



Consiglio regionale del Veneto

Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2024-2026

ai sensi del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 (articolo 6) e della lr 53/2012 (articoli 10, 11 e 36)

approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 5 del 29 gennaio 2024

INDICE

0. PREMESSA	1
0.1 Presentazione del documento	1
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA	2
1.1 ASSEMBLEA LEGISLATIVA E RAPPRESENTATIVA.....	2
1.2 STATUTO E AUTONOMIA RAFFORZATA DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE	2
1.3 I PRINCIPI DELL'ORGANIZZAZIONE	3
1.3.1 L'Ufficio di presidenza	3
1.3.2 La Segreteria generale.....	3
1.3.3 I servizi consiliari	4
1.3.4 Uffici e posizioni dirigenziali individuali, unità operative e di staff	4
1.3.5 Le unità operative a supporto degli organi e dei gruppi consiliari.....	4
1.4 SERVIZI PRODOTTI.....	4
1.5 SISTEMI OPERATIVI: EFFECTIVE CAF USER.....	4
1.5.1 Il ciclo integrato di programma e controllo (sistema di gestione certificato)	6
1.5.2 La performance dell'ente	7
1.6 LE RISORSE.....	8
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	10
2.1 DEMOCRAZIA INCLUSIVA E SOSTENIBILE: IL VALORE PUBBLICO DEL CRV	10
2.1.1. Strategie di creazione del valore pubblico	10
2.1.2 Strategia di semplificazione e digitalizzazione	13
2.1.3 La programmazione a supporto della creazione di valore pubblico.....	13
2.2 PERFORMANCE	13
2.2.1 Obiettivi e indicatori specifici di performance organizzativa generale del CRV	13
2.2.2 Obiettivi e indicatori specifici di performance organizzativa delle strutture	16
2.2.3 Impiego efficiente delle risorse umane	17
2.2.4 Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati	19
2.2.5 Gli obiettivi individuali	20
2.2.6 Progetti di produttività specifica	20
2.2.7 Il sistema di misurazione e valutazione della performance.....	20
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	22
2.3.1 Elementi preliminari di inquadramento, specifici o comunque rilevanti per la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	22
2.3.2 La sezione rischi corruttivi e trasparenza: la sua implementazione a valere per il triennio 2024-2026, le misure attuative ed i soggetti coinvolti nell'attuazione	24
2.3.3 Il percorso per l'acquisizione ed il mantenimento della certificazione ISO 37001 "Anti-	

bribery management system” (sistema di gestione anticorruzione): strumento e non fine per l’attuazione, nel Consiglio regionale del Veneto, del PNA 2019 e la definizione e manutenzione di un sistema di gestione del rischio corruttivo.....	27
2.3.4 L’assetto attuale del sistema di gestione del rischio corruttivo.....	29
2.3.5 Misure di trasparenza e prevenzione della corruzione	32
2.3.6 Il programma per la trasparenza.....	55
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	58
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	58
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	62
3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti.....	62
3.2.2 Obiettivi.....	64
3.2.3 Contributi al miglioramento della performance e alla creazione di Valore pubblico	66
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	68
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023	68
3.3.2 Normativa di riferimento, capacità assunzionale e trend delle cessazioni.....	70
3.3.3 Fabbisogni di personale e strategia di copertura	73
3.3.4 Dotazione organica.....	75
3.3.5 Piano formativo	77
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	82
ALLEGATO – Strategia digitale del Consiglio regionale del Veneto	
ALLEGATO – Obiettivi e indicatori	
ALLEGATO – Rischi corruttivi	
ALLEGATO - Programma per la trasparenza	

0. PREMESSA

0.1 Presentazione del documento

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

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni ed in particolare il Piano della performance, il Piano azioni positive, il Piano formativo e il Piano dei fabbisogni.

In attuazione del citato articolo sono stati adottati un D.P.R. di semplificazione della normativa che disciplina i piani assorbiti dal PIAO e un D.M. che ha definito il Piano-tipo.

Il presente PIAO è redatto in conformità alle disposizioni citate e si arricchisce rispetto al precedente con la formulazione, in coerenza con i documenti di programmazione già adottati (Linee guida programmatiche, direttive per la gestione, bilancio di previsione e programma operativo), di strategie di creazione di Valore pubblico prodotto dal CRV, distinto da quello prodotto dalla Regione del Veneto che deve invece essere attribuito alla programmazione e alle attività della Giunta regionale e delle sue strutture amministrative e che trova rappresentazione nel PIAO approvato da quest'ultima.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

1.1 ASSEMBLEA LEGISLATIVA E RAPPRESENTATIVA

Il Consiglio è un'assemblea legislativa eletta ogni cinque anni a suffragio universale e diretto da tutti i cittadini italiani residenti nel territorio regionale. In quanto tale l'assemblea è rappresentativa dell'intera comunità regionale.

