere e rimuovere tali fenomeni fin dai primi segnali.

Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 4 novembre 2010 n.183)*", contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La successiva Direttiva n. 2 del 26.6.2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ribadisce la necessità che la scelta dei componenti ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza ed all'esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Con l'istituzione del CUG, il legislatore ha inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.

In tale previsione, il CUG contribuisce dunque all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il CUG fornisce parere preventivo su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale.

Relativamente al Piano triennale delle Azioni Positive, il CUG monitora costantemente i dati al fine di verificare l'efficacia delle azioni adottate ed il rispetto degli obiettivi del Piano nell'ambito delle scelte organizzative e nel conferimento degli incarichi, promuovendo soluzioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

La centralità del descritto ruolo del Comitato è stata di recente ribadita, in particolare nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29.11.2023, che al par. 3.1. inserisce per l'appunto, tra le *Azioni per una cultura del "rispetto"*, l'assoluta necessità della costituzione e dell'operatività di tale organismo in tutte le Amministrazioni pubbliche indicate dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., chiamato ad operare non in maniera isolata, ma all'interno di una rete di relazioni con alti soggetti: dal responsabile dei processi di inserimento



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

delle persone con disabilità, alla Consigliera di parità, all'OIV, al RSSPP, alla consigliera di fiducia, laddove nominata, ed altri.

La stessa Direttiva evidenzia in maniera articolata le attività e le azioni di competenza del CUG volte a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne: divulgazione di materiale informativo all'interno delle Amministrazioni per sensibilizzare il personale sui fenomeni di violenza; pubblicazione sul sito Internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, per la richiesta di aiuto in sicurezza; attivazione di iniziative formative per i dipendenti, di azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulle situazioni di violenza/molestie, di adozione di Codici etici.

La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del C.U.G, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18.5.2021.

All'esito del trasferimento delle competenze *"Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale"* e *"Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive"* dal Servizio Personale al Servizio organizzazione, disposto dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all'integrazione del CUG dell'Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente.

Con successivi provvedimenti del Servizio Organizzazione, da ultimo contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. DPB010/218 del 6.12.2023, si è proceduto alle ulteriori modifiche/integrazioni della composizione del Comitato di volta in volta necessarie.

L'attività dell'Organismo è disciplinata dal Regolamento del 17.4.2012, integrato il 9.9.2013 ed aggiornato il 5.10.2017.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive

L'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, in particolare delle donne.

L'obiettivo del presente Piano è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno della stessa struttura.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a

valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscono la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, l'obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

La situazione del personale

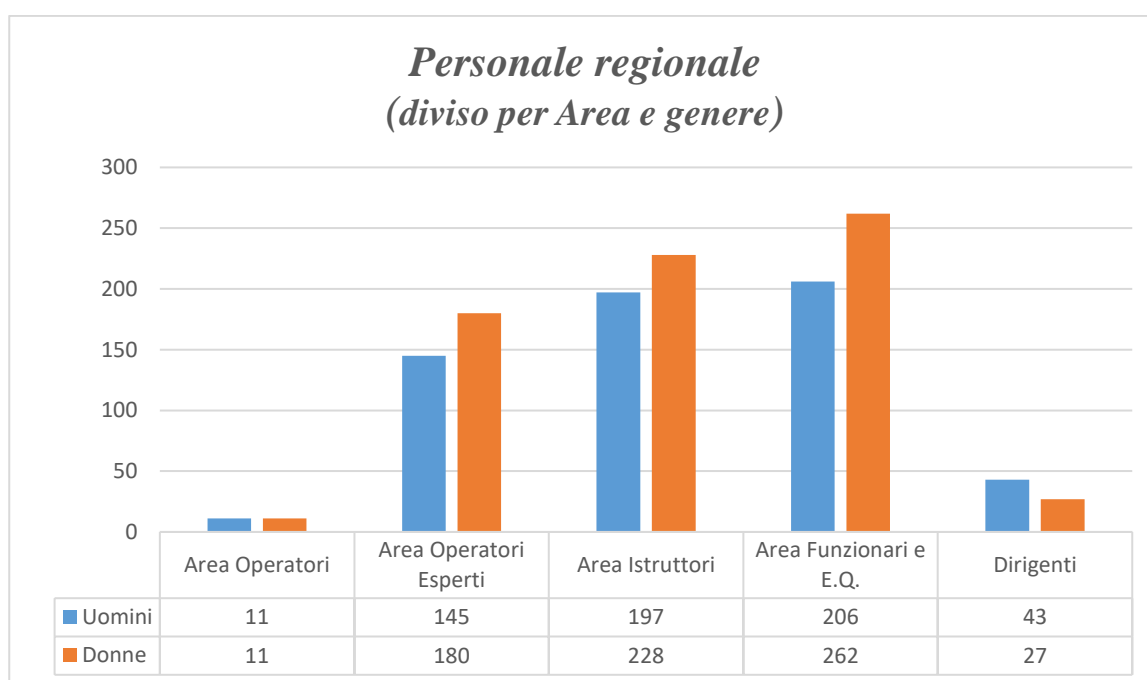
Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente.

Solo a seguito di tale analisi è, infatti, possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più adeguate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

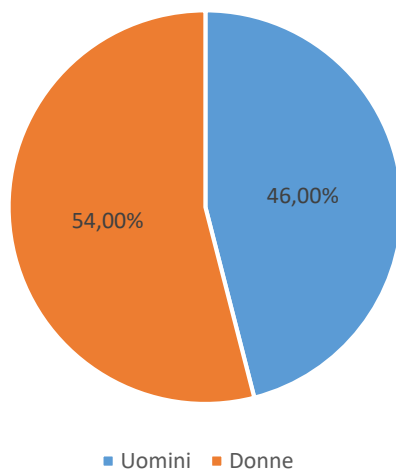
Pertanto, si è proceduto ad analizzare il personale della Giunta Regionale, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili aggiornati al 31.12.2023.

Dipendenti a tempo indeterminato per sesso

I dipendenti a tempo indeterminato, determinato, presso le segreterie politiche e quelli in comando, alla data di riferimento (31 dicembre 2023) sono 1310, di cui 602 uomini e 708 donne.



Personale regionale
(compreso tempo determinato, c/o Segreterie Politiche, comando)



Per le donne, come per gli uomini, risulta essere l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione quella maggiormente rappresentata.

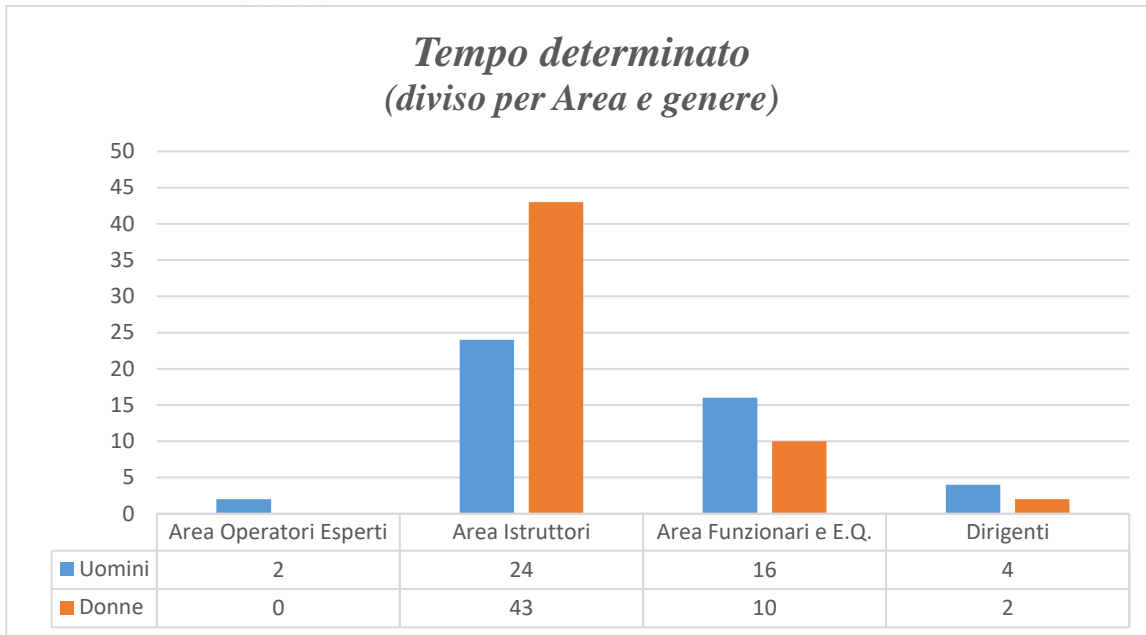
Le donne con profili professionali apicali sono il 40% delle dipendenti donne, mentre gli uomini della stessa categoria rappresentano il 41% dei dipendenti di sesso maschile.

Dipendenti a tempo indeterminato per Area e genere

Tempo indeterminato
(diviso per Area e genere)



Dipendenti a tempo determinato per Area e genere



(E' compreso anche il personale a tempo determinato delle segreterie politiche)

Gli obiettivi e le iniziative

Premessa

Il presente Piano va letto in raccordo con i Piani 2022 – 2024 e 2023 - 2025, di cui costituisce il completamento e, al tempo stesso, l'evoluzione.

In proposito, con DGR n. 418 del 9.7.2021 si è disposto il passaggio delle competenze “*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Occupazionale e Comunicazione Interna.

Quindi, con D.G.R. n. 939 del 30.12.2021, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023, nel quale, in considerazione delle criticità legate alla pandemia da Covid-19, causa di forti rallentamenti nelle attività promosse in precedenza dall'Amministrazione, si è ritenuto di mantenere anche per il triennio di riferimento gli obiettivi non ancora raggiunti in quello precedente, con l'aggiunta di altri due obiettivi, di cui uno sul benessere organizzativo e l'altro sull'approvazione del Codice Etico.

A seguire, con D.G.R. n. 74 del 14.2.2022, di adozione del Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, nell'intento di assicurare continuità all'azione amministrativa dell'Ente in materia di azioni positive, sono stati riproposti i medesimi obiettivi e dunque:

Obiettivo 1 – Bilancio di genere

Obiettivo 2 – Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Indagine sul benessere organizzativo

Obiettivo 4 – Approvazione del Codice Etico con l'Istituzione Consigliera/e di fiducia.

Da ultimo, a seguito delle modifiche normative *medio tempore* intervenute, in sede di approvazione del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, conv. dalla



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Legge n. 113 del 6.8.2021 e s.m.i., con D.G.R. n. 79 del 17.2.2023 è stato approvato, tra gli ulteriori allegati al P.I.AO. 2023 – 2025 annualità 2023, il Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2023 – 2025, i cui obiettivi sono declinati come segue:

Obiettivo 1 – Completamento delle azioni finalizzate all’approvazione del Bilancio di genere

Obiettivo 2 – Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Completamento delle azioni finalizzate all’attuazione delle Indagini sul benessere organizzativo

Obiettivo 4 – Completamento delle azioni finalizzate all’Approvazione Approvazione del Codice Etico con l’Istituzione del Consigliera/e di fiducia

Obiettivo 5 – Approvazione della “Carta del tempo del lavoro manageriale”.

Nel corso del 2023 si è dato avvio alle attività finalizzate al conseguimento degli obiettivi di che trattasi.

In particolare:

Quanto all’Obiettivo n. 1:

In continuità con quello precedente, il Piano prevede - quale modalità di intervento per l’attuazione dell’obiettivo - la definizione, da parte del Dipartimento Risorse, *“di un gruppo di lavoro con le professionalità interne alle strutture regionali che saranno coinvolte durante la raccolta dei dati”*, attraverso il quale raccogliere i dati utili, con particolare riferimento a quelli attinenti a:

La composizione del personale dipendente della Giunta Regionale

La distribuzione del salario accessorio e degli strumenti di *welfare* per genere

Voci di entrata / spesa (valutazione in un’ottica di genere)

La programmazione degli interventi regionali

Azioni poste in essere per la rimozione delle barriere architettoniche e la fornitura di attrezzature idonee per personale diversamente abile.

La fase successiva è rappresentata dalla redazione del bilancio di genere.

Con note prot. n. 0128070/23 del 23.3.2023 e prot. n. 204379 dell’11.5.2023, il Servizio Organizzazione ha richiesto il riscontro alla propria nota prot. n. 0527045/22DPB010 del 13.12.2022, circa l’indicazione di un nominativo da inserire nel costituendo gruppo di lavoro per l’acquisizione dei dati e delle informazioni necessarie all’elaborazione del bilancio di genere.

All’esito dei riscontri da parte di tutte le Strutture regionali interessate, si procederà alla costituzione del gruppo.

Nelle more di quanto sopra, il Servizio Organizzazione ha comunque svolto un’attività di raccolta dei dati disponibili, compresi nella propria competenza, attinenti essenzialmente all’analisi del contesto di riferimento ed in particolare alla composizione del personale della Giunta ed all’utilizzo di strumenti di welfare migliorativi dell’organizzazione del lavoro, come il ricorso all’istituto del lavoro agile.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A tale ultimo proposito, nella sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile” è riportata una sintesi della rilevazione sull’attuazione del lavoro agile svolta dal Servizio Organizzazione, elaborata sulla base dei risultati del questionario trasmesso alla Direzione Generale, ai Dipartimenti e ai Servizi Autonomi con nota prot. n. DPB010/469189/23 del 20.11.2023.

Nell’ambito delle disponibilità e delle professionalità del Servizio, si è data dunque attuazione, per quanto possibile, all’obiettivo.

Quanto all’Obiettivo n. 2:

Si richiama la D.G.R. n. 79 del 17.2.2023, recante “*Art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113. Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo. Triennio 2023 - 2025 - Annualità 2023. Approvazione ulteriori allegati costituenti parti integranti e sostanziali*”, con cui, tra l’altro, sono stati approvati:

il Programma Triennale delle Attività Formative per i dipendenti della Giunta Regionale della Regione Abruzzo – annualità 2023 – 2025, con cui sono state definite le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell’arco temporale considerato. In particolare, il Programma prevede, al p. 4.5, la formazione obbligatoria sul Piano delle Azioni positive 2022/2024, con i seguenti contenuti:

Il ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia

Normativa in materia di antidiscriminazione e parità tra uomini e donne

La mediazione dei conflitti, l’incompatibilità ambientale, lo straining, il mobbing e le molestie

Il benessere organizzativo ed il disagio lavorativo

il Programma annuale delle Attività Formative 2023”, contenente, sulla base delle suddette linee di indirizzo programmatiche, le specifiche attività formative da sviluppare, nel dettaglio, nel 2023.

Tra queste, l’*Azione formativa n. 5*, attinente alla formazione obbligatoria su tematiche trasversali per tutti i dipendenti della Giunta Regionale, elaborata sulla scorta del p. 4.5 del Piano triennale e modulata per l’appunto sul Piano delle Azioni Positive 2023/2025, con il seguente contenuto:

“Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni: L’eguaglianza formale e sostanziale nella Costituzione Italiana, la promozione della parità e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche, le discriminazioni nei luoghi di lavoro, la discriminazione diretta, indiretta, le molestie, le discriminazioni di genere e per età, le discriminazioni per ragioni politiche e sindacali, le discriminazioni basate sulla nazionalità e sulla condizione personale, il “mobbing”, il mobbing sessuale, la prevenzione e rimozione delle discriminazioni, gli strumenti per il contrasto alle discriminazioni, la tutela giurisdizionale, l’eventuale rilevanza penale delle condotte, i danni e la tutela risarcitoria, le nozioni di Parità effettiva e azioni positive, i Piani triennali di azioni positive, i Comitati unici di garanzia, costituzione e composizione del CUG: obblighi in capo all’Amministrazione ed alle Parti Sindacali”.

L’obiettivo è quello di fornire gli elementi necessari per un inquadramento sistematico dei diversi diritti delle pari opportunità e non discriminazione presenti nel nostro Ordinamento, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro.

Le attività formative si sono regolarmente svolte, attraverso *webinar* erogati da un ente formatore individuato con apposita procedura di affidamento.



Quanto all'Obiettivo n. 3:

All'esito delle preliminari interlocuzioni con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG e con la Consigliera di Parità Regionale, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023 è stato approvato il modello di Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo, utile strumento di ricognizione dello "stato di salute" dell'organizzazione, che consente di far emergere sia le criticità che i punti di forza delle strutture in cui l'indagine viene svolta, e permette, alla luce di ciò, di individuare gli interventi sull'organizzazione interna necessari al miglioramento del benessere dei lavoratori e all'incremento della produttività.

Quanto sopra, nel presupposto che l'efficienza e l'efficacia dei processi e dei risultati di un'organizzazione passi anche attraverso il mantenimento di un adeguato grado di benessere psicofisico di tutte le sue componenti, all'interno di un quadro costruttivo di corretta convivenza lavorativa interna.

Il questionario si articola come segue:

Premessa

Sezione 1 - Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo

A - Il clima del luogo di lavoro e le discriminazioni

B - L'equità nella mia amministrazione

C - La mia crescita professionale

D - Il mio lavoro

E - Il contesto del mio lavoro

F - I miei colleghi

G - Il senso di appartenenza

H - L'immagine della mia amministrazione

I - L'importanza degli ambiti di indagine

Sezione 2 - Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico

L - Il mio dirigente e la mia crescita

M - Il responsabile d'ufficio e la mia crescita

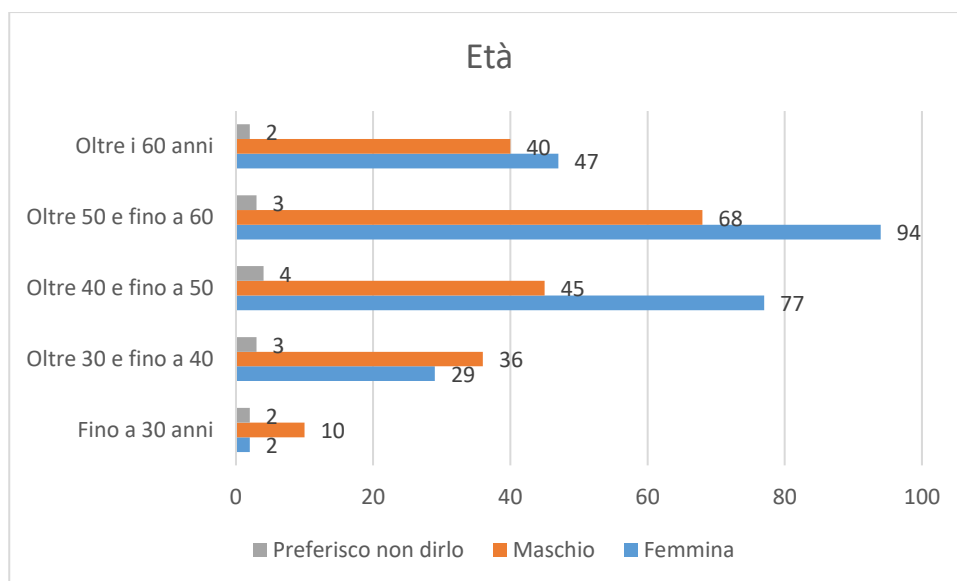
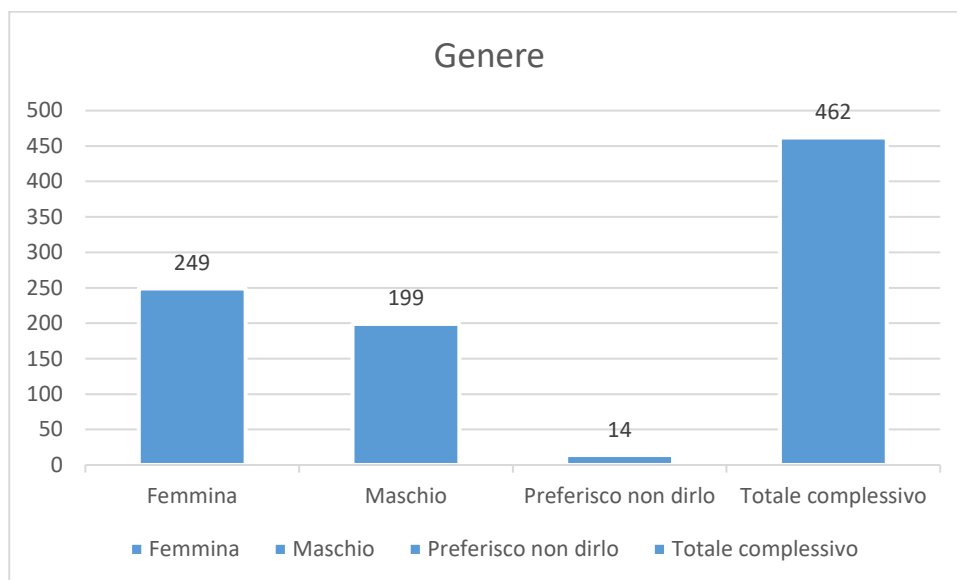
N - Autovalutazione

Dati anagrafici

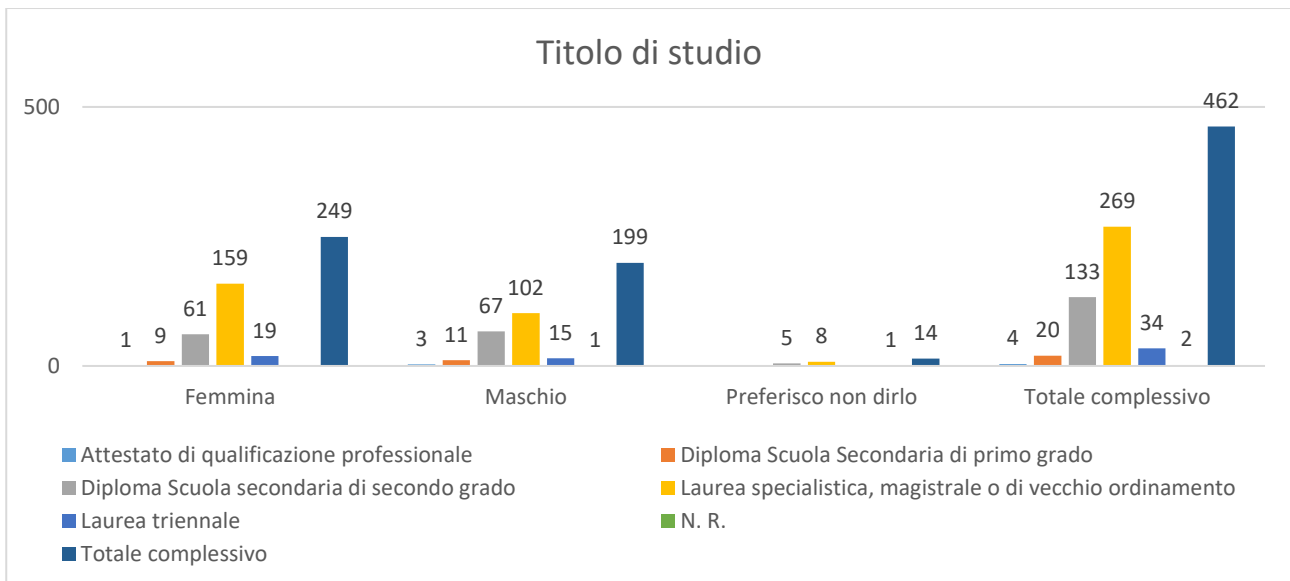
Il questionario è stato somministrato, in forma anonima, a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, attraverso un apposito collegamento sulla Intranet dell'Amministrazione, dal 1° al 30 giugno 2023.

I dati emersi dalla somministrazione dei questionari sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica, quale avvio di un processo di ulteriore dettaglio nell'articolazione dei dati raccolti, volto alla predisposizione del massimo ventaglio possibile di lettura, per l'interpretazione e l'approfondimento delle relative risultanze.

Il questionario risulta essere stato compilato da 462 unità di personale, così ripartite per genere e fascia anagrafica:



Per quanto concerne il titolo di studio della platea dei dipendenti che hanno partecipato al questionario, risulta, sia per le femmine (159 su 249) che per i maschi (102 su 199), una maggioranza di lauree specialistiche/magistrali o vecchio ordinamento.



I dati specifici, così come elaborati dal Servizio Informatica e Statistica, relativi a tutte le sezioni del questionario, rappresentati con tabelle e grafici e con diverse possibilità di aggregazione e lettura, sono condivisi con il CUG.

Quanto all'Obiettivo n. 4:

Sempre all'esito delle interlocuzioni con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG e la Consigliera di Parità Regionale, con D.G.R. n. 385 del 10.7.2023 si è proceduto all'approvazione del Codice Etico, elaborato da un gruppo di lavoro interno al Servizio Organizzazione, importante strumento di prevenzione e contrasto di qualunque atto o comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing che sia tale da arrecare un pregiudizio alla dignità, alla condizione fisica e psichica della persona ed al suo benessere all'interno del luogo di lavoro.

Il Codice Etico è stato pubblicato sul B.U.R.A.T. Ordinario n. 30/2023 del 26.7.2023 ed è disponibile su Amministrazione Trasparente.

Tra gli strumenti nello stesso previsti vi è l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, avente il compito di fornire consulenza ed assistenza a coloro che, all'interno delle strutture della Giunta, siano oggetto di comportamenti o atteggiamenti di molestia e/o discriminazione o che precludano agli stessi, nelle forme previste dal Codice.

Quanto all'Obiettivo n. 5:

E' stata avviata un'attività di ricerca circa il ricorso allo strumento della *Carta del tempo manageriale*, sulla scorta delle Linee Guida Interministeriali pubblicate il 6 ottobre 2022 in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla *"Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni"*, che declina gli obiettivi prioritari da perseguire *"nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico"*, al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.



Le linee guida si rivolgono in particolare alle figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di disegualianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo professionale.

Gli Obiettivi del triennio 2024 – 2026

Nell'intento di assicurare la massima continuità agli interventi promossi dalla Giunta Regionale e dal CUG in tema di azioni positive, saranno portate a completamento ed a conclusione le azioni avviate, assicurando la messa a regime degli strumenti programmati in funzione dell'attuazione di una reale parità di genere.

Si è ritenuto peraltro, accanto a ciò, di rimodulare ed aggiornare il Piano alla luce delle effettive ed oggettive possibilità di attuazione pratica di tutti gli obiettivi.

Pertanto, il Piano 2024 – 2026 contempla i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1 – Implementazione e rimodulazione delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere, attraverso l'elaborazione di un questionario per la catalogazione degli interventi svolti o programmati da ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo, in un'ottica di utilizzo delle risorse secondo una cultura di genere

Obiettivo 2 – Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Obiettivo 3 – Elaborazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo in raccordo con il CUG

Obiettivo 4 – Completamento dell'iter di istituzione della/del Consigliera/e di fiducia

Obiettivo 5 – Approvazione della *“Carta del tempo del lavoro manageriale”*.

Di seguito si riepilogano e illustrano tutti i predetti obiettivi.

OBIETTIVO 1 – Implementazione e rimodulazione delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere, attraverso l'elaborazione di un questionario per la catalogazione degli interventi svolti o programmati da ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo, in un'ottica di utilizzo delle risorse secondo una cultura di genere

Come illustrato nella descrizione dello stato di attuazione dell'obiettivo, fermo restando che allo stesso è stata data una prima attuazione nel senso sopra spiegato, si è avvertita l'esigenza di rimodularne i contenuti, attese la molteplicità e la complessità delle azioni da svolgere, che vengono finalizzate alla composizione di un bilancio di genere nell'arco del triennio 2024 - 2026.

Ciò premesso, come azione immediata, prodromica a tale obiettivo, allo scopo di meglio approfondire il grado e le modalità di attuazione delle politiche di genere all'interno dell'operato dell'Amministrazione, si prevede l'elaborazione e somministrazione di un questionario (il cui schema viene allegato al presente Piano in calce alla presente sezione), da sottoporre alla compilazione da parte di tutte le strutture amministrative della Giunta Regionale, attraverso cui tracciare un quadro completo ed aggiornato non solo delle iniziative specificamente dedicate alla parità di genere, ma anche del riflesso che ogni altra iniziativa ha in termini di prevenzione del fenomeno della discriminazione di genere e di attuazione concreta del principio della pari opportunità.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Si è ritenuto di elaborare, in tal modo, un utile strumento di conoscenza delle attività e degli interventi posti in essere dalle strutture organizzative della Giunta Regionale in un'ottica di equilibrio di genere, avendo riguardo agli effetti che i progetti, gli avvisi, i bandi di varia tipologia, le attività in genere, nonché le connesse risorse finanziarie, possono avere sull'attuazione di una concreta parità di opportunità di lavoro, di sviluppo imprenditoriale e professionale, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di crescita personale, lavorativa e culturale.

Si procederà, allo scopo, ad una classificazione degli interventi effettuati al fine di soddisfare le esigenze emerse, a seguito di una possibile valutazione dei bisogni attraverso un'analisi del contesto territoriale, sociale, economico, culturale, etc.

Destinatari dell'azione:

Direzione Generale, Dipartimenti, Servizi Autonomi e Servizi della Giunta Regionale.

Soggetti coinvolti:

L'attività è prevista in raccordo e collaborazione con le professionalità ed i Servizi che operano all'interno dell'Amministrazione: Servizio Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio della Consigliera di Parità Regionale.

Tempistica:

Triennio 2024 - 2026.

OBIETTIVO 2 – Implementazione della Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità

Nella consapevolezza della necessità di accrescere al massimo la divulgazione della conoscenza delle tematiche legate alla parità di genere ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione, si prevede la realizzazione di una giornata/evento formativo sulla parità di genere e sul contrasto alle discriminazioni, con un focus sui fenomeni dello *stalking* e dello *straining* e delle relative forme di contrasto, anche prevedendo, ove se ne ravvisi la necessità, la partecipazione di *stakeholder*/testimoni privilegiati.

Inoltre, s'intende mantenere l'impostazione del Piano 2023 – 2025, nel senso dell'inserimento, anche nel Programma triennale delle Attività Formative 2024 – 2026 e Piano Annuale delle Attività 2024, di un'azione formativa per il personale della Giunta Regionale.

A tal proposito, anche recependo le più recenti tendenze volte a promuovere un cambio culturale nell'approccio in generale alle relazioni umane, si ritiene utile formare il personale nella comunicazione e nelle capacità relazionali, con particolare riguardo a quello addetto a servizi che comportano rapporti con l'utenza (interna ed esterna).

E' infatti noto che tra le forme di prevenzione e contrasto alla violenza vi è il rafforzamento e la diffusione del concetto di "*gentilezza*", che deve sempre più entrare a pieno titolo nella nostra "*cassetta degli attrezzi professionali*" e si inserisce come fattore fondamentale nella costruzione di una relazione, sia essa con un utente esterno, sia essa interna ad un gruppo di lavoro o comunque nei rapporti con i colleghi.

Si ritiene dunque importante aumentare la consapevolezza dei dipendenti rispetto alle loro modalità comportamentali, alle loro risorse personali e al potere della gentilezza di migliorare la qualità della relazione con gli altri, costruendo un ambiente lavorativo sereno e stimolante, in cui le tensioni si stemperino a



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

vantaggio della crescita del benessere, della positività, della condivisione, elementi tutti importanti anche per la crescita della produttività.

Le attività formative riguarderanno sia il personale di comparto che quello di qualifica dirigenziale, chiamato ad impostare le relazioni interne alle proprie strutture alla gentilezza.

Destinatari:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Incontri in aula e/o modalità e-learning.

Tempistica:

Triennio 2024-2026

Soggetti coinvolti:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

OBIETTIVO 3 – Elaborazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo in raccordo con il CUG

L'obiettivo è quello di verificare e rilevare la situazione del benessere del personale, attraverso l'ausilio del *Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo* il cui modello, come sopra specificato in merito all'Ob. 3 del Piano triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025, è stato approvato con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/72 del 19.4.2023, all'esito delle preliminari interlocuzioni con il CUG e con la Consigliera di Parità Regionale.

Il questionario è stato somministrato a tutto il personale della Giunta Regionale, di qualifica dirigenziale e di comparto, di ruolo e a tempo determinato, attraverso un apposito collegamento sulla Intranet dell'Amministrazione, dal 1° al 30 giugno 2023, garantendo l'anonimato della rilevazione e dei suoi risultati.

I dati emersi dalla somministrazione dei questionari sono stati oggetto di una prima elaborazione statistica da parte del Servizio Informatica e Statistica, quale avvio di un processo di ulteriore dettaglio nell'articolazione dei dati raccolti, volto alla predisposizione del massimo vantaggio possibile di lettura, per l'interpretazione e l'approfondimento delle relative risultanze.

Si procederà, d'intesa con il CUG, all'elaborazione di un documento di approfondimento dei risultati emersi dai dati raccolti.

Il passaggio successivo sarà costituito dall'individuazione, laddove la lettura e l'analisi dei dati del questionario ne facciano emergere la necessità, di soluzioni ed interventi correttivi di natura organizzativa, nei limiti di quanto consentito dalle vigenti regolamentazioni dell'Ente.

Destinatari dell'azione:

Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:



Ulteriori approfondimenti ed elaborazioni statistiche di dettaglio circa gli esiti della somministrazione del questionario avvenuta dal 1° al 30 giugno 2023.

Elaborazione di un report finale di approfondimento circa le risultanze della rilevazione, in termini di impatto sull'organizzazione interna.

Rilevazione di eventuali criticità nell'organizzazione dell'Ente, risultanti da detto confronto, con individuazione delle soluzioni tecniche ed amministrative necessarie, nei limiti di quanto consentito dalle vigenti regolamentazioni.

Tempistica:

Triennio 2024-2026

OBBIETTIVO 4 - Completamento dell'iter di istituzione della/del Consigliera/e di fiducia

L'obiettivo è quello di portare a compimento il percorso di istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, prevista nel Codice Etico approvato con D.G.R. n. 385 del 10.7.2023, all'esito dei passaggi descritti sub Obiettivo 4 del Piano triennale delle Azioni positive 2023-2025.

La figura è, per l'appunto, prevista e disciplinata dal Codice Etico, sia nelle funzioni che nelle modalità di reperimento.

La/Il Consigliere di fiducia è soggetto esperto, nominato al fine di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di comportamenti o atteggiamenti di molestia e/o discriminazione o che preludono ad essi.

La/il Consigliera/e di fiducia esercita, nella più ampia autonomia, la sua funzione attraverso le attività di seguito descritte:

- a) presta la sua assistenza e attività di ascolto e consulenza a tutela di chi si ritenga vittima di condotte lesive della propria dignità, appartenenti alle tipologie contrastate dal Codice, operate da parte dei destinatari del codice, e si adopera per la soluzione del caso;
- b) può proporre conciliazioni e suggerire soluzioni organizzative;
- c) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei problemi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi e individuali, garantendo l'anonimato;
- d) ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti;
- e) predisponde annualmente e trasmette al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni una relazione dell'attività svolta.

La/il Consigliere di fiducia esercita la sua funzione nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, e garantisce la più ampia segretezza e riservatezza dei fatti e delle notizie di cui viene a conoscenza.

Azione 4.1. Predisposizione Avviso/Schema di convenzione per il reperimento della/del Consigliera/e di fiducia.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A completamento del corrispondente obiettivo del Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025, si procederà, subordinatamente all'assegnazione al Servizio Organizzazione delle risorse finanziarie disponibili in base agli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente, alla predisposizione di apposito avviso per il reperimento della figura di che trattasi, ovvero, in alternativa, all'attivazione di una convenzione per l'utilizzo congiunto con altra Amministrazione che sia già provvista di tale figura.

Termine massimo previsto: 30.6.2024.

Azione 4.2. Istituzione del/della Consigliera/e di fiducia.

Si procederà, secondo quanto predisposto sub Azione 4.2, all'attivazione della procedura ed alla contrattualizzazione della figura che verrà prescelta in base alla stessa, ferma restando la sussistenza delle necessarie risorse finanziarie.

Termine massimo previsto: 31.12.2024.

Azione 4.3 Monitoraggio

L'Amministrazione promuove una costante azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice Etico nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, le molestie ed ogni altra forma di disagio nell'ambiente di lavoro, tenendo conto anche delle relazioni periodiche redatte dal/dalla Consigliere/a di Fiducia.

Destinatari dell'azione:

Organo esecutivo, Direttori, dirigenti, posizioni organizzative e personale di comparto.

Modalità di intervento:

Definizione delle risorse occorrenti al funzionamento dell'Ufficio del/della Consigliere di fiducia;

Predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari all'istituzione della figura e del suo Ufficio, con le risorse messe a disposizione dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

OBIETTIVO 5 – Approvazione della *“Carta del tempo del lavoro manageriale”*

L'Obiettivo è in linea con le strategie dettate dalle Linee guida interministeriali sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”* pubblicate il 6 ottobre 2022, che declina gli obiettivi prioritari da perseguire *“nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico”*, al fine dell'implementazione di tutte le azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Le linee guida si rivolgono in particolare alle figure che rivestono all'interno delle Amministrazioni ruoli di vertice affinché individuino strumenti volti ad equilibrare situazioni di disuguaglianza, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione delle donne nello sviluppo professionale.

In particolare, cogliendo i suggerimenti contenuti nel documento, s'intende introdurre la *Carta del tempo del lavoro manageriale*, quale strumento mirante a consentire una più efficace conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad aumentare, al tempo stesso, la sensibilità sulla cultura manageriale di genere, soprattutto nei ruoli apicali, maggiormente interessati dagli squilibri di genere.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Azione 5.1 – Predisposizione della Carta

La *Carta* verrà definita in forma partecipata, con il coinvolgimento del CUG, ed è volta a stabilire regole interne e buone pratiche, tra cui ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, oltre all'affiancamento sistematico di collegamenti in videoconferenza in tutte le riunioni convocate in presenza.

Azione 5.2 – Approvazione della Carta

Una volta predisposta e definita nei contenuti, all'esito delle interlocuzioni con i soggetti competenti, la *Carta* verrà sottoposta all'approvazione da parte della Giunta Regionale attraverso apposita proposta di deliberazione.

Destinatari:

Tutto il personale della Giunta Regionale.

Modalità di intervento:

Definizione, in forma partecipata, della *Carta del tempo del lavoro manageriale*.

Approvazione da parte della Giunta Regionale.

Tempistica:

Triennio 2024-2026

Soggetti coinvolti:

Uffici della Giunta Regionale interessati, CUG, Consigliera di Parità Regionale, rappresentanze sindacali.

Strumenti e verifiche del Piano

La Regione Abruzzo, con il presente Piano, ha provveduto a programmare le azioni positive sulla base delle analisi della situazione del contesto interno.

Le Strutture impegnate e coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Durata, costi e diffusione del Piano

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2024 – 2026.

L'attuazione delle azioni sarà eseguita definendo le priorità in relazione ai contenuti, compatibilmente con le risorse assegnate dal Bilancio regionale pluriennale 2024 - 2026, a valere sul Cap. di spesa 11476, CdR DPB010.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.



A cura del C.U.G saranno promosse iniziative finalizzate a promuovere la conoscenza dei contenuti e delle finalità del Piano.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche nell'ottica di un aggiornamento del Piano stesso.

Sul presente Piano delle Azioni Positive è stato acquisito il parere favorevole del CUG giusta nota prot. n. 30614/2024 del 25.01.2024.

QUESTIONARIO BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere (Bdg) può definirsi *“uno strumento di analisi e di programmazione che adotta un’ottica di genere per valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di una prospettiva di osservazione da integrare ai bilanci, a cui le Pa sono obbligate ad ottemperare con modalità iterative e continuative nel tempo”*¹.

Esso è connesso al metodo strategico del *mainstreaming di genere*, laddove per *mainstreaming* si intende il *“processo attraverso il quale innovazioni sperimentate in un ambito circoscritto (sociale, economico o istituzionale) vengono trasposte a livello di sistema in un ambito più generale diventando leggi, prassi ecc.”*².

Dunque, attraverso tale metodo si opera *“l’integrazione della prospettiva di genere nell’attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione all’attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio”*³.

La sua introduzione è avvenuta gradualmente, in forma sperimentale, attraverso vari documenti il primo dei quali, la piattaforma d’azione della IV Conferenza mondiale delle donne di Pechino, risalente al 1995, definisce il bilancio di genere uno strumento necessario a sostegno delle istituzioni pubbliche e private.

L’Unione europea recepisce tale indicazione nel 2001, con la risoluzione 2002/2198 (Ini) del parlamento europeo.

Sempre a livello europeo, si richiamano anche:

la risoluzione del parlamento europeo del 25 febbraio 2010, in cui si afferma la necessità di un monitoraggio sistematico dell’integrazione della prospettiva di genere nei processi decisionali di natura legislativa e di bilancio;

la risoluzione del 15 gennaio 2019 sull’integrazione della dimensione di genere al parlamento europeo, con cui si invitano, tra l’altro, commissione e stati membri ad implementare al massimo il bilancio di genere.

Nel 2020, infine, viene pubblicato lo strumento operativo promosso dall’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (Eige), per la produzione del bilancio di genere, volto a consentire di orientare la gestione delle risorse economiche dei progetti finanziati con fondi europei sia in fase programmazione (pre) che di monitoraggio (in progress e post).

¹ Fonte: Openpolis

² Fonte: www.garzantilinguistica.it

³ Fonte: Openpolis



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Venendo al nostro Paese, dal 2003 il bilancio di genere viene inserito in varie iniziative sperimentali negli enti locali e viene poi adottato anche da alcune regioni, università e governo centrale. Peraltro, dopo un decennio l'interesse per tale strumento decresce fortemente.

La ripresa delle sperimentazioni avviene allora a livello centrale, con l'introduzione per il bilancio dello Stato, da parte dell'art. 9 del D.Lgs. n. 90 del 12.5.2016, che ha innovato l'art. 38-septies della Legge n. 196 del 2009, della sperimentazione, in sede di rendicontazione, di un bilancio di genere.

All'attuazione si è dato luogo con apposite circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, da ultimo con la Circolare n.20/2022, prot. MEF – RGS n. 79312 del 28.4.2022, nel quale si precisa che il bilancio di genere *prevede, da un lato, la riclassificazione contabile delle spese del bilancio e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.*

Esso comporta, quale primo passaggio, quello di *“un riesame o una “riclassificazione” delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne”.*

Pertanto, sempre in base alle indicazioni ministeriali, il bilancio di genere non comporta l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza tutte le spese del bilancio distinguendo tra le categorie di seguito indicate:

“dirette a ridurre le disuguaglianze di genere” (relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità)

“sensibili” (relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne)

“neutrali” (relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

Quanto alle strutture della Giunta Regionale, allo scopo di consentire la definizione di un quadro completo ed aggiornato non solo delle iniziative specificamente dedicate alla parità di genere, ma anche del riflesso che ogni altra iniziativa ha in termini di prevenzione del fenomeno della discriminazione di genere e di attuazione concreta del principio della pari opportunità, è stato elaborato il presente questionario.

In esso si procede ad una classificazione degli interventi effettuati al fine di soddisfare le esigenze emerse, a seguito di una possibile valutazione dei bisogni, attraverso un'analisi del contesto territoriale, sociale, economico culturale, etc. secondo una divisione per aree, di seguito indicate e secondo le categorie di cui sopra.

Il questionario è articolato nelle seguenti Aree di intervento:

Formazione: Interventi finalizzati all'istruzione, formazione, attività culturali (es. borse di studio, incentivi per l'acquisizione di competenze, percorsi di Istruzione e Formazione Professionale etc);

Occupazione: Interventi finalizzati a favorire l'occupazione (es. Servizi di informazione, orientamento e consulenza per inserimento / reinserimento nel mondo del lavoro, tirocini, apprendistato, servizio civile, tutele, etc.);

Lavoro autonomo e imprenditoria: Interventi volti ad incentivare la creazione di impresa (es. Strumenti per l'accesso al credito, Interventi di formazione, Sostegno all'imprenditoria, etc.);



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Conciliazione vita – lavoro: interventi finalizzati alla conciliazione delle esigenze di vita – lavoro nell’ambito del pubblico impiego e del settore privato (es. congedi, forme di lavoro agile, etc.) e per assicurare la cura dei familiari (es. infanzia, anziani, non autosufficienti, etc.);

Salute: Interventi finalizzati al miglioramento dello stato di salute e di benessere della collettività e dei singoli cittadini, rimuovendo le cause di malattia e riducendo i fattori di rischio, nonché orientando la popolazione alla consapevolezza e all’applicazione di corretti stili di vita (es. Promozione di corretti stili di vita, lotta alle dipendenze, prevenzione, incentivi allo sport, etc.);

Protezione e contrasto alla Violenza: interventi finalizzati alla prevenzione della violenza di genere e alla accoglienza, protezione, solidarietà, sostegno e soccorso alle vittime di violenza (es. incontri informativi, sostegno alle reti territoriali antiviolenza, accoglienza, etc.).

AREA DI INTERVENTO				
FORMAZIONE	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
OCCUPAZIONE	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
CONCILIAZIONE VITA - LAVORO	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
SALUTE	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			
PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA	DESCRIZIONE			
	TIPOLOGIA DI SPESA	diretta a ridurre le disuguaglianze di genere	sensibile	neutrale
	BENEFICIARI			
	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE (cap. e importo)			



2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Elenco degli acronimi e delle abbreviazioni più utilizzati:

ACRONIMO	DESCRIZIONE
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PNC	Piano Nazionale degli investimenti Complementari
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RUP	Responsabile Unico del Procedimento
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari



2.4.1 PARTE GENERALE

La presente Sottosezione del Piano è stata elaborata alla luce delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) 2019 e 2022, che costituiscono atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, nonché degli obiettivi strategici in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione delineati dalla D.G.R. n. 20 del 20/01/2020, con salvezza dei pregressi “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’ANAC il 2 febbraio 2022.

Il PNA 2022 (approvato in via definitiva dal Consiglio dell’ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) si colloca in una fase storica caratterizzata da forti cambiamenti dovuti, in particolare, alle riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), impegni che riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici.

Nelle indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite con il PNA 2022, l’ANAC ha avuto cura di indicare su quali ambiti di attività è senza dubbio prioritario che le amministrazioni si concentrino nell’individuare misure della prevenzione della corruzione. Si tratta di quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti alla creazione di valore pubblico. In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuti alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

Nella parte generale del PNA 2022 un approfondimento è stato, inoltre, dedicato al divieto di *pantouflage*, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, in quanto l’Autorità ha rilevato, nella propria attività di vigilanza, dei problemi per chi deve attuarlo anche a causa della scarsa formulazione della norma.

La parte speciale del PNA 2022 è invece dedicata ai contratti pubblici, ambito a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. Tale parte speciale, alla luce dei numerosi interventi legislativi in materia di contratti e dell’introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio, risulta appunto incentrata sulla disciplina speciale e derogatoria in materia di contratti pubblici, a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all’emergenza pandemica e all’urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Al riguardo nella presente Sottosezione, e nei relativi allegati, sono stati recepiti, laddove non ancora presenti, gli strumenti operativi (in termini di misure) raccomandati da ANAC in relazione: al divieto di *pantouflage*; alla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e PNRR; ai conflitti di interessi in materia di contratti pubblici.

Coerentemente con quanto disposto dal D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, adottato ai sensi del comma 6 dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, la presente Sottosezione, dedicata ai Rischi Corruttivi e agli adempimenti in materia di Trasparenza, comprende:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, finalizzata ad evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, tesa a evidenziare se lo scopo dell’ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi secondo le aree di rischio così come previsto dall’ANAC, effettuata sulla base delle informazioni fornite dalle Strutture della Giunta Regionale, necessaria ad individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività, espongono l’amministrazione a



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti a incrementare il valore pubblico;

- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, effettuata sulla base delle informazioni fornite dalle Strutture della Giunta Regionale, funzionale alla programmazione delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione, ove possibile, di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Si evidenzia che la redazione delle presenti Sottosezioni al P.I.A.O. conseguono a procedura di consultazione pubblica (nota CAP prot. n. 0467168 del 17.11.2023) nel periodo dal 17/11/2023 al 27/11/2023, all'esito della quale sono stati effettuati gli opportuni aggiornamenti come meglio specificato nel paragrafo che segue.

Rispetto al P.I.A.O. trasmesso per la consultazione, con la nota sopra citata sono state fatte salve le modifiche necessarie all'esito di indicazioni/deliberazioni dell'ANAC, con particolare riferimento ai Contratti Pubblici, i cui riferimenti sono stati aggiornati all'esito della Consultazione avviata dall'ANAC a novembre 2023., nonché al relativo aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con Del. ANAC n. 605 del 19.12.2023.

In tal senso, si richiamano anche le Delibere ANAC n. 261, e n. 264 del 20.06.2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, citate nel suddetto PNA 2023: dette disposizioni tracciano diversi regimi di trasparenza, relativamente ai contratti pubblici, a seconda della tempistica delle relative procedure, a cavallo tra vecchio e nuovo Codice dei Contratti, nonché a cavallo tra le relative date (1° luglio 2023, 31 dicembre 2023 e 1° gennaio 2024). La maggiore novità, in tema di trasparenza, a valere dal 1 gennaio 2024, è l'assolvimento dei relativi obblighi mediante la pubblicazione dei dati e delle informazioni dell'intero ciclo di vita dei contratti sulla BDNCP (Banca dati nazionale dei contratti pubblici), ad eccezione delle informazioni di cui alla citata Del. ANAC 264/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 che continuano ad essere pubblicate direttamente in AT. Le stazioni appaltanti curano i collegamenti ipertestuali con detta BDNCP e le funzionalità delle Piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli artt. 25 e 26 del nuovo Codice dei Contratti. Con Del. n. 582 del 13.12.2023, l'ANAC ha fornito i dettagli della disciplina in tema di digitalizzazione applicabile dal 1 gennaio 2023, anche con riguardo alla disciplina transitoria per le procedure ancora in corso di esecuzione alla medesima data.

Alla luce della complessità delle novità introdotte in pochi mesi, sia dal legislatore che dall'ANAC, si è ritenuto prudenzialmente di allegare al presente PIAO un "doppio" prospetto All. C sugli obblighi della Trasparenza, con riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti", con prosecuzione parallela di due modalità operative di inserimento in A.T. di informazioni: una riferita ai contenuti del D.Lgs. 36/2023 (sulla falsariga di quanto sinora operato con riferimento all' allegato 9 al PNA 2022 che consente, allo stato, la pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 10 della Del. ANAC 261/2023), ed una con lo stralcio a regime dal 1° gennaio 2024, ai sensi della Del. ANAC n. 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo allegato): ciò per garantire comunque la pubblicazione dei dati e delle informazioni, in una delicata fase di passaggio e di transito da un vecchio ad un nuovo sistema di pubblicazione, fase connessa altresì a novità anche dal punto di vista tecnologico, oltre che normativo, e con salvezza di ulteriori



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

specifiche ANAC che dovessero intervenire. Con circolari CAP (rif. ad es. Nota n.0007458 del 9.1.2024), vengono fornite indicazioni operative, all'esito delle evoluzioni in corso.

Si riporta di seguito, ad ogni buon conto, il link ANAC per il registro delle piattaforme certificate <https://www.anticorruzione.it/-/appalti-digitali-registro-piattaforme-certificate-da-luned%C3%AC-18-dicembre-accessibile-sul-sito-anac>

Si indica di seguito anche il link alle FAQ ANAC in merito, per ulteriori dettagli:

<https://www.anticorruzione.it/-/anac-a-stazioni-appaltanti-entro-il-31/1-comunicare-disponibilit%C3%A0-piattaforme-digitali-certificate>

Si indica altresì il link del comunicato ANAC sulla pubblicità legale:

<https://www.anticorruzione.it/-/pubblicit%C3%A0-legale-gare-d-appalto-dal-1-gen.-piattaforma-anac-al-posto-della-g.u.-per-atti-e-bandi>

Si indicano altresì i link dei comunicati ANAC relativamente agli affidamenti di importi sino a € 5.000,00:

<https://www.anticorruzione.it/-/appalti-interfaccia-web-esteso-anche-agli-affidamenti-diretti-di-importo-inferiore-a-5.000-euro>;

<https://www.anticorruzione.it/-/comuni-e-digitalizzazione-degli-appalti>

PROCESSO DI APPROVAZIONE DEL PTPCT/SOTTOSEZIONI 2.4 E 4.2 PIAO 2024/2026

Per l'elaborazione del presente PTPCT/Sottosezioni 2.4 e 4.2 del PIAO, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si è avvalso delle competenze professionali degli Uffici del Servizio "Controlli e Anticorruzione".

Come sopra evidenziato, la redazione delle presenti Sottosezioni al P.I.A.O. conseguono a procedura di consultazione pubblica (nota CAP prot. n. 0467168 del 17.11.2023) nel periodo dal 17/11/2023 al 27/11/2023, all'esito della quale sono stati effettuati gli opportuni aggiornamenti come meglio specificato nel paragrafo che segue.

Rispetto al P.I.A.O. trasmesso per la consultazione, con la nota sopra citata sono state fatte salve le modifiche necessarie all'esito di indicazioni/deliberazioni dell'ANAC, con particolare riferimento ai Contratti Pubblici, i cui riferimenti sono stati aggiornati all'esito della Consultazione avviata dall'ANAC a novembre 2023., nonché al relativo aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con Del. ANAC n. 605 del 19.12.2023.

I contributi pervenuti all'esito della consultazione hanno riguardato le osservazioni che seguono, debitamente esaminate e vagliate, con gli esiti per ciascuna di esse appresso indicati.

DPB

- Osservazioni su Allegato C: viene richiesto di evitare duplicazioni nelle pubblicazioni presenti nella denominazione dell'Obbligo "Articolazione degli Uffici" e "Atti amministrativi generali" nelle rispettive sotto sezioni. Non accolta, in quanto entrambe le sotto sezioni sono previste dall'ANAC e hanno

-



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

contenuti diversi, sia relativamente alla storicità dei dati sull'organizzazione degli ultimi 5 anni, sia relativamente ad altre tematiche.

- Osservazioni su Allegato C: viene richiesto di attribuire al Servizio Economico-finanziaria DPF012 la responsabilità dei dati relativi a "Dati sui pagamenti del Servizio sanitario Nazionale". Accolta, in quanto l'art. 41 del D.Lgs. n. 33/2013 di riferimento, è relativo alla "Trasparenza del Servizio sanitario Nazionale". Si rileva, comunque che l'ANAC con Del. n. 1310/2016 fa riferimento al sito internet denominato "Soldi pubblici" gestito dall'AGID d'intesa con il MEF, tramite il quale è possibile accedere ai dati degli incassi e dei pagamenti.
- Osservazione su parte generale, paragrafo "Rotazione ordinaria e straordinaria": si chiede di escludere gli Uffici deputati all'organizzazione dal concorso dalla mappatura (integrata) dei processi. Non accolta, in quanto la mappatura integrata dei processi per plurimi livelli organizzativi include e non prescinde dall'elemento della (mutevole) articolazione della macrostruttura regionale, ai fini dell'integrazione delle diverse sezioni del PIAO. Si evidenzia, inoltre, che è altresì in tal senso necessario, il supporto della Struttura Informatica - anch'essa peraltro coinvolta nella sottosezione del PIAO sulla digitalizzazione, la semplificazione e la piena accessibilità - ai fini dell'integrazione e del "dialogo" tra le diverse sezioni del PIAO. Il tutto è ampiamente auspicato dal PNA 2022, che richiama anche, difatti, alla collaborazione tra i responsabili tra le diverse sezioni del PIAO.
- Osservazione su parte generale "Rotazione dei Direttori..." MG/3: si chiede di attribuire la misura al Direttore Generale e non al Direttore del DPB. Non accolta, in quanto il Direttore Generale non interviene nel procedimento amministrativo di conferimento degli incarichi ai Direttori (se non in quello del Direttore DPB), su cui interviene invece con la proposta di apposita DGR, il Direttore DPB; ciò è tra l'altro coerente con le previsioni del Codice di Comportamento, in merito al rilascio delle dichiarazioni (art. 14).
- Osservazione su parte Generale "Attività successiva alla cessazione del Servizio" MG/8: si chiede l'eliminazione della misura in capo al DPB lett. d) ed e), in quanto ritenute una duplicazione della lettera a). Non accolta, in quanto le lett. d) ed e) fanno riferimento ai contratti di lavoro e non ai bandi di gara/procedure di affidamento cui si riferisce la lett. a).
- Osservazione sull'inserimento di un ulteriore processo specifico DPB/A5 "Gestione dell'addizionale regionale gas naturale". Accolta.
- Osservazione su processo DPB/A2/1: si propone di specificare il punto e) delle fasi (del DPB/A2/1) con quanto trascritto in area generale n. 2 processo 1/a2bis. Non accolta, in quanto non comprensibile, in quanto trascritta per intero sul file messo a disposizione in fase di consultazione.
- Osservazione su processo DPB/A2/2: si propone l'inserimento del riferimento alla D.G.R. n. 319/2018 e s.m.i. Accolta, con contestuale accrescimento del livello di rischio, considerata la tipologia di modifiche introdotte all'art. 7 comma 2 della D.G.R. 319/2018, dalla D.G.R. n. 593/2021.
- Osservazione su misura MG/7 lett. b): si chiede di specificare "i Dipartimenti", tra le strutture competenti. Non accolta, in quanto la definizione utilizzata per la MG/7 lett. b) è coerente con la corrispondente definizione utilizzata per la MG/7 lett. a).

DPC

- Osservazione su processo DPC/A3/2: si propone l'inserimento della fase di processo relativa alla valutazione di incidenza ambientale. Accolta.
- Osservazione sull'inserimento di un ulteriore processo denominato "Applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'rt. 29 D.Lgs. n. 152/2006 in materia di valutazioni ambientali". Accolta.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- Osservazione su processi DPC/A3/3, DPC/A3/4, DPC/A3/5, DPC/A3/6: si propone l'eliminazione della misura anti corruttiva relativa ai controlli a campione. Non accolta, in quanto non coerente con la *ratio* del Piano Anticorruzione. Eventuali difficoltà nella realizzazione dei controlli a campione, potranno essere affrontati a livello dipartimentale, anche con la costituzione di eventuali gruppi di lavoro.
- Osservazione su allegato E: si propone che il Dipartimento non vada ad elencare nell'allegato E taluni procedimenti (diffide e revoche in materie di scarichi idrici), in quanto la relativa normativa art. 130 del D.Lgs. 152/2006 non avrebbe tempistiche procedurali definite. Non accolta, in quanto, dalla lettura della norma indicata nell'osservazione, sembra comunque trattarsi di procedimento d'ufficio, a rilevanza esterna. L'assenza di tempistiche specifiche e la eventuale mancata applicazione della disciplina generale sulle tempistiche procedurali di cui alla L. n. 241/90, potranno essere rappresentate e motivate in sede di monitoraggio.
- Osservazione su allegato E: si propone che il Dipartimento non vada ad elencare nell'allegato E taluni procedimenti (comunicazioni scarico acque meteoriche non a rischio) poiché trattasi di mere comunicazioni. Accolta, poiché in quanto, dalla lettura della norma indicata nell'osservazione art. 15 della L.R. n. 31/2010, trattasi di censimento.

DPD

- Osservazione in merito alla corretta denominazione del Servizio promozione delle filiere e biodiversità agraria. Accolta.
- Osservazione in merito al processo DPD/A3/38: si chiede l'inserimento di un'ulteriore fase procedimentale e di un'ulteriore misure anti corruttive relativamente ai controlli in loco e controllo a campione in loco. Accolta.
- Osservazioni sull'inserimento di n. 2 ulteriori processi sull'applicazione delle disposizioni nazionali in materia di DOP, IGP e STG, nonché sull'approvazione di programmi pluriennali in materia di Reg. UE 1308/2013 su OCM Olio d'oliva. Accolte.
- Osservazione su una più dettagliata nomenclatura del processo DPD/A6/1, e sulla ridefinizione delle relative visite ispettive "in loco". Accolta.

DPE

- Osservazioni su Allegato C: viene richiesto l'aggiornamento della relativa normativa nella denominazione dell'obbligo "Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture" della relativa sotto sezione. Accolta parzialmente: l'aggiornamento normativo è stato recepito (come del resto preannunciato con nota prot. n. 0467168 del 17/11/2023); restano fermi i relativi responsabili dei dati.
- Osservazioni su Allegato C: viene richiesto di specificare meglio la responsabilità dell'obbligo "Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" della relativa sottosezione. Accolta: si è proceduto ad una più puntuale definizione delle responsabilità di pubblicazione.
- Osservazione su processo DPE/A3/1: viene richiesta l'eliminazione della struttura competente. Non accolta, in quanto non viene indicata la struttura diversamente competente. Ad ogni buon conto, in sede di monitoraggio, la struttura potrà riferire se la fattispecie non sia eventualmente ricorsa.
- Osservazione su processo DPE/A4/2: si chiede la rettifica della struttura effettivamente competente. Accolta.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- Osservazione su processi DPE/A3/8 e DPE/A3/9: si chiede l'aggiornamento della normativa di riferimento D.P.G.R. Reg. 2/2023 in luogo di D.P.G.R. Reg. 3/2007. Accolta.
- Osservazione sull'inserimento della mappatura di un ulteriore processo in capo ai Geni Civili riguardante i procedimenti di concessione di derivazione di acqua pubblica. Accolta.
- Osservazione relativa alla richiesta di espunzione del processo riguardante il *sopralluogo per il rilascio della certificazione di rispondenza alle opere eseguite (L.R. n. 28/2011)*, poiché sostituito dal Certificato di collaudo ex art. 67 del D.P.R. n. 380/2001. Accolta, alla luce degli artt. 62 e 67 comma 7 del D.P.R. n. 380/2001 e s.m.i.

AW

- Osservazione sull'inserimento di nuove misure specifiche per contenere ulteriormente il grado di rischio, facendo seguito a quanto comunicato con nota prot. n. 370749/23 del 11.09.2023: accolta (anche se non integralmente⁴) a fronte dell'introduzione di nuove pertinenti misure anti-corruttive.

Il livello di rischio indicato nel Piano posto in consultazione conferma quello definito sin dal PTPCT 2020/2022 ed è il risultato della prima applicazione, secondo le indicazioni del PNA 2019 e poi del PNA 2022, di un sistema di valutazione di tipo qualitativo in sostituzione del metodo mutuato dal PNA 2013 non più ritenuto dall'ANAC adeguato alla stima del livello di rischio dei processi, la cui meccanicità impediva una ponderazione reale con la possibile sottovalutazione del rischio.

Quanto sopra è stato puntualmente riportato e motivato nel paragrafo "Metodologia per la valutazione del rischio" del richiamato PTPCT 2020/2022 e nei successivi PTPCT nei quali è altresì posto l'obiettivo di giungere gradualmente ad un "compiuto sistema di misurazione che non sia più solo il frutto di una valutazione autonomamente operata dalle strutture, ma che fondi la pesatura degli eventi rischiosi da un lato sulla scorta delle indicazioni fornite dall'Autorità e, al contempo, sia costruito su un modello sostenibile per l'organizzazione dell'Ente".

Sono fatti salvi gli aggiornamenti del presente documento che dovessero rendersi necessari, anche successivamente alla fase di consultazione, al fine di recepire novelle normative o indicazioni ANAC deliberate *medio tempore*.

In questa sede non può non rilevarsi, poi, come numerosi processi relativi all'erogazione di benefici economici o alla gestione di fondi, sia nazionali che europei, presentino, quale prima fase, il "recepimento" di una D.G.R.; al riguardo si evidenzia come tali processi debbano essere integrati a cominciare dalla fase di predisposizione della D.G.R. che detta gli indirizzi da "recepire", la cui istruttoria resta in capo agli organi tecnici competenti per materia, in *primis* con riferimento alla previa definizione dei criteri per l'assegnazione dei benefici, nel pieno rispetto dell'art. 12 della L. 241/1990 e dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013.

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO

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 nell'ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi in precisi ambiti organizzativo-gestionali e costituisce attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116), nonché della

⁴ In ragione della residua discrezionalità risultante dalla D.G.R. n. 628/2023, tenuto conto anche degli impatti economici connessi al processo, e dell'attenzione posta nella Relazione ANAC del 17 ottobre 2019 alle prestazioni professionali, specialmente sotto la forma di consulenze.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Convenzione penale sulla corruzione (data a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con legge 28 giugno 2012, n. 110).

In attuazione e in coerenza con le disposizioni in essa contenute, sono stati emanati atti, normativi e non, che hanno inciso sull'operatività dell'Amministrazione Regionale e sulle misure di trasparenza e anticorruzione previste nella presente sezione del PIAO:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190" e ss.mm.ii.;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i. "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge 30/11/2017 n. 179 e s.m.i. "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (Whistleblower);
- D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con Delibera del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019;
- D.L. 16.07.2020 n. 76 recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale";
- D.L. 31.05.2021 n. 77 recante "*Governance del Piano Nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*";
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia." convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 6 agosto 2021, n. 113, art. 6, con il quale è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.";
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.";
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato in via definitiva dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.” che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e che abroga, in particolare, l' articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179;

- D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 recante “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30marzo 2001, n. 165».”.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE E MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA

L’obiettivo dello stretto collegamento tra prevenzione della corruzione, trasparenza e *performance* trova oggi massima espressione con la introduzione del nuovo strumento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Così, al precipuo scopo di facilitare l’implementazione di un chiaro programma di iniziative anticorruzione ben definite, di effettiva misurazione e adeguato monitoraggio e controllo, risulta necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate, per quanto possibile, in obiettivi organizzativi. Solo così si può creare un effettivo collegamento, con una conseguente correlazione diretta tra gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Per orientare l’organizzazione pubblica verso un miglioramento della performance, dal punto di vista della cultura organizzativa, della legalità e dell’*accountability*, occorre attivare iniziative specifiche volte al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo e di incremento della trasparenza verso la collettività.

In particolare, le attività svolte dall’organizzazione pubblica in materia di anticorruzione e trasparenza vanno inserite, così come conferma l’ANAC, sotto forma di obiettivi in ambito di *performance*, sotto la duplice forma di obiettivi di *performance* organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs. 74/2017) e di *performance* individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs. 74/2017).

Per quanto riguarda la *performance* organizzativa (art. 8 del D.Lgs. 150/2009), le amministrazioni devono inserire nei piani delle *performance* obiettivi correlati all’attuazione dei piani e delle misure di prevenzione della corruzione, misurando l’effettivo grado di attuazione degli stessi, e prevedere obiettivi correlati all’incremento delle relazioni (dal punto vista quantitativo e qualitativo) con gli *stakeholders* di riferimento (cittadini, utenti e i destinatari dei servizi), anche mediante lo sviluppo di forme di partecipazione, collaborazione e ricerca di feedback strutturati sui servizi erogati.

Per rafforzare il collegamento e la reale integrazione con la performance organizzativa, sarebbe opportuno che gli obiettivi di *performance* relativi all’anticorruzione e alla trasparenza fossero ulteriormente valorizzati e rafforzati, anche aumentando il loro peso percentuale nell’ambito del panel degli obiettivi assegnati alle singole strutture.

In questo senso, è auspicabile che le attività svolte dall’amministrazione per la predisposizione, l’implementazione e l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengano introdotte in forma di obiettivi di *performance*. Rispetto a questi ultimi, potranno essere definiti indicatori specifici in grado di esprimere la qualità dell’attuazione delle stesse misure. In particolare, nel PNA 2022 l’ANAC ha raccomandato che le amministrazioni:

- a) si concentrino sui processi che implicino la gestione da parte dell’Amministrazione Regionale, quale soggetto attuatore, di risorse finanziarie a valere sul PNRR, sul PNC e sui fondi strutturali;
- b) rafforzino la sinergia fra *performance* e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione indicata.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Per realizzare quanto sopra sarebbe opportuno prevedere, per i processi in cui sono gestite risorse pubbliche, obiettivi di performance e che, più in generale, gli obiettivi di performance riguardino aree e attività ad alto rischio di corruzione. Questi ultimi processi sono quelli che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);
- il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);
- essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani.

Per incoraggiare e favorire, poi, la costante e reale integrazione tra performance, anticorruzione e trasparenza, è indispensabile che l'Amministrazione regionale curi, anche attraverso continui interventi formativi e di aggiornamento, i comportamenti organizzativi e professionali dei dipendenti, assicurandone anche l'orientamento al miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità abruzzese.

2.4.2 CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno consente di vagliare le variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche presenti nell'ambiente nel quale l'Amministrazione esercita la propria azione e di valutare l'eventuale effetto di dette variabili rispetto al rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi, individuando e programmando conseguentemente misure di prevenzione.

ANAC - MISURAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE A LIVELLO TERRITORIALE E PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA

Il progetto ANAC dal titolo "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza", vedasi <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>, finanziato dal Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità istituzionale 2014-2020, rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme che segnalano situazioni potenzialmente problematiche, permettendo in questo modo, ad esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi. Il progetto contribuisce a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale. Esistono tre tipologie di indicatori come di seguito indicati: fonte <https://www.anticorruzione.it/studi-e-documenti-utili>.

Gli **indicatori di contesto** supportano l'analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all'istruzione, alla presenza di criminalità, al tessuto sociale, all'economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini. L'analisi di contesto ha preso in considerazione diciotto indicatori su base provinciale, che sono stati raccolti in quattro domini tematici (istruzione, economia del territorio, capitale sociale e criminalità) e che sono sintetizzati da un indice composito per rendere più semplice la lettura della complessità dovuta alle numerose dimensioni considerate. A completamento del quadro, sono stati considerati ulteriori venticinque indicatori di contesto non raccolti in domini.

Posto che l'ANAC associa a valori più elevati degli indicatori un maggiore rischio di corruzione, dalla piattaforma "Misura la corruzione" (<https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto>), accedendo alla dashboard degli **indicatori di contesto** e quindi al "Dominio Compositi", si ottengono i seguenti valori (aggiornati all'anno 2017) distinti per provincia e confrontati con il corrispondente dato a livello nazionale:

	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo	Italia
Istruzione	90,2	91,1	89,4	95	99,3
Criminalità	112,7	101,8	122,6	100,3	100,9
Economia	102,2	99,1	99,1	99,7	96,8
Capitale Sociale	106,7	104,7	103	107,7	103,4
Composito	102,9	99,2	103,5	100,7	100,1

Gli **indicatori di rischio corruttivo negli appalti** forniscono informazioni legate agli acquisti delle amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Sono suddivisi in diciassette tipologie e sono suddivisi per oggetto (lavori, servizi, forniture), settore (ordinario e speciale) e anno di pubblicazione. L'ANAC ha individuato un insieme di indicatori che a vario titolo individuano aspetti che possono mettere in luce potenziali fenomeni corruttivi nell'ambito degli appalti.

Posto che l'ANAC associa a valori più elevati degli indicatori un maggiore rischio di corruzione, dalla piattaforma "Misura la corruzione" (<https://www.anticorruzione.it/rischio-corruttivo-negli-appalti>), accedendo alla dashboard degli **indicatori di rischio negli appalti** e quindi al "Focus Soglia di Rischio", lasciando la soglia di rischio al valore preimpostato dall'ANAC pari a 0,75 (province il cui valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso), per l'anno 2022 si ottengono i seguenti valori per le quattro province abruzzesi con la percentuale di incidenza dei superamenti della soglia impostata:

	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo
N. indicatori calcolabili (su 17 indicatori totali)	16	13	15	15
N. indicatori sopra soglia	5	3	3	3
Incidenza indicatori sopra soglia	0,31	0,23	0,2	0,2

Gli **indicatori di rischio a livello comunale** raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione. Per questi cinque indicatori l'analisi è stata condotta sui comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti.

Posto che l'ANAC associa a valori più elevati degli indicatori un maggiore rischio di corruzione, dalla piattaforma "Misura la corruzione" (<https://www.anticorruzione.it/rischio-a-livello-comunale>), accedendo alla dashboard degli **indicatori di rischio comunali** e quindi alla "Visione Comunale", si ottengono i seguenti valori (aggiornati all'anno 2019) per i comuni capoluogo di provincia abruzzesi confrontati con i valori minimi e massimi a livello nazionale:

	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo	Valore min	Valore max
Rischio di contagio	50	n.d.	n.d.	25	0	100
Scioglimento per mafia	No	No	No	No	n.d.	n.d.
Addensamento sotto soglia	1,2	0,8	1,1	0,7	0,0	7,5
Reddito imponibile pro capite	15.344,9	13.720,3	14.215,0	13.718,8	4.650,7	25.378,5
Popolazione residente al 1° gennaio	69.925	50.482	120.463	54.443	n.d.	n.d.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

L'INDICE DI PERCEZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ITALIA

L'Indice di Percezione della Corruzione ('Corruption Perceptions Index – CPI'), pubblicato da Transparency International (organizzazione non governativa per la promozione della trasparenza ed il contrasto alla corruzione), costituisce dal 1995 il principale indicatore statistico del livello di corruzione percepito nel settore pubblico in 180 Paesi nel mondo.

L'Indice, elaborato annualmente, classifica i Paesi attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del *business*. Il punteggio finale è attribuito in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

I principali indicatori del livello di corruzione percepito presi in considerazione per stilare la graduatoria CPI attengono sia a quei tipici comportamenti di natura corruttiva che spesso si annidano nel settore pubblico, quali ad esempio la deviazione dei fondi pubblici, sia alle misure adottate dai governi al fine di prevenire il rischio di fenomeni corruttivi.

L'indice di percezione della Corruzione 2022 assegna all'Italia un punteggio di 56/100, invariato rispetto allo scorso anno, e la classifica alla 41esima posizione sui 180 Paesi oggetto dell'indagine (fonte: <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>).

Continua pertanto il trend positivo che vede il nostro Paese guadagnare 14 punti dal 2012 ad oggi, e che conferma la costante attenzione al tema della corruzione in Italia.

“Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. Con un punteggio medio di 66 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione europea (UE) è ancora una volta la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022. Il CPI 2022 conferma, infatti, l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea”.

Dal volume sul Whistleblowing 2022 https://transparency.it/images/pdf_pubblicazioni/report-whistleblowing-2022.pdf, sempre a cura di Transparency International, si rileva che “Nel 2021 il numero maggiore di segnalazioni è stato riscontrato nel Lazio, quest'anno il maggior numero è stato riscontrato in Lombardia (41%). Quest'ultima, con percentuali più ridotte, è seguita da Lazio (18%) ed Emilia-Romagna (14%). Toscana e Piemonte, a differenza del 2021, non presentano alcuna segnalazione. Calabria e Puglia presentano lo stesso numero di segnalazioni (1) dell'anno precedente. In leggero aumento il Veneto (+5%). Quanto alle altre regioni, non è stata ricevuta alcuna segnalazione. Riguardo al dato provinciale, la provincia che ha registrato il maggior numero di segnalazioni è Milano (18%), seguita da Roma e Bergamo che hanno registrato lo stesso numero di casi (14%). Rispetto all'anno scorso si registrano meno casi nella provincia di Frosinone. In aumento il numero di casi nella provincia di Bergamo (+5%)”.

ANALISI SOCIO-CRIMINOLOGICA

La relazione del primo semestre del 2021 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) (https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wpcontent/uploads/2022/03/Relazione_Sem_I_2021.pdf) evidenzia che l'analisi sull'andamento della delittuosità a livello nazionale, che permane connotato dal perdurare della pandemia da Covid-19, continua a mostrare come le organizzazioni criminali si stanno muovendo secondo una strategia tesa a consolidare il controllo del territorio. Quest'ultimo fattore è ritenuto, infatti, elemento fondamentale per la loro stessa sopravvivenza e condizione imprescindibile per qualsiasi strategia criminale di accumulo di ricchezza. L'immediata disponibilità dei capitali illecitamente acquisiti dalle



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

mafie potrebbe incidere, mediante le attività di riciclaggio, sulla capacità dei sodalizi di inquinare l'economia e di infiltrare la pubblica amministrazione per intercettare le risorse pubbliche immesse nel ciclo produttivo. Sul fronte economico ci si trova oggi di fronte ad uno scenario complesso all'interno del quale tutte le mafie tenderebbero a operare anche secondo logiche imprenditoriali variabili e calibrate sulla base delle realtà locali. In particolare, in Abruzzo nell'arco temporale in trattazione non si sono verificati episodi delittuosi riconducibili alla criminalità organizzata tantomeno condotte spie che facciano ipotizzare il consolidamento di gruppi criminali organizzati stanziali. Sul fenomeno e sui possibili tentativi di penetrazione nel territorio provinciale da parte di consorterie criminali riconducibili a camorra, sacra corona unita, 'ndrangheta e mafia siciliana permangono invece concreti i rischi di infiltrazione criminale attraverso imprese legate a sodalizi extraregionali tuttora verosimilmente attratte dai cospicui finanziamenti stanziati per la ricostruzione "post sisma".

In Abruzzo, stante i poteri delegati dal legislatore che attribuiscono al Prefetto di L'Aquila un ruolo preminente nel sistema dei controlli, si sottolinea l'impegno da parte di quella Prefettura nell'ambito del contrasto alle infiltrazioni mafiose negli appalti pubblici e nelle commesse private legate alla ricostruzione post sisma 2009. A tale riguardo prosegue costante ed efficace l'attività del Gruppo Provinciale Interforze nel controllo delle ditte che operano nei cantieri provinciali e nel cratere sismico al fine di prevenire l'infiltrazione mafiosa negli appalti per la ricostruzione degli edifici pubblici e privati.

Proprio in relazione ai rischi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali extraregionali giova ricordare che il 2 febbraio 2021 è stato stipulato con l'ANAC e i Presidenti delle Regioni Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche l'"*Accordo per l'esercizio dei compiti di alta sorveglianza e di garanzia della correttezza e della trasparenza delle procedure connesse alla ricostruzione pubblica post-sisma*" che ha ulteriormente regolamentato le attività di vigilanza e di verifica preventiva sulla legittimità degli atti afferenti all'affidamento e all'esecuzione dei contratti da parte del Presidente dell'ANAC e dell'Unità Operativa Speciale.

Relativamente a dinamiche delinquenziali in genere è importante sottolineare che nel territorio abruzzese si evidenzia una sostanziale differenza tra la fascia costiera e quella appenninica laddove la prima si caratterizza per sviluppi di maggiore impatto sulla sicurezza e ordine pubblico quali lo spaccio degli stupefacenti, le estorsioni, lo sfruttamento della prostituzione, i reati predatori favoriti da una maggiore presenza di gruppi criminali pugliesi e di matrice straniera. L'altra invece è risultata maggiormente esposta a fenomeni di infiltrazione economica in parte originate dalle vicine realtà campana e laziale.

Sul fronte del traffico illecito dei rifiuti e la gestione non autorizzata degli stessi si segnala l'operazione dei Carabinieri del Nucleo investigativo di Foggia e del N.O.E. di Bari e Pescara che il 21 aprile 2021 hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 6 persone nell'ambito dell'operazione "Eco". L'attività di indagine ha avuto inizio nel 2018 a seguito del sequestro di due discariche abusive rinvenute nei pressi di San Severo (FG). Successivamente l'inchiesta ha fatto emergere l'esistenza di un sistema criminale promosso da un gruppo di imprenditori di San Severo e della provincia di Caserta finalizzato all'illecita movimentazione di rifiuti speciali derivanti dallo scarto di rifiuti solidi urbani provenienti dalla Campania, nonché al successivo smaltimento in discariche abusive. Sono state rinvenute e sequestrate oltre 13 mila tonnellate di rifiuti non speciali (compattati in ecoballe) e stoccati tra la Puglia (San Severo) e l'Abruzzo (Vasto).

L'Abruzzo, dunque, non appare immune agli interessi delle organizzazioni criminali sebbene come più volte ribadito non si registrano presenze radicate di sodalizi mafiosi nella Regione.

INDICAZIONE SULLA PERCEZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ABRUZZO

Dalla Relazione I semestre DIA 2022 (<https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/04/Semestrale-I-2022.pdf>) emerge che "l'Abruzzo si conferma una Regione nel cui



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

territorio non sono ancora emerse organizzazioni mafiose autoctone. Tuttavia, nel tempo, sono state riscontrate in più settori manifestazioni evidenti di interessi criminali facenti capo a organizzazioni di tipo mafioso originarie delle Regioni confinanti. Per quanto riguarda la tipologia e l'intensità dei fenomeni criminali nella Regione si evidenzia una sostanziale differenza tra la fascia costiera caratterizzata da dinamiche criminali di maggiore impatto e la zona interna corrispondente all'area appenninica, più esposta a fenomeni di infiltrazione nel tessuto economico da parte di realtà criminali campane e laziali. Sulla fascia costiera, invece, risulterebbero presenti perlopiù gruppi criminali pugliesi e di matrice straniera dediti allo spaccio degli stupefacenti, ai reati predatori e allo sfruttamento della prostituzione. Sul fronte del traffico di stupefacenti, i gruppi criminali albanesi¹⁵⁰ rivestono un ruolo primario nell'approvvigionamento, occupandosi del trasporto tramite corrieri ed anche nella vendita tramite spacciatori connazionali. L'Albania, grazie alla sua posizione geografica, è all'origine della c.d. rotta adriatica che offre un collegamento diretto con l'Italia e si confermerebbe quale canale principale del flusso di stupefacenti non solo verso la Penisola ma, attraverso questa, anche in tutto il resto d'Europa. Le ingenti risorse economiche stanziato dallo Stato per la ricostruzione dei crateri del terremoto del 2009 e del 2016/2017, che riguardano una vasta area della Regione e, in particolare, la provincia di L'Aquila, continuano a costituire oggetto di prioritario interesse per le diverse matrici criminali geograficamente più vicine quali camorra, 'ndrangheta e criminalità organizzata pugliese. Il pericolo che tali fondi diventino un'opportunità di arricchimento per le organizzazioni mafiose continua pertanto ad essere oggetto dell'intensa attività di vigilanza e di verifica preventiva nei confronti delle aziende interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti. Anche nel primo semestre 2022 i Gruppi Provinciali Interforze istituiti presso le Prefetture abruzzesi hanno proseguito nell'attività volta al contrasto delle infiltrazioni mafiose negli appalti pubblici e nelle commesse private legate alla ricostruzione. L'innalzamento della soglia di attenzione nei confronti del contrasto antimafia in Abruzzo, riguarda anche settori diversi dalla ricostruzione e altrettanto remunerativi come quello della zootecnia e del turismo, particolarmente importanti per la Regione. Il 26 ottobre 2021 La Polizia di Stato dell'Aquila nell'ambito dell'operazione "Magnetic box" ... ha disarticolato un'associazione composta da soggetti di origine albanese e kosovara radicata nel tessuto sociale ed economico del capoluogo aquilano con una posizione privilegiata nel mercato degli stupefacenti. Il sodalizio faceva capo a 3 fratelli che gestivano l'intero traffico avvalendosi di associati di fiducia tra loro legati anche da vincoli di parentela, che si occupavano della custodia, del confezionamento e della vendita al dettaglio della cocaina. Il 31 dicembre 2021, il Gip presso il Tribunale dell'Aquila emetteva un'ordinanza custodiale ... a carico di un soggetto albanese ed altre 14 persone. L'attività investigativa ha fatto emergere l'esistenza di un gruppo criminale composto prevalentemente da albanesi dediti allo spaccio di sostanze stupefacenti. Nel primo semestre 2022, le Prefetture di L'Aquila e Pescara hanno emesso 4 provvedimenti interdittivi nei confronti di altrettante società zootecniche. L'attenzione al concreto pericolo di infiltrazioni criminali, anche in ragione della presenza nel territorio di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata non autoctona interessati ad infiltrarsi in importanti settori economici¹⁵¹, si mantiene alta anche sul fronte investigativo e giudiziario. Nella Regione, infine, è consolidata la presenza di gruppi criminali di origine rom con insediamenti nel pescarese e nel teramano, nonché nella Valle Peligna, in quella della Valle del Sangro e nella Marsica. Il 31 gennaio 2022, la DIA di Roma e i Carabinieri di Cassino (FR) hanno dato esecuzione ad un provvedimento di confisca emesso dal Tribunale di Roma nei confronti di 9 soggetti appartenenti ad un sodalizio criminale di etnia rom, stanziati nel basso Lazio. Le indagini avrebbero consentito di comprovare un contesto associativo dedito allo spaccio di stupefacenti, all'usura, alle estorsioni e all'intestazione fittizia di beni, delineando, da un lato, la pericolosità sociale della compagine criminosa e dall'altro, l'evidente sproporzione tra i redditi dichiarati dai soggetti e i cospicui beni illecitamente accumulati, costituiti da 12 immobili (6 terreni e 6 fabbricati) ubicati in Abruzzo e nel basso Lazio per un valore di circa 1,5 milioni di euro".



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

“Provincia di L’Aquila: Nella provincia, particolare attenzione continua ad essere rivolta agli stanziamenti di fondi pubblici relativi perlopiù alla ricostruzione post sisma. Risulta costante l’attività svolta presso la Prefettura dal Gruppo Provinciale Interforze finalizzata al controllo delle ditte che operano nei cantieri del Capoluogo e nei Comuni del c.d. “cratere”, per prevenire l’infiltrazione mafiosa sia negli appalti per la ricostruzione di edifici pubblici, sia nella realizzazione con fondi pubblici di edifici privati. Tuttavia, l’attività della prefettura aquilana prosegue nel garantire la piena legalità tramite la costante vigilanza interforze e l’utilizzo di provvedimenti amministrativi di natura preventiva. Un’azione preventiva svolta anche per evitare ogni possibile infiltrazione nell’ambito delle concessioni di terreni agricoli e pascoli demaniali. Ne sono testimonianza alcuni provvedimenti interdittivi emessi nel semestre in questione nei confronti di 3 aziende zootecniche con sede legale a L’Aquila, per collegamenti con organizzazioni mafiose campane e foggiane. In particolare, il contesto attenzionato dai provvedimenti amministrativi è riconducibile a talune aziende agricole che, mediante raggiri sui “pascoli fantasma”, avrebbero frodato l’AGEA (Agenzia Erogazioni in Agricoltura) al fine di ottenere indebitamente l’erogazione di contributi comunitari e aiuti pubblici per l’alpeggio/monticazione dei capi di bestiame in aree montane dislocate tra le province di Trento (Comune di Bleggio Superiore e di Stenico), Foggia (Comune di Monte Sant’Angelo) e L’Aquila (nell’area del Parco del Gran Sasso e Monti della Laga). Per quanto riguarda invece alcune zone della Marsica, è stata registrata la presenza di una considerevole comunità nord-africana al cui interno sono presenti soggetti dediti allo spaccio di stupefacenti. Nella Marsica, nella Valle Peligna e nella Valle del Sangro sembrerebbero altresì operativi diversi gruppi criminali di origine rom impegnati in attività di usura. 236 Il 26 ottobre 2021 la Polizia di Stato di Terni, nell’ambito dell’operazione “Mailbox” ... ha disvelato le dinamiche inerenti al traffico e lo spaccio di droga di un’organizzazione facente capo a soggetti italiani ed un albanese”.

“Per quanto riguarda la provincia di Chieti, l’area vastese risulterebbe esposta a tentativi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali collegate ai pugliesi (sodalizi foggiani, garganici e di San Severo) e agli albanesi. I sodalizi albanesi²³⁷, invece, hanno mostrato una propensione verso le attività del traffico di stupefacenti. Al riguardo, nell’ambito di un’operazione portata a termine il 7 gennaio 2022 dai Carabinieri e dalla Guardia di finanza di Chieti, si sarebbe appurata la presenza sul territorio di Vasto di un’organizzazione criminale composta prevalentemente da albanesi, dedita al traffico di droga e ad attività estorsive condotte anche con l’uso della violenza e delle armi. Il sodalizio sarebbe risultato impegnato allo smercio di ingenti quantitativi di cocaina ed eroina laddove i “canali privilegiati di approvvigionamento della sostanza stupefacente sono risultati essere quelli calabresi tramite accertati rapporti con esponenti delle “ndrine” operanti nell’area di Vibo Valentia, nonché l’Emilia-Romagna, Puglia e Abruzzo”. Per la provincia teramana sarebbe confermata la presenza di pregiudicati campani, nonché di pregiudicati calabresi vicini alla cosca mafiosa dei PIROMANELLI di GIOIA Tauro (RC). Tuttavia lo spaccio di sostanze stupefacenti nel territorio teramano sarebbe appannaggio prevalentemente di albanesi oltre che da gruppi criminali di etnia rom, così come confermato dagli esiti dell’operazione “Vibrata”.

“In provincia di Pescara resta alta l’attenzione delle Autorità nei confronti del rischio di infiltrazione criminale nel tessuto socio-economico e imprenditoriale della zona. Infatti, il capoluogo, oltre ad essere il più grande agglomerato urbano della Regione, in virtù anche della sua posizione geografica, parrebbe esposto alle attenzioni di organizzazioni criminali, in particolare pugliesi e campane, interessate a permeare i fiorenti settori industriali e commerciali. Invero, anche nel contesto pescarese l’attività del Gruppo Interforze della Prefettura ha consentito di estromettere alcuni imprenditori e allevatori della provincia ritenuti “vicini” a esponenti del clan dei CASALESI, della mafia garganica e di quella sanseverese, interessati all’erogazione dei fondi pubblici europei”.



2.4.3 CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. A tal fine occorre acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione stessa potrebbe essere sottoposta.

Come evidenziato dall'ANAC (cfr. PNA 2022) nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto interno, al pari dell'analisi del contesto esterno, costituisce presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. In altri termini, i dati e le informazioni raccolti in ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, patrimonio comune e unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno, attraverso la quale l'amministrazione comprende meglio le proprie caratteristiche e l'ambiente in cui opera.

Posto quanto sopra, e con riguardo alla descrizione della macrostruttura della Giunta Regionale, dell'assetto organizzativo dei relativi Dipartimenti/Servizi Autonomi, Servizi e Uffici e della distribuzione tra gli stessi delle risorse umane, non può che rinviarsi ai dati esposti nelle Sezioni del PIAO a ciò dedicate.

Per quel che qui rileva, si evidenzia che la trasparente ed oggettiva distribuzione delle risorse tra gli uffici della Giunta è presupposto imprescindibile affinché si assicurino le condizioni indispensabili per il corretto agire dell'Amministrazione, scongiurando anche il rischio di irregolarità involontarie.

A tale ultimo proposito, come si è già avuto modo di evidenziare, è altresì indispensabile che l'Amministrazione, assicurata l'idonea organizzazione degli uffici regionali, favorisca, anche attraverso costanti interventi formativi e di aggiornamento del personale, comportamenti organizzativi e professionali consapevolmente orientati all'incremento del benessere del sistema economico e sociale abruzzese.

Eventuali modifiche organizzative che dovessero essere adottate successivamente all'adozione del PIAO, ove incidano in maniera rilevante sulle attività di competenza dei Dipartimenti e dei Servizi Autonomi, potranno comportare una revisione della mappatura dei processi.

La Giunta Regionale è l'Organo politico che definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, determina gli indirizzi per l'elaborazione e l'aggiornamento annuale del Piano, approva il Piano ed i relativi aggiornamenti, su proposta del RPCT. Il Presidente della Regione e gli altri componenti della Giunta Regionale sono coadiuvati da apposito personale (c.d. Segreterie Politiche), la cui "Disciplina delle Strutture dei Componenti dell'Esecutivo regionale", è rinvenibile nella D.G.R. n. 41/2017 e s.m.i. In questa sede è utile prevedere che laddove dovesse manifestarsene la necessità, ai fini di buon andamento, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, le misure previste nella presente sotto sezione del P.I.A.O. e suoi allegati, potranno essere tenute in considerazione, in quanto compatibili, anche per detto personale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Giunta Regionale è nominato dalla Giunta Regionale.

L'obiettivo principale assegnato al RPCT (cfr. Delibera ANAC n. 840 del 2018) è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

Il PNA 2022 fornisce un quadro d'insieme delle attività svolte dal RPCT e dei poteri ad esse connessi, a cui si fa rinvio.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ogni ente dipende in gran parte dal reale coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Il ruolo del RPCT, infatti, non deve in nessun caso essere interpretato come una deresponsabilizzazione degli altri soggetti, in particolare dei responsabili delle unità organizzative, in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

A conferma di tale visione, vale considerare che la violazione del dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT comporta una responsabilità disciplinare (art. 8, D.P.R. n. 62/2013).

In merito, il PNA 2022 riporta le indicazioni in merito ai rapporti fra RPCT e i soggetti che operano nell'amministrazione volti a realizzare un modello di sistema di prevenzione della corruzione in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento.

Nell'ambito dei rapporti con organi di controllo interno, nel PNA 2022 l'ANAC evidenzia che si ritiene opportuno ottimizzare i rapporti fra RPCT e gli organi preposti ai controlli interni, garantendo un periodico scambio di flussi informativi utili a supportare sia il RPCT, che gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. Con particolare riguardo al rapporto con gli OIV, al fine di coordinare meglio gli obiettivi di *performance* con l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il legislatore ha rafforzato la sinergia tra il RPCT e l'OIV. Rapporti con i Referenti: per garantire un adeguato governo delle attività finalizzate all'attuazione del PTPCT, nell'Amministrazione regionale è stato dato impulso alla formazione di una "Rete di Referenti" nell'ottica del processo sinergico che la Legge n. 190/2012 ha voluto creare al fine di contrastare il fenomeno corruttivo all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.

L'attività di supporto al RPCT da parte dei referenti è stata oggetto di particolare attenzione anche all'interno del PNA 2022 che, ai fini dell'impostazione di un'attenta attività di monitoraggio suggerisce di prevedere che all'interno del PIAO siano identificati i soggetti che devono relazionare periodicamente al RPCT al fine di aggiornarlo sia sullo stato di attuazione/adequazione delle misure di trattamento che sulle attività di controllo interno svolte in seno ai Dipartimenti, con relative scadenze.

I referenti, da ultimo comunicati/aggiornati dai Dipartimenti/Servizi Autonomi della Giunta regionale, su richiesta del CAP, con le note appresso indicate, sono quelli di cui al pertinente seguente elenco (elenco da intendersi come aggiornamento dei precedenti), con salvezza di eventuali ulteriori aggiornamenti che dovessero intervenire *medio tempore*:

DIPARTIMENTO/SERVIZIO AUTONOMO	REFERENTE
Direzione generale della Regione - DRG	Paola LOSITO Giuseppe SPEDICATO Nota prot. n. 206981 del 26 maggio 2022
Dipartimento Presidenza - DPA	Carmen RANALLI Andrea ACCIAVATTI Nota prot. n. 260918 del 19.06.2023
Dipartimento Risorse - Sede L'Aquila - DPB	Fabiola DI GREGORIO Sabrina RAVANESI Nota prot. n. 282478 del 25.07.2022



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Dipartimento Territorio - Ambiente - DPC	Paola CICERONE Maria Rita BALDASSARRE Nota prot. n. 335573 del 4.8.2023
Dipartimento Agricoltura - DPD	Gianluca MASSI Virginia RUGGIERI Nota prot. n. 31188 del 27.1.2023
Dipartimento Infrastrutture - Trasporti - DPE	Piera TOZZI Ilaria DI LUIGI Nota prot. n. 233941 del 31.5.2023
Dipartimento Sanità - Sede Pescara - DPF	Barbara MORGANTI Elisabetta COMPARETTI Nota prot. n. 232547 del 30.05.2023
Dipartimento Lavoro - Sociale - DPG	Laura GIANNOBILE Pascal SCARPONE Nota prot. n. 230661 del 29.5.2023
Dipartimento Sviluppo economico - Turismo - DPH	Rita DI GIACOMO Tania DEL SIGNORE Nota prot. n. 206019 del 26.05.2022
Servizio autonomo Audit - ADA	Alfonso MAGLIOCCO Costanza PELLEGRINI Nota prot. n. 231388 del 30.05.2023
Servizio autonomo Avvocatura regionale - AVV	Daniela ALIMONTI Stefania VALERI Nota prot. n. 210916 del 30.05.2022
Servizio autonomo Gabinetto di Presidenza - GAB	Roberta COPERSINO Paola DELL'UOMO Nota prot. n. 244862 del 7.6.2023

Rapporti con il Servizio Informatica e Statistica:

Il Servizio Informatica e Statistica (ex Sistema Informativo Regionale - S.I.R), incardinato nel Dipartimento Risorse della Giunta Regionale, è deputato ad attività rilevanti e strategiche atte al necessario supporto alle competenze del RPCT. Esso infatti:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- assicura il funzionamento, l'accessibilità, la fruibilità e la corretta gestione della pagina "Amministrazione Trasparente" e delle singole sezioni e sotto-sezioni in cui essa è suddivisa a termini di legge;
- provvede alla pubblicazione di specifici atti e documenti (es. tabelle, format e link di riferimento) che le strutture regionali trasmettono anche attraverso la funzione ticket, in quanto non rientranti nel novero dei provvedimenti ed informazioni per i quali la pubblicazione avviene direttamente in area intranet;
- garantisce la qualità dei dati pubblicati anche in relazione all'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche;
- garantisce la funzionalità delle comunicazioni telematiche relative alle banche dati, con particolare riferimento ai contratti pubblici, ed alle piattaforme digitali previste dalla normativa, anche alla luce delle indicazioni AGID/ANAC;
- progetta ed attua, anche su richiesta del RPCT, modifiche che possano migliorare e semplificare le pubblicazioni in "Amministrazione Trasparente";
- presso la Giunta Regionale d'Abruzzo gli obblighi di Trasparenza hanno trovato concreta attuazione grazie al supporto del Servizio Informatica e Statistica che, in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ha provveduto, nell'anno 2013, al primo impianto della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Regione Abruzzo, in conformità alle disposizioni di cui all'Allegato A al D.Lgs. 33/2013, con contestuale predisposizione della sezione «Amministrazione aperta» nell'area intranet, per l'inserimento, a cura delle Strutture Regionali, della maggioranza dei dati da pubblicare.

Rapporti con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):

Il comma 2 dell'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 statuisce che: *"La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro"*.

L'art. 55-bis del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165, al comma 2, stabilisce che: *"(...) Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità"*.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, dunque, ha la competenza per la gestione del procedimento disciplinare nelle ipotesi in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale e, comunque, per le infrazioni di maggior gravità.

Il rapporto tra RPCT e gli Uffici di disciplina delle amministrazioni possono trarsi dall'articolo 1, comma 7, della legge 190 del 2012 (come sostituito dall'art. 41 del D.Lgs 97/2016) che stabilisce: *«(...) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (...)»*

Anche il D.Lgs. 33/2013, art. 43, fornisce indicazioni sia nel comma 1 che nel comma 5.

Al comma 1 prevede che *«il responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di*



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione». Al comma 5 è stabilito che «in relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare».

Con DGR n. 419 del 28.07.2017, ad oggetto “Art. 55 bis comma 2 del D.L.gs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche.” Disciplina Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)”, sono state definite le modalità di costituzione e di funzionamento dell’UPD della Giunta regionale.

Dunque, per la progettazione della strategia di prevenzione del rischio ed il monitoraggio dell’attuazione, il RPCT interagisce con organi e uffici della Giunta Regionale (Organi di Indirizzo Politico, Organismo Indipendente di Valutazione – OIV, Dipartimenti/Servizi e loro Referenti nella materia, Ufficio Procedimenti Disciplinari – UPD, ecc.), oltre che con l’Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (alla quale si rapporta anche mediante l’invio di apposite Relazioni annuali), con Amministrazioni centrali e altre Autorità.

Per quanto attiene alle funzioni di Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.) della Giunta della Regione Abruzzo, le stesse sono state da ultimo attribuite all’Ing. Fabrizio Pieri con Determinazione del Dipartimento Risorse n. DPB/747 del 17/01/2024, Dirigente del servizio Gare e Contratti, salvo gli eventuali aggiornamenti.

All’atto della redazione del presente Piano, le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Giunta Regionale sono svolte dalla Dott.ssa Francesca Iezzi, Dirigente del Servizio Autonomo “Controlli e Anticorruzione”, incaricata con D.G.R. n. 84 del 21/02/2023.

La Relazione anno 2022 del RPCT, pubblicata in Amministrazione Trasparente ed alla cui lettura si rimanda, evidenzia che in nessuna area di rischio si sono verificati eventi corruttivi a rilevanza penale. Dalla stessa relazione, sulla base delle informazioni fornite dalla struttura regionale competente in materia di procedimenti disciplinari incardinata presso il Servizio Personale del Dipartimento Risorse, si evidenzia quanto segue, anche dalle risultanze comunicate dagli Uffici deputati:

- sono pervenute n. 10 segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento;
- sono stati avviati n. 8 procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento relativi a fattispecie non penalmente rilevanti;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti (penalmente rilevanti e non);
- è pervenuta n. 1 segnalazione sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati;
- non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell’art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.

2.4.4 MAPPATURA DEI PROCESSI

Come evidenziato dall’ANAC (cfr. PNA 2022), una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all’interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione. Pertanto, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO in base alle specificità dei contenuti delle stesse, si rappresenta l’opportunità che essa sia unica, anche al fine di integrare obiettivi e indicatori di *performance* con le misure di prevenzione della corruzione (vedi oltre).



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

La mappatura dei processi esposta nell'*Allegato A* della presente Sottosezione, alla cui lettura si rimanda, è articolata per Aree di rischio ed è stata aggiornata a seguito delle rimodulazioni e/o revisioni parziali dell'assetto organizzativo di talune strutture regionali nell'ambito delle attività di monitoraggio degli adempimenti previsti dal PTPCT/PIAO 2023/2025.

I processi mappati sono riferiti alle seguenti Aree di Rischio:

- ✓ Area di rischio n. 1 “Contratti pubblici”;
- ✓ Area di rischio n. 2 “Acquisizione e gestione del personale”;
- ✓ Area di rischio n. 3 “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”;
- ✓ Area di rischio n. 4 “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”;
- ✓ Area di rischio n. 5 “Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio”;
- ✓ Area di rischio n. 6 “Controlli, Verifiche, Ispezioni e Sanzioni”;
- ✓ Area di rischio n. 7 “Incarichi e Nomine”;
- ✓ Area di rischio n. 8 “Affari Legali e Contenzioso”;
- ✓ Area di rischio n. 9 “Governo del Territorio”;
- ✓ Area di rischio n. 10 “Le Procedure di Gestione dei Fondi Strutturali e dei Fondi Nazionali per le Politiche di Coesione e per la Politica Agricola Comune (PAC) e dei Fondi Regionali”;
- ✓ Area di rischio n. 11 “Attività istituzionale in campo sanitario”;
- ✓ Area di rischio n.12 “Gestione dei Rifiuti”.

I processi, mappati e correlati alle suddette Aree di Rischio, sono esposti nel suddetto *Allegato A* secondo un'articolazione per Dipartimenti e sono distinti in “Processi Trasversali” (ossia comuni a tutti i Dipartimenti) e “Processi Specifici” (ossia relativi a determinati Dipartimenti). Laddove i Dipartimenti hanno fornito l'auspicato dettaglio degli ulteriori livelli organizzativi (per Servizi e Uffici) come richiesto con circolare n. 467168 del 17.11.2023, quest'ultimi sono stati riportati. Invero, va rilevato che non vi è stato un ampio riscontro in tal senso, e ciò non pone le basi per l'auspicata “mappatura integrata” delle sezioni del P.I.A.O. per plurimi livelli organizzativi (cfr. paragrafo su *Rotazione ordinaria e straordinaria*).

2.4.5 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Con il PNA 2019, è stata svolta un'analisi critica della metodologia di valutazione dei rischi introdotta dal PNA 2013 che si basava sulla attribuzione del livello di rischio in relazione ad un valore numerico.

Il suddetto metodo, cd. “quantitativo”, è stato ritenuto non idoneo in quanto non consentiva una ponderazione reale del rischio; l'ANAC dunque, con il PNA 2019, ha introdotto un cambiamento di approccio che, sia pur gradualmente, pervenisse ad un sistema di misurazione “qualitativo” basato sul principio di prudenza.

Fatte salve ulteriori valutazioni e rivisitazioni del livello di rischio, si conferma in via generale il livello di rischio dei processi attribuito nei Piani precedenti anche in relazione alle scelte operate dal legislatore nazionale con la L. 190/2012 individuando come procedimenti a maggiore rischio corruttivo i seguenti:

a) *autorizzazione o concessione*;

b) *scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163*;



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.

Conseguentemente alle siffatte tipologie di processi può essere attribuito un Livello di Rischio Medio/Alto, prevedendo a presidio degli stessi incisive misure per la mitigazione del rischio.

2.4.6. PROGETTAZIONE DI MISURE DI PREVENZIONE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In relazione alla loro portata, le misure di prevenzione del rischio possono definirsi “*generali*” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo *trasversale* sull'intera amministrazione o ente; “*specifiche*” laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

Svolta la mappatura dei processi, così come esposta nell'*Allegato A* della presente Sottosezione (articolata per Aree di rischio e aggregata per Dipartimenti), distinguendo i medesimi in “Processi Trasversali” (ossia comuni a tutti i Dipartimenti) e “Processi Specifici” (ossia relativi a determinati Dipartimenti), sono state ivi precisate le Misure di prevenzione per il trattamento del rischio correlato a ciascun processo.

L'*Allegato A bis* della presente Sottosezione riporta alcuni “Processi Trasversali” relativi alle recenti disposizioni legislative che hanno introdotto una disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici, PNRR e PNC.

L'*Allegato B “Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali”* della presente Sottosezione, alla cui lettura si rimanda, reca le *Misure Generali* poste a presidio di procedimenti svolti da tutti gli uffici regionali.

Le misure esplicitate nei citati *Allegati A e B* sono state progettate tenendo conto delle fasi di cui consta ciascun processo e hanno tenuto conto del livello di rischio attribuito all'esito della consultazione delle strutture regionali.

Nell'*Allegato A* relativo ai processi specifici delle singole strutture, sono stati previsti appositi processi riferiti al PNRR, sia con riferimento a progetti precedentemente censiti, sia con riferimento a progetti che possano intervenire o emergere *medio tempore*, prevedendo: 1) processo relativo ad Avvisi e bandi; 2) processo relativo ad affidamento a soggetto sub-attuatore; 3) processo relativo ad affidamento di lavori, servizi, forniture. In calce al presente documento, si trova ad ogni buon conto, un'elencazione riferita a interventi PNRR, salvo altri, redatto sulla base delle DD.GG.RR. pubblicate sul sito dell'Ente e sulla base delle comunicazioni fornite dalla Direzione Generale.

Ulteriori e fondamentali misure poste a presidio della prevenzione del rischio corruttivo sono rappresentate dagli obblighi di trasparenza dei quali si dirà più avanti e che sono esplicitati nell'*Allegato C* della presente Sottosezione.