Il primo Consiglio regionale del Veneto è stato eletto il 7 giugno del 1970 (prima legislatura regionale).

Ogni consiglio regionale costituisce una istituzione complessa, composta da vari organi: assemblea, presidente, Ufficio di presidenza, commissioni, gruppi consiliari, etc.

Presidente e Ufficio di presidenza sono previsti dalla Costituzione (art. 122) ed eletti tra i componenti dell'assemblea. Gli altri organi sono previsti dallo Statuto e disciplinati dal Regolamento con il quale il Consiglio determina autonomamente la propria organizzazione ed il proprio funzionamento.

L'assemblea è composta dai consiglieri regionali e ai sensi dell'articolo 122 della Costituzione: "I consiglieri regionali non possono essere chiamati a rispondere delle opinioni espresse e dei voti dati nell'esercizio delle loro funzioni".

Le commissioni sono minori collegi rispetto all'assemblea e sono istituite per la migliore organizzazione dei lavori consiliari. Esse sono composte da consiglieri designati dai gruppi e nominati dal presidente e provvedono ad istruire le proposte di legge e di altri provvedimenti prima che essi siano sottoposti all'esame dell'assemblea.

I gruppi consiliari sono organizzazioni stabili di consiglieri eletti nella stessa lista o comunque professanti lo stesso orientamento politico.

Rappresentano la proiezione nelle istituzioni dei partiti che ottengono seggi alle elezioni e vengono meno con il cessare della legislatura e ricostituiti ex novo con l'inizio della legislatura successiva sulla base degli esiti del voto.

I gruppi inoltre determinano l'attività politica dei propri membri. Spetta ai gruppi assegnare i singoli consiglieri alle varie commissioni. Tramite la conferenza dei Presidenti dei gruppi consiliari inoltre incidono sulla definizione del calendario e programma dei lavori.

1.2 STATUTO E AUTONOMIA RAFFORZATA DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE

Il Consiglio regionale del Veneto (di seguito CRV) ha sempre goduto di autonomia organizzativa rispetto alla Giunta regionale. Tale autonomia è stata peraltro considerevolmente rafforzata dal vigente Statuto del Veneto (legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1) che all'articolo 46 sancisce quanto segue:

Art. 46 - Autonomia del Consiglio regionale.

1. Il Consiglio regionale ha autonomia funzionale, organizzativa, amministrativa e contabile, che esercita a norma dello Statuto e del Regolamento, nell'ambito dello stanziamento assegnato in bilancio.

2. Il Consiglio regionale si avvale di proprio personale inserito in uno specifico e separato

ruolo organico.

3. Le dotazioni di risorse finanziarie e di personale devono essere in grado di consentire al Consiglio di espletare adeguatamente le funzioni ad esso attribuite, con particolare riferimento all'esercizio della funzione legislativa, della valutazione di impatto della regolazione, dei risultati conseguiti nell'applicazione delle leggi approvate.

L'innovazione sostanziale, rispetto allo Statuto del 1971, sta soprattutto nel comma 2 che, prevedendo un ruolo organico separato, dà autonomia piena all'Amministrazione del CRV. Ruolo separato significa infatti, tra l'altro, anche separate e specifiche disposizioni di organizzazione e gestione del personale, inclusi i sistemi di valutazione delle prestazioni.

1.3 I PRINCIPI DELL'ORGANIZZAZIONE

Il successivo articolo 58 stabilisce i principi dell'organizzazione della Regione del Veneto:

Art. 58 - Principi dell'organizzazione regionale.

1. L'ordinamento e le attribuzioni delle strutture degli uffici regionali della Giunta e del Consiglio sono stabiliti sulla base della legge regionale. La relativa disciplina si ispira a criteri di flessibilità, coordinamento e programmazione dell'azione amministrativa della Regione.

2. I dirigenti operano per il conseguimento degli obiettivi assegnati e nel rispetto degli indirizzi e delle direttive degli organi regionali.