Si illustrano di seguito talune misure di particolare rilievo:

Monitoraggio dei tempi procedurali (Allegato B - MG/1)

Il monitoraggio periodico dei tempi procedurali è un obbligo contenuto nell'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 ai sensi del quale “*Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione*”.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il precedente comma 9 lett. d) stabilisce: *“Il piano di cui al comma 5 risponde alle seguenti esigenze: (.....) d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti”.*

Il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento è, dunque, considerato come sintomatico di un possibile “malfunzionamento” dell’attività amministrativa e, pertanto, richiede che venga adeguatamente monitorato e valutato anche per individuare le idonee misure correttive di carattere normativo, organizzativo o amministrativo.

Con il presente Piano il monitoraggio dei tempi procedurali è, dunque, improntato all’acquisizione sistematica di report, attraverso il modello *Allegato E* al presente Piano, ai fini della ricognizione annuale del RPCT.

Codice di Comportamento (Allegato B - MG/2)

Mentre i Codici “etici”, “deontologici” o comunque denominati, hanno portata “valoriale”, il Codice di Comportamento fissa doveri di comportamento aventi una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Le disposizioni in esso contenute costituiscono obblighi giuridici la cui violazione è sanzionata dall’art. 54, co. 3 del D.Lgs. 165/2001, secondo cui: *“La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all’attuazione del Piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è, altresì, rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l’applicazione della sanzione di cui all’articolo 55-quater, comma 1” (Licenziamento disciplinare).*

A norma dell’articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, è stato emanato il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a cui sono state recentemente apportate modifiche con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81. Tali modifiche consistono principalmente nell’introduzione dell’art. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche) e dell’art. 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media), nonché nella modifica/integrazione degli artt. 12 (Rapporti con il pubblico), 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti), 15 (Vigilanza, monitoraggio e attività formative) e 17 (Disposizioni finali e abrogazioni). In particolare all’art. 15 è stato aggiunto il comma 5-bis che prevede, tra le attività formative, cicli obbligatori sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico.

Il Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale è stato approvato con D.G.R. n. 72 del 10/02/2014 ed aggiornato, su proposta del RPCT, con D.G.R. n. 983 del 20/12/2018. Nelle more dell’ulteriore aggiornamento del Codice di comportamento regionale, con nota circolare del Servizio Controlli e Anticorruzione prot. n. 291586 del 05/07/2023, è stato inviato, a tutte le strutture della Giunta regionale e ai fini dell’osservanza, il succitato D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

È prevista una azione di monitoraggio del RPCT sull’osservanza del Codice di Comportamento di cui alla D.G.R. n. 983 del 22/12/2018 (*Aggiornamento, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale, approvato con DGR n. 72 del 10.02.2014*).

Detta azione è svolta mediante interlocuzione con gli uffici direttoriali e dirigenziali che riferiscono al RPCT delle risultanze delle seguenti attività svolte nel periodo oggetto di monitoraggio:

- a) vigilanza e controllo sull’osservanza del Codice di Comportamento;
- b) attivazione di procedimenti disciplinari per violazione del Codice di Comportamento;
- c) esecuzione di provvedimenti disciplinari e sentenze pronunciate nei confronti dei dipendenti.



Rotazione ordinaria e straordinaria (Allegato B - MG/3 e MG/4)

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della Legge n. 190/2012. In particolare, la rotazione c.d. "ordinaria" è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali, ad efficacia preventiva, che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. La rotazione del personale assegnato alle aree a rischio rappresenta una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva ritenendo che *"l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione"*.

Il PNA, quale logico corollario del principio di rotazione, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, pone a carico delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di far acquisire ai dipendenti competenze professionali, anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi, anche prevedendo opportuni periodi di affiancamento. Una formazione di buon livello, in definitiva, può contribuire a rendere il personale più flessibile ed impiegabile in diverse attività.

Nell'ottica di porre a carico delle amministrazioni l'eccezionalità del ricorso a deroghe rispetto al naturale principio di rotazione di dirigenti e funzionari, il PNA indica anche le misure alternative nel caso in cui non potesse darsi luogo all'applicazione dell'istituto della rotazione.

In ambito regionale, in attuazione delle Misure previste dal PTPCT 2016/2018, con D.G.R. n. 42 del 02.02.2017 sono stati approvati i criteri per la rotazione del personale con qualifica dirigenziale e dei titolari di posizione organizzativa.

Successivamente, con D.G.R. n. 13 del 13.01.2020, la Giunta regionale approvava il Disciplinare contenente *"Criteri e modalità per la rotazione del personale della Giunta della Regione Abruzzo, in applicazione della Legge n. 190/2012 e del PTPCT vigente della Regione Abruzzo"*.

A seguito di ricorso promosso da FLFP-CGIL, con D.G.R. n. 197 del 14.04.2020 è stata disposta la revoca della suddetta D.G.R. n. 13/2020 e l'avvio del confronto con le OO.SS..

Conseguentemente, con D.G.R. n. 264 del 14.05.2020 recante: *"Criteri e modalità per la rotazione dei dirigenti della Giunta della Regione Abruzzo (in applicazione della Legge n. 190/2012 e del PTPCT vigente della Regione) – Nuova Approvazione"*, la Giunta Regionale ha regolamentato le modalità di applicazione della misura della rotazione ai dirigenti della Giunta regionale. Tra le previsioni del disciplinare è stata inserita quella relativa al c.d. "periodo di raffreddamento"; come infatti stabilito al paragrafo 7.2, lett. c) dell'*Allegato 1* alla prefata D.G.R. 264/2020: *"il Dirigente che ha svolto il proprio incarico per la durata massima stabilita dal Disciplinare non potrà essere assegnato alla cura dei medesimi processi prima che siano trascorsi due anni dalla intervenuta scadenza"*.

Nel suddetto disciplinare, inoltre, la durata massima degli incarichi dirigenziali è correlata al rischio di corruzione specifico dei singoli processi. Il livello di rischio è articolato su tre fasce (Rischio specifico ALTO, MEDIO, BASSO) in corrispondenza delle quali è stabilita la durata massima degli incarichi dirigenziali.

Quanto alla concreta applicazione della Misura, la disposizione contenuta sempre al paragrafo 7.2, della successiva lett. k) stabilisce: *"nelle more della definizione dei livelli di rischio di cui alla precedente lett. e), nel conferimento degli incarichi - in attuazione della D.G.R. n. 386/2019 - i soggetti valutatori verificano che il soggetto cui l'amministrazione intende conferire l'incarico non abbia superato 8 (otto) anni di permanenza, nell'ambito dei medesimi Servizi titolari di processi di livello Alto rischio o Medio rischio; in particolare i soggetti valutatori garantiscono che il soggetto cui l'amministrazione intende conferire l'incarico non venga assegnato a Servizi che, seppure diversamente denominati, rispetto a quelli precedentemente diretti sono chiamati a*



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

gestire i medesimi processi e nei confronti dei medesimi Stakeholder, rispetto ai quali il soggetto interessato ha maturato 8 (otto) anni di permanenza”.

Con D.G.R. n. 47 del 31/01/2023 sono stati forniti “Indirizzi in merito alla rotazione del personale della Giunta regionale incaricato di posizione organizzativa” ed, in particolare, è stata prevista una disciplina – ponte circa la rotazione degli incaricati di posizione organizzativa, stabilendo che, nelle more dell’adozione dei criteri e delle modalità della rotazione del personale incaricato di posizione organizzativa, gli incarichi di posizione organizzativa della Giunta Regionale non possono avere durata complessiva superiore a 12 (dodici) anni dalla data di iniziale decorrenza.

Dunque, particolare attenzione va posta da parte dei direttori e dei dirigenti per quanto di rispettiva competenza nell’ambito del procedimento di conferimento della E.Q. (già P.O.); ciò al fine di garantire la effettiva rotazione delle E.Q., atteso che soggiacciono anch’esse a detta misura.

Tenendo presente la *ratio* della misura, che è quella di evitare il consolidarsi di titolarità di incarichi in capo ad un medesimo soggetto oltre tempistiche consone, è utile conseguentemente tenere in considerazione, eventuali posizioni ricoperte da soggetti provenienti da analoghe posizioni presso altre amministrazioni, e in forza presso la Regione per effetto, ad es., della L. 56/2014 (c.d. legge Delrio), come in particolare evidenziato da uno dei Dirigenti Responsabili dei Geni Civili, in un incontro successivo alla fase di consultazione (oltre ai suggerimenti su ulteriori dettagli sui processi specifici dei Geni Civili, ad ogni buon conto inviati dal CAP al DPE con successiva e-mail del 19.12.2023).

Del rispetto della misura della rotazione delle E.Q. (già P.O.), i Direttori e Dirigenti ne danno atto nei provvedimenti di proposta/conferimento dei relativi incarichi di responsabile d’Ufficio.

Con la medesima deliberazione è stato altresì confermato che, ai sensi della sopra richiamata D.G.R. n. 264/2020, il termine di durata massima per gli incarichi dei dirigenti dei Servizi è pari a anni 8, mentre per gli incarichi direttoriali di vertice il termine di durata massima è pari a anni 9.

In ultimo, con DGR n. 447 del 31/07/2023, è stato modificato il paragrafo 7.2 lett h) del Documento approvato con D.G.R. n. 264/2020, fermo tutto il resto, rendendo le durate degli incarichi dirigenziali coerenti con la naturale durata triennale di legge degli stessi e applicando pertanto multipli di 3, come di seguito rappresentato:

<i>Livello di rischio</i>	<i>Tipologia di incarico</i>	<i>Durata massima</i>
Rischio specifico di livello Alto (area rossa)	Dirigenti	6 anni
Rischio specifico di livello Medio (area gialla)	Dirigenti	9 anni
Rischio specifico di livello basso (area verde)	Dirigenti	12 anni

Con la medesima D.G.R. n. 447/2023 sono state inoltre sostituite, al paragrafo 7.2 lett. k) del Documento approvato con D.G.R. n. 264/2020, le parole “otto (8)” con le parole “nove (9)”.

Si specifica in questa sede che sono fatte salve, in caso di necessità, misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, tra le quali a titolo esemplificativo: modalità operative che favoriscono una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio; nelle aree identificate come maggiormente esposte a rischio corruzione e per le istruttorie più delicate si prevedano



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, stabilendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria; prevedere l'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze; applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli; estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale; individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti; meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi); condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria; misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi (Cfr. Atto del Presidente ANAC Fasc. UVMACT n 2220/2023 – N.G).

E' da tenere in considerazione, ad ogni buon conto, che le suddette misure organizzative di segregazione delle funzioni, possono sortire un utile effetto, in particolare nei servizi e negli uffici adibiti ad attività e processi ad alto rischio, anche in costanza della misura principale, cioè quella della rotazione delle P.O. e dei Dirigenti, e ciò con riferimento ai team a supporto degli Uffici.

Il RPCT, preso atto del fatto che con il processo di riorganizzazione dell'Ente svolto a partire dall'anno 2020, è stata effettuata una cospicua rotazione del personale dirigenziale, ha avviato specifiche interlocuzioni con la Direzione Generale, i Dipartimenti e i Servizi Autonomi. Con nota prot. n. 0203818/22 del 24/05/2022 ha evidenziato la necessità di definire tutti i livelli di rischio ai sensi del citato par. 7.2 della DGR 264/2020, coinvolgendo il Dipartimento competente per l'organizzazione delle strutture regionali, ai fini di coerenza della rilevazione con le attività svolte dalle diverse strutture, che peraltro sovente vengono riorganizzate. Inoltre, al fine di fornire un utile contributo allo svolgimento delle attività di riconduzione dei processi a tutte le articolazioni organizzative soggette a rotazione (Dipartimenti, Servizi e Uffici), il RPCT ha predisposto e trasmesso a ciascun Dipartimento e Servizio Autonomo, con nota prot. n. 206787 del 26/05/2022, l'elencazione dei processi di spettanza e i correlati livelli di rischio, desunti dal PTPCT 2022/2024 per le successive collocazioni nei livelli di rischio delle sotto-ordinate strutture, a cui però non tutti i Dipartimenti hanno dato seguito.

L'attività da svolgere per pervenire alla definizione del livello di rischio dei plurimi livelli organizzativi (mappatura integrata per Dipartimenti/Servizi/Uffici), non può prescindere da valutazioni e scelte anche di tipo organizzativo, mentre il RPCT svolge sulle stesse funzioni di vigilanza in stretto raccordo con l'ANAC. Pertanto il livello di rischio delle strutture va rilevato con il concorso dei competenti uffici deputati all'organizzazione, in interazione con tutte le strutture regionali, nell'ottica di avere contezza di tutti gli elementi organizzativi dell'Ente a cui attribuire il livello di rischio dei relativi processi gestiti, senza tralasciarne alcuni a scapito di altri, nonché di tutti gli altri elementi che contribuiscono a far sì che la misura rotativa, alla base delle strategie di programmazione delle risorse umane, pur nella sua ineludibilità, non intralci l'azione amministrativa. La necessità di una elaborazione integrata ed informatizzata degli elementi afferenti alle diverse sezioni/sottosezioni del P.I.A.O., rendono ancor più necessario e strategico l'intervento del Dipartimento ove sono allocate sia le funzioni in materia di organizzazione, sia le funzioni informatiche.

Infatti, la disciplina esistente (PIAO di cui al D.L. n. 80/21 art. 6, D.M. 26/06/2022 sul Piano tipo PIAO, PNA 2019 e PNA 2022) auspica, ai fini di maggior efficacia della programmazione dell'Ente, una "mappatura integrata" delle sezioni del PIAO, oltre che l'adeguamento dei sistemi informatici. In tal senso l'RPCT, con nota prot. n.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

20966 del 16/05/2023 ad oggetto “P.I.A.O. – mappatura dei processi dell’Ente – upgrade” ha inteso svolgere un’azione di impulso nei confronti delle strutture regionali competenti, affinché possa essere avviata una mappatura dei processi integrata per plurimi livelli organizzativi (Dipartimenti/Servizi(Uffici) ed al contempo essere informatizzata, in modo che detta mappatura possa allinearsi agevolmente e contestualmente anche le modifiche organizzative che, sovente, avvengono medio tempore tra un P.I.A.O. e l’altro. A seguito di varie interlocuzioni con le strutture deputate, documentate da note in atti (da ultimo nota prot. n. 0322591 del 27.07.2023), ad oggi tale percorso di mappatura integrata non è ancora giunto a maturazione. Affinché si addivenga a tale processo di mappatura integrata per plurimi livelli organizzativi, non si può prescindere da un *commitment* ad un più elevato livello dell’Ente, oltre che interdipartimentale, e di supporto con applicativi informatici a governo della flessibilità organizzativa che connota la Regione e le sue riorganizzazioni, non potendo giacere una siffatta elefantica operazione soltanto a livello di una singola struttura. D’altro canto, va rilevato che ad oggi, non vi è stato riscontro da parte dei Dipartimenti neppure nel censire gli Uffici nell’ambito dei processi mappati con il presente P.I.A.O., come invece richiesto dal CAP con circolare n. 467168 del 17.11.2023 di consultazione del Documento.

L’istituto della rotazione “straordinaria” è previsto dall’art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione “*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”. È importante chiarire che detta misura di prevenzione non si associa in alcun modo alla rotazione “ordinaria”. L’ANAC con la deliberazione n. 215/2019: “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001*” è intervenuta per puntualizzare il momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione della condotta del dipendente da parte dell’amministrazione, obbligatoria ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria, assumendo, da ultimo, nell’Aggiornamento 2018 al PNA adottato con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, che tale momento potesse coincidere con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e segg. Codice procedura penale) formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell’atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

Circa l’ambito afferente ai “*reati presupposto*” per l’applicazione della misura, le Linee Guida soprarichiamate hanno chiarito che l’elencazione dei reati “per fatti di corruzione” contenuta nell’art. 7 della legge 69 del 2015, recante: “*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria, ai sensi del comma 1, lettera l-quater, dell’art. 16 del D.Lgs.165 del 2001.

L’art. 129, co. 3, del D.Lgs. 271/1989 si inserisce nella disciplina riguardante l’informazione sull’azione penale e stabilisce che il Presidente dell’ANAC sia destinatario delle informative del Pubblico Ministero quando quest’ultimo esercita l’azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale.

L’Autorità informata, dunque, dell’esistenza di fatti corruttivi, potrà esercitare i poteri previsti ai sensi dell’art. 1, co. 3, della L. 190/2012, chiedendo all’amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l’attuazione della misura della rotazione.

La disposizione si rivela particolarmente utile per meglio definire e limitare anche i reati che l’amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

L'obbligo di comunicazione, infatti, è disposto in caso di "esercizio dell'azione penale", solo per i "delitti di cui agli articoli 317 (Concussione), 318 (Corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-bis, 319-ter (Corruzione in atti giudiziari), 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), 321, 322, 322-bis (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346-bis (Traffico di influenze illecite), 353 (Turbata libertà degli incanti) e 353-bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) del codice penale".

Astensione in caso di conflitto di interesse (MG/5)

L'OCSE ha delineato la seguente definizione: *"il conflitto di interessi implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici."*

Pertanto, il tema del conflitto di interessi afferisce, in un'ampia accezione, a ogni fattispecie nella quale l'interesse di un soggetto interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio.

Nell'ordinamento giuridico italiano, il conflitto di interessi dei dipendenti pubblici è disciplinato dall'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990 n. 241 (introdotto dalla L. n. 190 del 2012), dagli artt. 6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013, *"Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici"* recepito dalla Regione Abruzzo con D.G.R. n. 72/2014 recante il *Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale*, aggiornato con D.G.R. n. 983/2018. L'articolo 6 bis della L. 241/1990 prevede che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La succitata norma deve essere letta in maniera coordinata con la disposizione di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. 165/2001), il cui art. 7 dispone che: *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."*

La disciplina del conflitto di interessi per i dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo è contenuta anche negli artt. 6 e 7 del citato Codice aggiornato con D.G.R. n. 983/2018. L'art 6 al comma 1 disciplina l'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interessi e dispone che il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio/servizio/struttura regionale informi per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, anche per interposta persona, di collaborazione o consulenza, comunque denominati, con soggetti privati, ivi compresi società od enti senza scopo di lucro, in qualunque modo retribuiti, o a titolo gratuito, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni (art. 6 del D.P.R. 62/2013). In tal senso il modello di dichiarazione da rilasciare a cura del dipendente, sarà integrato anche con le informazioni, da rendersi a cura del dipendente,



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

circa i rapporti di cui al comma 1 dell'art. 6 del Codice di Comportamento. Ai successivi commi 2, 3 e 4 è disciplinato tale obbligo a carico dei Dirigenti delle strutture regionali e dei titolari degli incarichi amministrativi di vertice. Al comma 7 è, poi, previsto che il dipendente si astenga dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in cui siano coinvolti interessi personali del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. L'art. 7 del *"Codice di Comportamento dei dipendenti della G.R."* dispone che nel caso in cui ricorra l'obbligo di astensione la segnalazione del conflitto di interessi vada indirizzata dal dipendente al dirigente della struttura di appartenenza il quale, esaminate le circostanze, valuta la situazione e, nell'ipotesi ravvisasse che la situazione realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, deve informare per iscritto il dipendente nel termine di 20 gg, sollevandolo dall'incarico.

Si evidenzia che le disposizioni in argomento prescrivono due distinte condotte: a) l'obbligo di astensione; b) l'obbligo di segnalazione. Entrambe le condotte si configurano quali misure di prevenzione della corruzione. Per quanto detto, l'obbligo di astensione dei dipendenti pubblici, in tutti i casi di conflitto di interessi, anche solo potenziale, costituisce principio generale dell'ordinamento e assurge a canone comportamentale immanente per qualsiasi funzionario pubblico.

L'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (Parte III, paragrafo 1.4.1), ha precisato che *"La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori."* e che *"Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni."*

La violazione degli obblighi di astensione e di segnalazione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Pertanto, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, la violazione della norma in argomento è fonte di responsabilità disciplinare del dipendente, accertata all'esito del relativo procedimento (art. 18 del sopra citato "Codice"). È utile ricordare in questa sede, l'art. 55 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. anche in relazione alle tempistiche di cui al comma 4 di detto articolo relative alla segnalazione dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare da parte del Dirigente, tenuto anche conto delle responsabilità di cui comma 3 dell'art. 55 sexties in caso di mancata segnalazione.

È bene specificare che le disposizioni di cui al Codice di Comportamento (D.G.R. n. 983/2018), facendosi riferimento particolare in questa sede agli artt. 6 e 7 relativi alla comunicazione sui conflitti di interesse ed al relativo obbligo di astensione, afferiscono non solo ai dipendenti della Regione, ma sono altresì estesi, per espressa previsione del Codice (vedi art. 2 e art. 19) anche ad altri soggetti che, a vario titolo, entrano in rapporto con la Regione Abruzzo.

Anche nel PNA 2022 l'ANAC affronta il tema del conflitto di interesse, nell'ambito della normativa in materia di appalti pubblici, nazionale e comunitaria, e dal correlato rilievo dato al sistema delle dichiarazioni da rendersi da parte dei dipendenti coinvolti nelle relative procedure, in particolare del RUP, quale misura idonea a favorire l'emersione di eventuali situazioni di conflitto e, quindi, prevenire possibili comportamenti corruttivi. Alla luce di quanto sopra, con D.G.R. n. 580 del 18.09.2023 sono stati forniti indirizzi riguardo a contenuti, modalità di rilascio, acquisizione e verifica delle dichiarazioni da parte del RUP delle strutture regionali, da rendersi in chiave dinamica e progressiva e in forma cd. "parlante"; per sistematizzare le dichiarazioni in argomento, approvando la relativa modulistica che declina puntualmente le diverse fattispecie di (assenza di) conflitto e gli elementi/situazioni/attività da dichiararsi in merito, rendendone più indirizzate ed efficaci le relative verifiche; ciò anche nell'ottica della standardizzazione e della migliore rispondenza dell'attività amministrativa dell'ente alle disposizioni normative di riferimento.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il suddetto modello di dichiarazione è stato approvato a corredo della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, annualità 2023, adottato con D.G.R. del 17 febbraio 2023 n. 78.

Conferimento e autorizzazione degli incarichi (Art. 53 del D.Lgs. 165/2001) (Allegato B - MG/6)

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Le amministrazioni fissano criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione.

Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione o attività che possano comportare un impegno eccessivo facendo trascurare i doveri d'ufficio o che, infine, possano determinare un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel presente Piano, per la corretta applicazione della misura, oltre al rispetto della vigente normativa di settore, si fa riferimento alle disposizioni contenute nel Disciplinare approvato con D.G.R. n. 590 del 3 agosto 2018: *"Approvazione Disciplinare contenente criteri per lo svolgimento degli incarichi esterni da parte dei dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo, conferiti da Enti Pubblici o soggetti privati"* ed agli indirizzi formulati dal Dipartimento Risorse.

Il Servizio Personale, con determinazione DPB011/127 del 6/04/2022 concernente *"Sistema di verifiche a campione delle autodichiarazioni fornite ai sensi del D.P.R. 445/2000 nell'ambito delle istanze per il conferimento di incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001"*, come rettificata con determinazione DPB011/323 del 20/06/2022 in ordine alla sola pubblicazione, ha predisposto un sistema di controllo e verifica a campione sulle circostanze autocertificate dai dichiaranti in sede di richiesta di incarico extra-istituzionale, che interessa una percentuale di incarichi pari al 10% di quelli autorizzati per ogni semestre di riferimento.

Il Servizio Personale e i Dirigenti/Direttori, interessati dal rilascio del nulla osta di cui all'art. 8 della D.G.R. n. 590/2018, relazionano al RPCT ai fini della ricognizione conclusiva sul rispetto della Misura in occasione dei monitoraggi periodici.

Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (Allegato B - MG/7)

In forza della delega di cui all'art. 1, commi 49 e 50 della L. 190/2012, il D.Lgs. 39/2013 reca norme a disciplina dell'inconferibilità e dell'incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

L'art. 22 del D.Lgs. 39/2013 recita: *"Le disposizioni del presente decreto recano norme di attuazione degli articoli 54 e 97 della Costituzione e prevalgono sulle diverse disposizioni di legge regionale in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ..."*.

La legge assegna al RPCT un ruolo centrale, dovendo lo stesso curare, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del decreto. A tal fine il Responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità (cfr. art. 15, co. 1, D.Lgs. 39/2013).



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

L'ANAC con le Linee Guida adottate in materia (delibera n. 833 del 3 agosto 2016) ha precisato che il procedimento di cui all'art. 15, co. 1, del decreto debba comunque svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio. Il RPCT deve, pertanto, assumere un atto di contestazione da portare a conoscenza sia del titolare dell'incarico che dei soggetti che lo hanno conferito.

Si ritiene qui di richiamare l'attenzione sulle gravi conseguenze previste dal D.Lgs. 39/2013, riportandone testualmente le relative disposizioni, per gli atti di conferimento adottati in violazione delle disposizioni ivi contenute:

«Art. 17 (Nullità degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni del presente decreto)

1. *Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli.*

«Art. 20 (Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità)

1. *All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto.*

2. (...)

3. (...)

4. *La dichiarazione di cui al comma 1 è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.*

5. *Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni.*

Deve, infine, considerarsi che la nullità degli atti di conferimento di incarichi e dei relativi contratti, comporta anche la sanzione inibitoria di cui all'art. 18, co. 2 del decreto (*"i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza"*).

In linea con il precedente Piano, si prevede l'acquisizione e la verifica della completezza e veridicità delle autodichiarazioni da parte degli uffici preposti all'istruttoria dei procedimenti di conferimento degli incarichi prima della conclusione della medesima con l'adozione del provvedimento o con la proposta di provvedimento all'organo competente per l'adozione, tali attività costituiscono infatti componenti istruttorie sostanziali e concorrono a documentare la regolarità dei predetti provvedimenti.

La formulazione descrittiva della misura e l'elencazione delle azioni da intraprendere a presidio della medesima da parte delle strutture regionali a ciò onerate è stata oggetto di ulteriore rivisitazione, anche a seguito dell'acquisizione di apposito parere ANAC n. 2629/2022 in merito all'applicazione della misura ai funzionari titolari di Posizione Organizzativa, al fine di chiarire i riferimenti normativi e le competenze per la sua applicazione.

Giova ricordare, inoltre, che il trattamento dei dati relativi a condanne penali deve avvenire nel rispetto dell'art. 10 del Regolamento UE2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, che recita: *"Il trattamento dei dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, deve avvenire soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica o se il trattamento è autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri che preveda garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati. Un eventuale registro completo delle condanne penali deve essere tenuto soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica."*

Con nota circolare del Servizio Controlli e Anticorruzione prot. n. 0271773/22 del 14/07/2022, sono stati forniti indirizzi in merito all'attuazione della Misura in caso di conferimento degli incarichi di Dirigente, al fine di assicurare speditezza amministrativa nel perfezionamento delle DD.GG.RR. di conferimento. In particolare i Direttori proponenti gli incarichi acquisiscono dai nominandi le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e ne verificano la veridicità prima di inviare le proprie proposte agli uffici



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

competenti a predisporre i provvedimenti da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale; i Direttori inviano ai suddetti uffici, in uno con le suddette proprie proposte, gli esiti finali delle verifiche effettuate.

La Direzione Generale della Regione, con nota circolare prot. n. 479434 del 08/11/2022, ha fornito indirizzi operativi con riferimento alle verifiche circa la sussistenza/insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità nei confronti di soggetti destinatari di incarichi conferiti con atti monocratici del Presidente ovvero con deliberazioni della Giunta regionale; ha inoltre fornito apposito modello al fine di garantire un uniforme rispetto della disciplina.

Pantouflage (Allegato B - MG/8)

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "*incompatibilità successiva*" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Per quanto attiene all'espressione "*attività lavorativa o professionale presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione*" l'ANAC ne ha dato un'interpretazione ampia, ricomprendendovi qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi sia i rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato che gli incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Risultano esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità, nonché gli incarichi attribuiti da una società *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico; in tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*. Per questo si esclude la violazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

L'ANAC ha, inoltre, evidenziato l'insussistenza di *pantouflage* anche quando l'ente privato di destinazione che sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente, non presenta profili di continuità con enti già esistenti.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Per quanto attiene all'espressione "*poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni*", essa è da riferirsi sia ai provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia ai provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere). Con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (soggetti apicali nell'organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie), che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il vincolo, denominato *divieto di pantouflage* o *revolving doors*, è finalizzato ad evitare che il “*dipendente pubblico*” possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale. In particolare il divieto è volto a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali da parte del dipendente che, nell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro, nonché a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.

Alla base di tale divieto si ravvisa il rispetto del principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell’Amministrazione. Su tale istituto l’ANAC, con delibera n. 99 dell’8 febbraio 2017, nel richiamare in primo luogo l’art. 21 del D.Lgs. 39/2013, ha chiarito che “*sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico*”.

Come chiarito nel PNA 2022 sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

La norma sul *pantouflage* disciplina pertanto, come accennato inizialmente, una fattispecie qualificabile in termini di “*incompatibilità successiva*” alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico, e quindi si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013, come si evince dalle disposizioni stesse in materia contenute all’art. 21 del citato decreto.

L’art. 53 del D.lgs. 165/2001, comma 16 ter, in caso di violazione del divieto ivi sancito, prevede le specifiche sanzioni della nullità del contratto e del divieto per i soggetti privati che l’hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Talune criticità sono state riscontrate con riferimento al soggetto competente all’accertamento della violazione e all’applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l’assenza di un’espressa previsione in merito. In merito si ricorda che l’ANAC svolge un’attività consultiva ai sensi dell’art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012 (cfr. Regolamento ANAC del 7 dicembre 2018). Quanto all’attività di vigilanza in materia di *pantouflage*, l’Autorità verifica l’inserimento nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno. In merito all’attribuzione ad ANAC dei poteri di vigilanza nei confronti dei soggetti privati che violino il divieto di *pantouflage*, giova ricordare che il Consiglio di Stato (Sezione V, nella pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411) ha stabilito la competenza dell’Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all’accertamento delle fattispecie di “*incompatibilità successiva*” di cui all’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 39/2013, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio. ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Anche la Corte di Cassazione investita del ricorso avverso la sopra citata sentenza, con la decisione del 25 novembre 2021 (Corte di Cassazione Civile Sez. U, ordinanza n. 36593 del 25 novembre 2021) ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di *pantouflage*.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A corollario della disposizione appena richiamata, in sede di gara o affidamento incarichi è fatto carico alla Pubblica Amministrazione di richiedere al soggetto con cui entra in contatto una dichiarazione, c.d. *clausola di pantouflage*, per garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. 165/2001. Attraverso tale dichiarazione, il destinatario del provvedimento deve affermare di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo, anche a titolo gratuito, e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il destinatario del provvedimento è tenuto a dichiarare, inoltre, di essere consapevole che ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

In relazione alla descritta Misura (Pantouflage), con DGR n. 811 del 13.12.2021 recante "*Adozione Direttiva del RPCT: "Svolgimento di attività successiva alla Cessazione del rapporto di Lavoro (art. 53, co.16-ter, D.Lgs. 165/2001). Misura MG/8 allegato B del P.T. P.C.T. (Pantouflage)"*", sono state fornite indicazioni operative sull'applicazione della previsione normativa di cui all'art. 53, comma 16 ter D.Lgs. 165/2001, relativamente alle cd. disposizioni post-employment o incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, finalizzate a prevenire i conflitti di interesse e, quindi, la compromissione dell'imparzialità delle amministrazioni pubbliche.

Nell'Allegato B al presente Piano le misure previste sono state adattate ricomprendendovi, altresì, le misure già previste nella direttiva del RPCT adottata con la suddetta DGR 811/2021 e ribadite nel PNA 2022.

Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (Allegato B - MG/9)

L'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, come chiarito dall'ANAC con Delibera n. 1201 del 18/12/2019, configura una specifica fattispecie di inconferibilità atta a prevenire il discredito, altrimenti derivante all'Amministrazione, dovuto all'affidamento di funzioni sensibili a dipendenti che si trovino nelle condizioni di seguito illustrate.

La predetta disposizione è stata introdotta dall'art. 1, comma 46, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 allo scopo, come indicato nella rubrica dell'articolo, di "*Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici*" ed in particolare vieta a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale di:

- a) fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".*

L'Autorità ha, inoltre, puntualizzato che l'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001, diversamente dalla disciplina di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, preclude il conferimento di alcuni uffici o lo svolgimento di specifiche attività ed incarichi particolarmente esposti al rischio corruzione non solo a coloro che esercitano funzioni dirigenziali, ma anche a coloro cui vengano affidati meri compiti di segreteria ovvero funzioni direttive e non dirigenziali.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Con la summenzionata Delibera l'ANAC ha specificato che il disposto di cui alla lettera a) dell'art. 35 bis è da intendersi riferito a tutti i componenti e al personale di supporto, a qualunque titolo, assegnati agli uffici straordinari istituiti per lo svolgimento delle procedure concorsuali finalizzate al reclutamento dall'esterno e, presumibilmente, per l'avanzamento in carriera. Resterebbero, dunque, esclusi dal divieto gli uffici ordinari che gestiscono il personale. Tuttavia, ragioni di carattere logico, inducono a ritenere che siano comunque compresi tutti gli incarichi che potrebbero condizionare lo svolgimento delle procedure concorsuali, indipendentemente dalla natura dell'ufficio.

Il secondo ambito (lett. b) concerne l'assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Infine, l'ultimo ambito relativo alla partecipazione a commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, o ad altre commissioni ad hoc per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, completa i divieti previsti alla lettera b), così da ricomprendere nella sfera di applicazione della norma sia gli uffici competenti in via ordinaria che gli uffici straordinari, temporanei o costituiti ad hoc.

Peraltro, la dottrina ritiene che l'esatta portata dei singoli ambiti debba interpretarsi anche alla luce di quelle attività in cui è più elevato il rischio di corruzione, attività individuate dai singoli piani di prevenzione della corruzione.

Patti d'integrità (Allegato B - MG/10)

Come ricordato dall'ANAC nel PNA del 2019 i protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico, con la finalità di prevedere un *sistema di condizioni* la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante per la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, *sia sotto il profilo temporale* - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - *che sotto il profilo del contenuto* - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, in generale non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

L'AVCP (*Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*) nella determinazione n. 4/2012 aveva affermato che «*mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., sez. V, 9 settembre 2011, n. 5066)*».

Tale indicazione ha trovato riconoscimento nell'art. 1, co. 17, della L. 190/2012 laddove si dispone che le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine viene inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la *clausola di salvaguardia* secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In tale contesto, la Giunta Regionale con deliberazione n.703 del 27/10/2015 "*Approvazione dello schema di Patto di Integrità in materia di contratti pubblici regionali nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici assegnati dalla Regione Abruzzo*" ha approvato lo schema di patto di integrità e con deliberazione n. 663 del



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

27/11/2017 “Approvazione dello schema di Protocollo di Legalità tra la Giunta Regionale d'Abruzzo e le Società e gli Enti da essa controllati o partecipati” ha approvato lo schema di protocollo di legalità tra la Regione Abruzzo e le società/enti di diritto privato controllati-partecipati.

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblowing)

In Italia l'istituto giuridico c.d. *whistleblowing* è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali, che promanano dal contesto ONU, OCSE, Consiglio d'Europa e Unione europea.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 54-bis vigente sino alla novella di cui al D.Lgs. n. 24/2023 (vedi oltre): «*Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ... ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza*».

Una ulteriore riforma dell'istituto si deve alla L. 179/2017 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

La L. 179/2017 si compone di tre articoli. Il primo, «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*» riscrive integralmente l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001. Il secondo, «*Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato*» prevede, per la prima volta nel nostro ordinamento, specifiche misure a tutela dei *whistleblowers* nel settore privato, aggiungendo il co. 2-bis all'interno dell'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*». Il terzo, «*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*» contiene una disposizione comune alle segnalazioni effettuate, sia nel settore pubblico nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 54-bis, sia nel settore privato nelle forme e nei limiti previsti dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Si tratta di una clausola di esonero dalla responsabilità (artt. 326, 622, 623 c.p.) nel caso in cui il segnalante riveli un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violi il dovere di lealtà e fedeltà (art. 2015 c.c.).

In ultimo è intervenuto il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*» che ha innovato la disciplina di cui



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

sopra, recependo in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Con la nuova disciplina la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con il nuovo istituto della divulgazione pubblica viene ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione;
- la disciplina dei canali di segnalazione;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha approvato le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”*, che forniscono indicazioni per la presentazione ad ANAC delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023, e forniscono altresì indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni. Le predette LL.GG. sono da intendersi sostitutive delle LL.GG. adottate dall'Autorità con Delibera n. 469/2021.

Con riguardo all'oggetto delle segnalazioni è opportuno precisare che non esiste un elenco tassativo di violazioni che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*.

Vengono considerate rilevanti dalla normativa le segnalazioni che riguardano azioni od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il *whistleblowing* non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

occorre fare riferimento alla Struttura organizzativa in cui è incardinato il dipendente o alla struttura competente in materia di risorse umane.

Ai fini della migliore attuazione della presente Misura, è stata messa a disposizione apposita piattaforma informatica (attraverso opportune configurazioni di software messo a disposizione dall'ANAC), per la gestione delle procedure relative alla segnalazione di illeciti (*whistleblower*), con garanzia dell'anonimato del dipendente che segnala illeciti e di riservatezza nelle fasi di gestione del procedimento da parte dello stesso RPCT.

La Regione Abruzzo, con la D.G.R. n. 42 del 03/02/2021, ha formalizzato l'utilizzo di detta Piattaforma Informatica per la gestione delle procedure relative alla segnalazione di illeciti ed ha approvato il relativo "*Manuale Operativo per la segnalazione di illeciti (whistleblowing)*". La Piattaforma Informatica (predisposta attraverso opportune configurazioni del software messo a disposizione dall'ANAC), come sopra menzionato, garantisce l'anonimato della persona segnalante e la riservatezza nelle fasi di gestione del procedimento da parte dello stesso RPCT.

La suddetta Piattaforma Informatica è stata recentemente aggiornata, con la collaborazione e l'apporto del Servizio Informatica e Statistica con particolare riferimento agli aspetti tecnologici e di sicurezza, al fine di recepire le nuove previsioni di cui al citato D.Lgs. 24/2023 e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC con le proprie Linee Guida, come disposto con D.G.R. n. 446 del 31/07/2023.

E' stato dunque pubblicato in Amministrazione Trasparente il documento "*Tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle Disposizioni normative nazionali (whistleblower) – D.Lgs. n. 24 del 2023 – Indicazioni applicative e Manuale*", che aggiorna il Manuale approvato con D.G.R. n. 42/2021, e al quale si rimanda per ogni informazione in merito ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni, alle situazioni sottoposte a tutela, al contenuto delle segnalazioni, ai canali ed alle procedure di segnalazione interna, e ad ogni ulteriore dato utile in merito all'applicazione della misura. La formalizzazione del Manuale con apposto atto, sarà effettuata all'esito delle comunicazioni finali di competenza da parte del Servizio Informatica.

Per procedere alla segnalazione di illeciti è possibile accedere alla suddetta piattaforma collegandosi al seguente link: <https://anticorruzione.regione.abruzzo.it>. Si specifica che la tutela dell'identità del segnalante ai sensi del citato D.Lgs. n. 24/2023, è legata all'utilizzo di detta piattaforma quale canale interno dedicato.

E' utile precisare in questa sede che il D.Lgs. n. 24/2023 sul *Whistleblowing*, all'art. 4 comma 5 (e di conseguenza la citata D.G.R. n. 446 del 31/07/2023), riserva la gestione dei canali interni di segnalazione (in particolare la piattaforma di cui sopra) al RPCT, cui compete dunque anche l'onere della verifica dell'ambito oggettivo e soggettivo circoscritto dal citato D.Lgs., ambito che la piattaforma veicola: pertanto, l'utilizzo di detta piattaforma è circoscritto alle fattispecie previste dal D.Lgs. n. 24/23, con la conseguente non ammissibilità di utilizzo della stessa per altre funzioni e/o riferimenti normativi. Ne consegue, che il richiamo alla piattaforma nell'ambito di atti amministrativi adottati da Strutture regionali diverse dal CAP, sono da considerarsi assunti in difformità delle previsioni normative citate.

La Formazione

La Legge 190/2012 al comma 5, lett. b recita: "*Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: (...) b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari*".

Ai successivi commi 8, 10 e 11 è stabilito "*(...) Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ... definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. (...) 10. Il responsabile individuato ai*



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

sensi del comma 7 prevede anche (...) c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11. 11. La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità". In materia di attività formative è, inoltre, necessario tenere a mente il contenuto dell'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013, che al comma 5 dispone: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti", nonché il contenuto del successivo comma 5-bis, comma inserito dall'

art. 1, comma 1, lett. d), D.P.R. n. 81/2023, che aggiunge "Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità."

La Formazione ha, dunque, una valenza strategica e centrale ribadita anche dal PNA 2019 che la qualifica come "una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione".

Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività, instaurando un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Nel PNA 2019, inoltre, l'ANAC riafferma la centralità della formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, auspicando un cambiamento radicale nella sua programmazione e attuazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

L'Autorità ha ulteriormente chiarito che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) *livello specifico*, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Nel corso del 2023 sono stati effettuati n. 2 incontri di approfondimento tematico in modalità telematica relativi a "Monitoraggio P.I.A.O. 2023 sezione Rischi corruttivi e trasparenza" comunicato con nota CAP n. 369440/23 del 08/09/2023.

Lo scrivente Servizio ha calendarizzato gli incontri anche ai fini di attività formativa, rivolti a tutto il personale della Giunta regionale d'Abruzzo, con particolare riferimento al personale coinvolto nell'attività funzionale al monitoraggio del P.I.A.O. sezione Rischi corruttivi e trasparenza. Nel corso degli incontri sono state illustrate, in particolare, le modalità per l'effettuazione del monitoraggio annuale sull'attuazione delle misure di mitigazione del rischio corruttivo (generali e specifiche) e sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, con presentazione delle Check List all'uso predisposte per il monitoraggio 2023; sono stati inoltre approfonditi i temi del monitoraggio dei tempi procedurali, del registro informatizzato degli accessi civici e delle dichiarazioni da rendere da parte dei Responsabili del Procedimento utilizzando il modello approvato con D.G.R. n. 580 del 18/09/2023.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Inoltre il RPCT è stato relatore nella Giornata di approfondimento “Pianificazione integrata: PIAO, Performance, Processi, Persone” organizzata dall’OIV regionale e dedicata in particolare agli Enti strumentali e ai Direttori della Regione Abruzzo.

Nel corso del triennio 2024/2026 l’obiettivo resta quello di stimolare l’amministrazione ad investire risorse per l’attuazione di un programma formativo del personale, che tenga conto dell’evoluzione normativa generale e delle modifiche organizzative dell’Ente.

Le attività formative dovranno essere concentrate, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nell’amministrazione, sia sulle competenze trasversali e dovranno integrarsi con quelle obbligatorie per legge, quali Anticorruzione, Trasparenza, Tutela dei Dati.

La formazione deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti.

L’Amministrazione regionale deve garantire attività di formazione dei dipendenti, come stabilito peraltro anche dai Contratti Collettivi Nazionali – Funzioni Locali che obbligano a destinare a ciò risorse finanziarie; l’assenza di idonee attività formative può determinare di per sé un depotenziamento della misura della rotazione ordinaria dei dirigenti e dei funzionari, che rappresenta invece un cardine della prevenzione dei comportamenti corruttivi, che deve invece essere pienamente attuata e resa possibile senza decremento dell’efficacia e dell’efficienza dell’attività amministrativa.

I controlli di regolarità amministrativa

A seguito del generale processo di riorganizzazione che ha riguardato la macrostruttura regionale tra il 2019 ed il 2020, è stata attribuita al Servizio Autonomo “Controlli e Anticorruzione” la competenza in materia di Controlli successivi di regolarità amministrativa.

Ai sensi della D.G.R. n. 153/2020, il controllo successivo di regolarità amministrativa è diretto a verificare, mediante tecniche di campionamento, il rispetto dei principi di trasparenza, correttezza amministrativa oltre che dei tempi procedurali, relativamente ai procedimenti di spesa, di gara, di concessione di contributi e relativa rendicontazione, di stipula di convenzioni, di contratti di lavoro e di atti analoghi, nonché quelli relativi a bandi ed avvisi pubblici concernenti le procedure selettive per il reclutamento del personale.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa si annovera dunque tra le misure ed azioni a disposizione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nell’ottica di una integrazione delle misure finalizzate a garantire che l’attività amministrativa regionale sia improntata alla rispetto dei principi di legalità e correttezza amministrativa, a contribuire ai processi di autocorrezione, miglioramento qualitativo, semplificazione e standardizzazione dell’attività amministrativa dell’Ente e quindi a prevenire i rischi di corruzione nel rispetto del principio costituzionale del buon andamento dell’azione amministrativa.

In ossequio alla natura essenzialmente collaborativa di tale tipologia di controllo e delle finalità sue tipiche nonché a mente della connotazione della funzione come delineata nel relativo atto di organizzazione, è stato predisposto apposito Disciplinare per la definizione dei criteri e delle modalità di svolgimento dei controlli, adottato dalla Giunta Regionale con DGR n. 58 del 15.02.2021.

In tale ottica, il Disciplinare predisposto contiene principi ispiratori e criteri generali per lo svolgimento dei controlli, sia con riguardo alla formazione del campione degli atti da sottoporre a controllo, sia con riguardo alla procedura di controllo ed ai relativi esiti, come di seguito sommariamente si delineano:

- a. Pianificazione dei controlli attraverso l’adozione di appositi *Piani annuali dei Controlli*, da approvarsi entro il 31 gennaio, in cui vengono puntualmente definiti il periodo di adozione degli atti da sottoporre a controllo, l’entità del campione con le procedure di campionamento e di selezione degli atti, le esatte modalità e tempistiche dello svolgimento dei controlli, nel rispetto dei principi generali contenuti nel Disciplinare.
- b. Effettuazione dei controlli con cadenza almeno semestrale.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- c. Definizione di tecniche di campionamento tali da assicurare la trasparenza della selezione e tali da riguardare tutte le Strutture che adottino atti riferiti ai procedimenti ascrivibili alle tipologie previste nella declaratoria delle competenze del Servizio. Il Disciplinare prevede altresì che il campionamento sia effettuato tenendo conto della mappatura dei processi individuati nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Detto collegamento consente di monitorare le aree di attività per così dire “sensibili”, in quanto maggiormente esposte a rischio di irregolarità, sia con riferimento al tipo di processo che al carattere discrezionale dell’attività. In tale prospettiva, le tecniche di campionamento saranno puntualmente definite nei Piani annuali dei controlli così da poter essere sviluppate ed affinate, anche traendo spunto dalle risultanze delle verifiche precedenti.
- d. Definizione dei parametri di verifica degli atti volti ad accertarne la regolarità con riferimento ad elementi predefiniti, differenziati nei limiti richiesti dalla specificità dell’oggetto del controllo e noti prima della formazione del campione, indicati in via esemplificativa nel disciplinare e più puntualmente esplicitati nella griglia di valutazione acclusa al Piano annuale dei controlli, che tra i parametri di verifica prevede specificamente il rispetto delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.
- e. Previsione di un confronto collaborativo con il Dirigente titolare del procedimento in merito ad eventuali osservazioni e rilievi sollevati circa l’atto sottoposto a controllo, così da consentire la formulazione di chiarimenti e controdeduzioni, anche attraverso audizioni e/o integrazioni documentali, prima della redazione della scheda finale di verifica. Il Dirigente avrà così, fin dalla fase iniziale del controllo, la possibilità di maturare le proprie determinazioni circa l’eventuale rettifica/revoca dell’atto adottato. A conclusione dell’istruttoria, è redatta una scheda di verifica nella quale possono essere proposte eventuali azioni di miglioramento e/o correttive.
- f. Definizione della tempistica della procedura di controllo, ivi compresi i tempi delle interlocuzioni con il Dirigente, contenendone i termini in modo da consentire l’eventuale esercizio del potere di autotutela.
- g. Redazione di rapporti semestrali contenenti le procedure di controllo espletate, con i relativi dati ed esiti, le determinazioni assunte riguardo agli atti oggetto di rilievo, nonché eventuali suggerimenti e proposte operative della Struttura preposta al controllo, ivi comprese proposte di modifiche regolamentari, procedurali o di prassi, finalizzate ad eliminare le irregolarità riscontrate, a migliorare la qualità degli atti prodotti e ad uniformare i comportamenti delle Strutture dell’Ente.
- h. Trasmissione dei rapporti semestrali al Presidente e ai Componenti della Giunta regionale, al Direttore Generale, all’OIV, al Collegio dei Revisori dei Conti e al Servizio Controllo di Gestione e impiego dei medesimi rapporti per la redazione della Relazione annuale del Presidente della Regione sul sistema dei controlli ai sensi dell’art. 1 comma 6 del D.L. 10 ottobre 2012 n. 174.

Il Disciplinare, dunque, fissa i principi ed i criteri generali per lo svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, rinviando al Piano annuale il dettaglio della procedura di controllo e della formazione del campione. Ciò risponde all’esigenza di rendere il più flessibile possibile il Piano Annuale dei Controlli affinché possa essere adeguatamente strutturato sulla base dell’esperienza e degli esiti dei controlli pregressi ed orientato sui procedimenti che richiedano di essere maggiormente attenzionati. La formazione del campione e la selezione degli atti da sottoporre a controllo, pertanto, assumono importanza fondamentale per monitorare i settori di attività che, per criticità risultanti dalle rilevazioni precedenti, possano considerarsi più esposti al rischio di corruzione.

Con riguardo alle attività di campionamento delle Determinazioni Dirigenziali/Direttoriali da sottoporre a controllo successivo di regolarità amministrativa, il Servizio CAP ha provveduto, in collaborazione con il Servizio Informatica, ad apportare alcune modifiche nel campo “Classificazione” del sistema documentale *Archiflow*, ITER / Determine - NO Iter, operative dal 1 gennaio 2024. Dette modifiche sono funzionali ad un campionamento più puntuale degli atti anche al fine di orientare i predetti controlli verso determinati settori



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

di attività, come suggerito e fortemente raccomandato dalla Corte dei Conti in occasione delle deliberazioni adottate in tema di controlli interni. La classificazione precedentemente declinata ha determinato, difatti, un eccessivo ricorso alla voce “Altro” da parte delle Strutture regionali, circostanza che rischiava di depotenziare l’efficacia del campionamento. Le strutture regionali sono state rese edotte della nuova classificazione con circolare n. 0497992 del 11.12.2023.

La nuova classificazione, pertanto, oltre ad essere ispirata alle aree di Rischio ANAC, presenta una struttura intuitiva ad ALBERO, nell’ottica di facilitare la corretta individuazione della voce più pertinente al provvedimento da inserire sul sistema documentale, dove:

- la prima voce “Classificazione - Categoria”, è relativa all’Area/Settore di attività;
- la seconda voce “Classificazione – sottocategoria”, è relativa alle tipologie di provvedimenti afferenti alla prima voce Categoria.

La trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione introdotte in materia di contratti pubblici

L’anno 2023 è stato caratterizzato dalla emanazione del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 in GU n. 77 del 31-3-2023 - Suppl. Ordinario n. 12), che ha riorganizzato sistematicamente la materia, esteso la digitalizzazione all’intero ciclo di vita dell’appalto e conferito centralità a numerosi principi generali.

Giova ricordare che la disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all’interno di tale ambito e, dall’altro lato, a produrre una sorta di “stratificazione normativa”, per via dell’introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato il quadro legislativo di riferimento.

Base di partenza e punto di osservazione per l’analisi del settore della contrattualistica può essere rappresentata dai contenuti di interesse del D. L. 16.07. 2020, n. 76, e del D.L. 31.05.2011 n. 77 e della L. n. 238/2021 (Legge europea 2019-2020).

Il Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale*”, al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici e fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell’emergenza sanitaria globale da COVID-19, ha introdotto previsioni di semplificazione per gli affidamenti dei contratti pubblici sotto e sopra soglia, anche mediante deroghe al Codice dei contratti e ad altre disposizioni. Nonostante le deroghe introdotte, il legislatore ha, tuttavia, fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate. In particolare, per gli appalti sotto soglia, l’art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 76/2020 ha introdotto specifiche esclusioni solo in caso di affidamento di contratti di importo inferiore a 40.000 euro. Peraltro, le disposizioni introdotte dagli artt. 1 e 2 del D.L. n. 76/2020, relativamente all’aggiudicazione dei contratti pubblici sopra e sotto soglia, sono state recepite, con modificazioni, dal D.lgs. 36/2023, e sono comunque applicabili, limitatamente agli interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC, fino al 31 dicembre 2023 (ai sensi dell’art. 14, comma 4, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41), e comunque per le fasi di attuazione degli altri interventi.

Il Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, recante “*Governance del Piano Nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*”, ha, poi, definito il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi previsti nel medesimo Piano, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

del Consiglio del 12 febbraio 2021, dal Piano nazionale per gli investimenti complementari di cui al decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, nonché dal Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030 di cui al Regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2018.

In tal senso, ha dettato, tra l'altro, una serie di disposizioni dirette a perseguire la finalità di promozione di pari opportunità, sia generazionali che di genere, di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, di tutela della concorrenza, nonché volte a incrementare le attività in capo al RUP e a stabilire una serie di specifiche misure semplificatorie sia in fase di affidamento che di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC.

Il D.L. 77/2021 ha, inoltre, da un lato inciso sul regime "ordinario" dei contratti pubblici, da un altro lato è intervenuto sulla normativa derogatoria già introdotta dal sopracitato D.L. n. 76/2020 e su altre disposizioni derogatorie in materia.

In particolare si segnalano le semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC di cui all'art. 48, comma 3 (procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara), comma 4 (che favorisce il risarcimento per equivalente in caso di impugnativa) e comma 5 (affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica), all'art. 49 (che elimina, dal 1° novembre 2021, qualsiasi limite predeterminato al subappalto), all'art. 50, comma 2 (dimezzamento dei termini per l'applicazione dei poteri sostitutivi in fase di esecuzione), e all'art. 53 (semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici).

Anche la L. n. 238/2021 recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020*" è intervenuta sulla materia dei contratti pubblici con disposizioni connesse al ruolo e alle funzioni del responsabile unico del procedimento (RUP), alle procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, ai motivi di esclusione dalla partecipazione alla gara di un operatore economico, nonché agli adempimenti a carico del direttore dei lavori, dell'esecutore e del responsabile unico del procedimento, in materia di adozione dello stato di avanzamento dei lavori e del relativo certificato di pagamento.

In considerazione di quanto evidenziato è possibile constatare come, ad oggi, il settore della contrattualistica pubblica sia governato da una mole rilevante di norme che, pur con l'emanazione della nuova disciplina di settore di cui al d.lgs. n. 36/2023 in un'ottica di coerenza e unitarietà, risultano, tuttavia, essere ancora in parte differenziate nel proprio ambito applicativo sia temporale che oggettivo dal complesso degli interventi legislativi citati, a conferma del carattere multiforme e diversificato che connota la materia in questione.

Tale insieme di norme ha creato una legislazione "speciale", complessa e non sempre chiara, con il conseguente rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici e che possono presentarsi non solo in fase di affidamento ma anche di gestione dei medesimi contratti dall'Amministrazione Regionale.

Si evidenzia infine che l'ANAC, a mente delle diverse disposizioni del D.Lgs 36/2023 che prevedono interventi e funzioni in capo all'Autorità e ai sensi dell'art. 222 di detto decreto, ha emanato diversi provvedimenti tra i quali, con particolare riferimento ai contratti pubblici, si segnala la Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 "*Approvazione Bando tipo n. 1 – 2023. Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo*".

Con il PNA 2023, l'ANAC è andata a deliberare, nell'ambito delle sue competenze, nel merito delle suddette novità normative nella materia dei contratti pubblici. In questa sede, è bene evidenziare come sia di primaria importanza per tutte le strutture regionali coinvolte negli affidamenti di lavori, servizi e forniture, il massimo rispetto delle misure anticorruptive in materia di contratti pubblici di cui agli allegati A e Abis al presente Piano



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

mutuate dal PNA 2023, e ciò tenuto altresì conto dell'innalzamento degli importi consentiti dal nuovo Codice dei Contratti per gli affidamenti diretti.

Le misure di trasparenza introdotte nell'Allegato C già nell'edizione 2023 del PIAO, alla presente Sottosezione e le misure di prevenzione della corruzione introdotte, come elemento di novità rispetto alle previgenti misure, nell'Allegato "A bis" alla presente Sottosezione (specificatamente dedicate ai contratti in deroga e ai contratti pubblici a valere su risorse del PNRR e del PNC) sono quindi finalizzate a supportare i RUP nella predisposizione dei bandi e nella gestione dei contratti su aspetti la cui valenza aveva già portato l'ANAC ad apportare modifiche al bando tipo n. 1/2021, a integrare le informazioni da pubblicare in Amministrazione Trasparente con quelle relative alla fase esecutiva dei contratti, nonché a prevedere numerose misure aggiuntive di prevenzione della corruzione.

Nello specifico l'Allegato C – Trasparenza al PIAO 2023-2025, infatti, aveva recepito le novità introdotte dal PNA 2022 che con il suo All. 9 *Parte speciale Obblighi trasparenza contratti* ha novellato la sezione di AT / Bandi di Gara e contratti con il quale si era tenuto conto di quanto sopra descritto per il PNRR e PNC e per gli affidamenti in deroga e ampliando gli obblighi di trasparenza relativamente alla fase esecutiva dei contratti pubblici.

Il codice dei contratti di cui al d.lgs. 36/2023 ha introdotto un nuovo principio che è quello dell'unità del luogo di pubblicazione e dell'invio delle informazioni (cfr. art. 20), formalizzando la già preannunciata interoperabilità delle banche dati. Infatti a far data dal 1 gennaio 2024, le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati o secretati, vanno essere trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) esclusivamente attraverso le piattaforme digitali di approvvigionamento. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (il Servizio CAP si è prontamente attivato con le necessarie sollecitazioni di carattere informatico-tecnico inviate al Servizio Informatica con nota prot. n. 384113 del 20.09.2023), secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. L'ANAC ha individuato con proprio provvedimento (Delibera n. 264 del 20/06/2023 come modificata e integrata con Del. n. 601 del 12/12/2023) emanato ai sensi dell'art. 28, comma 4 del d.lgs. 36/2023, le informazioni i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e fornitura, nonché il ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013. Con nota prot. n. 495319 del 7/12/2023, il Servizio Informatica, ha sostanzialmente confermato la sua disponibilità, includendo nella missiva i Servizi regionali che potrebbero utilizzare specifiche piattaforme di approvvigionamento. Il servizio CAP con nota n. 498020 del 11.12.2023, inviata anche a tali ultimi Servizi, ha precisato che la cura delle incombenze tecniche-tecnologiche non afferisce al RPCT e per gli effetti al CAP.

Infine, il citato aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con Del ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, è interamente dedicato ai Contratti pubblici e diventa punto di riferimento attuale e fondamentale, anche alla luce di quanto resta in vigore e di quanto viene invece superato (in particolare la normativa derogatoria, il bando tipo 1/2021, le check list appalti) rispetto al PNA 2022.

N.B. Nell'ambito delle misure anticorruptive, con particolare rilievo a quelle riferite ai contratti pubblici di cui agli Allegati 1 e 1 bis, i Dipartimenti regionali che presiedono alle procedure di appalto di lavori, e di forniture di beni e servizi, sono tenuti ad individuare al loro interno, l'Ufficio o il soggetto deputato per il controllo (controllo interno) cui competono le verifiche, anche campionarie, di cui a dette misure anticorruptive.



Il Conflitto di interesse nei contratti pubblici

Come già accennato, il PNA 2022 riserva particolare attenzione al tema del conflitto di interessi; da un lato sul presupposto che la prevenzione dei fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione degli stessi in particolare nell'area degli appalti, dall'altro in ragione delle ingenti risorse destinate in particolare agli interventi del PNRR.

In tema di conflitto di interessi e appalti, si richiamano le disposizioni dell'art. 16 del D.lgs. 36/2023 e le Linee Guida n. 15 dell'ANAC recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" adottate con Delibera numero 494 del 05 giugno 2019, cui si rinvia. Sono state introdotte nell'Allegato A alla presente Sottosezione misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo con obblighi di rilascio, acquisizione e verifica di dichiarazioni sia in capo al RUP, figura centrale, sia in capo a qualunque soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, e che potrebbe avere direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

Il comma 3 del sopra richiamato art. 16, dispone che *"Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione."*

Il comma 4 dello stesso art. 16 dispone che *"Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati."*

La disposizione in esame va coordinata inoltre con l'art. 95, co. 1, lett. b) del Codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile. Coerentemente con gli indirizzi forniti dall'ANAC nel PNA 2022, è stato elaborato un modello di autodichiarazione da rendersi in forma "parlante" e "positiva" da parte del RUP della procedura, al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nelle procedure di gara. Le dichiarazioni riportate nel modello vanno rese per quanto a conoscenza del soggetto interessato e riguardano ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza; le stesse vanno rese al superiore gerarchico (e al soggetto che dispone la nomina, ove diverso), secondo le modalità previste dal Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale di cui alla D.G.R. n. 983/2018 (artt. 5, 6 e 7) e devono essere aggiornate puntualmente a seguito della conoscenza dei partecipanti alla gara. Il modello è stato inviato alle strutture della Giunta Regionale con nota del Dirigente del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione prot. n. 305000 del 13/07/2023, con l'invito a fornire eventuali osservazioni. Non sono pervenute osservazioni da parte delle Strutture Regionali e, con D.G.R. n. 580 del 18/09/2023, si è proceduto all'approvazione del modello ed alla sua diffusione ai fini dell'utilizzo presso la Giunta Regionale. E' utile specificare che il modello è da intendersi riferito a procedure per le quali non sussistano analoghi specifici modelli previsti in capo al RUP dai SIGECO (Sistemi di Gestione e Controllo) ove esistenti.

Come chiarito nel PNA 2022 non sono previsti adempimenti a carico di quei soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, in aderenza agli indirizzi dell'ANAC, i dipendenti, per ciascuna



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento; nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione. Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP.

Per i contratti che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta fermo l'orientamento espresso da ANAC nelle LL.GG. n. 15/2019 che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano - alla luce dell'art. 6 del DPR n. 62/2013 - di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione.

Sono state, altresì, inserite in Allegato A alcune misure gestionali e di prevenzione della corruzione raccomandate dall'ANAC nel PNA 2022, che di seguito si riportano:

- ✓ il RUP rende la dichiarazione al soggetto che lo ha nominato e al proprio superiore gerarchico;
- ✓ in caso di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP;
- ✓ gli uffici che svolgono funzioni di stazione appaltante acquisiscono le dichiarazioni e provvedono a protocollare, raccogliere e conservare le stesse;
- ✓ gli uffici competenti della stazione appaltante possono effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP. Tali controlli devono comunque essere avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate. Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, BDNCP), informazioni note o altri elementi a disposizione della stazione appaltante, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy.

Le dichiarazioni sui conflitti di interessi devono essere rese preventivamente e aggiornate tempestivamente, in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva, in modo da garantire l'immediata emersione dell'eventuale conflitto e consentire di assumere tutte le più opportune misure in proposito.

In tema di affidamento di contratti pubblici PNRR e PNC, poi, la gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo. Il Regolamento UE 241/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza introduce all'articolo 22 - quale misura finalizzata all'audit e al controllo, nonché a fornire dati comparabili sull'utilizzo dei fondi in relazione a misure per l'attuazione di riforme e progetti di investimento nell'ambito del piano per la ripresa e la resilienza, a raccogliere categorie standardizzate di dati, nonché a garantire il relativo accesso - il concetto del/dei titolare/i effettivo/i del destinatario dei fondi o appaltatore.

La figura del "titolare effettivo" viene definita, dal legislatore nazionale, dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del D.Lgs. n. 231/2007 (decreto antiriciclaggio) come "*la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita*". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo (t.e.) dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del t.e. ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo t.e. di assenza di conflitto di interessi. Definizione e disciplina del titolare effettivo sono, quindi, funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

Posto quanto sopra, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione regionale, in Allegato A per ciascun Dipartimento si individua, quali misure di prevenzione della corruzione in materia di affidamento di contratti pubblici PNRR e PNC, l'obbligo per tutte le strutture regionali che gestiscono processi collocati nell'Area di Rischio n. 1 "Contratti pubblici" in qualità di SS.AA.:

- di acquisire dagli operatori economici partecipanti/invitati alla procedura una dichiarazione dalla quale risulti/risultino il/i titolare/i effettivo/i;
- di acquisire dal/i titolare/i effettivo/i una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi;
- di rispettare le circolari MEF (tra le quali, dunque, vi è anche quella n. 27 del 15/09/2023 specificatamente dedicata alle verifiche sul Titolare Effettivo).

N.B. I Dipartimenti regionali responsabili dell'attuazione degli interventi finanziati a valere su risorse del PNRR (anche per Aree di Rischio diverse dall'Area dei Contratti Pubblici) e del PNC, sono tenuti ad individuare al loro interno, l'Ufficio o il soggetto deputato per la verifica ed il controllo (controllo interno) delle relative procedure di utilizzo di detti fondi e, comunque, sono tenuti ad effettuare i controlli nel rispetto dei SIGECO delle Amministrazioni Centrali Titolari, oltre agli adempimenti Re.GiS (salvo rari casi di utilizzo di altri Sistemi collaudati da Amministrazioni Centrali Titolari, che colloquiano con Re.GiS).

In tal senso, si evidenzia come il PNA 2022 ribadisca la necessità di procedere a verificare, anche in modalità campionaria, che la dichiarazione in ordine al titolare effettivo sia stata resa e acquisita. Ad ogni buon conto i Dipartimenti regionali attuatori degli interventi PNRR sono tenuti, ai fini delle verifiche sul Titolare effettivo, ad utilizzare i data base ufficiali (collegamenti Re.GiS, Aracne), nonché, in caso di necessità, a rapportarsi con l'Ispettorato Centrale PNRR presso la Ragioneria Generale dello Stato. Sono fatti salvi i SI.GE.CO. (Sistemi di Gestione e Controllo) delle Amministrazioni Centrali titolari degli Interventi PNRR, i cui modelli sono da utilizzarsi da parte delle Strutture Regionali, al fine di garantire quanto richiesto dal MEF con le circolari a partire dal 2022 in poi (nn. 4/2022, 6/2022, 9/2022, 21/2022, 26/2022, 27/2022, 28/2022, 29/2022NB, 30/2022NB, 31/2022, 32/2022, 33/2022, 34/2022, 41/2022, 43/2022, 11/2023, 16/2023, 19/2023 NB, 25/2023, 26/2023, 27/2023, 35/2023 salvo altre) ed in particolare:

- la regolarità amministrativo-contabile delle procedure e delle spese esposte a rendicontazione sul PNRR e, dunque, di tutti gli atti di competenza direttamente o indirettamente collegati ad esse, che viene garantito attraverso lo svolgimento dei controlli ordinari previsti dalla normativa nazionale vigente (controllo di regolarità amministrativo-contabile e controllo di gestione);
- le condizionalità PNRR previste nell'Annex CID e negli *Operational Arrangements* per le misure PNRR di competenza (e, quindi, per tutti gli obiettivi e i traguardi connessi alle medesime misure);
- gli ulteriori requisiti connessi alla misura del PNRR a cui è associato il progetto come il contributo agli indicatori comuni e ai tagging ambientali e digitali (ove applicabili);



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- il principio di “non arrecare danno significativo all’ambiente” (cd. DNSH);
- i principi trasversali PNRR quali pari opportunità di genere e generazionali, politiche per i giovani, quota Sud (ove applicabili);
- l’adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio (“titolarità effettive”).

Sono altresì fatte salve le FAQ ARCONET, per tutto quanto riferibile e di utilità degli interventi PNRR da attuare da parte della Regione.

Si specifica che l’RPCT con nota n. 0376712 del 14/09/2023 ha rammentato alla Direzione Generale, anche alla luce della relativa attenzione riposta dall’ANAC sull’argomento, la necessità di prevedere all’interno della Giunta Regionale il “soggetto” gestore delle segnalazioni di operazioni sospette ai sensi del D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e delle “Istruzioni” della UIF (Unità di informazione finanziaria della Banca D’Italia).

2.4.7 PROGRAMAZIONE DELL’ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

EVOLUZIONE DELLA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA NELL’ORDINAMENTO

I primi principi di trasparenza nel nostro ordinamento si individuano già tra quelli ispiratori della L. 7 agosto 1990, n. 241. Ma è il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ad introdurre e a disciplinare gli obblighi di pubblicazione per le Amministrazioni pubbliche. Infatti, al comma 2 dell’art. 11 del predetto Decreto, rubricato “Trasparenza”, è previsto l’obbligo per ogni amministrazione, di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, da aggiornare annualmente, che indicasse le iniziative previste a garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità.

Il comma 3 del citato articolo 11 del D.lgs. 150/2009 stabiliva che “Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance”.

All’indomani della grave crisi economica che ha interessato il nostro Paese negli anni 2010 e 2011, entrava in vigore la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Trattasi di una legge delega che introduce nell’ordinamento italiano disposizioni ed istituti di notevole impatto e rilevanza, in attuazione di norme internazionali dirette a combattere la corruzione a livello mondiale, nello specifico l’articolo 6 della *Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione*, adottata il 31 ottobre 2003 dall’*Assemblea Generale dell’ONU*, ratificata con legge 116/2009, nonché gli articoli 20 e 21 della *Convenzione penale sulla corruzione* (Strasburgo 27 gennaio 1999), ratificata con la legge n. 110/2012.

L’art. 1, comma 15 della L. 190/2016 reca la seguente definizione di trasparenza:

“Ai fini della presente legge, la trasparenza dell’attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previsto all’articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio e di protezione dei dati personali. Nei siti web istituzionali delle amministrazioni pubbliche sono pubblicati anche i relativi bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall’Autorità per la



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, che ne cura altresì la raccolta e la pubblicazione nel proprio sito web istituzionale al fine di consentirne un'agevole comparazione".

Il comma 36, infine, ribadisce che: *"Le disposizioni di cui al decreto legislativo adottato ai sensi del comma 35 integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell' articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all' articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione".*

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33: "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

In attuazione delle disposizioni relative alla trasparenza contenute nella L. 190/2012 e della delega ivi conferita per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, con l'adozione del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" l'insieme delle norme eterogenee emanate in materia di trasparenza amministrativa ha finalmente trovato una propria sistematicità ed organicità.

La pubblicazione dei dati e delle informazioni diviene ordinata ed omogenea per tutte le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti individuati, tenuti ad istituire sui propri siti istituzionali un'apposita sezione denominata *"Amministrazione Trasparente"*, organizzata in sottosezioni di primo e di secondo livello (corrispondenti a tipologie specifiche di dati da pubblicare), in conformità all'*Allegato A* allo stesso Decreto n. 33/2013, che ne dettaglia la struttura.

In attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della Legge n. 124/2015 (cd. Legge Madia di riforma delle pubbliche amministrazioni, cui hanno fatto seguito altri importanti decreti attuativi rilevanti per la trasparenza e l'anticorruzione), a distanza di tre anni dall'entrata in vigore del Decreto n. 33/2013, viene emanato il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 recante: *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*. Detto decreto ha apportato numerose modifiche alla normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, ridefinendo e ampliando anche l'ambito soggettivo di applicazione ed introducendo, quantomeno negli obiettivi, alcune semplificazioni agli obblighi di pubblicazione previsti dall'originario testo del Decreto n. 33/2013.

A seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016 al D.lgs. 33/2013, l'ANAC con Determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, ha approvato le *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"*.

Con la predetta Determinazione 1310/2013 l'Autorità fornisce alle amministrazioni pubbliche anche un nuovo *Allegato 1*, relativo agli obblighi di pubblicazione ridefiniti.

In virtù delle modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 alla L. 190/2012 e al D.lgs. 33/2013 le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis del novellato Decreto n. 33/2013 sono tenute ad approvare un unico Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), rispetto ai due provvedimenti separati come previsto sino ad allora.

Il nuovo Allegato 1 alla Determinazione ANAC n. 1310/2016 costituisce l'*Allegato C Trasparenza*, contenente gli obblighi di pubblicazione, i soggetti responsabili e i termini di aggiornamento delle pubblicazioni. Detto



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

allegato, insieme agli Allegati relativi alle misure di prevenzione della corruzione, va a formare il PTPCT di ogni Ente.

Il Decreto legislativo 97/2016 ha introdotto nel nostro ordinamento, attraverso una modifica all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, un istituto già conosciuto in diversi altri paesi, e cioè l'accesso civico generalizzato, che va ad aggiungersi all'accesso civico semplice, già previsto dal 1° comma del medesimo art. 5 ed all'accesso documentale introdotto dalla legge 241/1990.

L'ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO - "FOIA" (ART. 5, CO. 2, D.LGS. 33/2013)

L'art. 6 del D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, con la sostituzione dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, ha introdotto nel nostro ordinamento un nuovo diritto: l'accesso civico generalizzato (conosciuto anche come **FOIA** - Freedom of Information Act - in quanto molto diffuso nei paesi anglosassoni).

Tale diritto garantisce a chiunque il diritto di accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (e dai soggetti indicati all'art. 2 bis del decreto 33/2013 emendato) non soggetti agli obblighi di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti indicati nell'art. 5 bis di nuova istituzione.

Per l'esercizio del nuovo istituto, l'ANAC ha adottato la Determinazione n. 1309 del 28.12.2016 recante "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico" nelle quali l'Autorità precisa e ricorda che *l'accesso generalizzato deve essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.*

La finalità dell'accesso documentale ex L. n. 241/90 è, in effetti, ben differente da quella sottesa all'accesso civico generalizzato essendo quella di consentire ai soggetti interessati di esercitare al meglio le facoltà partecipative e/o oppositive e difensive che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari e che devono essere, peraltro, adeguatamente dimostrate e corrispondenti ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso.

Inoltre, mentre la legge 241/90 esclude tassativamente l'utilizzo del diritto di accesso documentale al fine di sottoporre l'amministrazione ad un controllo generalizzato, l'accesso civico è istituito proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". Tale finalità ricalca, almeno in parte, quella indicata dall'art. 1, co. 1 del D.lgs. 33/2013, intesa come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*».

Altra differenza fra i due istituti, è sicuramente costituita dal significato che assume l'inerzia dell'Amministrazione. Nell'accesso documentale, infatti, il silenzio ha valore di rigetto, nell'accesso civico di inadempienza.

L'art. 5 richiede, infatti, un provvedimento espresso e motivato per la conclusione del procedimento, da emanarsi entro 30 giorni dall'istanza. L'accesso civico può essere rifiutato solo nei casi previsti dall'art. 5-bis del medesimo decreto 33.

Principali disposizioni utili per la corretta gestione delle istanze di accesso civico

- art. 5 del D.lgs. 33/2013:
 - il comma 6, dispone che il procedimento di accesso civico deve concludersi *con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza*;

- Il comma 7, dispone che nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni;
- Il comma 10 dispone che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, (accesso civico semplice) il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'articolo 43, comma 5 (attivazione procedimento disciplinare)
- art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013 definisce i casi di esclusione e i limiti dell'accesso civico generalizzato
- Deliberazione ANAC n. 1309 del 2016 di approvazione delle Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico generalizzato
- Circolare n.1 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione *"Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)"*
- Circolare n.2 del 2017 del Ministro per la Pubblica Amministrazione *"Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)"*.

L'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA NELLA GIUNTA REGIONALE D'ABRUZZO

A norma delle innovazioni introdotte dal D.lgs. 97/2016 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che ogni amministrazione è tenuta a nominare fra i propri dirigenti di ruolo, assume anche le competenze di Responsabile della Trasparenza diventando così Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o, più brevemente, il RPCT di cui all'art.1, co. 7, della L. 190/2012 novellata.

Ai fini dell'attuazione degli obblighi di pubblicazione, è presente sul sito istituzionale della Giunta Regionale la sezione *"Amministrazione Trasparente"*, strutturata in conformità alle indicazioni fornite nell'*Allegato A* al D.lgs. 33/2013.

Come anticipato precedentemente, le misure per la trasparenza sono contenute nell'*Allegato C* recante gli obblighi di Pubblicazione; è inoltre presente l'*Allegato D* recante il Registro degli Accessi Civici semplici e generalizzati che contiene le informazioni da inserire nell'applicativo per la generazione del registro.

L'*Allegato C Trasparenza*, alla cui lettura si rimanda, costituisce elenco e scadenario degli obblighi di pubblicazione e delle relative responsabilità. Esso è redatto in conformità all'*Allegato 1* della Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016: *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"* e riporta l'elenco puntuale degli obblighi e dei termini di pubblicazione nonché delle Strutture della Giunta Regionale tenute a tale adempimenti, aggiornate a seguito della riorganizzazione della macrostruttura operata nel 2020.

Il PNA 2022 ha introdotto alcune novità relativamente agli obblighi di trasparenza con particolare riferimento alla materia dei contratti pubblici. Ad esempio è stato aggiunto l'obbligo di pubblicazione dei dati relativi all'esecuzione del contratto introdotto dal legislatore nel 2021, la trasparenza è stata estesa alla generalità degli atti adottati dalla stazione appaltante in sede di esecuzione di un contratto d'appalto. Questa disposizione assume maggiore valenza in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea, per i quali la disponibilità di ingente quantità di risorse richiede, infatti, adeguati presidi di prevenzione della corruzione, rispetto ai quali la trasparenza della fase esecutiva degli affidamenti riveste grande importanza.

Con riferimento ai singoli obblighi, inoltre, sono inserite alcune brevi note informative.

Nel presente Piano viene sostanzialmente confermata la struttura dell'*Allegato C* ai precedenti PTPCT.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione sono indicati:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- la sottosezione di 1° livello, (corrispondente alla relativa macro famiglia di dati della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale);
- la sottosezione di 2° livello, (corrispondente alla relativa famiglia di dati della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale);
- i riferimenti normativi che determinano l'obbligo di pubblicazione;
- la denominazione sintetica dell'obbligo;
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- la tempistica (ovvero termini di pubblicazione o aggiornamento del dato);
- i Responsabili dei dati, tenuti all'aggiornamento e alla rimozione degli stessi a termine di legge (i Dirigenti individuati restano responsabili dei dati pubblicati, anche con riferimento alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali);
- le modalità operative di pubblicazione;
- il monitoraggio annuale (da completare in sede di monitoraggio, per le parti di competenza, con indicazione della sigla della Struttura compilante).

Con riferimento alla tempistica degli adempimenti si forniscono le seguenti indicazioni:

- nell'aggiornamento tempestivo, la pubblicazione deve realizzarsi entro un termine massimo di venti giorni decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione sia perfezionato o entri in possesso della struttura competente alla pubblicazione;
- nell'aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale, la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di venti giorni successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità
- quando viene indicato un intervallo di tempo (es. tre mesi), il dato deve essere pubblicato entro tale periodo massimo.

Le denominazioni delle Strutture regionali, riportate nell'Allegato C, i cui Dirigenti o Direttori sono responsabili degli obblighi di pubblicazione, fanno riferimento all'assetto organizzativo della struttura amministrativa della Giunta regionale.

Si precisano di seguito ulteriori elementi e indicazioni relativi predetto *Allegato C*:

- gli obblighi abrogati o sospesi, sono evidenziati con lo sfondo grigio e con una specifica nota esplicativa posta nella colonna delle "Strutture responsabili (dell'aggiornamento) dei dati";
- gli obblighi che riguardano il Consiglio Regionale, ombreggiati in grigio ed evidenziati con apposite annotazioni.

Al fine di semplificare gli adempimenti di pubblicazione, dall'annualità 2023 è stata modificata la modalità di aggiornamento della sezione "Provvedimenti / Provvedimenti organi indirizzo-politico" di Amministrazione trasparente. In questa sezione sono pubblicati i provvedimenti dell'organo di indirizzo politico in forma di elenco con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta e accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche ai sensi degli art. 11 e 15 della L. 241/90. L'adempimento dell'obbligo di pubblicazione avviene per le Delibere di Giunta mediante inserimento diretto dei dati nella "Nuova piattaforma per l'inserimento e la gestione delle Delibere di Giunta Regionale (DGR)" selezionando nel campo classificazione la tipologia di obbligo di cui all'articolo 23 del D.lgs. 33/2013; medesima classificazione va effettuata in Archiflow per quanto riguarda i decreti presidenziali. Le corrette modalità di pubblicazione sono state rimembrate alle strutture regionali con nota CAP prot. n. 393377 del 26/9/2023.

Altro importante elemento di semplificazione introdotto nell'anno 2023 ha riguardato la pubblicazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato. Con circolare n. 368622 del 8.9.2023, sono infatti state



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

fornite indicazioni alle strutture regionali per l'utilizzo di un applicativo realizzato in collaborazione con il Servizio Informatica e Statistica, che consente la gestione degli accessi civici e generalizzati su apposito applicativo che ne cura contestualmente la pubblicazione sul sito di Amministrazione Trasparente. Pertanto ogni struttura procederà autonomamente all'inserimento delle istanze sull'applicativo ogni volta che avranno nella loro disponibilità le informazioni necessarie, riportate nell'allegato D al presente PIAO.

La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione Abruzzo ha visto, negli ultimi anni, un notevole incremento delle informazioni pubblicate ed un'attenzione crescente da parte di tutto il personale.

In riferimento agli adempimenti di cui all'art. 14 del D.lgs. 33/2013, è stato meglio descritto l'obbligo in capo ai Direttori e ai Dirigenti, specificando che le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 (comma 1, lettere d) ed e) e comma 1-ter), dove sono dichiarati anche gli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica (art. 14 comma 1-ter), devono essere rese annualmente anche se negative, pubblicate autonomamente dall'interessato, e trasmesse al DPB011 che provvede a quanto di propria competenza. Si riporta di seguito, la dicitura riportata nel PIAO.

Tutti i Direttori/Dirigenti trasmettono idonea comunicazione, anche se negativa, al Servizio Personale - DPB011 che provvede a quanto di propria competenza, come disposto nel co. 1-ter del D.Lgs 33/2013.

Ciascun Direttore/Dirigente provvede alla pubblicazione, anche rispetto ad eventuale comunicazione negativa, tramite aggiornamento della propria pagina personale.

Il riscontro dei buoni risultati conseguiti è rilevabile dai seguenti elementi:

- la validazione da parte di ANAC dei dati riferiti alla contrattualistica regionale trasmessi annualmente dalla Regione all'Autorità, in attuazione dell'obbligo di cui alla legge 190/2012, art.1, co. 32, ha registrato un costante esito positivo, a decorrere dall'anno 2017;
- le attestazioni OIV richieste annualmente dall'ANAC al predetto Organismo indipendente di valutazione, ai sensi dell'art. 45, co. 1, del D.lgs. 33/2013 che registrano un trend positivo rilevabile dalla documentazione pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/OIV/ Attestazioni OIV; nell'annualità 2023, in particolare, l'RPCT ha dato impulso e indicazioni puntuali sui corretti adempimenti di pubblicazione con particolare riferimento alle sezioni di AT oggetto della Delibera ANAC. Infatti, nonostante le sezioni di AT oggetto di attestazione avessero subito nel corso dell'anno importanti modifiche a seguito di novelle normative, l'Organismo ha riconosciuto il pieno punteggio circa la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda di verifica. Con riferimento a quest'ultimo punto, va ricordato che il RPCT, ai sensi dell'art. 43, co. 1, del D.lgs. 33/2013, *svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate* ed è tenuto a segnalare all'OIV, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'Organo Politico *i casi di mancato o ritardato adempimento dei già menzionati obblighi.*

La collaborazione fra OIV e RPCT è senz'altro fondamentale per innalzare il livello di attenzione sugli adempimenti relativi alla Trasparenza e all'Anticorruzione da parte dei Dirigenti regionali tenuto conto che gli obblighi di Trasparenza costituiscono obiettivo trasversale nel Piano della Performance con la conseguenza che il conseguimento di tale obiettivo è entrato nella valutazione della performance dirigenziale da parte



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

dell'OIV A tal fine il RPCT trasmette annualmente all'Organismo di valutazione le risultanze dei monitoraggi sugli adempimenti di anticorruzione e di attuazione degli obblighi di pubblicazione e dell'accesso civico.

Inoltre all'OIV compete l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

L'intensa attività di sollecito e supporto ha avuto positivo riscontro nella valutazione operata dall'Organismo di Valutazione, come rilevabile dalle attestazioni rese negli anni e pubblicate nella sottosezione [Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione/OIV](#).

In attuazione della legge n. 190/2012, art.1, co. 8, la Giunta Regionale, con Deliberazione n. 20 del 20 gennaio 2020, ha individuato, fra l'altro, i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza per il triennio 2020/2022:

- *adozione, nel corso del triennio, di adeguate misure di miglioramento del grado di informatizzazione dei processi, ai fini di una ottimale gestione del rischio corruttivo e di una semplificazione degli adempimenti in materia di trasparenza e di monitoraggio;*
- *aggiornamento ed implementazione della "Rete dei Referenti" di cui alla DGR 200/2016 per una migliore gestione dei processi, con l'onere per ciascun Dipartimento di individuare uno o più referenti, anche tenendo conto delle diverse sedi di servizio; con nota CAP prot. RA/229753 del 29/05/2023, il RPCT ha chiesto alle strutture regionali di comunicare i nominativi di 2 dipendenti ai fini dell'aggiornamento della Rete dei referenti del RPCT;*
- *previsione nell'apposito Piano di idonea formazione obbligatoria in materia di trasparenza prevenzione della corruzione, declinata in livelli differenziati di offerte formative.*

L'attuazione dei predetti obiettivi, non essendo riferibile alla sola Struttura del RPCT, dipenderà senz'altro dal grado di collaborazione di tutte le strutture regionali oltreché del Servizio Informatica e del Servizio preposto alla formazione del personale.

In tema di Trasparenza dei Contratti Pubblici, come già sopra segnalato, si richiamano anche le Delibere ANAC n. 261, e n. 264 del 20.06.2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, citate nel suddetto PNA 2023: dette disposizioni tracciano diversi regimi di trasparenza, relativamente ai contratti pubblici, a seconda della tempistica delle relative procedure, a cavallo tra vecchio e nuovo Codice dei Contratti, nonché a cavallo tra le relative date (1° luglio 2023, 31 dicembre 2023 e 1° gennaio 2024). La maggiore novità, in tema di trasparenza, a valere dal 1 gennaio 2024, è l'assolvimento dei relativi obblighi mediante la pubblicazione dei dati e delle informazioni dell'intero ciclo di vita dei contratti sulla BDNCP (Banca dati nazionale dei contratti pubblici), ad eccezione delle informazioni di cui alla citata Del. ANAC 264/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 che continuano ad essere pubblicate direttamente in AT. Le stazioni appaltanti curano i collegamenti ipertestuali con detta BDNCP e le funzionalità delle Piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli artt. 25 e 26 del nuovo Codice dei Contratti. Con Del. n. 582 del 13.12.2023, l'ANAC ha fornito i dettagli della disciplina in tema di digitalizzazione applicabile dal 1° gennaio 2023, anche con riguardo alla disciplina transitoria per le procedure ancora in corso di esecuzione alla medesima data.

Alla luce della complessità delle novità introdotte in pochi mesi, sia dal legislatore che dall'ANAC, si è ritenuto prudenzialmente di allegare al presente PIAO un "doppio" prospetto All. C sugli obblighi della Trasparenza, con riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti", con prosecuzione parallela di due modalità operative di inserimento in A.T. di informazioni: una riferita ai contenuti del D.Lgs. 36/2023 (sulla falsariga di quanto sinora operato con riferimento all'allegato 9 al PNA 2022 che consente, allo stato, la pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 10 della Del. ANAC 261/2023), ed una con lo stralcio a regime dal 1° gennaio 2024, ai sensi della Del. ANAC n. 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo allegato): ciò per garantire comunque la pubblicazione dei dati e delle informazioni,



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

in una delicata fase di passaggio e di transito da un vecchio ad un nuovo sistema di pubblicazione, fase connessa altresì a novità anche dal punto di vista tecnologico, oltre che normativo, e con salvezza di ulteriori specifiche ANAC che dovessero intervenire. Con circolari CAP (rif. ad es. Nota n.0007458 del 9.1.2024), vengono fornite indicazioni operative, all'esito delle evoluzioni in corso.

Si riporta di seguito, ad ogni buon conto, il link ANAC per il registro delle piattaforme certificate <https://www.anticorruzione.it/-/appalti-digitali-registro-piattaforme-certificate-da-luned%C3%AC-18-dicembre-accessibile-sul-sito-anac>

Si indica di seguito anche il link alle FAQ ANAC in merito, per ulteriori dettagli:

<https://www.anticorruzione.it/-/anac-a-stazioni-appaltanti-entro-il-31/1-comunicare-disponibilit%C3%A0-piattaforme-digitali-certificate>

Si indica altresì il link del comunicato ANAC sulla pubblicità legale:

<https://www.anticorruzione.it/-/pubblicit%C3%A0-legale-gare-d-appalto-dal-1-gen.-piattaforma-anac-al-posto-della-g.u.-per-atti-e-bandi>

Si indicano altresì i link dei comunicati ANAC relativamente agli affidamenti di importi sino a € 5.000,00:

<https://www.anticorruzione.it/-/appalti-interfaccia-web-esteso-anche-agli-affidamenti-diretti-di-importo-inferiore-a-5.000-euro>;
<https://www.anticorruzione.it/-/comuni-e-digitalizzazione-degli-appalti>

In data 7.12.2023 è scaduto il termine per presentare le osservazioni per la consultazione pubblica sugli schemi di pubblicazione dei dati in attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza. All'esito dell'emanazione degli schemi definitivi, sarà cura dell'Amministrazione dare avvio ai conseguenti interventi nelle pagine web di Amministrazione Trasparente.

ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA NEL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI PRIVACY E DI TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

La trasparenza amministrativa e il diritto alla tutela dei dati personali sono ambiti tra loro strettamente connessi e, come ribadito dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 20/2019 nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 14, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), si tratta di due diritti che meritano eguale considerazione e tutela. L'ordinamento, nello stesso momento in cui afferma il diritto del cittadino alla trasparenza dell'azione amministrativa, sancisce altresì i limiti che la trasparenza incontra. Tali limiti dovranno pertanto tradursi in una attività di bilanciamento di opposti interessi, che l'Amministrazione dovrà opportunamente svolgere.

Nel 2016, con il D.lgs. n. 97, attuativo della delega contenuta nella legge 7 agosto 2015 n. 124, il legislatore italiano ha modificato il D.lgs. n. 33/2013 (in seguito anche "Decreto trasparenza").

Innanzitutto, è stata novellata la nozione generale di "trasparenza" di cui all'art. 1, comma 1, del D.lgs. 33/2013: se prima era diretta semplicemente all'accessibilità totale delle informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni, con la riforma la trasparenza deve essere intesa come "accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni".

Inoltre, se in precedenza era diretta soltanto a "favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", con la riforma è volta anche a "tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa".



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Nella sostanza, l'ordinamento è ormai improntato decisamente a una netta preferenza per la trasparenza dell'attività amministrativa, nel quale l'accesso generalizzato si delinea come strumento di libertà che incontra quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5-bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni ex art. 5-bis, comma 3, D.lgs. 33/2013.

Dalla lettura dell'art. 5-bis, commi 1, 2 e 3, del D.lgs. 33/2013 si possono distinguere due tipi di eccezioni: "assolute" e "relative". Con riferimento alle eccezioni assolute, il comma 3 dell'art. 5-bis del D.lgs. 33/2013 stabilisce che l'accesso generalizzato "è escluso":

- in caso di segreto di Stato;
- negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'art. 24, comma 1, della Legge 241/1990.

Risulta allora evidente che l'accesso generalizzato andrà escluso ogni volta che è previsto un divieto di diffusione/pubblicazione dei dati personali o quando l'accessibilità a quei dati è regolata da specifiche norme di settore. Per esempio, in nessun caso possono essere acquisiti con l'accesso generalizzato le tipologie di:

- dati genetici, biometrici e relativi alla salute (l'art. 2-septies, comma 8, del Codice Privacy novellato ne vieta la diffusione);
- dati genetici, relativi alla salute nonché alla vita e all'orientamento sessuali (art. 60 Codice privacy novellato);
- dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale (art. 7-bis, comma 6, D.lgs. 33/2013 ne fissa i limiti in ordine all'accesso e alla diffusione);
- dati identificativi di persone beneficiarie di aiuti economici da cui è possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati (art. 26, comma 4, D.lgs. 33/2013 ne esclude la pubblicazione);
- informazioni di carattere psicoattitudinale (art. 24, comma 1, L. 241/1990);
- in materia di whistleblowing (Art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023).

Com'è chiaro, si tratta di eccezioni poste da una norma di rango primario a tutela di interessi pubblici e privati fondamentali e prioritari rispetto a quello del diritto alla conoscenza diffusa. In presenza di tali eccezioni "assolute" l'amministrazione è tenuta a rifiutare l'accesso generalizzato e non residua in capo ad essa alcun margine di discrezionalità.

Eccezioni relative

Diversamente, ai commi 1 e 2 dell'art. 5-bis del Decreto trasparenza troviamo le eccezioni relative (o qualificate) in relazione alle quali la PA può rifiutare l'accesso all'esito di un procedimento di bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità del dato e la tutela di altri interessi, pubblici e privati, considerati dall'ordinamento di particolare rilievo giuridico.

Al comma 1 dell'art. 5-bis sono enumerate le esclusioni "relative" al diritto di accesso generalizzato derivanti dalla tutela di "interessi pubblici", ovvero riguardanti:

- la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- la sicurezza nazionale;



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- la difesa e le questioni militari;
- la politica e la stabilità economica e finanziaria dello Stato;
- la conduzione di indagini su reati e il loro perseguimento;
- il regolare svolgimento di attività ispettive.

Al comma 2 dell'art. 5-bis del Decreto trasparenza, invece, sono previsti i casi in cui l'accesso generalizzato è rifiutato se il diniego è necessario per evitare il pregiudizio concreto alla tutela dei seguenti "interessi privati":

- la protezione dei dati personali;
- la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- gli interessi economici e commerciali, compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Accesso generalizzato e valutazione del pregiudizio alla protezione dei dati personali

Il Decreto trasparenza, dunque, non si ferma solo agli interessi pubblici ma si occupa anche del pregiudizio che dall'accesso (civico) generalizzato possa derivare alla tutela di specifici interessi privati.

L'art. 5-bis, comma 2, lett. a), del D.lgs. 33/2013 prevede che l'accesso generalizzato deve essere rifiutato laddove possa recare un pregiudizio concreto alla "protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia".

Sarà dunque compito dell'amministrazione pubblica verificare le esigenze di accesso rispetto al pregiudizio alla protezione dei dati personali che in concreto possa conseguire per gli interessati in caso di ammissione dell'istanza di accesso.

Pertanto, di fronte ad un'istanza di accesso generalizzato avente ad oggetto dati e documenti contenenti informazioni personali, l'ente destinatario dell'istanza è tenuto a valutare se la conoscenza da parte di chiunque di dati e documenti richiesti possa arrecare un pregiudizio concreto all'interessato cui quei dati personali si riferiscono.

La ritenuta sussistenza di tale pregiudizio comporta il rigetto dell'istanza, a meno che non si consideri di poterla accogliere, oscurando i dati personali eventualmente presenti e le altre informazioni che possono consentire l'identificazione, anche indiretta, dell'interessato.

Pertanto, accertata l'assenza delle eccezioni assolute, l'amministrazione è tenuta a valutare caso per caso se l'ostensione degli atti possa determinare un pregiudizio "concreto" e probabile agli interessi indicati dal legislatore.

In tale situazione, devono essere tenute in considerazione le motivazioni addotte dal controinteressato che, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del Decreto trasparenza, deve essere obbligatoriamente interpellato dall'ente destinatario della richiesta di accesso generalizzato.

Tali motivazioni forniscono delle indicazioni sulla sussistenza di un pregiudizio concreto, la cui valutazione tuttavia spetta sempre alla PA e va condotta anche in caso di silenzio del controinteressato.

Rispetto del GDPR

Nella valutazione del pregiudizio concreto, in conformità con il Regolamento europeo (peraltro richiamato implicitamente dall'art. 5-bis, comma 2, lett. a), del D.lgs. 33/2013) deve farsi riferimento ai "principi applicabili al trattamento" previsti dall'art. 5 del GDPR. In particolare, in ossequio al principio di "minimizzazione dei dati" di cui all'art. 5, par. 1, lett. c), del GDPR la PA, nel dare riscontro alla richiesta di accesso generalizzato, deve scegliere le modalità meno pregiudizievoli per gli interessati: bisogna privilegiare l'ostensione di documenti con l'omissione dei dati personali in esso presenti, laddove l'esigenza informativa, alla base dell'accesso generalizzato, possa essere raggiunta senza implicare il trattamento dei dati personali.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

In tal modo, peraltro, si renderebbe più celere il procedimento in quanto è possibile accogliere l'istanza di accesso generalizzato senza dover attivare la procedura di coinvolgimento del soggetto "controinteressato" (art. 5, comma 5, del D.lgs. 33/2013).

Conseguentemente, quando l'oggetto della richiesta di accesso generalizzato riguarda dati o documenti contenenti anche dati personali non necessari ("sproporzionati, eccedenti e non pertinenti") al raggiungimento dello "scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico" (ex art. 5, comma 2, del D.lgs. 33/2013), l'ente destinatario della richiesta dovrà accordare il cosiddetto accesso parziale. Si tratta della tecnica dell'oscuramento dei dati personali presenti nei documenti, consentendo altresì "l'accesso agli altri dati e alle parti restanti" (art. 5-bis, comma 4, Decreto trasparenza). Peraltro, tale strumento, potrà essere utilizzato dalla PA laddove si evidenzia un pregiudizio concreto in relazione al contesto temporale in cui viene formulata la domanda di accesso (generalizzato).

Le Linee Guida del Garante per la Privacy (maggio 2014) e il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD) 2016/679

Altra attività nella quale si evidenzia la necessità del bilanciamento tra gli opposti interessi della trasparenza e della tutela dei dati personali, è quella relativa alla pubblicazione di dati ed informazioni nelle sezioni del sito istituzionale dell'Amministrazione.

Il Garante della privacy è intervenuto nella materia con deliberazione 15 maggio 2014, n. 243, con la quale l'Autorità ha approvato le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati", con lo scopo di definire un quadro unitario di misure e accorgimenti volti ad individuare opportune cautele che i soggetti pubblici e gli altri soggetti equiparati sono tenuti ad applicare nei casi in cui effettuano attività di diffusione di dati personali sui propri siti istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

Indipendentemente dalla finalità perseguita, dato che è necessario temperare le esigenze di pubblicità e trasparenza con i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato, ponendo particolare attenzione al diritto alla riservatezza e al diritto alla protezione dei dati personali, è lecito chiedersi quali dati sia possibile diffondere online e con quali limitazioni.

La regola generale è indicata nell'art. 2-ter, comma 3, Codice Privacy, laddove è disposto che "le Pubbliche Amministrazioni possono diffondere dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico, solamente se ciò è consentito da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento, oppure da atti amministrativi generali" (novità introdotta dal DL n. 139/2011-art. 2-ter codice privacy).

Ne consegue che è possibile procedere alla pubblicazione di informazioni non richieste dal legislatore, solamente facendo ricorso agli strumenti dell'anonimizzazione o dell'oscuramento.

Riscontrata l'esistenza di un obbligo normativo di pubblicazione, è necessario pertanto operare una selezione dei dati personali da richiedere od ottenuti, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di alcune informazioni.

Ciò in quanto, in base al principio di «minimizzazione dei dati» (art. 5, par.1, lett. c) GDPR), i dati personali devono essere "adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati". Pertanto, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti demandati dal d.lgs. 33/2013, le Pubbliche Amministrazioni non possono, comunque, rendere noti "i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione" (art. 7-bis, comma 4, d.lgs. 33/2013).



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) 2016/679 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016 relativo alla tutela dei dati personali, in vigore dal 23 maggio 2018 su tutto il territorio dell'Unione, e il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 di adeguamento del Codice italiano in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, hanno rafforzato le norme per la protezione dei dati personali e introdotto nel nostro ordinamento nuove tutele per i cittadini e sanzioni per chi viola le regole.

E' utile ricordare che sono dati personali le informazioni che identificano o rendono identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica e che possono fornire informazioni sulle sue caratteristiche, le sue abitudini, il suo stile di vita, le sue relazioni personali, il suo stato di salute, la sua situazione economica.

Dati che ricorrono nell'ambito delle attività della PA sono ad esempio:

- i dati che permettono l'identificazione diretta - come i dati anagrafici, e i dati che permettono l'identificazione indiretta, come un numero di identificazione (ad esempio, il codice fiscale);
- i dati relativi a condanne penali e reati: si tratta dei dati c.d. "giudiziari", cioè quelli che possono rivelare l'esistenza di determinati provvedimenti giudiziari soggetti ad iscrizione nel casellario giudiziale (ad esempio, i provvedimenti penali di condanna definitiva, la liberazione condizionale, il divieto od obbligo di soggiorno, le misure alternative alla detenzione) o la qualità di imputato o di indagato. Il [Regolamento \(UE\) 2016/679](#) (art. 10) ricomprende in tale nozione i dati relativi alle condanne penali ed ai reati o a connesse misure di sicurezza.
- i dati rientranti in particolari categorie: cioè quelli che rivelano l'origine razziale od etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, relativi alla salute o alla vita sessuale. Il [Regolamento \(UE\) 2016/679](#) (articolo 9) ha incluso nella nozione anche i dati genetici, i dati biometrici e quelli relativi all'orientamento sessuale.

Anche il D.Lgs. 196/2003 emendato dal D.Lgs. 101/2018 (Codice Privacy) ribadisce che i dati genetici, biometrici e relativi alla salute non possono essere diffusi.

In merito al rapporto tra pubblicazione delle informazioni e privacy, occorre evidenziare che le disposizioni di cui all'art. 8 del Decreto trasparenza sulla decorrenza e la durata dell'obbligo di pubblicazione, sono state introdotte dal D.Lgs. 97/2016 a maggior tutela del c.d. *diritto all'oblio* (si veda anche art. 17 del Reg Ue 679/2016).

In precedenza, infatti, i dati pubblicati non venivano rimossi ma trasferiti nelle *sezioni archivio* di Amministrazione Trasparente che sono state abrogate proprio dalle nuove disposizioni introdotte nel 2016 dal citato decreto legislativo n. 97.

Le Linee Guida del Garante della Privacy n. 243 del 15/5/2014, che restano pienamente valide anche dopo l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. 101/2018 (di modifica del D.Lgs. 196/2003) pongono anche una serie di limiti al riutilizzo dei dati.

Infatti gli artt. 7 e 7-bis del d. lgs. n. 33/2013 stabiliscono che il riutilizzo dei dati personali pubblicati è soggetto alle condizioni e ai limiti previsti dalla disciplina sulla protezione dei dati personali e dalle specifiche disposizioni del d. lgs. del 24 gennaio 2006 n. 36 di recepimento della direttiva 2003/98/CE sul riutilizzo dell'informazione del settore pubblico. Tale direttiva è stata oggetto di recente revisione (v. direttiva 2013/37/UE entrata in vigore dopo l'approvazione del decreto legislativo sulla trasparenza).

Con la modifica della predetta direttiva, l'Unione europea conferma il principio, da ritenersi ormai consolidato in ambito europeo, in base al quale il riutilizzo di tali documenti non deve pregiudicare il livello di tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali fissato dalle disposizioni di diritto europeo e nazionale in materia. In altri termini, osserva il Garante, *"il semplice fatto che informazioni personali siano rese pubblicamente conoscibili online per finalità di trasparenza non comporta che le stesse siano liberamente riutilizzabili da chiunque e per qualsiasi scopo, bensì si impone al soggetto chiamato a dare attuazione agli*



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

obblighi di pubblicazione sul proprio sito web istituzionale di determinare – qualora intenda rendere i dati riutilizzabili – se, per quali finalità e secondo quali limiti e condizioni eventuali utilizzi ulteriori dei dati personali resi pubblici possano ritenersi leciti”.

Le Linee guida del Garante forniscono poi indicazioni particolari con riferimento alla pubblicazione di:

- curricula;
- dichiarazioni dei redditi;
- entità di corrispettivi e compensi;
- provvedimenti finali dei procedimenti relativi a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e dell'elenco dei soggetti beneficiari.

Con riferimento a quest'ultimo punto, si ricorda che l'art. 26 del decreto legislativo 33/2013, comma 4, dispone che: *“Non è consentita la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.”*

Pertanto, non rientrano nel divieto di cui al 4° comma dell'art. 26 i dati delle persone giuridiche, enti e associazioni. Un caso a parte è rappresentato dalle ditte individuali, infatti il Garante precisa che *“l'apposizione sui contrassegni della ragione sociale dell'azienda individuale, essendo idonea a identificare direttamente l'interessato (art. 4, comma 1, lett. b), del Codice), configura un trattamento di dati personali riguardanti le persone fisiche.”* (provvedimento n. 217/13 doc. web 2439150).

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire sempre nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento (*artt. 23-25 e l'intero Capo IV del Regolamento*) con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono pubblicati.

Pertanto, fermo restando il dovere di direttiva e di vigilanza del RPD (Responsabile Protezione dei dati) e del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), compete al Delegato/Autorizzato al trattamento la verifica che i dati pubblicati non contengano dati personali o particolari e, qualora li contenesse, l'onere di oscurarli prima di renderli pubblici.

Per tale ragione sarebbe opportuno prevedere che i provvedimenti soggetti a pubblicazione obbligatoria vengano progettati secondo uno schema-tipo in cui prevedere che i dati personali siano contenuti in allegati non soggetti a pubblicazione, piuttosto che nel provvedimento da pubblicare.

Riguardo alla tematica del contemperamento degli obblighi trasparenza con le disposizioni dettate a tutela dei dati personali si rinvia al “Vademecum per l'attuazione degli obblighi di trasparenza” costituito da una Prima Parte, più specificamente dedicata agli obblighi di pubblicazione, e una Seconda Parte dedicata alla corretta applicazione della normativa privacy con riguardo agli obblighi di pubblicazione. Con riferimento a detta seconda parte, con circolare prot. n. 0083964/22 del 03/03/2022 sono stati forniti ulteriori indirizzi e precisazioni.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2.5. PIANO TRIENNALE DELLA REGIONE ABRUZZO PER LA CRESCITA DIGITALE 2024-2026



INTRODUZIONE

L'uso delle ICT e la **disponibilità di accesso ad infrastrutture ultra veloci** costituiscono risorse imprescindibili per una regione che voglia competere in modo efficace nel sempre più globalizzato contesto attuale. Le politiche e le iniziative progettuali intraprese dal nostro paese in materia d'innovazione digitale e accesso alle reti, hanno determinato dei cambiamenti sostanziali in diversi settori dell'economia e della Pubblica Amministrazione. L'esigenza di **sviluppare servizi innovativi ed infrastrutture in ambito ICT**, nasce primariamente per rispondere alle esigenze dei cittadini e delle imprese, che costituiscono i destinatari principali delle politiche sull'innovazione (***cittadini ed imprese al centro della programmazione***).