3. L'organizzazione amministrativa della Regione si articola in una Segreteria generale della programmazione, cui è preposto un dirigente nominato dalla Giunta regionale, e in una Segreteria generale del Consiglio regionale, cui è preposto un dirigente nominato dal Consiglio stesso. L'incarico può essere conferito anche a esperti e professionisti estranei all'amministrazione regionale, con rapporto a tempo determinato, risolto di diritto non oltre i sei mesi successivi alla fine della legislatura, secondo i criteri fissati dalla legge regionale.

L'attuazione delle succitate disposizioni statutarie è avvenuta alla fine del 2012 con la legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53, "Autonomia del consiglio regionale".

La *legge di autonomia* impone una riforma organizzativa della struttura tecnico-amministrativa mediante la previsione della Segreteria generale quale "*forma organizzativa della struttura amministrativa del Consiglio regionale*" (articolo 15) e la sua articolazione in servizi consiliari, quali strutture organizzative di primo livello che operano a supporto dell'Assemblea legislativa per l'esercizio delle relative funzioni, dotate di autonomia funzionale e gestionale (articolo 18).

1.3.1 L'Ufficio di presidenza

L'Ufficio di presidenza del Consiglio è l'organo di indirizzo politico-amministrativo (articolo 10): *l'alta direzione* nella visione organizzativa della norma ISO 9001.

1.3.2 La Segreteria generale

Il Segretario generale, per espressa norma regolamentare, partecipa alle riunioni dell'Ufficio di presidenza e quindi svolge la funzione di raccordo tra alta direzione e direzione operativa.

La direzione operativa è costituita dal Comitato di direzione (articolo 22), composto da

dirigenti dei servizi consiliari e dal Segretario generale che lo presiede.

Nella visione organizzativa della norma ISO 9001 il Segretario generale è il rappresentante della direzione per la qualità.

1.3.3 I servizi consiliari

I servizi consiliari sono le strutture organizzative di primo livello in cui si articola la Segreteria generale del Consiglio (articolo 18): hanno pari dignità e pari poteri e sono dotati di autonomia funzionale e gestionale costituendo i centri di responsabilità del Consiglio con attribuzione di risorse e capacità di spesa.

1.3.4 Uffici e posizioni dirigenziali individuali, unità operative e di staff

Uffici e posizioni dirigenziali individuali (articoli 23 e 24) costituiscono le strutture dirigenziali di secondo livello.

Unità operative e di staff (articoli 25 e 26) completano l'organizzazione del Consiglio.

1.3.5 Le unità operative a supporto degli organi e dei gruppi consiliari

Le unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari sono strutture organizzative che dipendono dalla Segreteria generale, con dipendenti a tempo indeterminato o determinato del Consiglio regionale o in comando o aspettativa da altri enti pubblici e dipendono funzionalmente dai componenti dell'Ufficio di presidenza, dai presidenti dei gruppi consiliari e dal portavoce dell'opposizione.

Nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet del CRV www.consiglioveneto.it, sottosezione dedicata alla Performance, è contenuta una presentazione dell'organizzazione.

1.4 SERVIZI PRODOTTI

L'Amministrazione del CRV produce i servizi ai clienti/utenti interni ed esterni descritti nella Carta dei servizi reperibile nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet del CRV www.consiglioveneto.it, sottosezione dedicata alla Performance.

1.5 SISTEMI OPERATIVI: EFFECTIVE CAF USER

L'Amministrazione dell'Assemblea legislativa regionale ha adottato un modello di *governance* basato sulla logica della programmazione e del controllo di gestione (*Ciclo integrato di programmazione e controllo*), ossia sulla definizione di obiettivi espliciti – utili per orientare e guidare lo svolgimento della gestione strategica ed operativa – e sull'esigenza di verificarne l'attuazione.

Il processo di programmazione e controllo è disciplinato dalla legge di autonomia (articoli 10 e 11) – e residualmente dal regolamento interno di amministrazione e organizzazione – e integrato nel sistema integrato di gestione certificato (in breve SIG). Il CRV è certificato secondo la norma ISO 9001:2015 per i sistemi di gestione per la qualità e la norma ISO 37001:2016 per i sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione. Una descrizione più dettagliata del SIG è disponibile nella sezione Amministrazione

trasparente del sito internet del CRV www.consiglioveneto.it, sottosezione Performance.