È da tener presente che la Regione Abruzzo ha già realizzato degli interventi che hanno indirizzato verso un sistema informativo integrato regionale capace di mettere a disposizione dell'Ente Regione e di tutti gli Enti Locali del territorio, infrastrutture elaborative, infrastrutture di rete e servizi applicativi che supportino la crescita digitale dell'intero territorio regionale.

La strategia di attuazione Crescita Digitale regionale passa per due principali ambiti: la realizzazione delle **infrastrutture materiali e immateriali** per il digitale di interesse pubblico (senza le quali non è possibile sostenere l'innovazione) e lo **sviluppo di nuovi servizi telematici** (capaci di soddisfare bisogni primari e quotidiani delle comunità e dei territori).

Nel nuovo ciclo di programmazione sono stati pianificati prioritariamente nuovi investimenti sulle infrastrutture tecnologiche e di rete, sulla sicurezza informatica, sull'interoperabilità dei sistemi e delle basi informative, sulla dematerializzazione dei procedimenti e dei flussi documentali, sull'accessibilità dei servizi digitali e sullo sviluppo dell'infrastruttura di interconnessione a banda ultralarga tra le pubbliche amministrazioni.

Quindi i singoli interventi sono intesi come quelli di carattere abilitante e rivolti direttamente a rendere effettivo il tema unificante del "**miglioramento della qualità dei servizi e della facilitazione all'utilizzo**". Tali interventi sono posti in stretta sinergia con gli interventi di tutti gli obiettivi di policy previsti dalla nuova programmazione.

La strategia che viene adottata dalla Regione Abruzzo si basa sui seguenti principi:

favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;

promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;

contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

I principi guida della programmazione regionale sono:

digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;

digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;

servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;

dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;

interoperabile by design: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;

sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;

user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;

once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;

transfrontaliero by design (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;

codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

LE AREE DI INTERVENTO DEL PIANO TRIENNALE DELL'INFORMATICA DELLA REGIONE ABRUZZO

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) comprende un ambizioso progetto di riforme volte a semplificare settori specificatamente individuati e una riforma di respiro generale volta alla semplificazione nelle PA e alla transizione digitale del Paese.

Nell'ambito della **Missione 1, "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA"** la riforma 2.2 è dedicata alla **"Buona amministrazione e semplificazione"**: la riforma finalizzata alla razionalizzazione e semplificazione della legislazione abroga o modifica leggi e regolamenti che ostacolano eccessivamente la vita quotidiana dei cittadini, le imprese e la pubblica amministrazione. La riforma interviene sulle leggi in materia di pubbliche amministrazioni e di contratti pubblici, sulle norme che sono di ostacolo alla concorrenza, e sulle regole che hanno facilitato frodi o episodi corruttivi.

La Missione 1 si pone l'obiettivo di dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività del Sistema Paese. Per una sfida di questa entità è necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, una PA moderna e alleata dei cittadini e del sistema produttivo e la valorizzazione del patrimonio culturale e



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

turistico. Lo sforzo di digitalizzazione e innovazione è centrale in questa Missione, ma riguarda trasversalmente anche tutte le altre. La digitalizzazione è infatti una necessità trasversale, in quanto riguarda il continuo e necessario aggiornamento tecnologico nei processi produttivi; le infrastrutture nel loro complesso, da quelle energetiche a quelle dei trasporti, dove i sistemi di monitoraggio con sensori e piattaforme dati rappresentano un archetipo innovativo di gestione in qualità e sicurezza degli asset (nelle missioni 2 e 3); la scuola, nei programmi didattici, nelle competenze di docenti e studenti, nelle funzioni amministrative, della qualità degli edifici (nella missione 4); la sanità, nelle infrastrutture ospedaliere, nei dispositivi medici, nelle competenze e nell'aggiornamento del personale, al fine di garantire il miglior livello di assistenza sanitaria a tutti i cittadini (nelle missioni 5 e 6).

Gli investimenti previsti dalla Missione 1 sono declinati in 3 "componenti" con l'obiettivo di promuovere la transizione digitale nella PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la competitività delle filiere industriali e rilanciare due settori che contraddistinguono il territorio: il turismo e la cultura. In particolare la **Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della pubblica amministrazione"** ha l'obiettivo di trasformare in profondità la Pubblica Amministrazione e di renderla la migliore "alleata" di cittadini e imprese, con un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili. Per fare ciò, da un lato si agisce sugli aspetti di "infrastruttura digitale", spingendo la **migrazione al cloud** delle amministrazioni, accelerando l'**interoperabilità tra gli enti pubblici**, snellendo le procedure secondo il principio "**once only**" (secondo il quale le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere a cittadini ed imprese informazioni già fornite in precedenza) e rafforzando le difese di **cybersecurity**. Dall'altra vengono estesi i servizi ai cittadini, migliorandone l'**accessibilità** e **adeguando i processi** prioritari delle Amministrazioni agli standard condivisi a livello europeo.

L'amministrazione regionale, le sue articolazioni e gli EELL sono direttamente destinatari di risorse a valere su interventi nell'ambito di questa componente, sia come soggetti attuatori/sub-attuatori che come beneficiari.

Quindi il presente piano, in linea con la vision del PNRR, mira a una celere attuazione delle missioni e degli investimenti del PNRR e ad eliminare i "colli di bottiglia" che rallentano i singoli procedimenti amministrativi. Più in generale, anche alla luce del D.L. 77/2021, così come convertito in L. 108/2021 che pone la semplificazione amministrativa come base abilitante di tutte le riforme atte a rimuovere gli ostacoli amministrativi e procedurali che condizionano negativamente le attività economiche, l'investimento e l'azione di riforma del PNRR perseguono i seguenti obiettivi specifici:

ridurre i tempi per la gestione delle procedure, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per la ripresa;

liberalizzare, semplificare (anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari), **reingegnerizzare, e uniformare le procedure**, quali elementi indispensabili per la digitalizzazione e la riduzione di oneri e tempi per cittadini e imprese;

digitalizzazione delle procedure amministrative per edilizia e attività produttive, per migliorare l'accesso per cittadini e imprese e l'operatività degli Sportelli Unici per le Attività Produttive e per l'Edilizia (SUAP e SUE) attraverso una gestione efficace ed efficiente del back-office, anche attraverso appositi interventi migliorativi della capacità tecnica e gestionale della PA;

monitoraggio degli interventi per la misurazione della **riduzione di oneri e tempi** e loro comunicazione, al fine di assicurare la rapida implementazione a tutti i livelli amministrativi, e contemporaneamente la corretta informazione ai cittadini.

Un programma importante la cui realizzazione è declinata in tre direttive:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

la mappatura dei procedimenti e delle attività e dei relativi regimi vigenti;

l'individuazione del catalogo dei nuovi regimi, l'eliminazione delle autorizzazioni non giustificate da motivi imperativi di interesse generale, l'eliminazione degli adempimenti non necessari o che non utilizzano le nuove tecnologie;

la completa reingegnerizzazione in digitale e semplificazione di un set di svariate procedure critiche, selezionate sulla base della consultazione degli stakeholder.

Il risultato atteso finale è quello di avere un catalogo completo uniforme e aggiornato di tutte le procedure e dei relativi regimi, con piena validità giuridica.

Appare dunque prioritario per la Regione Abruzzo la piena predisposizione degli strumenti abilitanti che possano compiutamente sostenere l'attuazione di quanto sopra.

Le iniziative regionali in ambito PNRR periodo 2024-2026

la Regione Abruzzo, partecipa alle seguenti iniziative PNRR promosse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale nell'ambito della Missione 1 – Componente 1:

Misura 1.3.1 Piattaforma Nazionale Digitale Dati: che prevede l'erogazione di API (Application Programming Interface) nel Catalogo API PDND da parte delle Regioni. Ovvero di un'interfaccia di programmazione delle applicazioni che indica un insieme di definizioni e protocolli per la creazione e l'integrazione di applicazioni software;

Misura 1.4.2 Accessibilità: che prevede il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali per tutti i cittadini;

Misura 1.4.3 Adozione PagoPA: che promuove la migrazione e l'attivazione dei servizi di incasso sulla Piattaforma PagoPA per i pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione;

Misura 1.4.3. Adozione App IO: che promuove la migrazione e l'attivazione dei servizi digitali (App IO) per i pagamenti rapidi e sicuri di tutti gli Enti della PA;

Misura 1.4.4 Adozione identità digitale: che prevede la piena adozione delle piattaforme di identità digitale attraverso il raggiungimento dei seguenti obiettivi: 1) adesione alla piattaforma di identità digitale SPID; 2) adesione alla piattaforma di identità digitale CIE.

Misura 1.5 Cybersecurity: che tratta il potenziamento e il livello di resilienza cyber dei sistemi informativi per la messa in sicurezza dei dati e dei servizi dei cittadini.

Il Piano Nazionale Complementare - Sisma (PNC-Sisma)

Il decreto legge 6 maggio 2021, n. 59 convertito, con modificazioni, dalla legge 1 luglio 2021 definisce la ripartizione delle risorse nazionali da destinare al programma unitario di investimenti infrastrutturali e per la ripresa economica delle aree interessate dai terremoti del 2009 e del 2016 (PNC-Sisma 2009 2016).

Nell'ambito della **macro-misura A ("Città e paesi sicuri, sostenibili e connessi")**, la sub- misura **A1 "Innovazione digitale"** insiste sui territori di quattro regioni (Abruzzo, Marche, Umbria e Lazio) e sui 183 comuni del cratere sismico 2009 e del cratere sismico 2016, ed è finanziata complessivamente per 167,3 milioni di euro, prevedendo 3 linee di intervento:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A1.1 Potenziamento dell'infrastrutturazione di base finalizzata all'aumento della resilienza della comunicazione, tramite:

la copertura a banda ultralarga di tutti gli edifici della pubblica amministrazione locale (con l'eccezione di quelli scolastici e della sanità già inseriti in altri piani nazionali) presenti sul territorio dei 183 comuni che sono stati colpiti dai terremoti del 2009 e del 2016, garantendo connettività a 1 Gbit/s e la fornitura di servizi di gestione e manutenzione per un periodo di cinque anni dall'attivazione;

il collegamento dei nodi dei data center regionali di Abruzzo, Marche e Umbria in modo da potenziare le rispettive capacità di elaborazione implementando protocolli di load sharing e disaster recovery avanzato;

il collegamento in dati/fonia delle aree extraurbane bianche dei comuni del cratere sismico 2009 e del cratere sismico 2016 di interesse turistico-culturale e di emergenza.

A1.2 Realizzazione di Sistemi per la gestione digitale in tempo reale di servizi - in questa seconda linea di intervento sono state individuate e definite 5 progettualità di interesse della Regione Abruzzo:

realizzazione di un **monitoraggio del sopra e del sottosuolo**, Il progetto specifico mira all'implementazione di una serie di azioni volte al monitoraggio dello stato delle infrastrutture e alla sostituzione in modo programmato e graduale dei loro componenti a seconda dello stato di conservazione e funzionalità. La mappatura e la digitalizzazione delle reti infrastrutturali risultano essere la base di partenza fondamentale e comune per tutte le successive attività da mettere in campo, in quanto un elevato grado conoscitivo dell'infrastruttura e dei suoi parametri operativi è un requisito imprescindibile per una razionale strategia di Asset Management;

realizzazione di una **rete di monitoraggio ambientale** per l'allertamento e la gestione del rischio nelle aree del cratere sismico. Il progetto ha l'obiettivo di aumentare il livello della digitalizzazione delle infrastrutture, anche attraverso l'utilizzo di sensoristica IoT, pubbliche per i seguenti ambiti: qualità (misurare la qualità dell'acqua e dell'aria nei punti più popolati); alluvioni (idrometri per misurare i livelli dei principali fiumi dei territori); frane (monitorare aree fragili ovvero soggetto di fenomeni franosi); incendi (monitorare eventi in logica Early Warning su fenomeni di allerta incendi in zone a rischio); sicurezza e sviluppo del territorio (integrare infrastrutture e monitoraggi proattivi distribuiti nelle reti, infrastrutture, luoghi ed edifici strategici); colate idriche e frane (gestione del rischio nelle aree particolarmente vulnerabili);

dematerializzazione delle pratiche edilizie e realizzazione del sistema informativo dell'edificio digitale, l'interventi intende avviare un'azione di digitalizzazione delle pratiche cartacee in ambito edilizio e realizzare una soluzione applicativa in grado di centralizzare diversi database e applicazioni e realizzare il "**fascicolo digitale dell'edificio**" nei comuni del cratere;

incremento della cybersicurezza dovuto alla crescente digitalizzazione delle attività che ha portato a un aumento della dipendenza dai data center per supportare le operazioni critiche e gestire grandi volumi di dati sensibili. In questo contesto si vuole garantire la sicurezza delle informazioni e delle infrastrutture per il successo e la sostenibilità delle organizzazioni;

acquisizione di beni e servizi allo scopo di **potenziare i Data Center** delle regioni Marche, Abruzzo ed Umbria per incrementare i livelli prestazionali e per poter ospitare in maniera sicura ed efficiente le soluzioni applicative oggetto dei vari interventi programmati dalla sub-misura A1 del PNC Sisma.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A1.3 Realizzazione di una Piattaforma territoriale Informatica: questa terza linea di intervento prevede la fornitura di servizi digitali utili per la previsione, pianificazione e gestione delle emergenze territoriali; attraverso la messa a disposizione dei beneficiari di un modello virtuale dell'ambiente (inclusi ad esempio edifici, strade, boschi, fiumi) realizza un gemello digitale in tempo reale che sovrappone le informazioni tipiche del "Building Information Model" (BIM) ai layer tipici del Sistema Informativo Geografico (GIS).

Le iniziative regionali in ambito Piano Nazionale Complementare aree Sisma periodo 2024-2026

MONITORAGGIO DEL SOPRA E SOTTOSUOLO (EDIFICI, IDRICO). Servizi di rilievo, monitoraggio, storicizzazione e consultazione della rete di servizi sottosuolo ed infrastrutture sensibili soprasuolo, rilevazione di mappe interattive e rilievo aerofotogrammetrico;

BENI E SERVIZI PER L'EROGAZIONE DELLA PIATTAFORMA. Potenziamento del Centro tecnico regionale già qualificato come polo certificato all'erogazione di servizi cloud da ACN (Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale) in grado di ospitare tutti i dati ed i servizi che saranno realizzati con le progettualità del Piano Complementare nei comuni del cratere 2009 e 2016;

PIANO DI CYBER SECURITY. Garantire la sicurezza delle informazioni e delle infrastrutture tecnologiche dove saranno conservati i dati generati dalle diverse linee progettuali;

FASCICOLO DELL'EDIFICIO. Servizio di dematerializzazione delle pratiche edilizie e realizzazione del sistema informativo dell'edificio digitale ad uso dei Comuni del cratere.

Il Piano regionale POR FESR 2021-2027

Le risorse a disposizione del POR FESR 2021-2027 (PR) sono quasi triplicate rispetto al ciclo di programmazione 2014-2020, anche grazie ad una quota di cofinanziamento nazionale e regionale molto elevata, consente di intervenire in modo adeguato su una individuazione precisa degli Obiettivi Specifici (OS) da perseguire in un'ottica di concentrazione delle risorse su linee di azione e investimenti mirati e rispondenti ai fabbisogni strategici e più urgenti del territorio regionale.

Il PR 2021-2027 interviene su cinque Priorità tematiche riferite a tre obiettivi di policy, di cui due collegate all'OP 1 "Un'Europa più intelligente", due collegate all'OP 2 "Un'Europa più verde" ed una collegata all'OP 5 "Un'Europa più vicina ai cittadini", accompagnate da una priorità dedicata all'Assistenza tecnica.

Nell'ambito della digitalizzazione si evidenziano le seguenti priorità:

PRIORITA' I - Ricerca, competitività e sviluppo, collegata all'OP 1, persegue gli OS1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 attraverso la realizzazione di azioni mirate a rafforzare la ricerca e l'innovazione delle imprese, con un forte orientamento alla strategia di specializzazione intelligente regionale; alla diffusione delle comunicazioni e delle tecnologie digitali e alla qualità, accessibilità ed efficienza dei servizi digitali pubblici e privati; a rafforzare la crescita e la competitività delle PMI anche attraverso il sostegno di processi di transizione verde e digitale; a sostenere la formazione delle competenze per la transizione industriale, la specializzazione intelligente e l'imprenditorialità.

PRIORITA' II - Connettività digitale, collegata all'OP 1, persegue l'OS 1.5 attraverso investimenti per rafforzare le dotazioni di connettività della regione al fine di rendere effettivo l'utilizzo dei servizi digitali avanzati da parte di cittadini, imprese, università, enti e organismi di ricerca e PA.



Obiettivo strategico o obiettivo specifico del JTF: **Un'Europa più competitiva e intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica innovativa e intelligente e della connettività regionale alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)**

Obiettivo specifico o priorità dedicata: **RSO1.2. Permettere ai cittadini, alle imprese, alle organizzazioni di ricerca e alle autorità pubbliche di cogliere i vantaggi della digitalizzazione**

Si evidenzia che la digitalizzazione è un processo trasversale che condiziona in misura crescente l'efficienza del sistema produttivo e quella della stessa Pubblica Amministrazione (PA) e, più in generale, la qualità della vita di tutti i cittadini.

L'Iniziativa Next Generation EU, la "bussola per il digitale 2030" dell'UE, il PNRR – segnatamente la strategia Italia Digitale 2026 – e l'Accordo di Partenariato rimarcano l'importanza della capacità della PA – ai vari livelli di Governo – di erogare servizi amministrativi, e non solo, in modalità digitalizzata per l'efficienza del sistema economico.

In questa luce, la Regione Abruzzo ha programmato interventi nell'ambito del POR FESR 2021-2027 complementari a quelli del PNRR e assolutamente coerenti con quelli implementati nell'ambito dell'OS 1.5. Connettività digitale - volti a integrare i sistemi di formulazione e gestione dei servizi all'interno della PA (back-office), rafforzare la digitalizzazione dei servizi amministrativi e di altri servizi di interesse collettivo (in primis sanitari ed educativi, ma anche altri servizi pubblici) e potenziare parimenti l'accessibilità on-line dei servizi forniti dalla PA (e-Government).

Le iniziative regionali in ambito POR-FESR ABRUZZO periodo 2024-2026

MIGLIORAMENTO DELL'OFFERTA DI SERVIZI DIGITALI SICURI PER I CITTADINI, LA PA E LE IMPRESE.

POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE DI DATA-CENTER DELL'ENTE REGIONE ABRUZZO. Razionalizzazione e consolidamento dei data center privi dei livelli minimi di sicurezza, a favore di infrastrutture centralizzate con adeguata capacità elaborativa, per il risparmio energetico e l'alta affidabilità nell'erogazione dei servizi più strategici delle PA regionali grazie a soluzioni di tipo private cloud pubblico secondo quanto indicato dalla Strategia Nazionale Cloud.

TRANSIZIONE AL CLOUD DELLE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE ABRUZZO. Miglioramento dell'offerta di servizi cloud per le amministrazioni pubbliche regionali, cittadini ed imprese, affiancato da un programma di transizione al cloud da applicare alle singole amministrazioni (cloud enablement program regionale) che favorisca l'aggregazione e la migrazione delle PA locali verso soluzioni cloud anche fornendo alle PA procedure, metodologie e strumenti di supporto atte a implementare il percorso di transizione.

SERVIZI DI PROSSIMITÀ PRESSO STRUTTURE SANITARIE E SEDI REGIONALI. Progetto di infrastrutturazione digitale multicanale quale investimento trasversale che consenta di armonizzare e ottimizzare la necessità della domanda/assistenza sanitaria dei cittadini della Regione Abruzzo, basato sull'integrazione dei servizi sanitari.

RE-INGEGNERIZZAZIONE E MESSA IN SICUREZZA DEI SERVIZI WEB DELLA REGIONE ABRUZZO. L'intervento prevede la re-ingegnerizzare e messa in sicurezza di diversi servizi applicativi che la Regione Abruzzo offre alle imprese e ai cittadini; inoltre sarà incentivata l'integrazione con le piattaforme nazionali.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA - SPORTELLO UNICO INTEGRATO DELLA REGIONE ABRUZZO. L'intervento prevede il miglioramento dei servizi digitali offerti verso gli utenti esterni, cittadini e professionisti, a livello di accessibilità e di ricerca delle informazioni attraverso un modello uniforme di rappresentazione che sarà riprodotto nello sportello unico integrato di accesso ai servizi della Regione Abruzzo.

RAFFORZARE LA CONNETTIVITÀ DIGITALE

POTENZIAMENTO DELLA REGIONAL AREA NETWORK DELLA REGIONE ABRUZZO. Costituzione della Rete in fibra ottica della Regione Abruzzo (Regional Area Network - RAN). Tale Rete, realizzata attraverso l'acquisizione di fibra ottica, avrà una capacità iniziale pari a 100G e sarà dedicata all'interconnessione dei Comuni con il data center regionale per il potenziamento dell'offerta di servizi pubblici digitali su *cloud* pubblico di livello regionale.

WI-FI PUBBLICO. L'obiettivo è quello di potenziare i servizi di banda ultralarga implementando nuovi punti wi-fi di libero accesso principalmente nei piccoli comuni della Regione Abruzzo in corrispondenza di particolari interessi collegati al mondo della cultura, del turismo e dell'ambiente.

OBIETTIVI E RISULTATI TRASVERSALI

Il presente Piano si pone sette obiettivi prioritari nei seguenti ambiti: servizi applicativi, interoperabilità dei dati, semplificazione dei processi amministrativi, incrementare il livello di sicurezza delle infrastrutture, potenziamento della connettività per l'ambito della pubblica amministrazione.

Ognuno dei sette obiettivi si pone l'onere di ottenere singoli Risultati di Azione (R.A.).

OB.1 - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi della Regione Abruzzo

R.A.1.1 - Incremento e diffusione dei modelli standard per lo sviluppo di siti tematici della Regione Abruzzo, utilizzando gli strumenti messi a disposizione da Designers Italia

R.A.1.2 – Incrementare i test di usabilità dei servizi della Regione Abruzzo per agevolare il feedback e le valutazioni da parte degli utenti

R.A.1.2 - Incremento dell'accessibilità dei servizi digitali della Regione Abruzzo, secondo quanto indicato dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici

OB.2 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA locali e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese

R.A.2.1 - Aumento del numero di basi di dati di interesse regionale che espongono API coerenti con il modello di interoperabilità e con i modelli di riferimento di dati nazionali ed europei

R.A.2.2 - Aumento del numero di dataset aperti della Regione Abruzzo con particolare riferimento alla loro pubblicazione in formato interoperabile tramite API

R.A.2.3 - Aumento del numero di dataset della Regione Abruzzo resi disponibili attraverso i servizi di dati territoriali di cui alla Direttiva 2007/2/EC (INSPIRE)



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

OB.3 - Favorire l'evoluzione delle piattaforme regionali esistenti per migliorare i servizi offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa

R.A.3.1 - Incremento dell'adozione e dell'utilizzo di SPID e CIE da parte della Regione Abruzzo

R.A.3.2 - Incremento dei servizi regionali (e degli intermediati locali) sulla piattaforma pagoPA attraverso il servizio regionale pagoRA

R.A.3.3 - Incremento dei servizi regionali sulla Piattaforma IO (l'App dei servizi pubblici)

OB.4 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalla Regione Abruzzo e dalle amministrazioni territoriali attuando la strategia "Cloud Italia" e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso CSP della Regione Abruzzo)

R.A.4.1 - Ampliamento dell'offerta del Catalogo dei servizi cloud qualificati messi a disposizione dalla Regione Abruzzo

R.A.4.2 - Acquisizione delle certificazioni necessarie secondo le direttive emanate da ACN per il Centro Tecnico Regionale

OB.5 - Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA

R.A.5.1 - Disponibilità di servizi di connettività Internet a banda larga e ultra-larga per le PA locali attraverso una rete di proprietà regionale

R.A.5.2 - Aumentare l'accesso ai servizi regionali

OB.6 - Favorire l'applicazione della Linea Guida sul Modello di Interoperabilità da parte dei servizi regionali erogatori di API

R.A.6.1 - Incremento del numero delle API presenti nel Catalogo API della PDND

R.A.6.2 - Incremento del numero delle autorizzazioni realizzate ad API registrate in PDND

OB.7 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber nella Regione Abruzzo

R.A.7.1 - Massimizzare il numero dei Content Management System (CMS) con versione aggiornata utilizzati nei portali istituzionali della Regione Abruzzo, misurato tramite tool di analisi specifico

R.A.7.2 - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Regione Abruzzo

R.A.7.3 - Aumentare il livello di sicurezza informatica delle infrastrutture (con particolare riferimento al CED) della Regione Abruzzo

ELENCO DELLE AZIONI PER IL PERIODO 2024-2026

MISURA	FONTE MENTO	FINANZIA-	MACRO-AMBITO	OGGETTO DELL'INTERVENTO	VALORE ECONOMICO	STATO DI ATTUAZIONE
PR1	PNRR		PIATTAFORME	APP IO	€ 115.060,00	AVVIATO
PR2	PNRR		PIATTAFORME	PAGOPA	€ 258.894,00	AVVIATO
PR3	PNRR		PIATTAFORME	SPID/CIE	€ 14.000,00	DA AVVIARE
PR4	PNRR		CYBERSICUREZZA	INFRASTRUTTURA A SUPPORTO DELLA CYBER SECURITY PER IL CERT REGIONALE NELL'AMBITO DELLA SANITÀ	€ 999.936,40	AVVIATO
PR5	PNRR		CYBERSICUREZZA	INFRASTRUTTURA A SUPPORTO DELLA CYBER SECURITY PER IL CERT REGIONALE NELL'AMBITO DELLE ACQUE	€ 751.910,00	AVIATO
PR6	PNRR		CYBERSICUREZZA	Progetto della Regione Abruzzo volto all'attivazione e al potenziamento del CSIRT Regionale	€ 1.499.904,60	DA AVVIARE
PR7	PNRR		INTEROPERABILITA'	PDND	€ 2.373.876,00	AVVIATO
PR8	PNRR		ACEESIBILITA'	EVOLUZIONE DELL'ACCESSIBILITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI DIGITALI DELLA REGIONE ABRUZZO	€ 995.000,00	IN PROGRAMMAZIONE

MISURA	FONTE MENTO	FINANZIA-	MACRO-AMBITO	OGGETTO DELL'INTERVENTO	VALORE ECONOMICO	STATO DI ATTUAZIONE
P1	PNC		CARTOGRAFIA	Monitoraggio sopra e sotto suolo	€ 7.250.000,00	DA AVVIARE
P2	PNC		CYBERSICU- REZZA	Piano di Cyber Security PNC SISMA	€ 5.442.410,00	DA AVVIARE
P3	PNC		CED	Beni Servizi per l'erogazione della piattaforma	€ 8.940.513,00	DA AVVIARE
P4	PNC		PIATTAFORME	Fascicolo dell'edificio	€ 7.250.000,00	DA AVVIARE

MISURA	FONTE MENTO	FINANZIA-	MACRO-AMBITO	OGGETTO VENTO	DELL'INTER-	VALORE ECONOMICO	STATO DI ATTUAZIONE
FR1	FESR		SUPPORTO	Transizione al cloud delle amministrazioni della Regione Abruzzo		€ 6.000.000,00	AVVIATO
FR2	FESR		PIATTAFORME	Servizi di prossimità presso strutture sanitarie e sedi regionali		€ 4.500.000,00	AVVIATO
FR3	FESR		PIATTAFORME	Implementare al meglio servizi pienamente accessibili con lo scopo di consolidare l'adozione dei servizi di base garantendone l'accessibilità e migliorando l'efficienza del sistema nel suo insieme		€ 3.000.000,00	AVVIATO
FR4	FESR		PIATTAFORME	Semplificazione amministrativa - sportello unico integrato della Regione Abruzzo		€ 1.500.000,00	IN PROGRAMMAZIONE
FR5	FESR		CED	Infrastrutture per potenziamento Data Center della Regione Abruzzo		€ 7.000.000,00	AVVIATO
FR6	FESR		CONNETTIVITA'	Rafforzare la connettività digitale in Regione Abruzzo - RRA Rete Regionale Abruzzo		€ 20.000.000,00	IN PROGRAMMAZIONE
FR7	FESR		CONNETTIVITA'	WI-FI PUBBLICO		€ 2.000.000,00	IN PROGRAMMAZIONE



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2.6 PIANO TRIENNALE ACQUISTI E FORNITURE



PIANO TRIENNALE ACQUISTI E FORNITURE - PROGRAMMA TRIENNALE 2024-2026

L'art. 37 del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i., ai commi 1 e 3 dispone l'obbligo di approvazione del Programma triennale di acquisti di beni e servizi, aventi importo unitario stimato pari o superiore a 140.000 euro (soglia di cui all'art. 50, comma 1, lettera b).

A termini dell'art. 37 comma 1 lett. a) il programma è approvato nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio e, per gli enti locali, secondo le norme della programmazione finanziaria e i principi contabili.

La redazione di detto atto di programmazione, oltre a costituire un adempimento di legge, è propedeutica all'indizione delle gare per l'affidamento di beni e servizi in esso contenuti.

Il programma e i relativi aggiornamenti annuali sono redatti secondo le indicazioni contenute nell'Allegato I.5 del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i. "Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi Schemi tipo", che ne disciplina in particolare i contenuti e gli ordini di priorità, nonché le modalità di raccordo con la pianificazione delle attività dei soggetti aggregatori e delle centrali di committenza ai quali le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono delegare le attività.

Per quanto attiene la definizione dei livelli di priorità, la priorità massima viene attribuita agli acquisti di beni e servizi necessari in conseguenza di calamità naturali, per garantire gli interessi pubblici primari, acquisti aggiuntivi per il completamento di forniture o servizi, nonché forniture e i servizi cofinanziati con fondi europei, e le forniture e i servizi per i quali ricorra la possibilità di finanziamento con capitale privato maggioritario. I restanti interventi sono da distribuire nei rimanenti livelli di priorità.

Ai sensi dell'art.7, c.9 dell'Allegato I.5 del D.Lgs. 36/2023, un servizio o una fornitura non inseriti nell'elenco annuale possono essere realizzati solo quando siano resi necessari da eventi imprevedibili o calamitosi o da sopravvenute disposizioni di legge o regolamentari. Un servizio o una fornitura non inseriti nella prima annualità del programma possono essere altresì realizzati sulla base di un autonomo piano finanziario che non utilizzi risorse già previste tra i mezzi finanziari dell'amministrazione al momento della formazione dell'elenco, avviando le procedure di aggiornamento della programmazione.

**SCHEDA G: PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2024/2026 DELL'AMMINISTRAZIONE
Regione Abruzzo - GIUNTA REGIONE ABRUZZO**

QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA

TIPOLOGIA RISORSE	ARCO TEMPORALE DI VALIDITÀ DEL PROGRAMMA			
	Disponibilità finanziaria (1)			Importo Totale (2)
	Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	
risorse derivate da entrate aventi destinazione vincolata per legge	1,493,870.27	567,444.27	571,444.27	2,632,758.81
risorse derivate da entrate acquisite mediante contrazione di mutuo	0.00	0.00	0.00	0.00
risorse acquisite mediante apporti di capitali privati	0.00	0.00	0.00	0.00
stanziamenti di bilancio	3,934,581.07	5,876,714.45	5,402,122.76	15,213,418.28
finanziamenti acquisibili ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 31 ottobre 1990, n. 310, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 1990, n. 403	0.00	0.00	0.00	0.00
risorse derivanti da trasferimento di immobili	0.00	0.00	0.00	0.00
altro	9,690,335.44	17,042,583.56	7,528,988.15	34,261,907.15
totale	15,118,786.78	23,486,742.28	13,502,555.18	52,108,084.24

Il referente del programma

PIERI FABRIZIO

Note:

(1) I dati del quadro delle risorse sono calcolati come somma delle informazioni elementari relative a ciascun acquisto di cui alla scheda H il cui dettaglio per tipologia di risorsa è richiesto dal sistema (software) e reso disponibile in banca dati ma non

(2) L'importo totale delle risorse necessarie alla realizzazione del programma triennale è calcolato come somma

SCHEDA H: PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2024/2026 DELL'AMMINISTRAZIONE Regione Abruzzo - GIUNTA REGIONE ABRUZZO

ELENCO DEGLI ACQUISTI DEL PROGRAMMA

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella H.1)	RUP (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITENZA, SOGGETTO AGGREGATORE O ALTRA STAZIONE APPALTANTE QUALIFICATA ALLA QUALE SI FARA' RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella H.2)	
														Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Costi su annualità successive	Totale (9)	Apporto di capitale privato		Codice AUSA		Denominazione
																			Importo	Tipologia (Tabella H.1bis)			
S80003170661202400001	2024		1		No	ITF1	Servizi	79341400-0	Acquisti di servizi integrati per la realizzazione di una Campagna di prevenzione sanitaria	1	PETRUCCI GILBERTO	18	Si	350.000,00	350.000,00	350.000,00	0,00	1.050.000,00	0,00				
S80003170661202400002	2024		1		Si	ITF1	Servizi	71300000-1	SERVIZI RELATIVI ALLA GESTIONE INTEGRATA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI AI SENSI DELL'ART. 26 LEGGE N. 488/1999 E S.M.I. E DELL'ART. 58 LEGGE N. 388/2000 - ED. 4	1	Di Meo Pasquale	36	No	170.000,00	170.000,00	0,00	0,00	340.000,00	0,00				
S80003170661202400003	2024		1		Si	ITF1	Servizi	71300000-1	Servizi di ingegneria per progettazione definitiva ed esecutiva volta al ripristino dell'agibilità di Palazzo Selli	1	Tedeschini Giuseppe	12	No	400.000,00	0,00	0,00	0,00	400.000,00	0,00				
S80003170661202400004	2024		1		Si	ITF1	Servizi	71300000-1	Servizi di ingegneria per progettazione definitiva ed esecutiva volta al ripristino dell'agibilità del Vivaio Mammarella.	1	Tedeschini Giuseppe	12	No	180.000,00	0,00	0,00	0,00	180.000,00	0,00				
S80003170661202400005	2024		1		No	ITF1	Servizi	72000000-5	Potenziamento sistema informativo del lavoro e delle politiche attive.	3	Durante Renata	24	No	1.500.000,00	4.695.024,08	0,00	0,00	6.195.024,08	0,00				
S80003170661202400006	2024		1		No	ITF1	Servizi		Affidamento del servizio di assistenza tecnica a supporto dell'attuazione del Piano Nazionale Giovani Donne e Lavoro.	2	Durante Renata	12	No	155.458,25	0,00	0,00	0,00	155.458,25	0,00				
S80003170661202300020	2024		2	S80003170661202300020	Si	ITF1	Servizi	73000000-2	Servizi studio in convenzione a seguito di protocollo d'intesa con le Università	1	RIGHETTI FABRIZIO	48	No	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	192.000,00	0,00				
S80003170661202400007	2024	C63D21001640001	3		No	ITF1	Servizi	71300000-1	Affidamento della progettazione esecutiva nell'ambito dell'appalto integrato per la realizzazione delle opere del progetto per PINGUIA ID 177 Interventi di Rigenerazione e riqualificazione di Aree Degradate e Potenziamento delle Infrastrutture e servizi -Area1 Montagne e Parchi Nazionali.	1	ANTOSA LAURA	3	Si	212.494,23	0,00	0,00	0,00	212.494,23	0,00	0000245685	Areacom		

Codice Unico intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella H.1)	RUP (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITTEENZA, SOGGETTO AGGREGATORE O ALTRA STAZIONE APPALTANTE QUALIFICATA ALLA QUALE SI FARÀ RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella H.2)	
														Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Costi su annualità successive	Totale (9)	Apporto di capitale privato		Codice AUSA		Denominazione
																			Importo	Tipologia (Tabella H.1bis)			
F80003170661202300003	2024		2	F80003170661202300003	SI	ITF1	Forniture	30200000-1	Software / Hardware specialistici per le competenze del Genio Civile (Ufficio Tecnico, Sismica, Espropri) e Prezziario - Prezzi Informativi delle opere edili	1	SPILLA RAFFAELE	48	SI	40,000.00	40,000.00	40,000.00	40,000.00	160,000.00	0.00				
S80003170661202400008	2024	C65F21000110001	3		No	ITF1	Servizi	71300000-1	Affidamento della progettazione esecutiva nell'ambito dell'appalto integrato per la realizzazione delle opere del progetto pnrr PINQUA ID 530 Interventi di Rigenerazione e riqualificazione di Aree Degradate e Potenziamento delle Infrastrutture e servizi - Area 2 Costa dei Trabocchi.	1	ANTOSA LAURA	3	SI	216,499.95	0.00	0.00	0.00	216,499.95	0.00		0000245685	Areacom	
S80003170661202300021	2024		1		No	ITF1	Servizi	71312000-8	Servizi di ingegneria riguardanti l'istruttoria delle pratiche sismiche di cui alla L.R.28/2011 e s.m.i.	1	D'Angelo Antonio	48	No	146,470.27	146,470.27	146,470.27	146,470.27	585,881.08	0.00				
S80003170661202300022	2024		2	S80003170661202300022	No	ITF1	Servizi	71312000-8	Servizi di ingegneria riguardanti l'istruttoria delle pratiche sismiche di cui alla L.R.28/2011 e s.m.i.	1	MASCETTA GIOVANNI GAETANO	48	No	105,000.00	105,000.00	105,000.00	105,000.00	420,000.00	0.00				
S80003170661202400009	2024	C98I21000060004	3		No	ITF1	Servizi		Affidamento della progettazione esecutiva nell'ambito dell'appalto integrato per la realizzazione delle opere del progetto pnrr PINQUA ID 535 Interventi di Rigenerazione e riqualificazione di Aree Degradate e Potenziamento delle Infrastrutture e servizi - Area 3 Tra i fiumi d'Abruzzo.	1	ANTOSA LAURA	3	SI	441,547.45	0.00	0.00	0.00	441,547.45	0.00		0000245685	Areacom	
S80003170661202400011	2024		1		No	ITF1	Servizi		Supporto tecnico/amministrativo al Servizio Demanio Idrico e Fluviale - Affidamento in house ai sensi della DGR 941/2021.	3	LIBERATORE ANDREA	36	SI	137,000.00	137,000.00	137,000.00	0.00	411,000.00	0.00				
S80003170661202400012	2024		1		No	ITF1	Servizi	71320000-7	Supporto tecnico/amministrativo al Servizio Demanio Idrico e Fluviale - Affidamento in house ai sensi della DGR 941/2021.	3	De Santis Marco	36	SI	720,000.00	720,000.00	720,000.00	0.00	2,160,000.00	0.00				
S80003170661202400013	2024		1		No	ITF1	Servizi	71320000-7	Supporto tecnico-amministrativo al Servizio Gestione e Qualità delle Acque - Affidamento in house ai sensi della DGR 941/2021.	3	Di Giuseppe Sabrina	36	SI	392,000.00	392,000.00	392,000.00	0.00	1,176,000.00	0.00				

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annullità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella H.1)	RUP (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITENZA, SOGGETTO AGGREGATORE O ALTRA STAZIONE APPALTANTE QUALIFICATA ALLA QUALE SI FARÀ RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella H.2)	
														Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Costi su annualità successive	Totale (9)	Apporto di capitale privato		Codice AUSA		Denominazione
																			Importo	Tipologia (Tabella H.1bis)			
F80003170661202400001	2024		1		No	ITF1	Forniture	71320000-7	Creazione e popolamento di un sistema informativo generale delle Acque ai sensi dell'art. 10 delle Norme Tecniche del Piano di Tutela delle Acque vigente e per riscontrare gli obblighi informativi previsti dalle Direttive comunitarie in materia di tutela delle acque dall'inquinamento (Dir. 2000/60; Dir 91/271, Direttiva 91/676).	3	Di Giuseppe Sabrina	12	No	400,000.00	0.00	0.00	0.00	400,000.00	0.00				
S80003170661202300026	2024		1		No	ITF1	Servizi	79341400-0	ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E DEL CSR 2023-2027	1	Sico Elena	72	Si	83,400.00	66,640.00	66,640.00	283,320.00	500,000.00	0.00		0000245685	AREACOM	
S80003170661202300027	2024		1		No	ITF1	Servizi	79419000-4	ATTIVITA' DI VALUTAZIONE CSR 2023-2027	1	Sico Elena	84	Si	70,000.00	88,334.00	88,334.00	353,332.00	600,000.00	0.00		0000245685	AREACOM	
S80003170661202400014	2024	C16G24000010001	1		No	ITF1	Servizi	79710000-4	Servizi di sicurezza informatica presso l'infrastruttura di Data Center della Regione Abruzzo.	2	Cococcia Luciano	36	No	1,095,850.08	1,248,436.80	3,098,123.12	0.00	5,442,410.00	0.00		226120	CONSP	
F80003170661202300005	2024		1		No	ITF1	Forniture	72212000-4	APPLICATIVI AWS-INSTALLAZIONE-GESTIONE E CONDUZIONE	1	Sico Elena	24	No	155,000.00	155,000.00	0.00	0.00	310,000.00	0.00				
F80003170661202400002	2024	C16G24000000001	1		No	ITF1	Forniture	50332000-1	Impianti e infrastrutture HW e SW per centri di servizio informatici della Regione Abruzzo.	2	Cococcia Luciano	36	No	3,652,753.17	4,778,008.74	509,751.09	0.00	8,940,513.00	0.00		226120	CONSP	
F80003170661202400003	2024	C17H24000000001	1		No	ITF1	Forniture	30211300-4	Applicativi e piattaforme web per sistema informativo dell'edificio digitale.	2	Cococcia Luciano	36	No	1,921,113.94	1,921,113.94	1,921,113.94	0.00	5,763,341.82	0.00		226120	CONSP	
S80003170661202400015	2024		1		No	ITF1	Servizi	71351810-4	Rilievo del soprasuolo mediante sistemi aereo fotogrammetrici	2	Cococcia Luciano	24	No	250,000.00	400,000.00	0.00	0.00	650,000.00	0.00				
F80003170661202400004	2024	C86G23000050009	1		No	ITF1	Forniture	30200000-1	Infrastrutture per il potenziamento del data center della Regione Abruzzo.	1	Cococcia Luciano	36	No	1,000,000.00	4,000,000.00	2,000,000.00	0.00	7,000,000.00	0.00		226120	CONSP	
S80003170661202300031	2024	C38H23000020002	1		No	ITH3	Servizi	79342200-5	Partecipazione della Regione Abruzzo alle manifestazioni "Vinitaly, Salone Internazionale del Vino e dei Distillati per le annualità 2023, 2024, 2025" - L. R. n. 53/97 Interventi nel Settore Agricolo, Agroalimentare, della Pesca Marittima e Acquacoltura - Art. 9 "Promozione". Affidamento incarico per l'acquisizione di Servizi da Concessionario Esclusivo	1	MAGGITTI CARLO	24	No	67,405.00	70,455.00	0.00	0.00	137,860.00	0.00				
S80003170661202400016	2024	C91F22004770006	1		No	ITF1	Servizi	72500000-0	Servizio informatici per l'implementazione dei servizi.	1	Cococcia Luciano	12	No	115,160.00	0.00	0.00	0.00	115,160.00	0.00		226120	CONSP	

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella H.1)	RUP (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITENZA, SOGGETTO AGGREGATORE O ALTRA STAZIONE APPALTANTE QUALIFICATA ALLA QUALE SI FARÀ RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella H.2)	
														Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Costi su annualità successive	Totale (9)	Apporto di capitale privato		Codice AUSA		Denominazione
																			Importo	Tipologia (Tabella H.1bis)			
									regionali verso TAPP IO.														
S80003170661202300032	2024	C38H23000030002	1		No	ITH31	Servizi	79342200-5	Partecipazione della Regione Abruzzo alle manifestazioni "Soi&Agrifood, Rassegna internazionale dell'agroalimentare e di qualità per le annualità 2023,2024 e 2025 - L.R. n. 53/97 Interventi nel Settore Agricolo, Agroalimentare, della Pesca Marittima e Acquacoltura - Art. 9 "Promozione". Affidamento incarico per l'acquisizione di Servizi da Concessionario Esclusivo	1	MAGGITT CARLO	24	No	180,516.52	180,516.52	0.00	0.00	361,033.04	0.00				
S80003170661202400017	2024		1		No	ITF1	Servizi	7250000-0	Servizi di supporto specialistico per la digital transformation della Regione Abruzzo	3	Cococcia Luciano	12	No	124,000.00	61,000.00	0.00	0.00	185,000.00	0.00			226120	CONSP
S80003170661202300035	2024	C39I24000020009	1		No	ITF1	Servizi	72250000-2	Affidamento di servizi manutentivi diretti alla preservazione dell'efficienza della rete di monitoraggio esistente del Centro Agrometeorologico Regionale	1	Gabini Antonella	24	No	90,000.00	90,000.00	0.00	0.00	180,000.00	0.00				
S80003170661202300038	2024		1		No	ITF1	Servizi	7700000-0	servizio di gestione operativa del Centro Ittiogenico Sperimentale e di Idrobiologia (CISI)	1	Gabini Antonella	24	No	71,159.55	121,987.80	50,828.25	0.00	243,975.60	0.00				
S80003170661202400018	2024		1		No	ITF1	Servizi	71356200-0	Acquisizione del Servizio di Assistenza Tecnica a valere sulla Programmazione FEAMPA 2021/2027.	2	Di Filippo Francesco	69	No	0.00	56,755.13	97,294.51	97,294.51	251,344.15	0.00				
F80003170661202300007	2024		1		No	ITF1	Forniture	65210000-8	Fornitura CONSIP gas naturale sedi regionali	1	PIERI FABRIZIO	12	No	800,000.00	0.00	0.00	0.00	800,000.00	0.00			226120	Consip S.p.A.
F80003170661202400007	2024		1		No	ITF1	Forniture	30232100-5	fornitura stampati piani.	2	PIERI FABRIZIO	36	No	0.00	47,000.00	47,000.00	47,000.00	141,000.00	0.00				
F80003170661202300008	2024		1		No	ITF1	Forniture	09310000-5	Fornitura CONSIP energia elettrica sedi regionali	1	PIERI FABRIZIO	12	No	400,000.00	800,000.00	0.00	0.00	1,200,000.00	0.00			226120	Consip S.p.A.
S80003170661202400021	2024				No	ITF1	Servizi	66510000-8	Assicurazione RCT/RCO	2	PIERI FABRIZIO	36	No	0.00	700,000.00	700,000.00	700,000.00	2,100,000.00	0.00				
F80003170661202300011	2024		1		No	ITF1	Forniture	30197643-5	Fornitura carta per fotocopiatrici	1	PIERI FABRIZIO	36	No	25,000.00	50,000.00	50,000.00	25,000.00	150,000.00	0.00				
S80003170661202300039	2024		1		No	ITF1	Servizi	34110000-1	Noleggio a lungo termine vetture di rappresentanza	1	PIERI FABRIZIO	36	No	10,000.00	70,000.00	70,000.00	70,000.00	220,000.00	0.00			226120	Consip S.p.A.
S80003170661202400010	2024		1		No	ITF11	Servizi	55510000-5	Concessione gestione bar mensa	1	PIERI FABRIZIO	60	No	75,000.00	150,000.00	150,000.00	750,000.00	1,125,000.00	0.00				
S80003170661202300040	2024		1		No	ITF1	Servizi	66510000-8	Assicurazione All Risks, RCA/CVT a libro matricola, RC patrimoniale e tutela legale.	1	PIERI FABRIZIO	36	No	167,500.00	335,000.00	335,000.00	167,500.00	1,005,000.00	0.00				
S80003170661202300045	2024	G51E15000670001	1		No	ITF1	Servizi	85312320-8	Adesione all'Accordo Quadro avente ad oggetto la	1	Mascioletti Barbara	36	No	214,000.00	266,000.00	270,000.00	0.00	750,000.00	0.00				MEF IGRUE

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella H.1)	RUP (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITTEZZA, SOGGETTO AGGREGATORE O ALTRA STAZIONE APPALTANTE QUALIFICATA ALLA QUALE SI FARÀ RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella H.2)	
														Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Costi su annualità successive	Totale (9)	Apporto di capitale privato		Codice AUSA		Denominazione
																			Importo	Tipologia (Tabella H.1bis)			
									fornitura di servizi di supporto e assistenza tecnica per l'esercizio e lo sviluppo della Funzione di Sorveglianza e Audit dei programmi cofinanziati dall'unione Europea ID SIGEF 2405 - Lotti 3 e 4														
S80003170661202300053	2024		2		No	ITF1	Servizi	66600000-6	SERVIZIO DI TESORERIA EX ART. 69, D.LGS. 118/2011 SM1	1	Giannangeli Fabrizio	60	Si	150,000.00	150,000.00	150,000.00	300,000.00	750,000.00	0.00				
F80003170661202400008	2025		1		No	ITF1	Forniture	30125100-2	Fornitura toner ed accessori per apparecchiature informatiche.	2	PIERI FABRIZIO	36	No	0.00	0.00	53,000.00	106,000.00	159,000.00	0.00				
F80003170661202300009	2025		1		No	ITF1	Forniture	65210000-8	Fornitura CONSIP gas naturale sedi regionali	1	PIERI FABRIZIO	12	No	0.00	800,000.00	0.00	0.00	800,000.00	0.00		226120	Consip S.p.A.	
F80003170661202400009	2025				No	ITF1	Forniture	30192700-8	Fornitura articoli di cancelleria.	2	PIERI FABRIZIO	36	No	0.00	20,000.00	60,000.00	100,000.00	180,000.00	0.00				
F80003170661202300010	2025		1		No	ITF1	Forniture	09310000-5	Fornitura CONSIP energia elettrica sedi regionali	1	PIERI FABRIZIO	12	No	0.00	400,000.00	800,000.00	0.00	1,200,000.00	0.00		226120	Consip S.p.A.	
S80003170661202400019	2026		1		No	ITH3	Servizi	79342200-5	Partecipazione della Regione Abruzzo alle manifestazioni "Soi&AgriFood, Rassegna internazionale dell'agroalimentare e di qualità per le annualità 2023,2024 e 2025 - L.R. n. 53/97 Interventi nel Settore Agricolo, Agroalimentare, della Pesca Marittima e Acquacoltura - Art. 9 "Promozione". Affidamento incarico per l'acquisizione di Servizi da Concessionario Esclusivo.	3	MAGGITTI CARLO	6	No	0.00	0.00	190,000.00	0.00	190,000.00	0.00				
F80003170661202400005	2026				No	ITF1	Forniture		Fornitura gas naturale sedi regionali	1	PIERI FABRIZIO	12	No	0.00	0.00	800,000.00	0.00	800,000.00	0.00		226120	Consip	
F80003170661202400006	2026				No	ITF1	Forniture	09310000-5	Fornitura energia elettrica sedi regionali	1	PIERI FABRIZIO	12	No	0.00	0.00	400,000.00	800,000.00	1,200,000.00	0.00		226120	Consip	
S80003170661202400022	2026		1		No	ITF1	Servizi	98341140-8	Servizi di vigilanza armata	1	PIERI FABRIZIO	48	No	0.00	0.00	0.00	1,550,000.00	1,550,000.00	0.00		245685	Areacom	

Codice Unico Intervento - CUI (1)	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Codice CUP (2)	Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi	CUI lavoro o altra acquisizione nel cui importo complessivo l'acquisto è eventualmente ricompreso (3)	Lotto funzionale (4)	Ambito geografico di esecuzione dell'acquisto Codice NUTS	Settore	CPV (5)	Descrizione dell'acquisto	Livello di priorità (6) (Tabella H.1)	RUP (7)	Durata del contratto	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere (8)	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						CENTRALE DI COMMITTENZA, SOGGETTO AGGREGATORE O ALTRA STAZIONE APPALTANTE QUALIFICATA ALLA QUALE SI FARÀ RICORSO PER L'ESPLETAMENTO DELLA		Acquisto aggiunto o variato a seguito di modifica programma (12) (Tabella H.2)	
														Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Costi su annualità successive	Totale (9)	Apporto di capitale privato		Codice AUSA		Denominazione
																			Importo	Tipologia (Tabella H.1bis)			
														15,118,786,78 (13)	23,486,742,28 (13)	13,502,556,18 (13)	5,195,916,757,8 (13)	757,304,001,02 (13)	0,00 (13)				

Note:

- (1) Codice CUI = sigla settore (F=forniture; S=servizi) + cf. amministrazione + prima annualità del primo programma nel quale l'intervento è stato inserito + progressivo di 5 cifre
- (2) Indica il CUP (cfr. articolo 6 comma 4)
- (3) Compilare se nella colonna "Acquisto ricompreso nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi" si è risposto "SI" e se nella colonna "Codice CUP" non è stato riportato il CUP in quanto non presente.
- (4) Indica se lotto funzionale secondo la definizione di cui all'art.3 comma 1 lettera s) dell'allegato I.1
- (5) Relativa a CPV principale. Deve essere rispettata la coerenza, per le prime due cifre, con il settore: F= CPV<45 o 48; S= CPV>48
- (6) Indica il livello di priorità di cui all'articolo 6 commi 10 e 11
- (7) Riportare nome e cognome del RUP
- (8) Servizi o forniture che presentano caratteri di regolarità o sono destinati ad essere rinnovati entro un determinato periodo.
- (9) Importo complessivo ai sensi dell'articolo 3, comma 6, ivi incluse le spese eventualmente già sostenute e con competenza di bilancio antecedente alla prima annualità
- (10) Riportare l'importo del capitale privato come quota parte dell'importo complessivo
- (11) Riportare, se noti, il Codice AUSA e la Denominazione della Centrale di Committenza, del Soggetto Aggregatore o di altra Stazione Appaltante qualificata alla quale si intenda delegare la procedura di affidamento o al cui Accordo quadro o convenzione si farà ricorso
- (12) Indicare se l'acquisto è stato aggiunto o è stato modificato a seguito di modifica in corso d'anno ai sensi dell'art.7 commi 8 e 9. Tale campo, come la relativa nota e tabella, compaiono solo in caso di modifica del programma
- (13) La somma è calcolata al netto dell'importo degli acquisti ricompresi nell'importo complessivo di un lavoro o di altra acquisizione presente in programmazione di lavori, forniture e servizi

Il referente del programma

PIERI FABRIZIO

Tabella H.1

1. priorità massima
2. priorità media
3. priorità minima

Tabella H.1bis

1. finanza di progetto
2. concessione di forniture e servizi
3. sponsorizzazione
4. società partecipate o di scopo
5. locazione finanziaria
6. contratto di disponibilità
9. altro

Tabella H.2

1. modifica ex art.7 comma 8 lettera b)
2. modifica ex art.7 comma 8 lettera c)
3. modifica ex art.7 comma 8 lettera d)
4. modifica ex art.7 comma 8 lettera e)
5. modifica ex art.7 comma 9

Tabella H.2bis

1. no
2. si
3. sì, CUI non ancora attribuito
4. sì, interventi o acquisti diversi

**SCHEDA I: PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI FORNITURE E SERVIZI 2024/2026
DELL'AMMINISTRAZIONE Regione Abruzzo - GIUNTA REGIONE ABRUZZO**

**ELENCO DEGLI ACQUISTI PRESENTI NELLA PRIMA ANNUALITA'
DEL PRECEDENTE PROGRAMMA E NON RIPROPOSTI E NON AVVIATI**

Codice Unico Intervento - CUI	CUP	Descrizione dell'acquisto	Importo acquisto	Livello di priorità	Motivo per il quale l'intervento non è riproposto (1)

Il referente del programma

PIERI FABRIZIO

Note

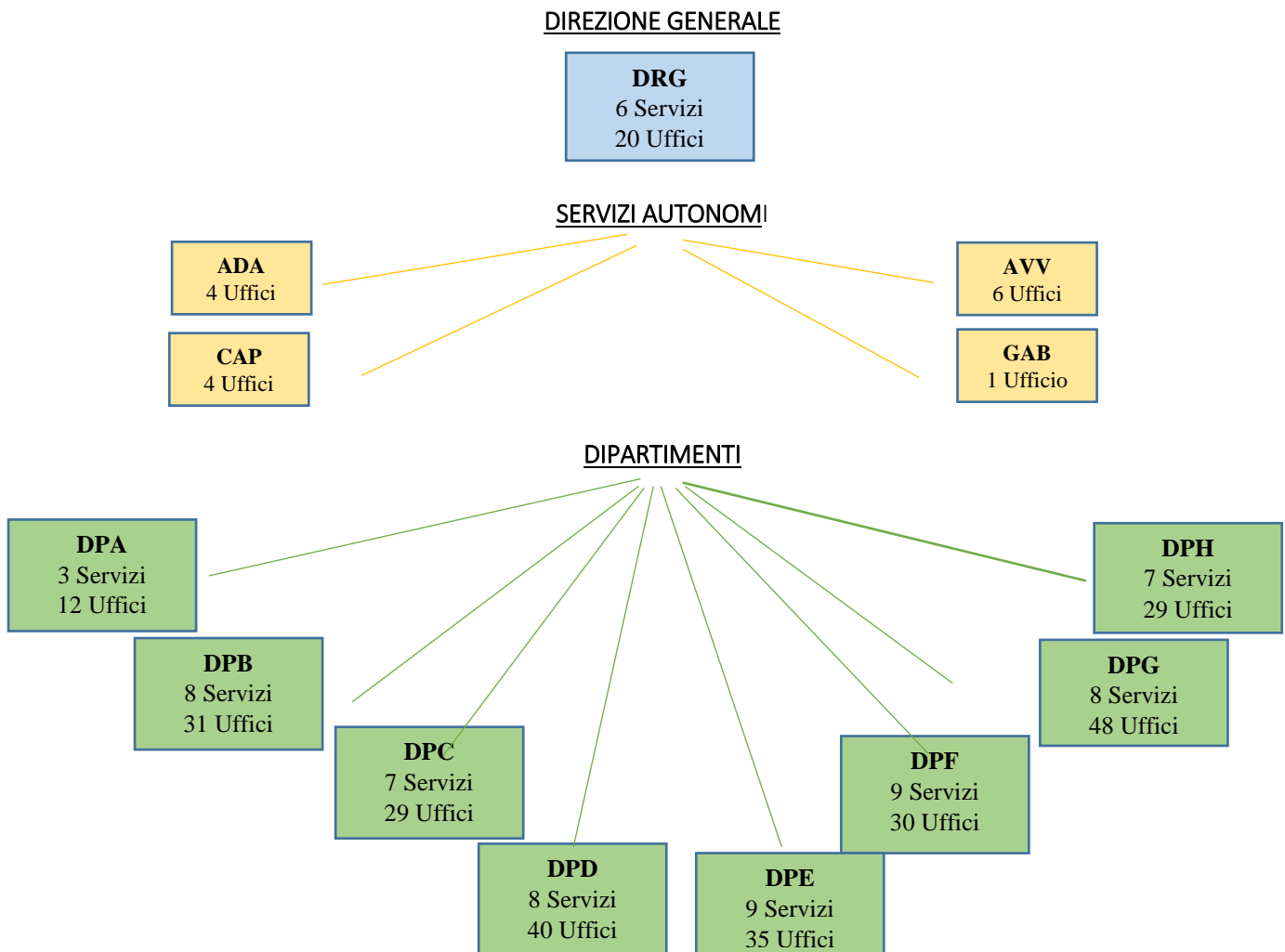
(1) breve descrizione dei motivi



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



* Agenzia Regionale di Protezione Civile: n. 3 Servizi e n. 10 Uffici

Livelli di responsabilità organizzativa

- Direttore Generale
- Direttori Regionali
- Dirigenti Servizi Autonomi
- Dirigente Servizi
- Responsabili Posizioni Organizzative

Fasce valore retribuzione di posizione

- n. 1 fascia
- n. 1 fascia
- n. 1 fascia
- n. 3 fasce
- n. 3 fasce

RIPARTIZIONE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2024 TRA LE VARIE STRUTTURE DELLA GIUNTA REGIONALE								
STRUTTURA	N. SERVIZI	N. UFFICI	RISORSE UMANE					TOT.
			DIR. *	AFUN	AIST	AOES	AOPE	
DRG - Direzione Generale	6	20	6	29	16	14	0	65
DPA - Dipartimento Presidenza	3	12	4	14	10	9	0	37
DPB - Dipartimento Risorse	8	31	6	43	47	52	3	151
DPC - Dipartimento Territorio-Ambiente	7	29	7	45	37	19	2	110
DPD - Dipartimento Agricoltura	8	40	8	74	44	54	12	192
DPE - Dipartimento Infrastrutture-Trasporti	9	35	8	49	37	24	0	118
DPF - Dipartimento Sanità	9	30	7	36	15	17	0	75
DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale	8	48	8	79	78	69	4	238
DPH - Dipartimento Sviluppo Economico-Turismo	7	29	6	39	43	51	1	140
ADA - Servizio Autonomo Audit	1	4	1	3	1	1	0	6
AVV - Servizio Autonomo Avvocatura	1	6	1	6	3	4	0	14
CAP - Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione	1	4	1	6	1	0	0	8
GAB - Servizio Autonomo Gabinetto di Presidenza	1	1	0	1	2	3	0	6
APC - Agenzia Regionale di Protezione Civile	3	10	1	18	27	4	0	50
* N. 5 Dirigenti non assegnati presso le Strutture perché in Aspettativa/Comando/Distacco								1210

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

I criteri generali vengono stabiliti dall'Amministrazione con proprio atto organizzativo.

In proposito, la Regione Abruzzo ha adottato la DGR N. 9 del 13.01.2022 recante "Approvazione Disciplinare in materia di lavoro agile della Giunta Regionale d'Abruzzo e relativa documentazione" con cui – richiamata la L. n. 81/2017, il DPCM 23.09.2021 recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni", il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8.10.2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni", si è provveduto all'approvazione dei seguenti documenti:

- *Disciplinare in materia di lavoro agile Giunta Regionale d'Abruzzo, e relativo All. 1 Modello di istanza per l'accesso al lavoro agile;*

- *Accordo individuale di lavoro agile – Comparto;*

- *Accordo individuale di lavoro agile – Dirigenti;*

- *Allegato A all'Accordo individuale di lavoro agile – specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni;*

- *Allegato B all'Accordo Individuale di Lavoro Agile – Informativa sui rischi generali e specifici connessi con l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile".*

Il citato disciplinare regola:

- ✓ i requisiti di accesso al lavoro agile;
- ✓ le condizioni di accesso al medesimo, avendo riguardo a:
 - esigenze connesse alle caratteristiche della prestazione lavorativa svolgibile in modalità agile;
 - esigenze di servizio, in relazione al livello ed alla qualità dei servizi a favore degli utenti nonché con riferimento a specifici periodi dell'anno;
 - esigenze organizzative e di coordinamento del Dipartimento / Servizio;
 - esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

rimettendo al Dirigente competente ogni valutazione in proposito. L'autorizzazione al lavoro agile si configura infatti come un accordo individuale tra la/il dipendente e il proprio Dirigente / Direttrice / Direttore il quale:

- ✓ assegna ai lavoratori in modalità agile gli obiettivi della prestazione, ivi incluso lo smaltimento del lavoro arretrato;
- ✓ garantisce un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modo agile, ferma restando la prevalenza del lavoro in presenza;
- ✓ verifica che lo svolgimento della prestazione di lavoro resa in modalità agile non pregiudichi o riduca in alcun modo l'erogazione dei servizi in favore degli utenti.

L'accordo individuale deve contenere i seguenti elementi essenziali:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- ✓ le modalità di svolgimento della prestazione al di fuori della sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate da svolgere in sede e quelle da svolgere a distanza;
- ✓ il luogo prevalente di svolgimento del lavoro agile;
- ✓ le attività oggetto di prestazione lavorativa svolta in modalità agile o all'esterno della sede di lavoro;
- ✓ il numero delle giornate settimanali in cui l'attività lavorativa sarà svolta in modalità agile, nella misura massima prevista, tenuto conto delle attività di competenza del dipendente, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni;
- ✓ le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- ✓ la validità temporale dell'accordo, che non può superare i mesi sei, prorogabile alla scadenza ove ne ricorrano le condizioni anche rispetto alla prevista rotazione;
- ✓ la strumentazione tecnologica eventualmente fornita dall'Amministrazione, fermo restando che – in assenza di disponibilità – il dipendente potrà utilizzare la propria dotazione personale;
- ✓ i tempi di riposo della / del dipendente, al fine di assicurare il diritto alla disconnessione, con individuazione della fascia oraria di inoperabilità di durata non inferiore a 11 ore (indicativamente dalle 20.30 alle 7.30), ove applicabili, dal lunedì al venerdì, nonché nella giornata di sabato, domenica e altri giorni festivi;
- ✓ le modalità e i termini di preavviso in caso di recesso dall'accordo;
- ✓ le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla / dal dipendente all'esterno dei locali;
- ✓ gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dei dati.

Le condizioni dell'accordo sono modificabili, previa intesa tra le parti, e l'accordo è revocabile in toto, per motivate esigenze della / del dipendente, o necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Il disciplinare regola altresì in modo analitico:]

- le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile (art. 5);
- il diritto alla disconnessione (art. 6);
- la programmazione delle attività e degli obiettivi, controllo e valutazione, precisando in proposito che gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi, coincidono con gli obiettivi ordinari assegnati annualmente alla /al dipendente, rimettendo al Dirigente il riscontro e la verifica dell'attività svolta (art. 7);
- la dotazione tecnologica / strumentazione, in cui sono altresì indicate le piattaforme digitali e richiamati gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione atti a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattati (art. 8);
- la formazione (art. 9);
- il principio di non discriminazione e pari opportunità (art. 10);
- il trattamento giuridico ed economico (art. 11);
- i diritti sindacali (art. 12);
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 13).

Gli allegati A e B al disciplinare declinano le regole tecniche di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché le regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni, e rendono l'informativa sui rischi generali e specifici connessi con l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

L'applicazione di quanto contenuto nel Disciplinare in vigore è stata aggiornata attraverso una serie di circolari, di volta in volta emanate per l'attuazione degli interventi normativi e delle direttive ministeriali intervenuti, riferiti soprattutto alle Comunicazioni obbligatorie e al Lavoro agile per i Lavoratori Fragili.

Si richiama, quanto alle prime, il D.M. 22 agosto 2022 n. 149 e ss.mm.ii., con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dettato indicazioni circa le comunicazioni telematiche, anche da parte delle Pubbliche Amministrazioni, degli accordi individuali di lavoro agile, stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

Al fine di consentire l'assolvimento degli obblighi di comunicazione massiva, con nota circolare prot. n. 0547535/22 del 30.12.2022 si è richiesta a tutti i Dipartimenti e i Servizi Autonomi la compilazione e trasmissione al Servizio Organizzazione dei moduli disponibili sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mentre con nota circolare prot. n. 0009092/23 del 11.01.2023, oltre a fornire indicazioni operative in merito, si è richiesto ai Direttori di Dipartimento di comunicare il nominativo di un referente da abilitare alle comunicazioni obbligatorie degli accordi intervenuti o prorogati dal 1 febbraio 2023.

Con successiva nota prot. n.0024568/23 del 23.01.2023, sono state fornite istruzioni sulle modalità di comunicazione telematiche per i soggetti "fragili" come indicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi e per gli effetti della legge n. 197 del 29 dicembre 2022, articolo 1, comma 306.

Si precisa che fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni obbligatorie in modalità massiva, anche per i lavoratori fragili, sono state curate dal Servizio Organizzazione, che ha raccolto dai vari Dipartimenti e Servizi i relativi file, mentre, a partire dal 1 febbraio 2023, le stesse sono state effettuate mediante la procedura ordinaria, a cura dei referenti di ciascun Dipartimento, secondo le istruzioni di cui alle note circolari prot. n. 0040329/23 del 02.02.2023 e prot. n. 0024568/23.

Il lavoro agile in favore dei lavoratori fragili di cui al DM 4 febbraio 2022 è stato oggetto di numerose proroghe, disposte da vari provvedimenti legislativi, da ultimo dall'art. 8 del D.L. n. 132 del 29.9.2023, convertito con legge n. 170 del 27.11.2023, che lo ha esteso fino al 31.12.2023.

Le suddette proroghe normative sono state comunicate con note circolari prot. n. 0138643/22 del 7.04.2022, prot. n. 0255585/22 del 1.07.2022, prot. n. 0317090/22 del 31.08.2022, prot. n. 0024568/23 del 23.01.2023, prot. n. 0123643/23 del 21.03.2023, prot. n. 0283519/23 del 30.06.2023 e prot. n. 401093/23 del 2.10.2023.

Come illustrato anche dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, la misura dello smart working emergenziale in favore dei lavoratori fragili non è stata ulteriormente prorogata. Pertanto, come da nota circolare prot. n. 0000237/24 del 2.01.2024, gli stessi potranno accedere al lavoro agile attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale con il Dirigente di riferimento anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Ciò, nelle more della revisione del Disciplinare del Lavoro Agile approvato con DGR n. 9 del 13.01.2022, che rappresenta un preciso obiettivo dell'Amministrazione, nell'ottica di una sempre più efficace conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e della tutela delle categorie di dipendenti maggiormente fragili.

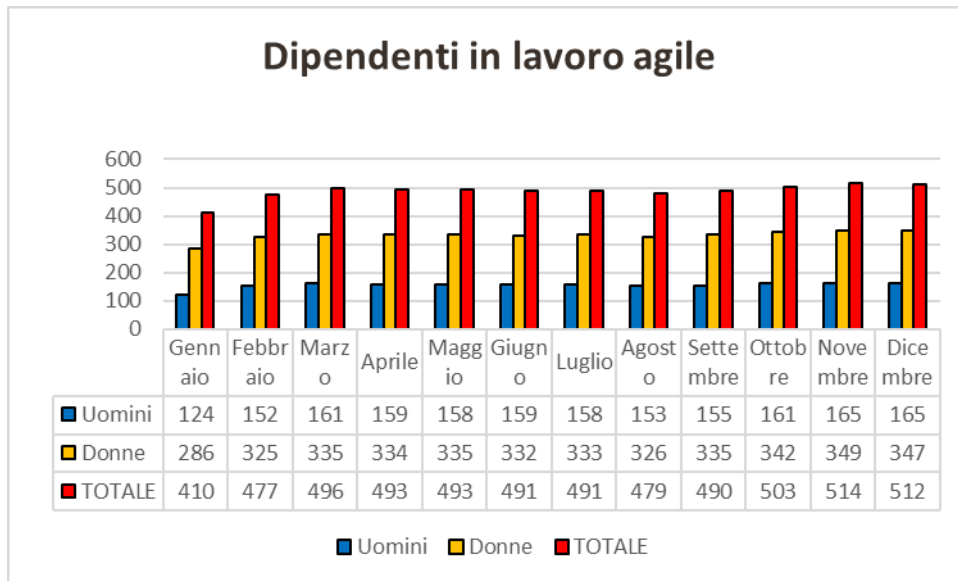
Rilevazione statistica sullo stato di attuazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Monitoraggio periodico.

Al fine di analizzare quantitativamente e qualitativamente lo stato di attuazione del lavoro agile da parte delle Amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato una specifica iniziativa di monitoraggio a carattere continuativo e periodico, attraverso la predisposizione di un *questionario di rilevazione*. Allo scopo di partecipare alle suddette rilevazioni, con nota n. 0469189/23 del 20.11.2023, sono stati invitati i Dipartimenti e i Servizi Autonomi, a trasmettere in modo unitario per il tramite dei referenti per il Lavoro Agile, il file "Questionario sull'attuazione del lavoro agile nella Giunta Regionale d'Abruzzo" con i dati relativi all'annualità 2023.

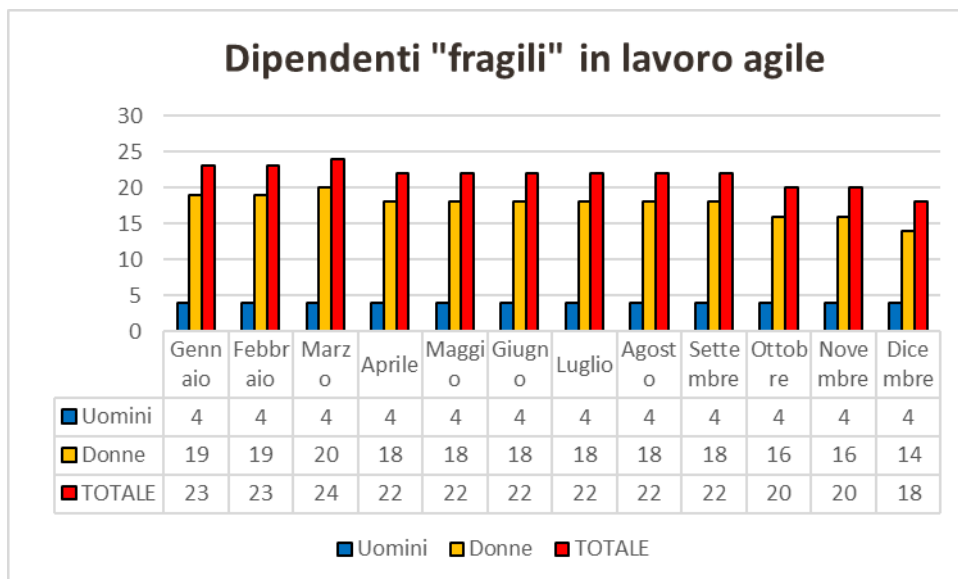
I dati raccolti, tenendo conto della composizione complessiva del personale della Giunta Regionale, possono essere così sintetizzati:

• **1.1 Dipendenti in lavoro agile**

Si riscontra per tutte le mensilità dell'anno una netta maggioranza di dipendenti donne che usufruiscono del lavoro agile. Nel complesso l'andamento nel corso dell'anno è stato costante, da un minimo di 410 unità nel mese di gennaio ad un massimo di 514 nel mese di novembre.

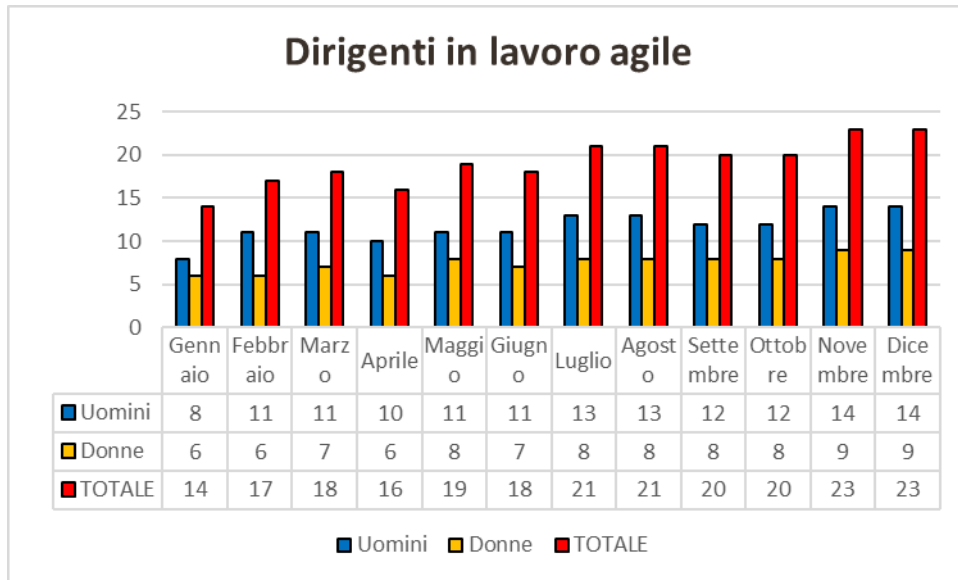


Anche per i fragili si riscontra una netta maggioranza delle donne e un andamento costante, da un minimo di 18 unità nel mese di dicembre ad un massimo di 24 unità nel mese di marzo.



• **1.2 Dirigenti in lavoro agile**

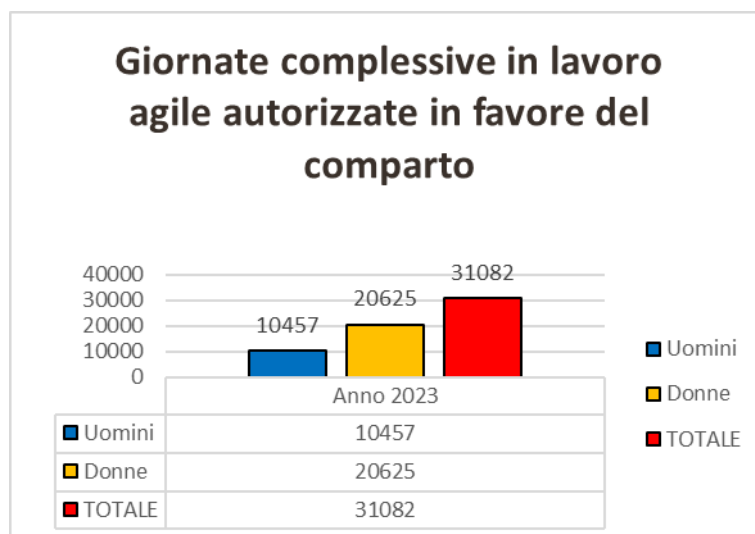
In questo caso la maggioranza di chi usufruisce del lavoro agile è rappresentata dagli uomini. L'andamento nel complesso è costante, da un minimo di 14 unità nel mese di gennaio ad un massimo di 23 unità nei mesi di novembre e dicembre.

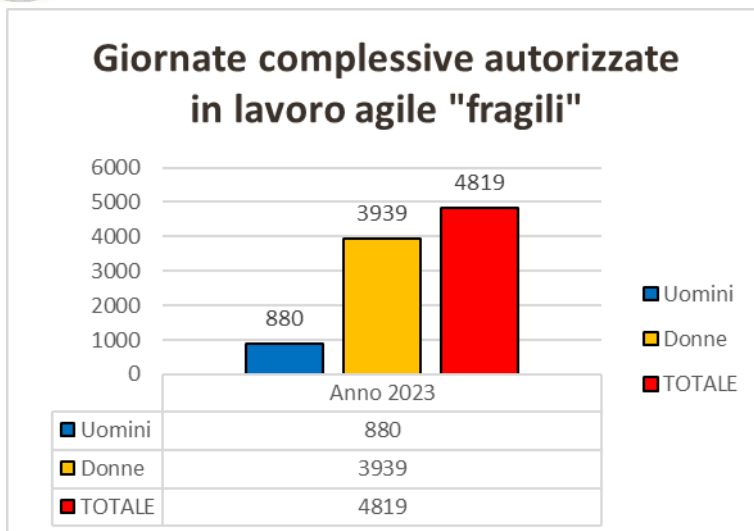


Per quanto riguarda i dirigenti "fragili" risulta una unità (donna) solo per il primo trimestre dell'anno.

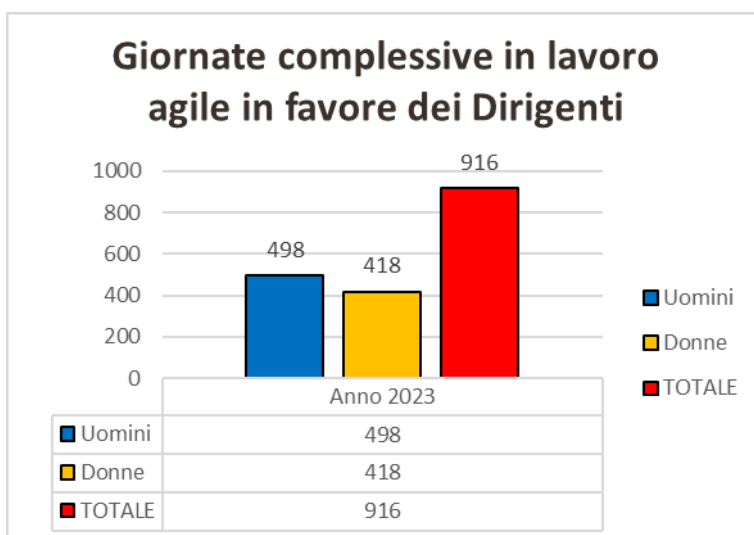
• **1.3 Giornate in lavoro agile autorizzate in favore del comparto**

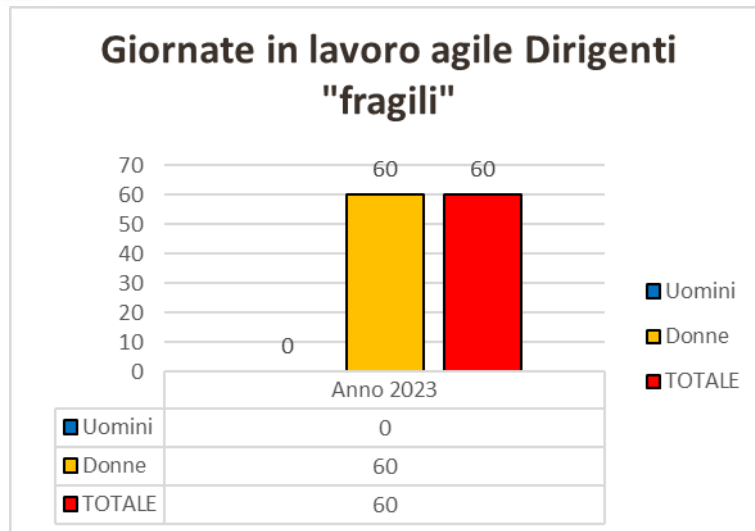
Il numero delle giornate autorizzate corrisponde a quello previsto dal contratto individuale e non a quello delle giornate effettivamente fruite.





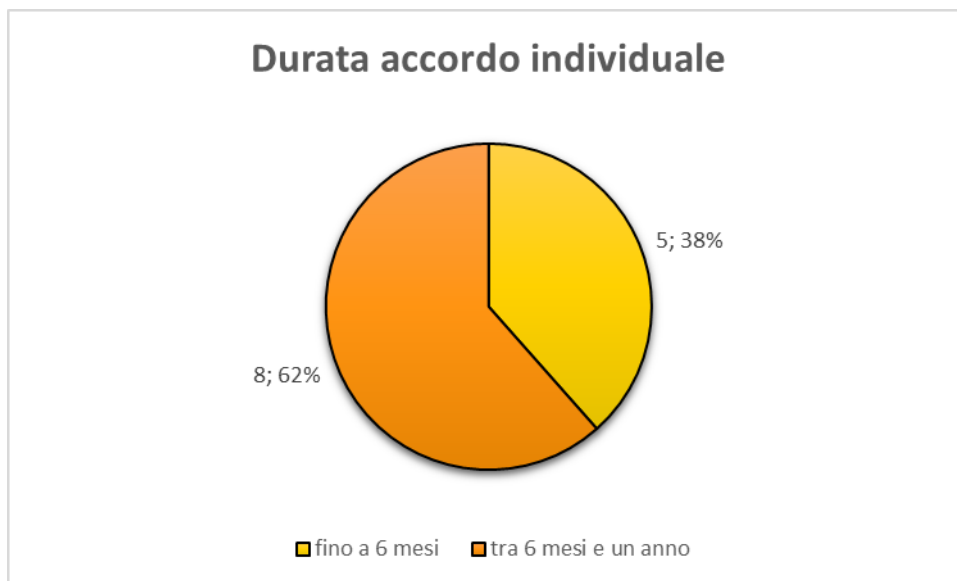
- 1.4 Giornate in lavoro agile autorizzate in favore dei dirigenti





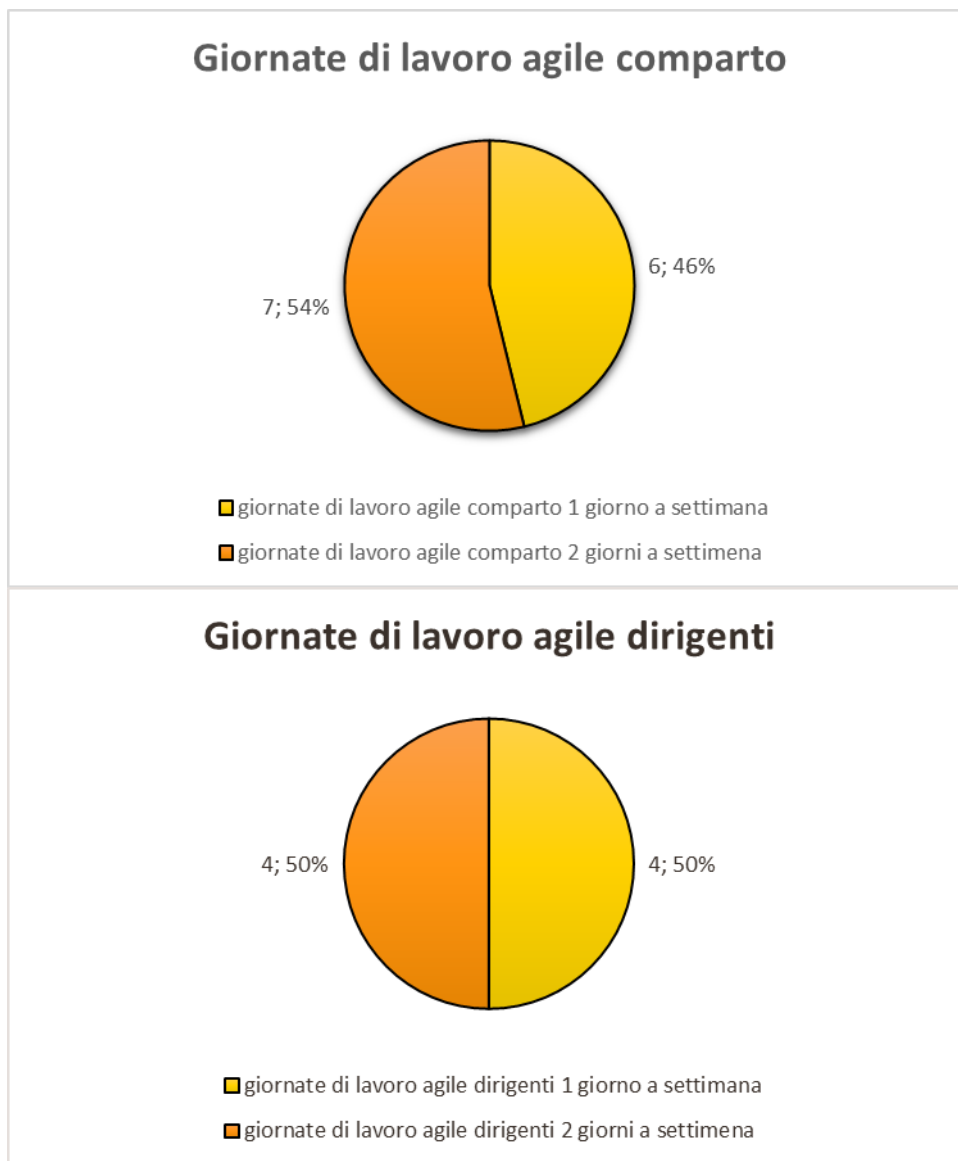
- 1.5 Nell'anno 2023, gli accordi individuali di lavoro agile della struttura hanno avuto, in prevalenza, comprese eventuali proroghe, durata sino a 6 mesi o sino a 1 anno?

Si riscontra una prevalenza di accordi della durata tra 6 mesi e un anno.



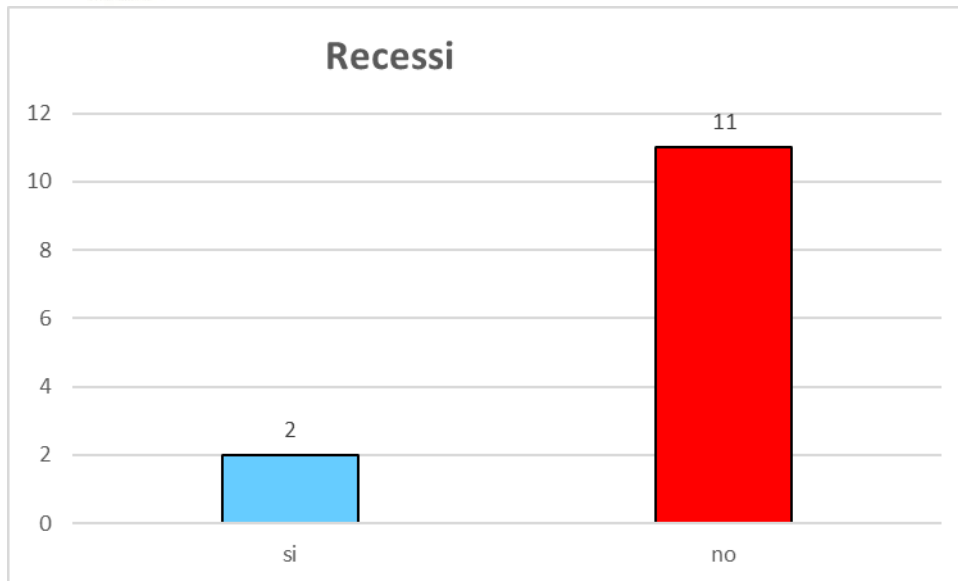
- 1.6 Qual è la misura prevalente di giornate di lavoro autorizzate negli accordi individuali?

Si riscontra una situazione di sostanziale parità, sia per quanto riguarda il personale di comparto che per i Dirigenti.



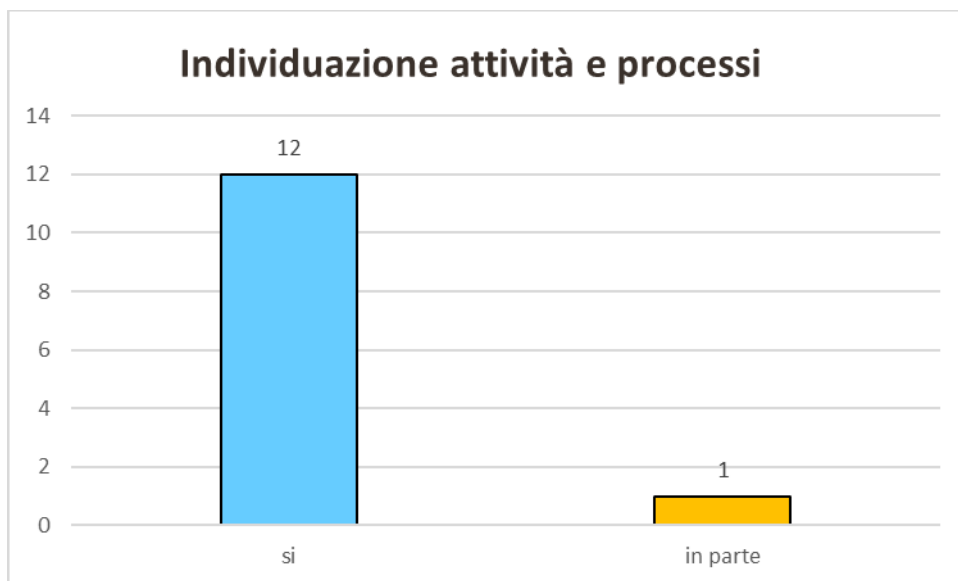
- 1.7 Nella sua Struttura ci sono stati, nel periodo di riferimento, recessi dall'accordo individuale di lavoro agile?

Solo in due strutture si sono verificati recessi *per motivi personali del dipendente*.



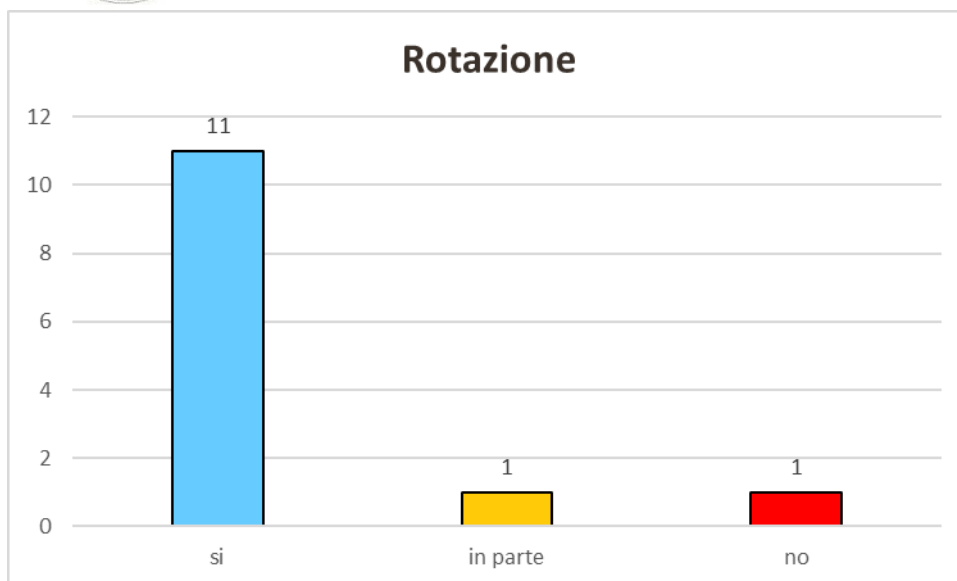
- 1.8 Sono state individuate ed elencate negli accordi sottoscritti le attività e i processi oggetto di smart working?

In 12 strutture sono state individuate, in 1 IN PARTE.



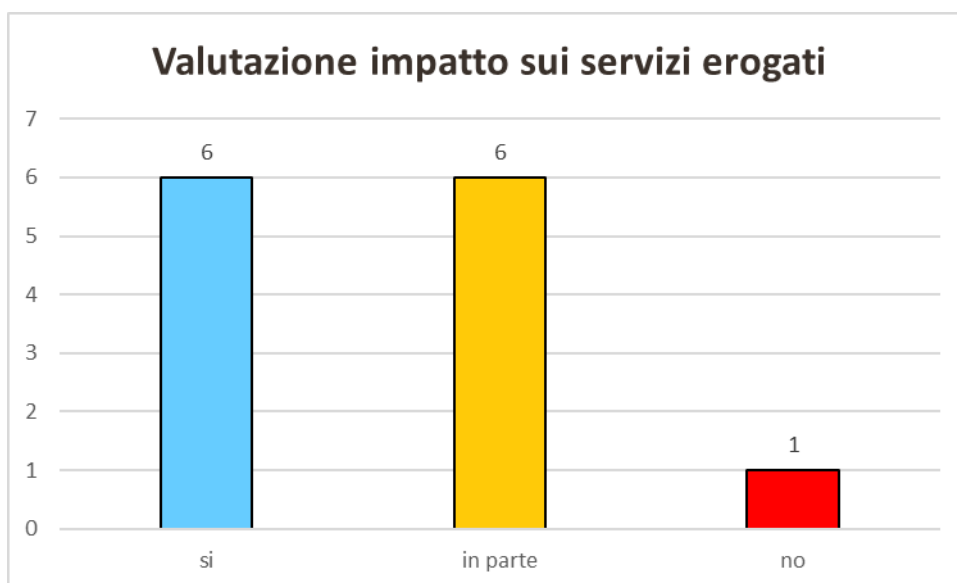
- 1.9 E' stata garantita la rotazione del personale in lavoro agile?

In 11 strutture è stata garantita, in 1 in parte, per lo più attraverso *l'alternanza delle giornate di lavoro agile tra i dipendenti*. Solo in una struttura non è stata garantita la rotazione in quanto *non si è resa necessaria*.



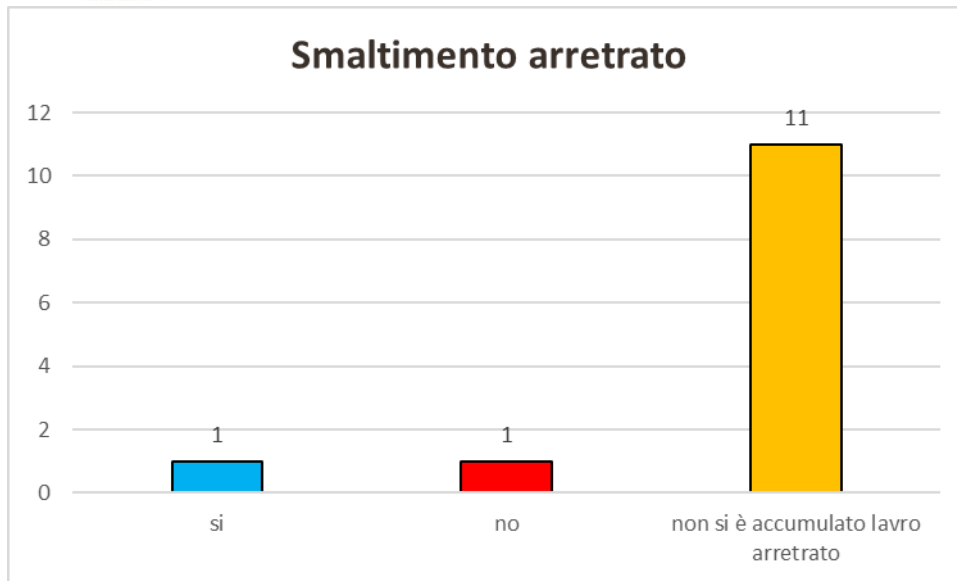
- 1.10 E' stato valutato l'impatto del lavoro agile sull'erogazione dei servizi?

Si riscontra parità tra le strutture che dichiarano di aver valutato l'impatto e quelle che dichiarano di non averlo valutato. La modalità attraverso cui si è valutato l'impatto, è stata prevalentemente *l'individuazione e mappatura delle attività idonee ad essere svolte da remoto previa verifica anche dell'impatto sui servizi resi a cittadini e imprese*. La motivazione principale per cui non si è provveduto alla valutazione è perché *la struttura non eroga servizi a terzi*.



- 1.11 E' stato adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato?

Nella maggior parte dei casi le Strutture dichiarano che non si è accumulato lavoro arretrato. Una sola struttura dichiara di aver provveduto attraverso la *Definizione, anche senza l'adozione di un piano, di soluzioni organizzative, operative e tecnologiche per la progressiva riduzione e lo smaltimento dell'arretrato*.



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 6 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" dispone in particolare che:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla Legge n. 113 del 6.8.2021, nell'introdurre lo strumento del PIAO "Piano Integrato di attività e organizzazione", al fine 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" ha previsto che lo stesso definisca, tra l'altro:

"c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

Si precisa che, come noto, a norma del comma 2 del succitato art. 6 del D.L. n. 80/2021, il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro, "c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 rubricato "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione" individua poi la sotto-sezione denominata c) Piano Triennale dei fabbisogni di personale in cui indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno che precede, suddiviso per inquadramento professionale, ed in cui evidenziare:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- a) *La capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- b) *La programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- c) *Le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- d) *Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- e) *Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

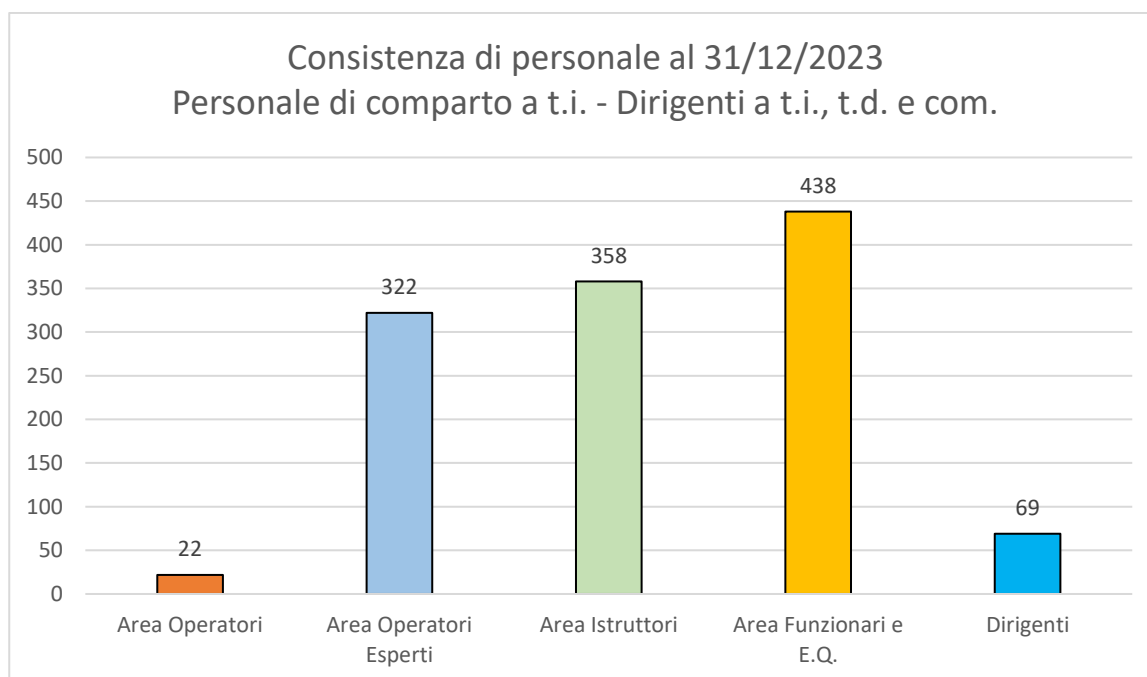
Si richiamano inoltre, sempre relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" dell'8.5.2018, emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica in attuazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 75 del 25.5.2017 e s.m.i;
- l'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19.6.2019 e s.m.i., della L. 56/2019 rubricata *Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*, modificato, da ultimo, dall' art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80 del 9.6.2021, convertito dalla L. n. 113 del 6.8.2021";

e, nello specifico per la Regione Abruzzo, l'art. 31 della L.R. n. 77/99 e s.m.i., recante "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo".

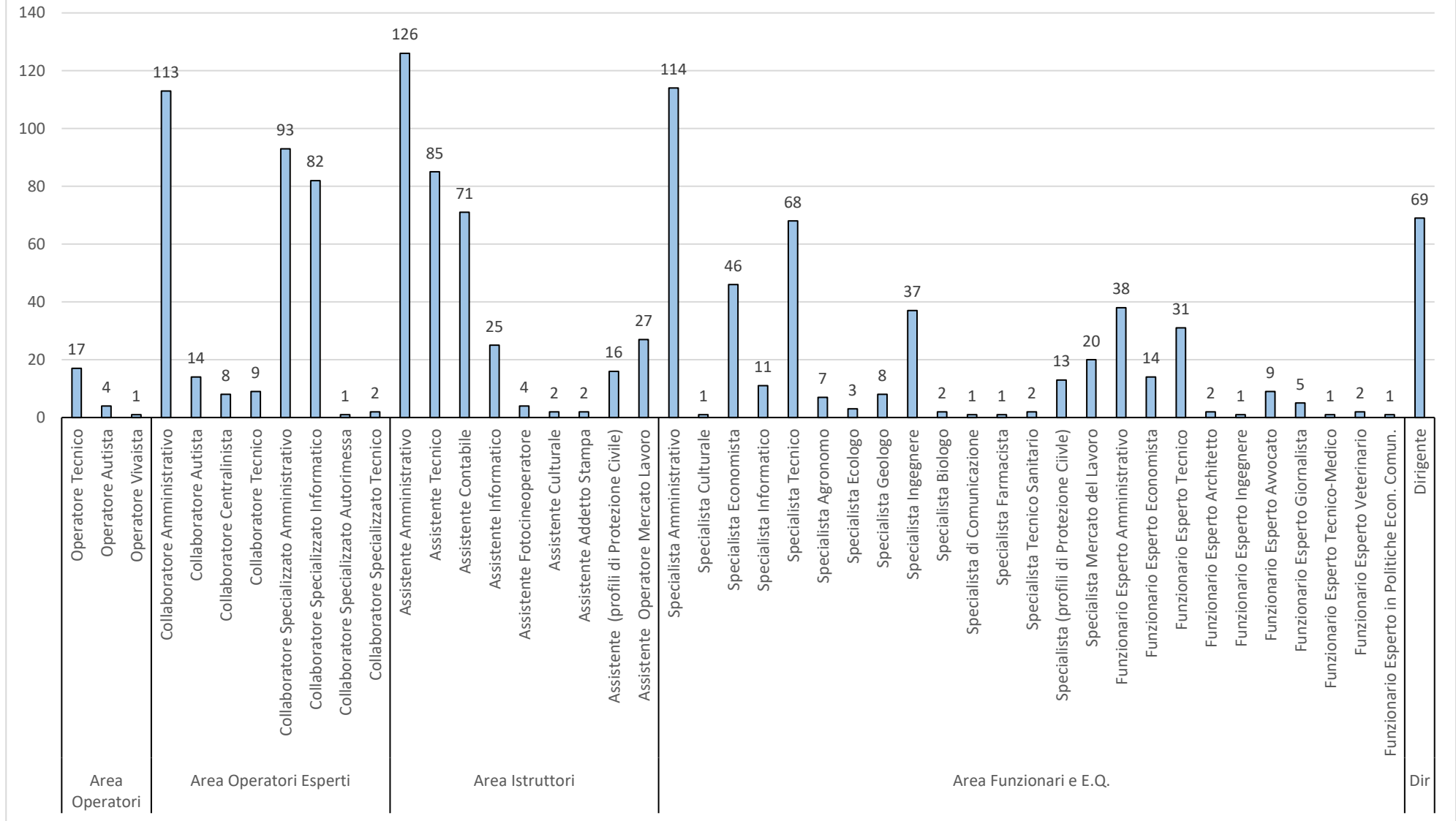
La definizione del piano è, come noto, sottoposta al rispetto di stringenti limiti di spesa, che vanno calcolati in base alla vigente normativa.

Di seguito, una sintetica rappresentazione della consistenza del personale della Giunta Regionale al 31 dicembre 2023, ripartito per aree contrattuali di inquadramento e profili professionali:



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Personale suddiviso per profili professionali





Quanto alla programmazione strategica delle risorse umane nel P.I.A.O. Triennio 2024 – 2026, annualità 2024, si rimanda alle tabelle allegate quali parti integranti e sostanziali, ed in particolare:

- Allegato A) “Dotazione organica;
- Allegato B) “Piano assunzionale 2024 – Assunzioni a tempo indeterminato”;
- Allegato C) “Costo della dotazione organica”;
- Allegato D) “Verifica dei limiti di spesa anno 2024”;
- Allegato E) “Risorse finanziarie disponibili e costo piano assunzioni annualità 2024”;
- Allegato F) “Contratti a tempo determinato a valere sui finanziamenti aggiuntivi e fondi dell’Unione Europea”,

elaborate all’esito delle interlocuzioni con i competenti Servizi dell’Ente e con il Collegio dei Revisori dei Conti e su cui si è data informazione alle OO.SS.

Quanto alle strategie di copertura del fabbisogno a tempo indeterminato, le modalità di reclutamento sono rappresentate essenzialmente:

1. dall’attivazione di procedure concorsuali
2. dall’attingimento dalle graduatorie in corso di validità;
3. dalla verticalizzazione del personale interno, in applicazione dell’art. 52 D.Lgs. 165/2001.
4. dalla stabilizzazione di personale in possesso dei requisiti di legge,

cui si aggiungono le misure organizzative interne, anche attraverso le mobilità interne del personale.

Non sono state registrate eccedenze di personale e dunque si perseguirà l’obiettivo di garantire l’ulteriore rafforzamento dell’organizzazione e dell’azione amministrativa dei vari Dipartimenti della Giunta Regionale, avendo riguardo agli obiettivi di performance da perseguire, anche in ragione delle cessazioni medio tempore intervenute.



DISCIPLINARE PER LE ATTIVITA' DI PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE E PER L'ATTIVAZIONE DI ALTRI INTERVENTI FORMATIVI

Sommario

Art. 1 - Principi generali e finalità della formazione

Art. 2 - Soggetti destinatari e tipologie di formazione

Art. 3 - Programmazione della formazione del personale della Giunta Regionale d'Abruzzo

Art. 4 - Istituzione della rete di referenti per la formazione

Art. 5 - Fasi del ciclo della formazione:

5.1 Rilevazione dei fabbisogni formativi

5.2 Progettazione della formazione

5.3 Realizzazione ed erogazione della formazione

5.4 Monitoraggio e valutazione delle attività formative

Art. 6 - Archivi inerenti la formazione del personale

Art. 1

Principi generali e finalità della formazione

Per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, la formazione riveste un ruolo fondamentale, poiché consente di migliorare l'efficienza dell'Ente, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Obiettivo principale della formazione è il rafforzamento delle competenze esistenti, la valorizzazione delle aspettative e delle motivazioni di ciascuna unità di personale, nonché lo sviluppo di nuovi profili professionali.

La valenza della formazione è quindi duplice: sviluppare le competenze individuali del personale e rafforzare l'amministrazione pubblica, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi e del soddisfacimento delle attese dei cittadini e delle imprese.

La progettazione delle attività formative viene effettuata, allora, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ente nonché di qualificazione, ri-qualificazione e arricchimento del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, letto in chiave di competenze.

L'approccio per competenze consente, infatti, di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ente e degli stakeholder.

Lo stesso D.L. n. 80/2021, nonché il D.M. 24 giugno 2022, adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, in attuazione dell'art. 6, comma 6, del medesimo decreto legge, assegnano alla formazione un ruolo centrale in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali dei dipendenti.

In particolare, a tali fini, il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la programmazione della formazione è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Occorre tener conto, inoltre, degli impegni assunti dall'Italia con il PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che, incidendo in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione della pubblica



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

amministrazione, impongono un rafforzamento dei processi formativi del personale per sostenere il processo riformatore dell'amministrazione pubblica.

In particolare, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede un investimento massiccio per lo sviluppo del capitale umano, con l'obiettivo di porre al centro delle politiche pubbliche le persone e le loro competenze, chiedendo alle amministrazioni pubbliche una sostanziale revisione delle politiche di gestione della formazione, che dovrà riguardare lo sviluppo di tutte le competenze dell'intera platea dei dipendenti pubblici.

Tre sono le priorità di intervento:

- riorganizzare e razionalizzare l'offerta formativa, attraverso la predisposizione di specifici corsi on-line su competenze chiave quali, ad esempio, la transizione digitale, la transizione ecologica, la social innovation, le soft skills e le competenze manageriali, etc.;
- creare "learning communities" tematiche, per la condivisione, tra i dipendenti pubblici, di best practices e la risoluzione di casi concreti;
- supportare le amministrazioni nelle attività di progettazione, implementazione e finanziamento di programmi formativi finalizzati a rafforzare le competenze del personale di tipo specialistico e/o trasversale.

Per quanto sopra esposto, al fine di raggiungere un numero significativamente ampio di destinatari (almeno 750.000), il PNRR ha individuato lo strumento dei "Massive Open Online Courses", una modalità di e-learning che consente percorsi formativi personalizzati nella struttura dei contenuti e nelle modalità di fruizione, particolarmente adatto per coloro che lavorano.

Così, il 24 marzo 2023 il Dipartimento della funzione pubblica ha lanciato "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (syllabus.gov.it), lo strumento operativo volto a realizzare gli obiettivi della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023.

Syllabus è il learning hub messo a disposizione gratuitamente di tutte le amministrazioni, al fine di erogare formazione sulle competenze trasversali (digitali, amministrative ed ecologiche) a tutti i dipendenti pubblici, fondato sul coordinamento tra le amministrazioni pubbliche, le università e gli enti di ricerca, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, il Foromez PA, gli operatori del mercato della formazione, etc....

Allo stesso modo, i vigenti CCNL, sia del Comparto che dell'Area Dirigenziale, nel fissare i principi generali e le finalità della formazione del personale, ne sottolineano la funzione primaria nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività.

Ciò richiede un importante investimento sulle attività formative, per rafforzare le competenze individuali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa, sviluppando la cultura del risultato e dell'auto-responsabilità e l'orientamento all'innovazione e alla progettualità.

Le attività di formazione sono, pertanto, volte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di consentire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Il conseguimento di tali obiettivi non può prescindere da una visione innovativa della formazione, che sappia cogliere e valorizzare i caratteri e gli aspetti distintivi delle singole realtà organizzative della Giunta Regionale, non solo capitalizzando le esperienze ed i modelli già consolidati da tempo, ma soprattutto innovando e



sperimentando nuove formule per disegnare percorsi di formazione e di apprendimento sempre più personalizzati e meno legati alla sola logica del catalogo.

Per tale motivo è indispensabile:

- partire da una attenta analisi dei processi e quindi dei fabbisogni, che non può prescindere dallo scenario organizzativo di riferimento,
- coniugare la progettazione della formazione con gli obiettivi dell'Ente,
- ipotizzare metodiche diverse dalle usuali, privilegiando nuove tipologie formative (webinar, e-learning) rispetto all'erogazione di percorsi formativi secondo le metodologie tradizionali (aula, convegni, seminari),
- accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.

Art. 2

Soggetti destinatari e tipologie di formazione

Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, inquadrati nelle aree del nuovo sistema di classificazione e nell'area dirigenziale, individuati sulla base dei fabbisogni formativi, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

La partecipazione ai corsi programmati nel Piano tiene conto del profilo professionale ricoperto dal dipendente e della pertinenza con le funzioni svolte, di modo che la formazione sia uno strumento mirato allo sviluppo delle conoscenze e competenze effettivamente previste dalla specifica posizione organizzativa, mirando altresì all'acquisizione di competenze professionali trasversali.

Il Direttore di ciascun Dipartimento, sentiti i Dirigenti di Servizio, tramite il proprio referente formativo, provvede alla designazione dei partecipanti ai singoli corsi.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.

L'accesso e la partecipazione alle attività formative deve essere garantita ed assicurata – senza alcuna discriminazione - a tutto il personale, anche diversamente abile, rimuovendo ogni ostacolo che ne possa pregiudicare la fruizione.

L'autorizzazione per le diverse iniziative deve avvenire nel rispetto del principio di rotazione, in modo da garantire a tutti i lavoratori pari opportunità di accesso alla formazione. Ed è assolutamente necessario assicurare, anche in materia di formazione del personale, la pari opportunità di genere.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti e nei limiti degli stessi.

Inoltre, essendo la formazione un diritto-dovere del lavoratore, alla garanzia di partecipazione ai percorsi formativi corrisponde l'obbligo del lavoratore di frequenza dei corsi, nel rispetto degli orari e delle regole fissate nel relativo singolo programma formativo.

Il ciclo dell'attività formativa si conclude con il monitoraggio del gradimento, attestante il livello di efficacia e la qualità della formazione erogata e necessario all'amministrazione per un'eventuale rimodulazione delle iniziative formative già realizzate.

Il rilascio dell'attestato di partecipazione, da parte dei soggetti formatori, è subordinato alla frequenza, per ciascuna iniziativa, dell'intero ciclo di formazione.

Le iniziative di formazione oggetto della programmazione dell'Ente si propongono di perseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare la formazione obbligatoria,
- svolgere formazione di ingresso,



- promuovere la formazione continua e lo sviluppo professionale,
- motivare i processi di mobilità,
- sostenere i processi di cambiamento.

Formazione obbligatoria

L'art. 15 del DPR n. 62/2013 e s.m.i. prevede attività formative di carattere obbligatorio in materia di etica, trasparenza, integrità ed altre tematiche inerenti il rischio corruttivo, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tale ambito.

Ulteriore formazione obbligatoria è prevista in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rivolta ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, agli addetti all'emergenza, agli addetti al primo soccorso.

In materia di protezione dei dati, il Regolamento UE 2016/679 GDPR, oltre a stabilire la garanzia di una formazione permanente in capo al Responsabile dei dati (RPD), lo investe anche del compito di verificare l'osservanza del regolamento attraverso la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti ed alle connesse attività di controllo.

Formazione di ingresso

L'obiettivo di accompagnamento all'ingresso viene perseguito attraverso interventi formativi di accoglienza appositamente predisposti a supporto dell'inserimento di personale neo-assunto, per i quali potrà farsi riferimento anche a professionalità interne (dirigenti, funzionari, referenti formativi).

Tali interventi formativi si propongono di trasmettere conoscenze di carattere generale, oltre che sulle tematiche della formazione obbligatoria, anche sugli strumenti informatici e sulle piattaforme digitali in uso all'amministrazione, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell'ottica del lavoro agile e del lavoro da remoto, come richiesto dal vigente CCNL.

A tal fine, gli interventi formativi vengono estesi a tutto il personale della Giunta Regionale che svolge la propria prestazione in modalità agile / da remoto.

Formazione Continua e Sviluppo professionale

Solo favorendo una formazione continua, l'organizzazione può essere aperta ai processi di innovazione che interessano le pubbliche amministrazioni. L'obiettivo della formazione continua viene perseguito attraverso interventi di formazione ed aggiornamento professionale che coinvolgono la totalità del personale regionale.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale sia di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane,
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta,
- aggiornare costantemente il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali,
- fornire le competenze manageriali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali,
- preparare il personale alle trasformazioni della Pubblica Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni,
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale,
- approfondire i valori della cultura di genere, propria della Pubblica Amministrazione, anche a sostegno dello sviluppo professionale dei dipendenti.

Formazione e mobilità

La formazione può rappresentare uno strumento qualificato a supporto del trasferimento del personale tramite mobilità interna.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

L'Amministrazione regionale, pur in assenza di vincoli predefiniti, può avvalersene considerando il curriculum formativo, unitamente al profilo professionale.

Le competenze risultanti da specifici e significativi interventi formativi sono dati significativi che entreranno a far parte del patrimonio conoscitivo delle professionalità dei singoli dipendenti.

Formazione manageriale e processi di cambiamento

Un focus particolare deve essere dedicato alla formazione sulle competenze manageriali necessarie per una pubblica amministrazione moderna ed efficace, concretamente in grado di rappresentare un volano di crescita e sviluppo per il Paese.

Peraltro, a seguito della pandemia, l'organizzazione lavorativa è mutata radicalmente e con essa anche il sistema formativo ha subito una profonda trasformazione, dovuta in primo luogo ad un'inevitabile accelerazione del passaggio dalla classica formazione in presenza a quella a distanza.

Si è inoltre rafforzata la richiesta di soft skill; si stanno potenziando le competenze tecnologiche, ma anche e soprattutto competenze quali il time management, la leadership, la creatività, la flessibilità, il problem solving, la capacità di lavorare in team.

In generale, si prevede di rafforzare e consolidare le competenze digitali e manageriali volte alla collaborazione e alla condivisione degli obiettivi e delle attività correlate.

Piano delle Azioni Positive

Ulteriore azione formativa riguarda il Piano delle Azioni Positive, il quale definisce le iniziative programmate dalla Giunta regionale per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Tale Piano include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree: equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, in coerenza con quanto richiesto dall'Unione europea nella Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).

Tra le azioni da realizzare nell'ambito del Piano, assumono particolare rilevanza le iniziative formative, rivolte a tutti i dipendenti, finalizzate a fornire gli elementi necessari per un inquadramento sistematico dei diversi diritti delle pari opportunità e non discriminazione presenti nel nostro Ordinamento, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro.

Art. 3

Istituzione della rete di referenti per la formazione

Ai fini dell'attuazione dell'intero processo di programmazione e gestione della formazione del personale della Giunta Regionale, il competente Servizio Organizzazione si avvale di una rete di referenti, costituita da rappresentanti dei singoli Dipartimenti, della Direzione Generale e dei Servizi Autonomi.

La rete dei referenti collabora con l'Ufficio Selezione e Formazione per tutte le attività inerenti la formazione del personale, siano esse propedeutiche alla definizione dei percorsi formativi che relative alla realizzazione e alla valutazione dei programmi attuati.

Art. 4

Programmazione della formazione del personale della Giunta Regionale

Il piano formativo si sviluppa attraverso la programmazione triennale e il piano annuale delle attività formative.

Esso costituisce lo strumento di pianificazione e gestione della formazione del personale, cui la Giunta Regionale attribuisce una funzione strategica di supporto ai processi di cambiamento organizzativo ed operativo, definendo le linee generali di riferimento per la programmazione delle attività formative e di aggiornamento, relative a materie comuni a tutto il personale e materie pertinenti a specifici ambiti e profili professionali presenti nell'ente.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Ai fini dell'adozione del Piano della Formazione Triennale ed Annuale del personale della Giunta Regionale, la programmazione delle attività formative viene effettuata in coerenza con il seguente processo:

1. ricognizione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione;
2. identificazione delle attività da realizzare per il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi nonché di eventuali processi di cambiamento ed innovazione che l'Ente prevede di attuare;
3. selezione delle attività che richiedono il supporto di specifici programmi di formazione e individuazione delle strutture dell'Ente maggiormente coinvolte in dette attività;
4. identificazione dei profili professionali coinvolti nelle attività indicate;
5. ricognizione dei fabbisogni di ciascuna Struttura regionale, mediante il coinvolgimento dei dirigenti e la valutazione delle singole proposte dai medesimi formulate;
6. definizione degli obiettivi formativi;
7. formulazione della programmazione triennale;
8. sviluppo, nel Piano annuale, delle azioni formative oggetto della programmazione triennale.

Il processo descritto, coordinato dall'Ufficio Selezione e Formazione, è condotto in collaborazione con tutti i soggetti coinvolti e termina con la predisposizione della proposta di Piano triennale e di Piano annuale della Formazione del personale che evidenzia l'analisi dei fabbisogni (competenze da sviluppare o rafforzare in relazione agli obiettivi da raggiungere), gli obiettivi formativi, le tipologie degli approcci didattici, la programmazione delle attività (dall'individuazione dei formatori alla calendarizzazione degli interventi), le azioni di monitoraggio e valutazione, le risorse finanziarie destinate alla realizzazione della formazione.

La proposta del Piano confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la programmazione della formazione è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Art. 5

Fasi del ciclo della formazione

Al fine di dare attuazione alla programmazione delle attività formative, sono dunque previste le seguenti fasi:

1. rilevazione dei fabbisogni formativi;
2. progettazione della formazione;
3. realizzazione ed erogazione della formazione;
4. monitoraggio e valutazione delle attività formative.

5.1

Rilevazione dei fabbisogni formativi delle singole strutture

È la fase nella quale si analizza il contesto nel quale operano le strutture regionali, gli obiettivi ad esse assegnati e si identificano le esigenze di sviluppo professionale del personale ritenute fondamentali per il loro raggiungimento.

L'analisi delle esigenze di formazione vengono effettuate sia in funzione degli obiettivi di breve termine che in funzione delle future attività dell'Ente riportate nei documenti di programmazione (es. Piano della Performance, Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, ecc.).

In proposito, i singoli Dipartimenti e Servizi Autonomi, al fine di soddisfare esigenze più specifiche legate a particolari necessità di formazione ed aggiornamento dei propri dipendenti, possono comunicare fabbisogni ulteriori rispetto alle materie di formazione obbligatoria e trasversale, da soddisfare attraverso la formazione specialistica "a catalogo".



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Le ulteriori esigenze formative vengono rappresentate dalle citate strutture regionali a seguito di apposita rilevazione da parte del competente Ufficio Selezione e Formazione.

5.2

Progettazione della formazione

L'Ufficio Selezione e Formazione individua le modalità, i tempi di realizzazione, i contenuti e le metodologie più idonee per l'attuazione delle iniziative formative attraverso le quali favorire l'apprendimento delle conoscenze e l'acquisizione delle competenze.

Vengono altresì definiti gli strumenti attraverso i quali consentire e massimizzare la trasferibilità degli apprendimenti conseguiti nei percorsi formativi nelle situazioni reali di lavoro.

L'Ufficio Formazione, in collaborazione con i referenti per la formazione, valuterà l'opportunità di proporre eventuali percorsi di formazione derivanti da esigenze formative aventi carattere di urgenza e straordinarietà non ricomprese nella programmazione triennale e annuale.

5.3

Realizzazione ed erogazione della formazione

Le attività formative programmate nel Piano vengono progressivamente realizzate.

L'organizzazione delle iniziative formative programmate nel Piano viene condivisa con la rete dei referenti per la formazione che partecipa attivamente soprattutto per la definizione dei programmi formativi nelle materie di propria competenza.

Le iniziative formative programmate verranno, pertanto, erogate nelle modalità ritenute più idonee in relazione ai contenuti, alla tipologia e al numero di partecipanti (webinar, e-learning, in presenza).

La Giunta Regionale promuoverà l'integrazione della formazione tradizionale in aula con nuove modalità di erogazione e trasferimento delle conoscenze.

Per l'erogazione della formazione la Regione può avvalersi sia dell'apporto tecnico delle strutture pubbliche operanti in campo formativo, didattico e scientifico, sia di formatori esterni e di istituti e società private di qualificata qualità ed esperienza, scelti attraverso procedure di appalto, di affidamento diretto di servizi o accesso al MePA.

Inoltre, ai sensi del comma 7-ter dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ci si potrà avvalere di formatori interni, ossia dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione, per i quali verranno previsti appositi percorsi formativi.

La formazione obbligatoria viene altresì erogata dal Dipartimento/Servizio Autonomo cui pertiene lo specifico ambito tematico.

Qualora la formazione su tematiche specialistiche sia etero finanziata, il Dipartimento/Servizio Autonomo assegnatario delle relative risorse provvede autonomamente all'attivazione e gestione dei corsi per il personale interessato.

5.4

Monitoraggio e valutazione delle attività formative

Tutte le iniziative di formazione verranno sottoposte a monitoraggio e a valutazione, anche tramite questionari di gradimento, con l'obiettivo di verificare sia la coerenza dei programmi formativi con gli obiettivi previsti, con particolare riguardo all'applicabilità degli apprendimenti nel lavoro quotidiano (efficacia), che la coerenza tra le risorse impiegate e gli obiettivi raggiunti (efficienza).

La valutazione della formazione ha come scopo principale anche l'individuazione di eventuali correttivi da attuare durante la realizzazione del Piano della Formazione.

Si procederà in proposito attraverso la realizzazione di follow up periodici in collaborazione con la rete di referenti della formazione.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

La valutazione sarà altresì funzionale a misurare i cambiamenti nelle competenze individuali dei partecipanti ed i miglioramenti nel funzionamento organizzativo dell'Ente.

Art. 6

Archivi inerenti la formazione del personale

L'Ufficio Selezione e Formazione, in collaborazione con il Servizio Informatica e Statistica, cura l'archiviazione dei dati relativi alla formazione, allo sviluppo delle competenze e all'aggiornamento professionale dei dipendenti.

Saranno oggetto di archiviazione le informazioni inerenti la formazione fruita dai dipendenti dell'Ente, in attuazione della programmazione triennale ed annuale delle attività formative.

L'archiviazione di tali informazioni consentirà di rispondere alle richieste di rendicontazione della formazione erogata dall'Ente e nell'Ente, nonché la mappatura delle competenze del personale della Giunta Regionale, intese come insieme delle capacità, conoscenze ed esperienze, indispensabile per una gestione più efficiente del personale dipendente dell'Ente.

L'analisi delle informazioni inerenti la formazione fruita dal personale potrà costituire elemento di riferimento per la rilevazione dei fabbisogni formativi, che costituisce la prima fase del ciclo della formazione descritto all'art. 5.



**PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE PER I DIPENDENTI DELLA
GIUNTA REGIONALE DELLA REGIONE ABRUZZO 2024-2026. PROGRAMMA ANNUALE
DELLE ATTIVITA' FORMATIVE ANNO 2024**

1. Premessa: il quadro giuridico di riferimento.

1.1 Vincoli normativi e contrattuali.

In tema di formazione, negli ultimi anni la normativa di settore ha visto una forte e rapida evoluzione ed è soggetta a continue implementazioni in virtù del ruolo centrale impresso ai processi formativi nel conferire maggiore efficacia, efficienza ed economicità all'azione amministrativa, sempre più attenta al raggiungimento di standard di qualità dei servizi e al soddisfacimento delle attese dei cittadini e delle imprese.

Così, il D.lgs 165/2001, all'art.1, comma 1, lettera c) prevede di *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"* e all'art.7, comma 4 stabilisce che le amministrazioni devono curare *"la formazione e l'aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"*.

È intervenuta, poi, la Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica del 13 dicembre 2001 Gazzetta Ufficiale del 31 gennaio 2002 n. 26 in tema di Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 37 della L.R. n. 77/1999, rubricato *"Formazione del personale"*, prevede al comma 1 che *"la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti quale metodo permanente al fine della valorizzazione delle capacità e delle attitudini individuali e per un qualificato svolgimento dell'attività amministrativa"* e al comma 2 *"la Regione riconosce la formazione e l'arricchimento professionale quali criteri qualificanti per lo sviluppo della progressione orizzontale e verticale da parte del personale dipendente"*.

Il CCNL Personale Comparto Funzioni Locali - triennio 2019 - 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, all'art. 54 fissa i *"Principi Generali e finalità della formazione"*, all'articolo 55 indica i destinatari delle attività formative, le metodologie - anche innovative - cui è possibile fare ricorso, le modalità di svolgimento delle attività formative e precisa che le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, in cui indicare le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali e, al comma 3: *"Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche"*, mentre al successivo comma 13: *"Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario"*.

Il CCNL Dirigenti Area Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto in data 17.12.2020, in particolare all'art. 51 reca le Linee guida generali in materia di formazione.

Il *"Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale"*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e Confederazioni sindacali, prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Segue la Legge 6 novembre 2012, n. 190: *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. n. 33/13 e il D.lgs. n. 39/13), che prevedono, tra i vari adempimenti (articolo 1, comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11), l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli



differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Il Decreto Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, all'art. 15, comma 5, reca: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*.

Interviene in materia anche il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutti i dipendenti e collaboratori presenti nell'organizzazione degli enti e poi il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017) e il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro”* il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza ...”*.

Nel 2022, il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito nella Legge n. 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Infine, ma non da ultima, la Piattaforma implementata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, *SYLLABUS*, nel presente documento successivamente descritta, offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata - nella modalità e-learning - in tema di transizione digitale, amministrativa ed ecologica, mentre l'art. 1, comma 14-sexies del Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito nella Legge n. 74 del 2023 (in vigore dal 22 giugno 2023) indica quali soggetti formatori anche il personale interno alle amministrazioni, cui affidare la responsabilità di formare altri dipendenti, prevedendo percorsi formativi per il ruolo di docente e tutor, in linea con la disciplina contenuta nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 art. 55, co. 8.

1.2 Novità in tema di formazione.

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), un programma di investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere e territoriale.

Il progetto ambizioso dell'Italia è quello di modernizzare la Pubblica Amministrazione, rafforzare il sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze.

La riforma dell'Amministrazione Pubblica dovrà tendere a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, a rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici e ad incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative.

In particolare, la Missione 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è incentrata sugli obiettivi della digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo e la sua Componente 1.2 *“Modernizzazione della pubblica amministrazione”* ha l'obiettivo di trasformare in profondità la Pubblica Amministrazione, agendo sugli aspetti dell'infrastruttura digitale e rafforzando le competenze del capitale umano.

Il P.N.R.R. ha destinato, dunque, un investimento massiccio nello sviluppo del capitale umano, con l'obiettivo di porre al centro delle politiche pubbliche le persone e le loro competenze, chiedendo alle amministrazioni una sostanziale revisione dei metodi di gestione della formazione secondo le seguenti tre priorità di intervento:

- I. riorganizzazione e razionalizzazione dell'offerta formativa, attraverso la predisposizione di specifici corsi on-line su competenze chiave quali, ad esempio, la transizione digitale, la transizione ecologica, la social innovation, le soft skills e le competenze manageriali, etc.;



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- II. creazione di “learning communities” tematiche, per la condivisione, tra i dipendenti pubblici, di best practices e la risoluzione di casi concreti di amministrazione;
- III. supporto alle amministrazioni nelle attività di progettazione, implementazione e finanziamento di programmi formativi finalizzati a rafforzare le competenze del personale di tipo specialistico e/o trasversale.

Per quanto sopra descritto, al fine di raggiungere un numero significativamente ampio di destinatari (almeno 750.000), il P.N.R.R. ha individuato lo strumento dei “Massive Open Online Courses”, una modalità di *e-learning* che consente percorsi formativi personalizzati nella struttura dei contenuti e nelle modalità di fruizione, particolarmente adatto per coloro che lavorano.

Così, il 24 marzo 2023, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha lanciato “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (syllabus.gov.it), lo strumento operativo per realizzare gli obiettivi della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023. Syllabus è il learning hub messo a disposizione di tutte le amministrazioni gratuitamente, per erogare formazione sulle competenze trasversali (digitali, amministrative ed ecologiche) a tutti i dipendenti pubblici, fondato sul coordinamento tra le amministrazioni pubbliche, le università e gli enti di ricerca, la Scuola Nazionale dell’Amministrazione, il Formez PA, gli operatori del mercato della formazione, etc. ...

La piattaforma lascia alle amministrazioni l’individuazione dei percorsi formativi da erogare in funzione dei propri obiettivi strategici e, in particolare, di quelli formativi definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Alla formazione di Syllabus non accedono, quindi, i singoli dipendenti su base volontaristica, perché la formazione deve avere valore per le persone e per le amministrazioni.

È tuttavia necessario che le amministrazioni assicurino risultati formativi minimi: per questo motivo, la già citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione indica, per il 2023, l’obiettivo di formare almeno il 30% dei propri dipendenti sulle competenze digitali.

Entro il termine stabilito del 30 giugno 2023, la Regione Abruzzo ha provveduto a registrarsi sulla piattaforma Syllabus, abilitando il personale dipendente ed avviando presso quest’ultimo un processo di informazione e di istruzione per la loro registrazione e la loro fruizione dei percorsi di formazione sulla piattaforma Syllabus, a partire dalle “Competenze digitali”.

1.2.1 Syllabus, piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica per il rafforzamento delle competenze nelle P.A.. Attivazione nuova funzionalità.

Dal 9 novembre 2023, la piattaforma Syllabus ha implementato una nuova funzionalità: **PAT**, l’assistente virtuale AI a disposizione degli utenti, ideato per accompagnare la navigazione e agevolare la fruizione della piattaforma.

PAT, acronimo di Pubblica Amministrazione Tutor, è un chatbot dotato di intelligenza artificiale, in grado di assistere in modo interattivo l’esplorazione e chiarire gli aspetti inerenti all’utilizzo della piattaforma, mediante la proposizione di domande dirette in linguaggio naturale. La nuova funzionalità è accessibile in piattaforma sia da area pubblica che da area privata, nella sezione dedicata all’assistenza per gli utenti, raggiungibile dalla pagina delle FAQ al percorso: “Come funziona” - “FAQ – domande frequenti”.

Una nuova tappa nel percorso di innovazione digitale intrapreso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per migliorare e arricchire l’esperienza di tutti i dipendenti pubblici all’interno della piattaforma Syllabus.

(link: <https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/news?idNews=65934>)



2. Le attività svolte a valere sul Piano Annuale 2023 – programma triennale 2023-2025.

2.1 Formazione obbligatoria, trasversale, specialistica, anche etero finanziata, e d’ingresso.

Il Programma Triennale delle Attività Formative 2023-2025 del personale della Giunta Regionale e il Piano Annuale delle Attività Formative 2023, insieme al Piano Triennale delle Azioni Positive sono stati approvati con le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 78 e n. 79 del 17.02.2023.

Sulla scorta delle esigenze formative periodicamente emerse da parte delle strutture regionali, alla programmazione trasversale e specialistica contenuta nei Piani sopracitati si è aggiunta quella di interesse dei singoli Servizi, secondo le priorità segnalate e nei limiti delle risorse disponibili, tramite una ricognizione a catalogo dei corsi ritenuti idonei.

Inoltre, con L.R. n. 5 del 04.02.2013, art. 3, la Regione Abruzzo ha aderito all’Associazione FORMEZ PA – Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l’ammodernamento delle PA (FORMEZ PA), impegnandosi, nel rispetto del dettato dell’art. 67, comma 2, dello Statuto Regionale: “La Regione Abruzzo promuove e favorisce ogni forma di collaborazione e partecipazione agli Organi dell’Unione Europea, del Parlamento e del Governo della Repubblica”, ad avvalersi delle funzioni di supporto, che l’Associazione FORMEZ PA svolge nei confronti dei soggetti associati, al fine di accompagnare e supportare questo Ente nelle attività istituzionali, nella modernizzazione ed innovazione delle strutture organizzative, intervenendo in materia di formazione, di servizi e di assistenza tecnica.

Ancora, al fine di fruire di processi formativi di tipo corsuale e laboratoriale per la formazione di quanti, a livello apicale, si occupano delle funzioni di contabilità, programmazione, controllo e finanza, si è proceduto all’iscrizione della Regione Abruzzo al “Network Conti&Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP)”, costituito dall’Università Commerciale Luigi Bocconi (SDA Bocconi School of Management di Milano), rivolto agli attori territoriali, per scambiare idee e proporre approfondimenti che possono confluire in linee guida e documenti condivisi a concreto supporto delle direzioni generali ed economico-finanziarie: i Quaderni NetCap.

Nelle Tabelle seguenti è riportato l’elenco delle iniziative formative complessivamente svolte nell’anno 2023, differenti per tipologia, modalità di partecipazione e gruppo di partecipanti.

Tabella 1 – Formazione obbligatoria, trasversale, specialistica, anche etero finanziata, e d’ingresso:

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA’	DURATA	PARTECIPANTI
<i>FORMEZ PA - Formazione specialistica per i Dirigenti e E.Q. in tema di P.I.A.O. e Ciclo della performance</i>	Valore pubblico. Il supporto di Formez PA alla sperimentazione dei P.I.A.O.	webinar	Da settembre 2022 a gennaio 2023	Personale Direzione Generale, Dipartimenti Presidenza, Risorse, Lavoro e Sociale, Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione
<i>SYLLABUS</i>	"RIForma Mentis"	e-learning	1 ora	Personale regionale
<i>NETCAP</i>				



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	PNRR, indebitamento, contratti: quali strategie per gestire la complessità? – erogato dal network NetCap di SDA Bocconi (Mi)	webinar	28 giugno 2023	Dirigenti regionali
	Anticorruzione e valutazione dei rischi nella logica del valore pubblico – erogato dal network NetCap di SDA Bocconi (Mi)	webinar	25 settembre 2023	
	Programmazione e controllo: la misurazione dei costi e del Valore Pubblico – erogato dal network NetCap di SDA Bocconi (Mi)	webinar	23 ottobre 2023	
	La Riforma della contabilità nel PNRR: quale direzione? – erogato dal network NetCap di SDA Bocconi (Mi)	webinar	24 ottobre 2023	
	Sostenibilità finanziaria ed economica del gruppo: metodi e strumenti – erogato dal network NetCap di SDA Bocconi (Mi)	webinar	24 novembre 2023	
<i>OBBLIGATORIA</i>				
	Riservatezza e tutela dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679; normativa di riferimento DAT e SAT – erogato da Infoteam s.r.l.	e-learning	3 ore 30 minuti + 1 ora per i 4 test relativi a ciascun modulo – periodo 01-09-2023 – 07-12-2023	Personale regionale



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	Monitoraggio P.I.A.O. 2023 sezione Rischi corruttivi e trasparenza – Formazione interna a cura del CAP - Servizio autonomo Controlli e Anticorruzione	webinar	05 ottobre 2023	Personale regionale
<i>DI INGRESSO</i>				
	Aggiornamento sull'utilizzo del software Archiflow per la gestione del servizio "Documentale" – a cura del DPB012 - Servizio Informatica e Statistica	e-learning	1 ora	Personale regionale – in particolare i neoassunti
<i>TRASVERSALI</i>				
	La rendicontazione finanziaria del P.N.R.R. – erogato da Accademia PA	aula	11 maggio 2023	Personale regionale
	"Il nuovo codice dei contratti pubblici" - erogato da ANCE	aula	Maggio – Giugno 2023	Personale regionale
	"Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici, alla luce dei recenti aggiornamenti normativi" – erogato da Omniavis s.r.l.	(mista: webinar + aula)	13 e 18 luglio 2023 e 30 novembre 2023	Personale regionale
	La rendicontazione finanziaria del P.N.R.R. – erogato da Fondazione G.A.R.I.	aula	21 giugno 2023	Personale regionale
	Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni	aula	11 e 13 luglio 2023	Personale regionale



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	(D.Lgs. n. 118/2011) - a cura della relatrice Paola Mariani, Funzionario di ruolo del MEF			
	La gestione dei flussi finanziari del P.N.R.R., il sistema Regis, il monitoraggio e la rendicontazione – a cura della relatrice Paola Mariani, Funzionario di ruolo del MEF	aula e webinar	24 ottobre 2023 e 08 novembre 2023	Personale regionale
<i>TEMATICHE SPECIALISTICHE ETERO FINANZIATE</i>				
	Ispettore fitosanitario e Agente Fitosanitario - a cura del DPD - Dipartimento Agricoltura	webinar	20 giornate dal 04/04/2023 al 08/06/2023	Personale Dipartimento Agricoltura
<i>FORMAZIONE SPECIALISTICA</i>				
	Management pubblico: pianificazione e controllo, cultura organizzativa, leadership” – erogato dalla società PA360 s.r.l.	webinar	12 dicembre 2023	Dirigenti regionali
	Gestione del personale, gestione dei conflitti nei contesti organizzativi e benessere ambientale” - erogato dalla società PA360 s.r.l.	webinar	13 dicembre 2023	



È rinviata al programma annuale 2024 la formazione in materia trasversale in lingua inglese, prevista nel programma biennale degli acquisti di beni e servizi 2022 – 2024.

2.2 La Formazione a catalogo.

Facendo seguito sia alle richieste pervenute dalle strutture regionali sia alle continue ricerche in ambito formativo per reperire aggiornamenti e approfondimenti istruttivi da proporre al personale dipendente, sono stati attivati, nel limite delle risorse disponibili dedicate al settore della formazione, alcuni corsi (in parte a carattere gratuito) in materia specialistica con la modalità di reperimento “a catalogo”, elencati nella tabella che segue:

Tabella 2 - Iniziative di formazione specialistica *a catalogo* richieste dai Dipartimenti/Servizi Autonomi.

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
	Le assunzioni INPA - erogato da Gruppo SOI	webinar	08 marzo 2023	Personale regionale
	Trasparenza, accesso e tutela della privacy nella gestione dei concorsi pubblici – erogato da ITA S.r.l.	webinar	11 aprile 2023	Personale regionale
	I pareri legali nel procedimento amministrativo: rischi ed utilità dinanzi alla Corte dei Conti - erogato da Gruppo SOI	webinar	18 maggio 2023	Personale regionale
	Mobilità e comando – erogato da ITA S.r.l.	webinar	11 e 12 luglio 2023	Personale regionale
	Drafting normativo – erogato da SNA	(mista: Webinar + aula)	dal 14-09-2023 al 24-11-2023 test finale 01-12-2023	Personale regionale Servizio Legislativo e Normativa Europea
	La responsabilità da reato degli enti – erogato da Scuola	aula	11 e 13 ottobre 2023	Personale Servizio Autonomo Avvocatura



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	Superiore della Magistratura			
	Il rispetto della Carta dei Diritti fondamentali come condizione abilitante orizzontale nell'ambito dell'attuazione dei programmi della politica di coesione europea 2021-2027" – erogato da SNA	webinar + aula	26 settembre 2023 – 13 ottobre 2023	Personale Dipartimento Presidenza - Servizio Autorità di Gestione Unica FESR-FSE -
	La Riforma Cartabia del processo civile: le novità e le modifiche rilevanti per la gestione del contenzioso civile da parte degli Enti Locali - D.M. Giustizia n. 110 del 07-08-2023" – erogato da Dirittoitalia S.r.l.	webinar	26 ottobre 2023	Personale Servizio Autonomo Avvocatura - Dipartimento Territorio – Ambiente Dipartimento Risorse Dipartimento Agricoltura
	Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023): le novità più rilevanti" – erogato da SNA	mista (webinar+aula)	6 - 21 novembre 2023	Personale Direzione Generale
	Novità in materia di espropriazioni per pubblica utilità – erogato da Dirittoitalia S.r.l.	webinar	05 dicembre 2023	Personale Dipartimento Infrastrutture – Trasporti - Dipartimento Territorio - Ambiente

2.3 La formazione in tema di azioni positive.

La Deliberazione di Giunta Regionale n. 418 del 9.7.2021 ha disposto il passaggio delle competenze "Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale" e "Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive" dal



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Organizzativo; la Deliberazione di Giunta Regionale n. 74 del 14.2.2022, di adozione del Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, ha riproposto gli obiettivi previsti dal Piano delle Azioni Positive 2021 – 2023 e le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 78 e 79 del 17.02.2023, di approvazione del Programma Triennale delle Attività Formative 2023-2025 del personale della Giunta Regionale e del Piano Annuale delle Attività Formative 2023, nonché del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, per l'annualità 2023, ha programmato la somministrazione della formazione in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, al fine dell'ottenimento di un'eguaglianza formale e sostanziale nell'ambiente lavorativo.

Per quanto suesposto, l'**Obiettivo 2: Formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità** del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 è stato conseguito attraverso la somministrazione del Corso "*Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni*" a cura della Scuola di Formazione Giuridica "Luigi Graziano" per la società Dirittoitalia S.r.l., in modalità webinar, nelle date del 22 giugno 2023 e 6 luglio 2023, a tutto il personale dipendente della Giunta Regionale con l'intento della messa a regime e della sistematica previsione, in sede di aggiornamento dei programmi triennali e dei piani annuali, di percorsi formativi volti ad approfondire le evoluzioni normative sulla materia della parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

Tabella 3 – Iniziative di formazione in tema di pari opportunità e contrasto alla discriminazione:

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	MODALITA'	DURATA	PARTECIPANTI
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025	Normativa in materia di antidiscriminazione e parità tra uomini e donne – erogato da Dirittoitalia s.r.l. e curato dalla Scuola di Formazione Giuridica "Luigi Graziano"	sincrona - webinar	22-06-2023 e 06-07-2023	Personale regionale

In tema di pari opportunità e parità di genere, Syllabus, la piattaforma messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri per la somministrazione di percorsi formativi in favore dei dipendenti pubblici, ha proposto il corso in materia obbligatoria "*RIFORMA MENTIS - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro*", iniziativa voluta dal Ministro per la Pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, per promuovere la cultura del rispetto tra i 3,2 milioni di dipendenti pubblici. Il corso è realizzato con il supporto di Formez PA nell'ambito del progetto "Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne: azioni di informazione e formazione rivolte ai dipendenti pubblici e di rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia", con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, con l'obiettivo di far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni.

Il corso, composto di un video introduttivo "*Per salvare me*" e di successivi quattro moduli:

1. Introduzione;
2. Le molestie sul luogo di lavoro: esempi, definizioni e normativa;
3. Le strategie individuali per contrastare le molestie;
4. Le strategie organizzative,

è in corso di svolgimento, con possibilità di fruizione entro il termine del 31 marzo 2024.



2.4 Formazione di cui alla Missione 1 Componente 1.2 del P.N.R.R. – Syllabus (syllabus.gov.it)

In ambito di formazione obbligatoria indicata dal progetto P.N.R.R. - Missione 1 Componente 1.2 - e implementata dalla piattaforma creata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Syllabus - <https://www.syllabus.gov.it>, in quanto successiva alla programmazione approvata con le Deliberazioni di Giunta Regionale n. 78 e n. 79 in data 17-02-2023, è stata portata a conoscenza dell'intera platea dei dipendenti regionali la disponibilità della formazione ministeriale, attraverso la registrazione dei discenti alla piattaforma, la diffusione delle istruzioni sulla fruizione e l'assegnazione del primo corso, in modalità e-learning, sulle "Competenze digitali".

In seguito, è stata assegnata un'ulteriore formazione, questa volta in materia specialistica, con il corso "Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)", al personale cui l'ambito risulta di interesse per l'attività lavorativa che svolge, sperimentando la creazione di *Gruppi* di discenti ai quali assegnare un percorso formativo omogeneo e con durata di espletamento stabilita (il termine di scadenza del corso è il 28 febbraio 2024). Il corso è stato assegnato al personale dirigenziale e titolare di E.Q. e viene fruito in modalità e-learning con l'ottenimento di un *Open badge*, attestante la competenza acquisita, la cui validità è riconosciuta a livello internazionale. Grazie al loro formato open source, gli *Open Badge* possono essere condivisi anche sui social, sono garantiti da Syllabus e ospitati nella piattaforma.Bestr.

Tabella 4 - Risultati del Monitoraggio:

Dipendenti abilitati:	n. 1240	Discenti che hanno fatto il primo accesso in Syllabus:	n. 893
<i>FORMAZIONE ASSEGNATA</i>	<i>PERCORSI INIZIATI</i>	<i>PERCORSI CONCLUSI</i>	<i>COMPETENZE ASSEGNATE</i>
Corsi in materia di transizione digitale della P.A. "Competenze digitali"		n. 2868	66.67%
Corsi in materia di transizione amministrativa "Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)"	n. 347	n. 24 percorsi conclusi	scadenza del termine di fruizione: 28 febbraio 2024
Corso in materia di pari opportunità "RIFORMA Mentis"	Assegnato in data 11 dicembre 2023 con termine di fruizione al 31 marzo 2024		

3. Il Programma Triennale delle Attività formative 2024 – 2026. Progettazione formativa.

Il presente Programma Triennale delle Attività Formative, incentrato sulle finalità strategiche di sviluppo delle competenze interne e delle performance, di miglioramento dei processi organizzativi e dei servizi erogati ai cittadini, è predisposto sulla base sia delle nuove necessità rilevate presso i Dipartimenti e i Servizi Autonomi regionali, attraverso la ricognizione dei fabbisogni condotta da ciascuna Struttura regionale presso i propri dipendenti, tenendo conto delle priorità da loro indicate in ordine alle esigenze operative della struttura di appartenenza, sia delle misure previste nel Programma formativo precedente e inattuato, delle quali permane,



tuttavia, la necessità formativa, al fine di un costante aggiornamento normativo e procedurale, ispirandosi ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale;
- uguaglianza e imparzialità;
- continuità nell'erogazione;
- partecipazione, attraverso verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- efficacia, con riguardo all'impatto sul lavoro;
- efficienza, ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Si precisa, dunque che:

- le iniziative di formazione descritte nei Piani allegati alla Deliberazione di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) della Regione Abruzzo, triennio 2024-2026, annualità 2024 sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni, a fronte della necessità di rimodulazione delle stesse e di nuove esigenze sopravvenute;
- le aree tematiche oggetto della programmazione triennale che non siano state realizzate nell'annualità 2024 verranno proposte nelle successive annualità, opportunamente integrate/ modificate/implementate;
- i temi individuati all'interno di ciascun ambito tematico del Piano Formativo anno 2024 sono esemplificativi e non esaustivi dei contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi;
- ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse stanziare.

Si è tenuto conto, altresì, della formazione da erogare nelle materie di interesse trasversale alle varie strutture e afferenti le macro aree giuridico-amministrativa ed economico-finanziaria.

Gli obiettivi che il Piano 2024-2026 intende perseguire, quindi, sono:

- assicurare la formazione obbligatoria;
- eseguire la formazione di ingresso;
- promuovere la formazione continua e lo sviluppo professionale;
- motivare i processi di mobilità;
- sostenere i processi di cambiamento.

3.1 Formazione obbligatoria.

Etica pubblica e legalità.

Il Decreto 36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 "Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica" prevede, al comma 1 lett. b), che all'art. 54 co. 7 del D.lgs. n. 165/2001 sia aggiunto, "... in fine, il seguente periodo: *"Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico"*.

L'art. 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. Legge Severino) prevede obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, secondo gli obiettivi strategici in materia, definiti dall'organo di indirizzo (co. 8) e con l'ausilio della *"Scuola superiore della pubblica amministrazione, ... , predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione"* (co. 11).



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Inoltre, l'art. 15, co. 5, del Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, testualmente recita: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*.

Anche l'ANAC puntualizza come la formazione rivesta un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio e riguardante le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'Amministrazione.

Tutela della privacy.

Il Regolamento U.E. n. 2016/679, recepito in Italia dal 25 maggio 2018, all'art. 32, paragrafo 4, prevede l'obbligo di formazione per tutti i dipendenti e collaboratori presenti nell'organizzazione degli enti in materia di privacy, costituendo ciò un tassello rilevante del sistema di gestione della tutela dei dati personali, in grado di dare concretezza al principio di *accountability*, delineato dall'art. 24 del GDPR, che pone in carico al titolare del trattamento dei dati di un'organizzazione la messa in atto di misure tecniche e logistiche adeguate a garantire ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento sia attuato conformemente al Regolamento UE.

I destinatari della formazione sono i responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento, il Responsabile Protezione Dati.

Le Pubbliche Amministrazioni, pertanto, dovranno pianificare un percorso di formazione per tutte le figure coinvolte, inserendolo nel Piano Formativo annuale, tenendo conto della struttura dell'Ente e dei profili organizzativi; prevedere prove finali di verifica del percorso formativo e sessioni di aggiornamento sulla base delle modifiche normative, organizzative e tecniche che interverranno, essendo questo tipo di formazione un'opportunità per rendere consapevoli i lavoratori dei rischi connessi al trattamento dei dati, delle misure di sicurezza, evitare danni reputazionali, ridurre i rischi di sanzioni amministrative.

3.2 Formazione di ingresso.

La proposta formativa si inserisce nel percorso di valorizzazione del capitale umano della Giunta Regionale d'Abruzzo ed essendo incentrata sulle esigenze e sui bisogni dei propri collaboratori, richiede una presa in carico dei neo-assunti fin dal primo giorno di lavoro per accompagnarli in un efficace percorso di inserimento lavorativo nella realtà dell'Ente.

L'obiettivo è quello di fornire le conoscenze di base, trasversali a tutti i profili e tutti i ruoli dei nuovi assunti all'interno dell'amministrazione, circa l'organizzazione, gli strumenti informatici a disposizione dei dipendenti e la piattaforma digitale di gestione documentale e di protocollo, anche nell'ottica del lavoro agile. Una volta espletata la formazione di ingresso, ciascun dipendente potrà proseguire il proprio percorso formativo, seguendo le iniziative specifiche per il proprio profilo professionale previste dal Piano Triennale delle Attività Formative 2024 – 2026 e dal Piano Annuale 2024, nonché quelle che verranno inserite successivamente, nel corso dell'anno formativo di riferimento, quale formazione a catalogo.

Resta fermo l'obbligo formativo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008), per il quale sono previsti percorsi formativi interni, a cura del DPB003 - Servizio Patrimonio e datore di lavoro - Dipartimento Risorse.



3.3 Formazione continua e sviluppo professionale.

L'attività di formazione continua ha l'obiettivo di favorire la crescita e l'aggiornamento professionale del personale dipendente, a sostegno dei processi di cambiamento delle pubbliche amministrazioni e a garanzia dei lavoratori in ordine agli interventi formativi di qualificazione e riqualificazione professionale proposti.

La formazione continua prevede attività di qualificazione specifiche attraverso la partecipazione a corsi, convegni e seminari organizzati da istituzioni pubbliche o private, accreditate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), anche attraverso tipologie formative diverse che prevedano strumenti tecnologici più flessibili quali webinar, e-learning, strumenti di collaborazione online quali videoconferenze tramite piattaforme che consentono sessioni di lezione in tempo reale, discussioni di gruppo e la possibilità di porre domande ai docenti, risorse di apprendimento aperte OER (Open Educational Resources), materiali didattici liberamente accessibili e condivisibili.

3.4 Formazione e mobilità.

La formazione pensata inoltre per aiutare i dipendenti a sviluppare le loro competenze e *skill set* più utili anche per la mobilità interna, nella quale valutare le competenze individuali, il curriculum formativo e il profilo professionale di coloro che intendono offrire la propria operatività in settori diversi dell'Ente, a seconda del proprio interesse di crescita lavorativa e personale. In quest'ottica, il Piano formativo identifica le competenze che saranno necessarie in futuro, in modo che i dipendenti sappiano quali competenze devono avere per cambiare ruolo.

3.5 Formazione manageriale e processi di cambiamento.

Lo sviluppo professionale è diventato un fattore fondamentale per la *retention*, il coinvolgimento e la performance dei dipendenti.

Per essere efficiente e sano, ogni ambiente lavorativo deve includere una varietà di competenze, identificabili con il termine *soft skill* e *hard skill*.

Le ***soft skill***, dette anche **competenze trasversali**, sono il risultato delle esperienze, dei comportamenti, dei valori e dei tratti unici della personalità di ciascun dipendente e della sua creatività. Queste abilità sono essenziali per creare un ambiente lavorativo versatile e collaborativo.

Le ***hard skill*** sono abilità concrete, tecniche e, dunque, misurabili. Queste competenze possono essere insegnate e implicano le capacità e l'esperienza necessarie per svolgere un compito o una serie di attività nell'ambito di una mansione lavorativa. È grazie alla combinazione di entrambi i tipi di competenze che ogni dipendente ha il proprio specifico *skill set*. Una volta identificati i punti di forza e le aree da migliorare, aggiornare e riqualificare i dipendenti sarà fondamentale per supportare e migliorare la loro performance.

3.6 Formazione Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026.

Implementazione della formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità.

La direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, ad oggetto "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*", richiama l'attenzione delle Pubbliche Amministrazioni affinché assicurino ai propri dipendenti un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando ed eliminando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. A tale scopo, l'attività istruttiva dovrà coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali, i titolari degli uffici, tutti i dipendenti, nonché i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), attraverso percorsi e campagne di informazione che favoriscano una maggiore consapevolezza, aiutino a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

in tutte le loro forme, forniscano adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni. Nella consapevolezza della necessità di accrescere al massimo la divulgazione della conoscenza delle tematiche legate alla parità di genere ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione, pur essendo stata realizzata la formazione dei dipendenti sulla cultura delle pari opportunità, in ottemperanza a quanto stabilito nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025, attraverso la somministrazione del Corso “*Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni*”, si prevede la realizzazione di una giornata/evento formativo sulla parità di genere e sul contrasto alle discriminazioni, con un focus sui fenomeni dello *stalking* e dello *straining* e delle relative possibilità e forme di contrasto, con l’eventuale partecipazione, ove se ne ravvisi la necessità, di *stakeholder*/testimoni privilegiati. Inoltre, s’intende mantenere l’impostazione del Piano 2023-2025, nel senso dell’inserimento nel Programma triennale delle Attività Formative 2024-2026 e nel Piano Annuale delle Attività formative 2024 di un’azione educativa in merito dedicata a tutto il personale della Giunta Regionale. A tal proposito, anche recependo le più recenti tendenze volte a promuovere un cambio culturale nell’approccio in generale alle relazioni umane, si ritiene utile formare il personale nella comunicazione e nelle capacità relazionali, con particolare riguardo a quello addetto a servizi che comportano rapporti con l’utenza (interna ed esterna). È infatti noto che tra le forme di prevenzione e contrasto alla violenza vi è il rafforzamento e la diffusione del concetto di “gentilezza”, che deve sempre più entrare a pieno titolo nella nostra “cassetta degli attrezzi professionali”, inserendosi come fattore fondamentale nella costruzione di una relazione sia essa con un utente esterno, sia essa interna ad un gruppo di lavoro o comunque nei rapporti con i colleghi. Si ritiene dunque importante aumentare la consapevolezza dei dipendenti rispetto alle loro modalità comportamentali, alle loro risorse personali e al potere della *gentilezza* di migliorare la qualità della relazione con gli altri, costruendo un ambiente lavorativo sereno e stimolante, in cui le tensioni si stemperino a vantaggio della crescita del benessere, della positività e della condivisione, tutti elementi importanti per l’incremento della produttività. Le attività formative riguarderanno sia il personale di comparto che quello di qualifica dirigenziale, chiamato ad impostare le relazioni interne alle proprie strutture alla *gentilezza*.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ATTIVITA’ FORMATIVE 2024 - 2026

Tabella 4 - Progettazione formativa triennio 2024 – 2026:

TIPO DI FORMAZIONE	AMBITO TEMATICO	PARTECIPANTI
FORMAZIONE OBBLIGATORIA		Personale regionale
	➤ Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego dopo la Riforma Brunetta – trasparenza e anticorruzione.	
	➤ Normativa sulla riservatezza e tutela dei dati personali per i DAT, soggetti Delegati al Trattamento Dati (formazione di I livello) e normativa per i Soggetti Autorizzati al Trattamento dati (SAT) della Regione Abruzzo (formazione di II livello) – Regolamento U.E. n. 2016/679.	



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	<ul style="list-style-type: none">➤ Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/2008).	
<i>FORMAZIONE DI INGRESSO</i>		Personale regionale di nuova assunzione
	<ul style="list-style-type: none">➤ Codice di comportamento dei dipendenti regionali e Codice disciplinare.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Strumenti informatici, piattaforme digitali e di comunicazione in uso all'amministrazione, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell'ottica dell'operatività in modalità agile e da remoto.	
<i>FORMAZIONE SU TEMATICHE TRASVERSALI</i>		Personale regionale
	<ul style="list-style-type: none">➤ Enti territoriali – come gestire il P.N.R.R..	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Contabilità pubblica e attuazione del P.N.R.R..	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Nuovo Codice degli Appalti - Le procedure di scelta del contraente - Affidamenti sotto soglia ex D. Lgs. n. 36/2023 - Il nuovo portale MePA. L'obbligo BIM per le PA e le figure chiave.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Le cinque forme di responsabilità del dipendente pubblico (la responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile, dirigenziale e disciplinare, alla luce delle nuove disposizioni legislative e delle pronunce della giurisprudenza).	



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	<ul style="list-style-type: none">➤ Le opportunità dell'IA per migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'innovazione nei servizi pubblici.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Innovazione Digitale nelle Pubbliche Amministrazioni e nei Servizi Pubblici.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Lingua Inglese.	
FORMAZIONE SPECIALISTICA		Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Area degli Istruttori e RUP
	<ul style="list-style-type: none">➤ I controlli del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e l'istituto del c.d. whistleblowing, art. 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" del Decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n.165 e D.lgs.24/2023.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Prevenzione e gestione frodi nei fondi europei.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Contabilità economico patrimoniale e controllo di gestione delle aziende sanitarie.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Diritto Ambientale: legislazione, responsabilità, sistemi di gestione e audit.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ La tutela dei crediti della PA novità dalla Corte dei Conti sul danno erariale da mancata entrata.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Introduzione tecniche di audit aziendale.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ Management nella Sanità pubblica.	
	<ul style="list-style-type: none">➤ T.U.S.P. e Codice della crisi d'impresa: gli strumenti normativi e gestionali per	



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	la governance delle società a partecipazione pubblica.	
	➤ Processi di riordino, associazionismo e sistema delle autonomie locali.	
	➤ Il ruolo dei Nuclei di Valutazione nelle attività di valutazione, monitoraggio e verifica degli investimenti e delle politiche pubbliche e nell'analisi dei provvedimenti normativi.	
	➤ Valutazione, feedback e sviluppo: come far crescere i dipendenti pubblici.	
	➤ Leadership nella PA: assessment e sviluppo delle competenze trasversali.	
	➤ La motivazione nella PA: riconoscerla e sostenerla per liberare le performance.	
	➤ Il nuovo regime del reclutamento e le procedure concorsuali della PA dopo la modifica del D.P.R. n. 487/1994.	
	➤ Trattamento Economico e Stipendiale dei dipendenti, C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.	
<i>FORMAZIONE AZIONI POSITIVE 2024 – 2026</i>		Personale regionale
	➤ "Riforma-Mentis", su piattaforma Syllabus. Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con Formez PA. Sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro, fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari	



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

	<p>opportunità. Quattro moduli formativi: introduzione; molestie sul luogo di lavoro; strategie individuali di risposta; strategie organizzative di contrasto e gestione dei casi di molestie.</p>	
	<p>➤ La comunicazione <i>gentile</i>: l'armonia delle relazioni tra colleghi e cittadini. Strumenti e buone pratiche per migliorare i rapporti con i collaboratori e con l'utenza esterna.</p>	
	<p>➤ Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, prevenzione degli atteggiamenti discriminatori, delle molestie, dello straining e del mobbing. Anticipare e gestire i disturbi sul luogo di lavoro.</p>	
<p><i>FORMAZIONE SU TEMATICHE SPECIALISTICHE, ANCHE ETERO FINANZIATE</i></p>		<p>Personale regionale</p>
	<p>➤ Strumenti di attuazione dei Fondi Europei per la gestione e la rendicontazione dei finanziamenti ottenuti, soprattutto in riferimento alla nuova programmazione comunitaria 2021/2027.</p>	
	<p>➤ Normativa Aiuti di Stato e procedure d'infrazione.</p>	
	<p>➤ Programmazione/progettazione e procedure contabili afferenti ai Fondi strutturali europei (SIE) e al Fondo sviluppo e Coesione 2012-2017.</p>	

Ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse finanziarie stanziare e disponibili.

Nella programmazione annuale vengono presentate nel dettaglio le attività ed i progetti che ci si propone di avviare nel primo anno di attuazione del presente Piano delle Attività Formative per il triennio 2024 -2026.



PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE ANNO 2024

Nel Piano di formazione 2024-2026 sono state indicate le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale rivolta ai dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo e le aree tematiche, di carattere flessibile, cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell'arco temporale di riferimento.

Il presente Piano contiene le attività formative da realizzare nell'anno 2024, tenuto conto delle priorità - da 1 a 5 - indicate nelle risultanze delle opportune ricognizioni effettuate presso i Dipartimenti e i Servizi Autonomi regionali.

Nell'annualità 2024 è prevista la realizzazione dei corsi nelle materie specialistiche aventi priorità 1.

Nelle annualità successive al 2024 saranno pianificate le erogazioni degli interventi formativi relativi alle priorità 2 - 3 - 4 e 5, persistendone l'interesse e rendendole confacenti al momento di attuazione.

Tutte le azioni formative prefissate per il 2024 saranno concretizzate compatibilmente con le risorse stanziare nel documento di previsione economico finanziario regionale 2024-2026 ed imputate al capitolo 11450 - esercizio finanziario 2024.

Ulteriori esigenze formative potranno trovare compimento mediante la formazione specialistica *a catalogo*, compatibilmente con le risorse assegnate e disponibili.

Azione formativa n. 1: **FORMAZIONE OBBLIGATORIA** (anche a cura dei Servizi competenti)

AMBITO TEMATICO
1. Sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (G.U. n. 101 del 30 aprile 2008) a cura del DPB003 - Servizio Patrimonio e datore di lavoro - Dipartimento Risorse.
2. Etica pubblica e legalità: aggiornamento delle competenze e delle tematiche dell'etica e della legalità.
3. Trasparenza e prevenzione della corruzione.
4. Tutela della privacy (Il Regolamento U.E. n. 2016/679).
<i>DESTINATARI:</i> Tutti i dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo.
<i>OBIETTIVI DEI CORSI:</i> Formare il personale regionale in materia del corretto agire, fornire adeguate conoscenze giuridiche ai fini di un efficace controllo dei rischi e contrasto al fenomeno della corruzione e consentire di eliminare, ridurre o, comunque, controllare i fattori di rischio derivanti dai processi lavorativi.

Azione formativa n. 2: **FORMAZIONE DI INGRESSO**

AMBITO TEMATICO
1. Codice di comportamento dei dipendenti regionali e Codice disciplinare.



2. Strumenti informatici, piattaforme digitali e di comunicazione in uso all'Amministrazione, con particolare riguardo alla gestione documentale ed al protocollo, anche nell'ottica dell'operatività in modalità agile e da remoto.
<i>DESTINATARI:</i> Personale di nuova assunzione.
<i>OBIETTIVI DEI CORSI:</i> Diffondere l'uso degli strumenti informatici, delle piattaforme digitali e delle piattaforme di comunicazione in uso all'Amministrazione, anche in un'ottica di lavoro agile / da remoto, accompagnando i neoassunti in un efficace percorso di inserimento lavorativo nella realtà dell'Ente.

Azione formativa n. 3: **FORMAZIONE SU TEMATICHE TRASVERSALI**

AMBITO TEMATICO
<p>➤ Enti territoriali: come gestire il P.N.R.R.</p> <p><i>DESTINATARI:</i> Personale interessato dalla materia, su indicazione dei Dipartimenti.</p> <p><i>OBIETTIVO:</i> Orientarsi nelle disposizioni legislative del P.N.R.R., comprendere pienamente le procedure di programmazione e di rendicontazione degli investimenti, gestire con correttezza il fabbisogno di personale da adibire alle attività del P.N.R.R., acquisire la metodologia per eseguire il controllo delle spese relative al P.N.R.R.</p>
AMBITO TEMATICO
<p>➤ Contabilità pubblica e attuazione del P.N.R.R.</p> <p><i>DESTINATARI:</i> Personale interessato dalla materia, su indicazione dei Dipartimenti.</p> <p><i>OBIETTIVO:</i> Acquisire competenze in materia di amministrazione e contabilità interessate dalla <i>digital transformation</i>.</p>
AMBITO TEMATICO
<p>➤ Nuovo Codice degli Appalti - Le procedure di scelta del contraente - Affidamenti sotto soglia ex D. Lgs. n.36/2023 - Il nuovo portale MePA. L'obbligo BIM per le PA e le figure chiave.</p> <p><i>DESTINATARI:</i> Responsabili di procedimento, RUP, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.</p> <p><i>OBIETTIVO:</i> Acquisire le competenze teoriche generali e saper trattare casi pratici dei contratti dell'Ente pubblico, alla luce delle principali disposizioni normative in materia e della casistica più frequente, con le modalità di sottoscrizione digitale dei contratti d'appalto e forme equipollenti, ex art. 18, co. 1, la registrazione e il principio di alternatività IVA/registro, le fasi delle procedure di affidamento, ai sensi dell'art. 18, la verifica dei requisiti generali, l'antimafia, gestire le opere pubbliche con la Metodologia BIM.</p>
AMBITO TEMATICO
<p>➤ Lingua Inglese.</p> <p><i>DESTINATARI:</i> Tutti i dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo.</p>



OBIETTIVO: Acquisire la competenza in lingua inglese nella scrittura dei testi, disinvoltura nell'uso orale della lingua, con l'analisi dei sistemi del linguaggio in uso in ambito lavorativo.

Azione formativa n. 4: **FORMAZIONE SPECIALISTICA AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE, AREA DEGLI ISTRUTTORI E R.U.P.**

AMBITO TEMATICO

- I controlli del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e l'istituto del c.d. *whistleblowing*, art. 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e del Decreto legislativo n. 24/2023.

OBIETTIVO: Acquisire le competenze sulle recentissime novità del Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, che devono essere rispettate da Enti e Società, gli strumenti utili a comprendere la corruzione nelle molte forme in cui si può presentare e sollecitare le segnalazioni dei comportamenti a rischio.

AMBITO TEMATICO

- Prevenzione e gestione delle frodi nei fondi europei.

OBIETTIVO: Acquisire le competenze sulle tipologie e gestione dei fondi europei (fondi diretti - Politica di Coesione - Politica agricola comune), la rendicontazione dei progetti europei, la prevenzione e la lotta antifrode con aspetti civilistici, erariali, amministrativi e penali.

AMBITO TEMATICO

- Contabilità economico patrimoniale e controllo di gestione delle aziende sanitarie.

OBIETTIVO: Conoscere i principi di contabilità generale, di contabilità finanziaria/autorizzatoria e contabilità economico-patrimoniale, il Piano dei Conti integrato e le problematiche inerenti alla loro applicazione alle aziende sanitarie.

AMBITO TEMATICO

- Diritto Ambientale: legislazione, responsabilità, sistemi di gestione e audit.

OBIETTIVO: Conoscere e approfondire le leggi, le norme e le migliori procedure di gestione dei processi con forte impatto sull'ambiente, come ad esempio la gestione dei rifiuti e le emissioni in atmosfera, per la salubrità sociale e per evitare rischi e sanzioni derivanti dalla non corretta applicazione delle normative in vigore.

AMBITO TEMATICO

- La tutela dei crediti della P.A. novità dalla Corte dei Conti sul danno erariale da mancata entrata.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

OBIETTIVO: Acquisire competenze sul danno o perdita di beni o denaro (danno emergente) prodotto alla propria o ad altra amministrazione (art. 1, quarto comma, L. n. 20/1994), o nel mancato conseguimento di incrementi patrimoniali (lucro cessante), così come disposto dall'art. 1223 C.C., risarcimento secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono scaturite (art. 1227 C.C.).

AMBITO TEMATICO

- Introduzione tecniche di audit aziendale.

OBIETTIVO: Aggiornare il sistema di controllo interno e l'attività di audit in relazione alla continua mutazione delle strutture organizzative dell'Ente.

AMBITO TEMATICO

- Processi di riordino, associazionismo e sistema delle autonomie locali (anche alla luce dei progetti di legge attualmente in corso di discussione in Parlamento in relazione alla revisione del quadro normativo).

OBIETTIVO: Acquisire conoscenze in materia di processi di razionalizzazione e di riorganizzazione, con focalizzazione sulla governance locale e sugli aspetti economico-finanziari alla luce del Regolamento U.E. 2016/679.

AMBITO TEMATICO

- Valutazione, feedback e sviluppo: come far crescere i dipendenti pubblici.

OBIETTIVO: Sviluppare le capacità di orientare i sistemi di valutazione verso la pluralità di istituti contrattuali previsti (retribuzione variabile, differenziali stipendiali, progressioni verticali e incarichi) e verso lo sviluppo e la crescita professionale dei dipendenti pubblici.

AMBITO TEMATICO

- Il nuovo regime del reclutamento e le procedure concorsuali della PA dopo la modifica del D.P.R. n. 487/1994.

OBIETTIVO: Acquisire la competenza in programmazione dei fabbisogni e possibilità assunzionali, funzionamento del Portale InPA, durata massima di 6 mesi dei Concorsi, digitalizzazione delle procedure, tutela dell'equilibrio di genere, novità del D.L. 44/2023.

Azione formativa n. 5: **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024**

AMBITO TEMATICO



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

<p>1. "RIFORMA MENTIS", iniziativa formativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con Formez PA, fruibile dalla piattaforma Syllabus in formato <i>moodle</i>, composta di quattro moduli formativi:</p> <ul style="list-style-type: none">a. I modulo: Introduzione;b. II modulo: Le molestie sul luogo di lavoro - esempi pratici relativi alle definizioni e alla normativa di riferimento;c. III modulo: Le strategie individuali di risposta;d. IV modulo: Le strategie organizzative di contrasto e gestione dei casi di molestie.
<p>2. La comunicazione <i>gentile</i>: l'armonia delle relazioni tra colleghi e cittadini. Strumenti e buone pratiche per migliorare rapporti con i collaboratori e con l'utenza esterna.</p>
<p>3. Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita la prevenzione degli atteggiamenti discriminatori, delle molestie, dello straining e del mobbing. Anticipare e gestire i disturbi sul luogo di lavoro.</p>
<p><i>DESTINATARI</i>: Tutti i dipendenti della Giunta Regionale d'Abruzzo.</p>
<p><i>OBIETTIVI DEI CORSI</i>: Diffondere la cultura e i valori dell'uguaglianza tra i generi, in tutti i contesti sociali, lavorativi, culturali e territoriali.</p>

I temi individuati all'interno di ciascun *Ambito tematico* sono da considerare esemplificativi e non esaustivi dei contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi.

I contenuti specifici di ciascun intervento saranno progettati e dettagliati in fase di attuazione del Programma. Tale modalità flessibile di programmazione e attuazione è funzionale all'organizzazione di seminari informativi sempre aggiornati rispetto alle normative di settore.

I programmi specifici, le date di svolgimento, le modalità di realizzazione e la sede degli interventi formativi saranno comunicati successivamente, all'esito dell'individuazione degli enti formatori opportunamente selezionati anche attraverso procedure concorsuali.

Le azioni formative oggetto della programmazione dell'annualità in corso potranno essere proseguite anche nella successiva annualità, ove non completate.

Si ribadisce che le aree tematiche oggetto della programmazione triennale, che non siano realizzate nell'annualità 2024 e per le quali permarrà l'interesse da parte delle Strutture regionali, verranno riproposte nelle successive annualità, opportunamente integrate, modificate e implementate, anche alla luce della nuova rilevazione del fabbisogno formativo che si programmerà nell'ultimo trimestre dell'anno in corso.

Resta confermata la possibilità di usufruire di ulteriori azioni formative in materia specialistica, mediante il ricorso alla richiesta *a catalogo*, compatibilmente con la disponibilità di volta in volta verificata delle risorse stanziata a finanziamento dell'attività formativa anno 2024.

Anche sul presente Piano Formativo è stato acquisito il parere favorevole del CUG giusta nota prot. n. 30614/2024 del 25.01.2024.



SEZIONE 4. MONITORAGGIO



4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione definisce altresì le modalità di monitoraggio degli esiti con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

In ottemperanza a tale previsione (art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021), e secondo quanto previsto dalla L.R. n. 6/2011 e dal vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, a cadenza trimestrale è previsto un monitoraggio sugli obiettivi programmati, agevolato dall'utilizzo di un sistema di reportistica strutturato che prevede la redazione di schede relative allo stato di attuazione degli obiettivi al 30 giugno, al 30 settembre e al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento, e supportato dalla reportistica finanziaria, afferente la gestione finanziaria di competenza di ciascun Dipartimento/Servizio regionale, prodotta trimestralmente dal Servizio Innovazione e trasmessa alle strutture regionali assegnatarie di capitoli di entrata e di spesa al fine di dotare le stesse di uno strumento periodico e di facile intellegibilità che consenta una verifica e un monitoraggio costante, per ciascun capitolo di entrata e di spesa, della gestione di competenza e della situazione dei residui

Il monitoraggio periodico è di competenza dei Direttori di Dipartimento e dei Dirigenti di Servizio i quali sono chiamati altresì ad adottare in corso d'anno gli eventuali correttivi ritenuti necessari al conseguimento degli obiettivi programmati nei termini stabiliti. In tale fase, tra l'altro, qualora situazioni eccezionali ed imprevedute al momento della definizione degli obiettivi dovessero evidenziare l'opportunità di modificare uno o alcuno di questi, potrà essere richiesta la loro sostituzione e/o modifica entro il 30 settembre.

A consuntivo, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, è prevista la predisposizione da parte dei soggetti responsabili del conseguimento degli obiettivi strategici/ operativi di cui alla Sezione Performance, di una relazione di fine esercizio avente ad oggetto le attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e i risultati ottenuti nell'anno di riferimento. Nella relazione vanno evidenziati anche gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti, le motivazioni alla base di tali scostamenti e le azioni correttive poste in essere.

Alla relazione è allegata un'apposita scheda che riporta, per ciascun obiettivo strategico/operativo, la descrizione dell'obiettivo, il peso percentuale dello stesso, l'indicatore di risultato, il target annuale atteso, il risultato annuale raggiunto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo espresso in termini percentuali, nonché il punteggio, collegato al grado di raggiungimento dell'obiettivo e al peso percentuale attribuito allo stesso. Nelle schede sono inoltre riportate, per ciascun obiettivo programmato, le risorse finanziarie che sono state impiegate per il raggiungimento dello stesso.

Le relazioni di fine esercizio sono alla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale da parte dei soggetti incaricati della valutazione.

In base al vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, la valutazione della performance organizzativa è effettuata per le strutture di livello direttoriale e dirigenziale dall'O.I.V. che, a tal fine, predispone per ciascuna struttura una scheda di sintesi d'intesa con il Direttore e il Dirigente. La tecnostruttura nel suo complesso si intende valutata all'esito della definizione da parte dell'OIV delle schede di performance organizzativa per tutte le strutture Direttoriali/Dirigenziali, d'intesa con la conferenza dei Direttori e la Giunta Regionale.

La valutazione della performance individuale, invece, viene sintetizzata in un indicatore percentuale ottenuto considerando sia il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati che le competenze organizzative, gestionali e professionali dimostrate.



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

A chiusura delle valutazioni, viene redatta la *Relazione sulle prestazioni* di cui all'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i. che illustra, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti ponendo in rilievo il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze. La Relazione adottata dalla Conferenza dei Direttori ai sensi dell'art. 9 della L.R. n. 6/2011 e validata dall'O.I.V., viene approvata dalla Giunta Regionale. Tale documento di rendicontazione, tramite i feedback sul ciclo avvenuto, soddisfa il duplice compito di valutare la performance dell'Ente e di alimentare l'avvio e l'elaborazione del ciclo performance successivo. La Relazione sulle prestazioni integra, altresì, gli adempimenti in tema di controllo strategico, così come individuato dal decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 286 (*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59*) e s.m.i., che, in particolare, all'art. 6, evidenzia il collegamento tra la valutazione e il controllo strategico, quali attività che mirano a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico (quali, ad esempio, il Documento di Economia e Finanza Regionale, il Programma di Governo e la sezione Performance del P.I.A.O, sottesi alla Relazione stessa). Nella Relazione sulle prestazioni, infatti, come sopra esposto, sono contenute le risultanze dell'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi operativi effettivamente conseguiti e quelli assegnati, unitamente alle relative risorse, così come declinati in base agli obiettivi triennali del Documento di Economia e Finanza Regionale.

Come già evidenziato, in base al comma 3 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il Piano deve definire le modalità di monitoraggio degli esiti, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .

Al riguardo, l'art. 19 bis del predetto decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 74/2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative. Il medesimo articolo prevede poi l'adozione da parte delle singole amministrazioni di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. Al riguardo, si evidenzia che con D.G.R. n. 847 del 22.12.2021 sono state approvate le Linee Guida per la redazione della Carta dei Servizi della Regione Abruzzo ai fini della successiva pubblicazione della stessa. Nell'ambito di tale procedura, è previsto che il grado di soddisfazione degli utenti verrà monitorato rispetto a due momenti della loro esperienza di contatto con l'Amministrazione:

- quando l'utente ha necessità di informazioni relative ai servizi prestati dall'Amministrazione, nella sezione corrispondente al servizio specifico di interesse, potrà esprimere la propria valutazione e proporre eventuali suggerimenti;
- dopo aver usufruito del servizio, l'utente potrà compilare un modulo "Valuta il Servizio", presente sia nella sezione dedicata alla carta dei Servizi che sull'home page del portale istituzionale, in cui potrà esprimere un giudizio sulla qualità del servizio offerto, sulla tempestività, completezza e chiarezza delle informazioni ricevute e potrà proporre eventuali suggerimenti per migliorare la qualità del servizio offerto.

Inoltre, al fine di migliorare il processo di valutazione partecipativa, a partire dall'annualità 2023 è stato implementato il supporto di un [Assistente virtuale](#) (RaB), chatbot attualmente pubblicato sul sito della Giunta Regionale ed una app in via di sviluppo, anche in virtù dell'impatto che tale processo ha sull'innalzamento della qualità dei servizi ai fini della customer/ user satisfaction ed alle precedenti esperienze di rilevazione delle soddisfazioni e relazioni con gli stakeholders.



4.2 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'art. 1, comma 12, lett. b) della L. 190/2012 pone in capo al RPCT la verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Tale attività di verifica è effettuata con cadenze periodiche secondo apposite comunicazioni del RPCT con le quali sono fornite le indicazioni per l'espletamento degli adempimenti previsti in sede di monitoraggio sullo stato di attuazione delle Misure del trattamento del rischio.

Ai fini di più agevole e ordinata raccolta ed elaborazione delle informazioni, ogni singola Struttura e/o Dipartimento è chiamata a fornire un *riscontro unitario*, raccogliendo le schede dei singoli servizi dipartimentali in una cartella compressa ed assicurando, per il tramite dei referenti, la completezza dei dati e dei rapporti da parte di tutte le strutture, nonché che le stesse abbiano provveduto a sottoscrivere digitalmente i file di monitoraggio.

Per le operazioni di Monitoraggio sono predisposte dal Servizio Autonomo – Controlli e Anticorruzione due *Check List* denominate rispettivamente: "*Check List Allegato A*" e "*Check List Allegato B*", da utilizzare per fornire tutte le informazioni e i dati relativi allo stato di attuazione delle *Misure Specifiche* e delle *Misure Generali*.

La *Check list Allegato A* è composta di due format: *Check List A* e *Check List A bis*. Per ottimizzare e rendere quanto più agevole il lavoro dei Dipartimenti/Servizi Autonomi, il format della *Check List A* è stato distinto per strutture. Per facilitare la compilazione delle *Check List* per il monitoraggio, sono stati implementati dei menu a tendina che consentono di selezionare una opzione tra quelle possibili per il caso specifico. In caso di mancata attuazione della misura, è possibile fornire ulteriori elementi compilando l'apposito campo "note". Negli altri casi il campo "note" può essere utilizzato per fornire dettagli su quanto attuato o eventuali informazioni aggiuntive.

In caso di mancata valorizzazione delle celle, il monitoraggio ha esito negativo per la relativa misura/adempimento/obbligo.

Per le operazioni di Monitoraggio è stata inoltre predisposta la "*Check List Allegato E*" recante il Monitoraggio dei Tempi Procedimentali ai fini della comunicazione al RPCT.

L'*Allegato E* è funzionale all'adempimento di cui all'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 per il quale le amministrazioni provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie e rendono consultabili nel sito web istituzionale i risultati del monitoraggio.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono comunicati all'OIV ai fini della valutazione della performance di Direttori e Dirigenti (art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013).

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi per i quali è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.

In merito, si ritiene congruo mantenere di norma un'unica sessione di monitoraggio da svolgere entro l'anno di riferimento del P.I.A.O., anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del successivo Piano e tararne i contenuti e la conseguente adeguatezza delle misure di prevenzione.

Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'OIV con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT.

Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai *data base* in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contraddittorio, da comunicare alle strutture regionali.



MONITORAGGIO E CONTROLLO DEGLI ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA E MISURE SANZIONATORIE

Per quanto concerne gli obblighi di trasparenza, sono previsti i seguenti monitoraggi ordinari:

- a) relativamente agli adempimenti in materia di accesso civico è richiesta alle Strutture regionali l'inserimento sul nuovo applicativo delle informazioni relative alle istanze di accesso civico semplice e generalizzato che confluiranno nel Registro degli accessi civici pubblicato in AT. Il RPCT monitora e vigila sul corretto inserimento delle istanze. Si richiama comunque quanto già sopra descritto in merito all'informatizzazione della procedura tramite apposito applicativo, come da Circolare CAP n. 368622/23 del 08/09/2023.
- b) relativamente agli adempimenti di pubblicazione, è previsto un unico monitoraggio annuale, mediante compilazione dell'ultima colonna dell'Allegato C trasparenza, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di competenza.

Per facilitare la compilazione dell'*Allegato C Trasparenza* sono stati implementati degli elenchi a tendina che consentono di selezionare una sola opzione tra quelle possibili per il caso specifico. In caso di mancata attuazione dell'obbligo di competenza, è possibile fornire ulteriori elementi compilando l'apposito campo "note". Negli altri casi il campo "note" può essere utilizzato per fornire dettagli su quanto attuato o eventuali informazioni aggiuntive.

In caso di mancata valorizzazione delle celle, il monitoraggio ha esito negativo per la relativa misura/adempimento/obbligo.

Anche per gli obblighi di trasparenza ogni singolo Servizio autonomo e/o Dipartimento è chiamato a fornire un riscontro unitario, raccogliendo le schede dei singoli servizi dipartimentali in una cartella compressa ed assicurando, per il tramite dei referenti, la completezza dei dati e dei rapporti da parte di tutte le strutture nonché che le stesse abbiano provveduto a sottoscrivere digitalmente i file di monitoraggio.

Il monitoraggio degli adempimenti costituisce, pertanto momento sempre più rilevante, in quanto le nuove disposizioni normative hanno affiancato alle funzioni di controllo già attribuite al RPCT e all'OIV, un sistema sanzionatorio a carico dell'ANAC, per il quale sono stati adottati dall'Autorità i relativi decreti attuativi.

Oltre ai già menzionati monitoraggi, il RPCT esegue, con il supporto dell'Ufficio Obblighi di trasparenza, controlli periodici sulla qualità e completezza dei dati pubblicati, provvedendo a sollecitare le Strutture competenti con specifiche comunicazioni, a livello individuale o con circolari se l'obbligo riguarda la totalità dei Dirigenti.

Anche l'annuale Griglia di controllo, deliberata dall'Autorità, costituisce occasione per una verifica approfondita delle sottosezioni individuate dall'ANAC e momento di confronto fra il RPCT, i Dirigenti regionali competenti per materia e l'Organismo di Valutazione che ha modo di verificare direttamente la complessità e la qualità delle pubblicazioni.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio sono comunicati all'OIV ai fini della valutazione della performance di Direttori e Dirigenti (art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013).

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi per i quali è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.

In merito, si ritiene congruo mantenere di norma un'unica sessione di monitoraggio da svolgere entro l'anno di riferimento del P.I.A.O., anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del successivo Piano e tararne i contenuti e la conseguente adeguatezza delle misure di prevenzione.

Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'OIV con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT.

Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai *data base* in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contraddittorio, da comunicare alle strutture regionali.



Misure sanzionatorie

Il Capo VI del D.Lgs. 33/2013 è dedicato alla “Vigilanza sull'attuazione delle disposizioni e sanzioni”.

Nello specifico:

l'art. 43 definisce i compiti e funzioni del Responsabile per la trasparenza, chiamato a *svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.*

l'art.44 definisce i “compiti degli Organismi Indipendenti di Valutazione”, rimarcando l'interconnessione della materia con quella della performance. Detto Organismo, infatti *verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati;*

l'art.45 definisce i poteri ispettivi dell'*Autorità Nazionale Anticorruzione*, nell'ambito dei quali l'Autorità:

- controlla l'operato dei Responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni;
- può chiedere all'OIV informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente;
- può avvalersi delle banche dati istituite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il comma 4 dell'articolo, inoltre, stabilisce che *“Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (UPD) dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni”.*

L'Autorità Nazionale Anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'Autorità Nazionale Anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del decreto 33/2013, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione” (attuando, di fatto, un potere sostitutivo);

l'art.46 definisce le “Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico”, stabilendo che *“L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”.*



l'art.47 infine, definisce le "Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici". (L'articolo è stato di recente inasprito dall'art.1. co. 163 della legge 160/2019 - legge di Bilancio 2020). Di seguito la sintesi delle principali disposizioni ivi contenute:

Al comma 1 viene stabilita una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 10.000, da irrogarsi con provvedimento dell'ANAC pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione di appartenenza. La sanzione è irrogata, a carico del Dirigente responsabile, a seguito di:

- a) mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2;
- b) mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, comma 1, 1bis e comma 1-ter;
- c) mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo 14;
- d) la violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa in carico al responsabile della pubblicazione e nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione.

La sanzione amministrativa che l'ANAC può irrogare in tutti i casi suindicati e nel caso di inadempimenti relativi all'accesso civico, consiste nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza. Il relativo provvedimento è pubblicato nel sito internet dell'amministrazione o dell'organismo interessati.

La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.

RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (DIRIGENZIALE, DISCIPLINARE E AMMINISTRATIVA)

Nell'ambito delle responsabilità dirigenziali previste per l'inadempimento degli obblighi di anticorruzione e trasparenza, le norme non fanno eccezioni per il RPCT.

L'art. 1, co. 12, della legge 190/2012, infatti, prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare (che non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi) ed amministrativa in capo al RPCT nel caso in cui a carico di un soggetto dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa solo ove il RPCT provi entrambe le circostanze sotto riportate:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo 1 della L.190/2012;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, co. 14, della stessa L. 190/2012, precisa poi che: *"In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano...."*

La responsabilità in caso di inadempienza alle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione è posta anche nei confronti dei dirigenti, funzionari e dipendenti dell'Amministrazione, che rispondono in maniera rilevante proprio in ragione del ruolo fondamentale ricoperto da tutti i dipendenti pubblici ai fini dell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruttivo. Si richiama in proposito, anche il Codice di



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Comportamento dei dipendenti regionali di cui alla DGR n. 983 del 20/12/2018, in particolare gli articoli 9, 10 e 14 secondo cui *la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare*. Nelle more degli aggiornamenti del Codice di Comportamento, con Circolare n. 291586 del 5/7/2023 sono stati rammentati alle strutture regionali, i nuovi obblighi da osservare ex D.P.R. n. 81/2023.

Anche il dipendente che non ricopre particolari incarichi, pertanto, può incorrere in un illecito disciplinare nei casi in cui non osservi le misure del Piano.

Tra le misure da osservare si evidenziano a mero titolo esemplificativo:

- a) la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sui Piani per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- b) la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013, da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano;
- c) la inosservanza degli indirizzi della Giunta e del RPCT, formalizzati in appositi atti, per l'attuazione delle misure obbligatorie o ulteriori;
- d) la mancata segnalazione di possibili conflitti di interesse in relazione alle pratiche assegnate;
- e) la mancata segnalazione di possibili fatti corruttivi di cui può venire a conoscenza.



ELENCO DD.GG.RR. RELATIVE AD INTERVENTI PNRR, AGGIORNATO AL 28.12.2023

MISSIONE PNRR	DELIBERAZIONE DI GIUNTA REGIONALE	OGGETTO	STRUTTURA REGIONALE DI RIFERIMENTO
1	D.G.R. n. 768 del 29/11/2021	Governance regionale unitaria per l'attuazione del PNRR 2021-2026 e attività di disseminazione e di sostegno al territorio. Approvazione del Piano territoriale PNRR Abruzzo.	DPA - Dipartimento Presidenza
1	D.G.R. n. 813 del 13/12/2021	Attuazione PNRR, Task Force 1000 esperti: presa d'atto del Decreto del Capo Dipartimento Funzione Pubblica numero 37147871 del 30 Novembre 2021 di approvazione del Piano Territoriale Abruzzo. Individuazione componenti della commissione, approvazione dei criteri di selezione degli esperti e ulteriori provvedimenti.	DPA - Dipartimento Presidenza949
attuatore1	D.G.R. n. 913 del 29/12/2021	PNRR COMPONENTE M1C3 TURISMO E CULTURA 4.0 – MISURA 2. RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI, PATRIMONIO CULTURALE RELIGIOSO E RURALE - INTERVENTO 2.1 ATTRATTIVITÀ DEI BORGHI - LINEA DI AZIONE A) –APPROVAZIONE LINEE DI INDIRIZZO PER LA SELEZIONE DI UN PROGETTO PILOTA PER L'ABRUZZO PER LA RIGENERAZIONE CULTURALE, SOCIALE ED ECONOMICA A RISCHIO ABBANDONO E ABBANDONATI	DPH002 - Servizio Politiche Turistiche e Sportive
1	D.G.R. n. 949 del 30/12/2021	Attuazione PNRR, Task Force 1000 esperti, DGR 813 del 13 dicembre 2021: presa d'atto della fine dei lavori.	DPA - Dipartimento Presidenza26
1	D.G.R. n. 26 del 25/01/2022	Progetto 1000 esperti- Conferimento incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR per la Regione Abruzzo- CUP C91B21007190006. Approvazione proposta revisione Piano Territoriale Regionale.	DPA - Dipartimento Presidenza
1	D.G.R. n. 202 del 14/04/2022	PNRR, MISSIONE 1 – DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA, COMPONENT 3 – CULTURA 4.0 (M1C3), MISURA 2 “RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI, PATRIMONIO CULTURALE, RELIGIOSO E RURALE”, INVESTIMENTO 2.2: “PROTEZIONE E VALORIZZAZIONE DELL’ARCHITETTURA E DEL PAESAGGIO RURALE” FINANZIATO DALL’UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU.	DPH003 - Servizio Beni e Attività Culturali
1	DGR n. 555 del 27/09/2022	Progetto “Rocca Calascio Luce d’Abruzzo” - bando PNRR Componente 3 (M1C3) - Investimento 2.1. - Approvazione schema di Convenzione tra Regione Abruzzo e Comune di Calascio.	DRG - Direzione generale della Regione
1	DGR n. 662 del 10/11/2022	PNRR – MISSIONE 1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA” – COMPONENTE 3 TURISMO E CULTURA 4.0 – MISURA 1. “PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE “, INVESTIMENTO 1.1 “STRATEGIE E PIATTAFORME DIGITALI PER IL PATRIMONIO CULTURALE”. SUB-INVESTIMENTO 1.1.5. “DIGITALIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE”. ADEMPIMENTI A SEGUITO DEL D.M. 25 LUGLIO 2022, N.298 “ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE REGIONI E PA”.	DPH003 - Servizio Beni e Attività Culturali



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

1	D.G.R. n. 72 del 13/02/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - ASSE 1 - MISURA 1.7.2 "RETE DEI SERVIZI DI FACILITAZIONE DIGITALE" – APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE EX ART.15 DELLA LEGGE N. 241/1990 E SS.MM.II TRA LA REGIONE ABRUZZO E LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE - E DEL RELATIVO PIANO OPERATIVO REGIONALE DI ATTUAZIONE DELLA MISURA 1.7.2	DRG - Direzione generale della Regione
1	D.G.R. n. 265 del 16/05/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR). DEFINIZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI GOVERNANCE PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO TERRITORIALE MILLE ESPERTI DELLA REGIONE ABRUZZO. NUOVE MISURE DI ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE.	DRG011 - Servizio PNRR, aree interne - RESTART e certificazione
1	D.G.R. n. 359 del 20/06/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - PROGETTO 1000 ESPERTI - MISURA 1, COMPONENTE 1, SUB INVESTIMENTO 2.2.1 "ASSISTENZA TECNICA A LIVELLO CENTRALE E LOCALE" – NEXTGENERATIONEU. ATTUAZIONE DEL PIANO TERRITORIALE MILLE ESPERTI VERSIONE DI DICEMBRE 2022. SUPERAMENTO DELLA D.G.R. N. 813 DEL 13/12/2021.	DRG011 - Servizio PNRR, aree interne - RESTART e certificazione
1	D.G.R. n. 685 del 17/10/2023	PNRR MISSIONE 1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO" - COMPONENTE 1, DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA P.A. - SCHEMA DI CONVENZIONE E PIANO OPERATIVO– APPROVAZIONE.	DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale
2	D.G.R. n. 148 del 21/03/2022	Assegnazione a Trenitalia S.p.A. delle risorse destinate alla Regione Abruzzo dal D.M. n. 319 del 09 agosto 2021 del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili relative alla Misura M2C2 – 4.4.2 del Piano nazionale di ripresa e resilienza per il rinnovo flotta treniverdi.	DPE005 - Servizio Trasporto Pubblico
2	D.G.R. n. 49 del 31/01/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR), MISSIONE 2 "RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA", COMPONENTE 2 "ENERGIA RINNOVABILE, IDROGENO, RETE E MOBILITÀ SOSTENIBILE", INVESTIMENTO 3.1 "PRODUZIONE IN AREE INDUSTRIALI DISMESSE" – APPROVAZIONE AVVISO PER L'ATTUAZIONE AL LIVELLO REGIONALE E DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE DA SOTTOSCRIVERE CON IL MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA (MASE).	DPC025 - Servizio Politica Energetica e Risorse del Territorio - Pesca
2	D.G.R. n. 119 del 06/03/2023	PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO TRA IL DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE PRESSO LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI E LA REGIONE ABRUZZO ED APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI ACCORDO TRA LA REGIONE ABRUZZO E I SOGGETTI ATTUATORI PER L'ATTUAZIONE DELLA MISSIONE 2 - COMPONENTE 4 - SUBINVESTIMENTO 2.1B "MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO DI ALLUVIONE E PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO IDROGEOLOGICO" DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR).	DPE012 - Servizio opere marittime
2	D.G.R. n. 292 del 01/06/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MISSIONE 2 "RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA" COMPONENTE 1 "ECONOMIA CIRCOLARE E AGRICOLTURA SOSTENIBILE" INVESTIMENTO 2.3	DPD018 - Servizio Competitività



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

		“INNOVAZIONE E MECCANIZZAZIONE NEL SETTORE AGRICOLO E ALIMENTARE”	
2	D.G.R. n. 405 del 10/07/2023	D.LGS. 03.04.2006, N. 152 E S.M.I. - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISURA M2C4, INVESTIMENTO 3.4, BONIFICA DEL "SUOLO DEI SITI ORFANI" FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NEXT GENERATION EU. APPROVAZIONE SCHEMA DI ACCORDO DI PROGRAMMA PER LA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI BONIFICA E RIPRISTINO AMBIENTALE DEI SITI ORFANI RICADENTI NEL TERRITORIO DELLA REGIONE ABRUZZO AI SENSI DELL'ARTICOLO 7 DEL PIANO D'AZIONE EX DECRETO DEL MINISTRO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA 4 AGOSTO 2022.	DPC026 - Servizio Gestione Rifiuti e Bonifiche
2	D.G.R. n. 480 del 04/08/2023	D.LGS. 03.04.2006, N. 152 E S.M.I. - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISURA M2C4, INVESTIMENTO 3.4, BONIFICA DEL "SUOLO DEI SITI ORFANI" E PROGRAMMA NAZIONALE DI BONIFICA DEI SITI ORFANI E PIANO TERRITORIALE DELLA REGIONE ABRUZZO. APPROVAZIONE “LINEE GUIDA PER LA BONIFICA DI SITI ORFANI DI DISCARICHE. PROCEDURE, ANALISI DI RISCHIO E PROGETTI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA RINNOVABILE”.	DPC026 - Servizio Gestione Rifiuti e Bonifiche
2	D.G.R. n. 633 del 29/09/2023	CICLOVIA TURISTICA ADRIATICA –ATTO DI INDIRIZZO PER L’ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI: APPROVAZIONE DEI CRITERI E DEI PROGETTI PER IL PIANO DI RIPARTO DELL’OBIETTIVO PNRR; INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI SUB ATTUATORI DEGLI INTERVENTI RELATIVI AL LOTTO 2, FINANZIATO CON DM 4/2022, APPROVAZIONE DELLA RELATIVA BOZZA DI CONVENZIONE (CUP MASTER C91B22001960001).	DPH002 - Servizio Politiche Turistiche e Sportive
2	D.G.R. n. 947 del 28/12/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – MISSIONE 2 COMPONENTE 1 (M2C1) – INVESTIMENTO 2.3 – INNOVAZIONE E MECCANIZZAZIONE NEL SETTORE AGRICOLO E ALIMENTARE - SOTTOMISURA "AMMODERNAMENTO DELLE MACCHINE AGRICOLE". INDIRIZZI PER L’EMANAZIONE DEL BANDO.	DPD018 - SERVIZIO COMPETITIVITA' AGRICOLTURA
4	D.G.R. n. 5 del 13/01/2022	PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 4, Componente 1 – Istruzione e Ricerca – Investimento 3.3: “Piano di messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole”. Priorità regionali e indirizzi.	DPC022 - Servizio Edilizia Sociale e Scolastica
5	D.G.R. n. 572 del 18/10/2022	PNRR – Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1 Politiche Attive del Lavoro e Formazione. Piano di attuazione del programma per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori – GOL. Approvazione schema di Convenzione.	DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale
5	D.G.R. n. 635 del 27/10/2022	APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE DELL’OFFERTA FORMATIVA “SISTEMA DUALE” - A.F. 2022-2025 - FINANZIATA A VALERE SULLE RISORSE AGGIUNTIVE DI FONTI DI FINANZIAMENTO PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - ANNO FINANZIARIO 2021-	DPG025 - Servizio formazione e apprendimento permanente (ex DPG021 - Istruzione – Formazione – Università)
5	DGR n. 636 del 27/10/2022	PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - Approvazione schema di Convenzione.	DPG025 - Servizio formazione e apprendimento permanente



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

			(ex DPG021 - Istruzione – Formazione – Università)
5	D.G.R. n. 495 del 07/08/2023	ATTUAZIONE PIANO STRAORDINARIO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – D.M. 74 DEL 28.06.2019, D.M. 59 DEL 22.05.2020 E S.M.I. - “RISORSE SUL BILANCIO NAZIONALE” – MISSIONE 5 COMPONENTE 1 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE.	DPG017 - Servizio CPI AQ-TE E PE-CH
5	D.G.R. n. 499 del 07/08/2023	PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI: INIZIATIVA DENOMINATA PINQUA PROGRAMMA INNOVATIVO QUALITÀ DELL'ABITARE PER “INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE DEL TESSUTO URBANO E SOCIO-ECONOMICO DEI COMUNI COSTIERI”: ADOZIONE SCHEMA DI PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI DEL SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E PAESAGGIO E RELATIVO ELENCO ANNUALE DI CUI ALL'ALLEGATO I.5 “ELEMENTI PER LA PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI E DEI SERVIZI. SCHEMI TIPO” DEL D. LGS. 36/2023 E APPROVAZIONE DEI PROGETTI FTE DENOMINATI: PINQUA ID 177 (ID INTERVENTO 2272) AREA 1 “TRA I MONTI D'ABRUZZO”, (CUP C63D21001640001); PINQUA ID 530 (ID INTERVENTO 2288) AREA 2 “COSTA DEI TRABOCCHI”, (CUP C65F21000110001); PINQUA ID 535 (ID INTERVENTO 2295) AREA 3 “TRA I FIUMI D'ABRUZZO” (CUP C98I21000060004).	DPC032 - Servizio Pianificazione Territoriale e Paesaggio
5	D.G.R. n. 768 del 13/11/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) MISSIONE 5 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.1 – AGGIORNAMENTO DEL PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO REGIONE ABRUZZO. APPROVAZIONE.	DPG017 - Servizio CPI AQ-TE E PE-CH
5	D.G.R. n. 907 del 20/12/2023	APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE DELL'OFFERTA FORMATIVA “SISTEMA DUALE” - A.F. 2022-2025 - FINANZIATA A VALERE SULLE RISORSE AGGIUNTIVE DI FONDI DI FINANZIAMENTO PNRR - MISSIONE 5 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4, MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E FONDI REGIONALI - ANNO FINANZIARIO 2022-.	DPG - Dipartimento Lavoro - Sociale
6	D.G.R. n. 263 del 24/05/2022	PNRR Missione 6 Salute: Presa d'atto ed approvazione del Piano Operativo Regionale, dello schema di Contratto Istituzionale di Sviluppo (C.I.S.) di cui al Decreto del Ministero della Salute 5 aprile 2022 ed ulteriori disposizioni.	DPF - Dipartimento Sanità
6	D.G.R. n. 773 del 13/12/2022	RECEPIMENTO DEL D.M. 77/2022 - APPROVAZIONE DEL “PIANO DELL'ASSISTENZA TERRITORIALE DELLA REGIONE ABRUZZO”, FINALIZZATO ALL'ACCESSO ALLE RISORSE DI CUI ALLA MISSIONE 6 - COMPONENTE 1, DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
6	D.G.R. n. 799 del 20/12/2022	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR MISSIONE 6 SALUTE C 1 E C 2 (ART. 1, COMMA 1042, LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178) DI CUI ALL'INTESA CSR N. 1 DEL 12/01/2022 – ASSEGNAZIONE INTERVENTI	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

		ALLE AZIENDE SANITARIE – DELEGA ATTIVITÀ AI SENSI DELL'ART. 5 DEL CIS	
6	D.G.R. n. 259 del 11/05/2023	PNRR - MISSIONE 6 SALUTE – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.2 – CASA COME PRIMO LUOGO DI CURA – SUB-INVESTIMENTO 1.2.1. – ASSISTENZA DOMICILIARE - APPROVAZIONE DEL PIANO OPERATIVO REGIONALE	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
6	D.G.R. n. 301 del 01/06/2023	PRESA D'ATTO DELLA PROPOSTA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL MINISTERO DELLA SALUTE – DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA - DGPRE E LA REGIONE ABRUZZO – SERVIZIO OPERE MARITTIME DPE012 PER L'ATTUAZIONE DELLA MISSIONE 6 - COMPONENTE 1– INVESTIMENTO E.1 “SALUTE-AMBIENTE-BIODIVERSITÀ-CLIMA” – SUBINVESTIMENTO 1.4 “PROMOZIONE E FINANZIAMENTO DI RICERCA APPLICATA CON APPROCCI MULTIDISCIPLINARI IN SPECIFICHE AREE DI INTERVENTO SALUTE-AMBIENTE-CLIMA” - PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	DPE012 - Servizio opere marittime
6	D.G.R. n. 363 del 20/06/2023	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA PNRR PIANO NAZIONALE INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC): INVESTIMENTO 1 PIANO OPERATIVO “SALUTE, AMBIENTE, CLIMA, BIODIVERSITÀ”. (PRACSI). MISSIONE 6 COMPONENTE 1 RIFORMA 1 DEFINIZIONE DI UN NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA RETE DI ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE. ASSEGNAZIONE RISORSE ALLE STRUTTURE REGIONALI (ASL, IZS E ARTA) ED APPROVAZIONE INTERVENTI.	DPF011 - Servizio sanità veterinaria e sicurezza degli alimenti
6	D.G.R. n. 500 del 30/08/2023	PRESA D'ATTO DELLA PROPOSTA DI ACCORDO DI COLLABORAZIONE DI II LIVELLO TRA LA REGIONE ABRUZZO – SERVIZIO OPERE MARITTIME DPE012 E LE UNITÀ OPERATIVE COINVOLTE NELL'ATTUAZIONE DEL PROGETTO DI PROGETTO DI RICERCA APPLICATA DENOMINATO “ACQUA, CLIMA E SALUTE: DALLA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE RISORSE, ALL'ACCESSO ALL'ACQUA, ALLA SICUREZZA D'USO (ACES)” MISSIONE 6 - COMPONENTE 1– INVESTIMENTO E.1 “SALUTEAMBIENTE-BIODIVERSITÀ-CLIMA” – SUB-INVESTIMENTO 1.4 “PROMOZIONE E FINANZIAMENTO DI RICERCA APPLICATA CON APPROCCI MULTIDISCIPLINARI IN SPECIFICHE AREE DI INTERVENTO SALUTE-AMBIENTE-CLIMA” - PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI (PNC) AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	DPE012 - Servizio opere marittime
6	D.G.R. n. 624 del 29/09/2023	PNRR M6C2-2.2.3 – “SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICHE-PROFESSIONALI, DIGITALI E MANAGERIALI DEL PERSONALE DEL SISTEMA SANITARIO. SUB-MISURA: CORSO DI FORMAZIONE MANAGERIALE” - DETERMINAZIONI IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE DELL'INVESTIMENTO.	DPF004 - Servizio Risorse Umane del SSR
6	D.G.R. n. 634 del 29/09/2023	PNRR MISSIONE 6 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO 1 3 2 INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA DEL MINISTERO DELLA SALUTE E ANALISI DEI DATI MODELLO PREDITTIVO PER LA VIGILANZA LEA RECEPIMENTO DDMM SICOF E SIAR ADOZIONE NUOVI FLUSSI INFORMATIVI SANITARI	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

6	D.G.R. n. 722 del 03/11/2023	PNRR SUB-INVESTIMENTO M6 C2 - SUB INVESTIMENTO 1.3.1 "RAFFORZAMENTO DELL'INFRASTRUTTURA TECNOLOGICA E DEGLI STRUMENTI PER LA RACCOLTA, L'ELABORAZIONE, L'ANALISI DEI DATI E LA SIMULAZIONE (FSE)" – RIPARTO DELLE RISORSE DI CUI DECRETO 8/8/2022.	DPF019 - Servizio Flussi Informativi e Sanità Digitale
---	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

	DGR n. 319 del 03/06/2021	Programmazione unitaria. Presa d'atto del documento "L'Abruzzo e il PNRR. Il contributo della Regione al rilancio del Paese", del documento "REACT-EU. La proposta della Regione Abruzzo" e adozione del documento "Abruzzo Prossimo -Linee di indirizzo strategico per lo sviluppo sostenibile e l'integrazione dei fondi 2021-30".	DPA - Dipartimento Presidenza
	DGR n. 70 del 14/02/2022	PNRR – Individuazione ufficio dedicato alle procedure di appalto.	DPB012 - Servizio Informatica e Statistica
	DGR n. 91 del 21/02/2023	PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO COLLABORATIVO E PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA REGIONE ABRUZZO E IL COMANDO REGIONALE ABRUZZO DELLA GUARDIA DI FINANZA PER IL CONTRASTO ALLE FRODI NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE PUBBLICHE, ANCHE CONNESSE AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	DPA - Dipartimento Presidenza



ALLEGATI

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 2.2

- Schede obiettivo 2023

ALLEGATI SOTTOSEZIONI 2.4 e 4.2

- Allegato A - Mappatura dei Processi Trasversali e Specifici con l'indicazione del Livello di Rischio corruttivo e le correlate Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione
- Allegato A bis – Processi Trasversali Contratti pubblici in deroga e a valere su risorse PNRR e PNC
- Allegato B - Misure Generali di Prevenzione della Corruzione a carico di tutte le strutture regionali
- Allegato C - Trasparenza
- Allegato D - Registro degli Accessi Civici
- Allegato E - Monitoraggio dei Tempi Procedimentali

ALLEGATI SOTTOSEZIONE 3.3

- Allegato A – Dotazione Organica
- Allegato B – Piano del Fabbisogno – annualità 2023
- Allegato C – Costo della dotazione organica
- Allegato D – Limiti di spesa
- Allegato F – Prospetto contratti a tempo determinato