Il processo di programmazione e controllo, descritto nella procedura P06 e nella figura del paragrafo 1.5.1, si articola su quattro strumenti:

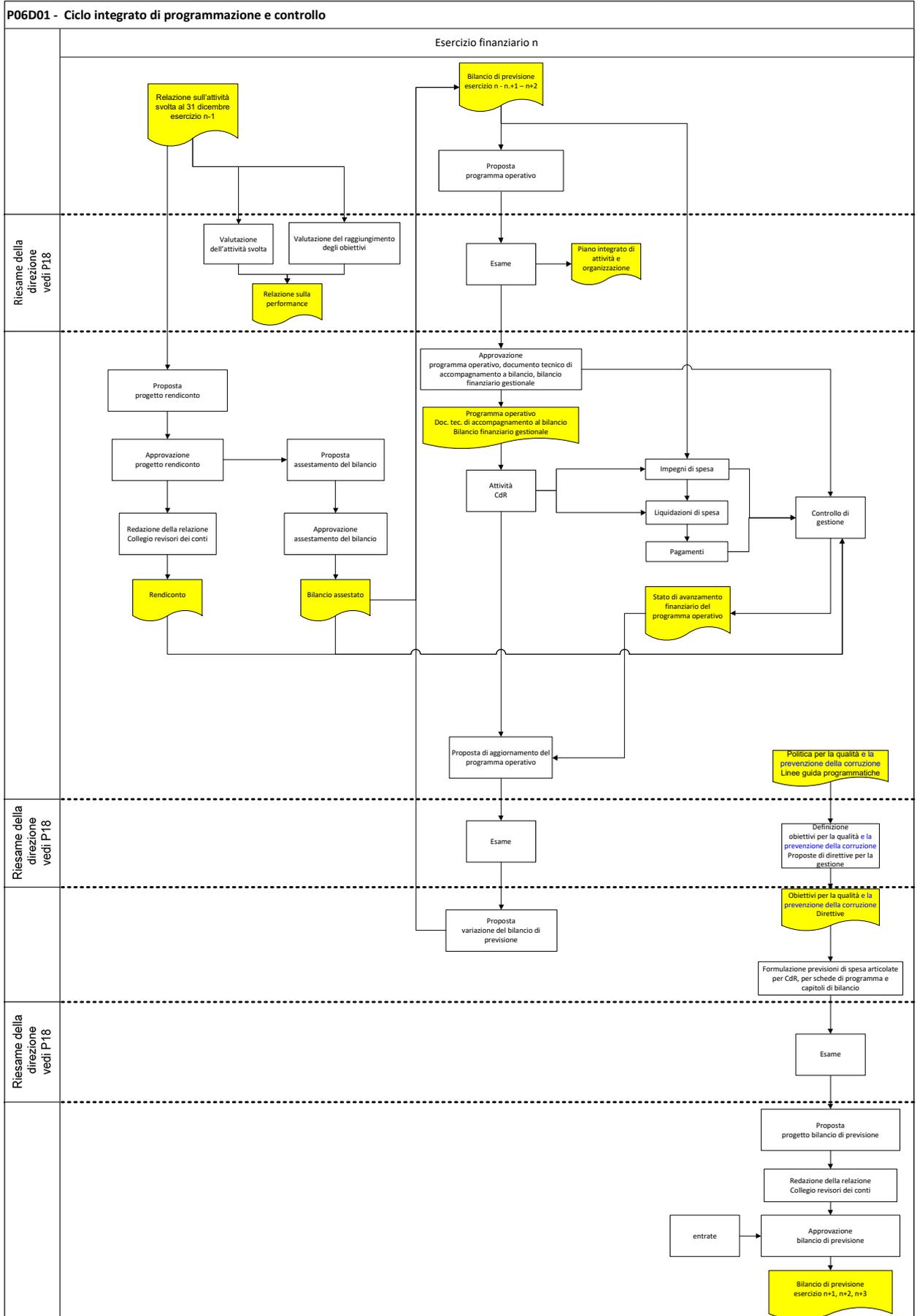
- 1) Linee guida programmatiche per la durata del mandato dell'Ufficio di presidenza;
- 2) Direttive per la gestione;
- 3) Bilancio di previsione finanziario;
- 4) Programma operativo e bilancio gestionale finanziario.

I primi due strumenti costituiscono, con riferimento alla norma ISO, la politica per la qualità e la performance strategica dell'ente.

Fasi, tempi e soggetti della programmazione sono descritti e illustrati, anche con grafici, nella politica per la qualità, la prevenzione della corruzione e la sicurezza e nella P06 (reperibili nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet del CRV www.consiglioveneto.it, sottosezione Performance).

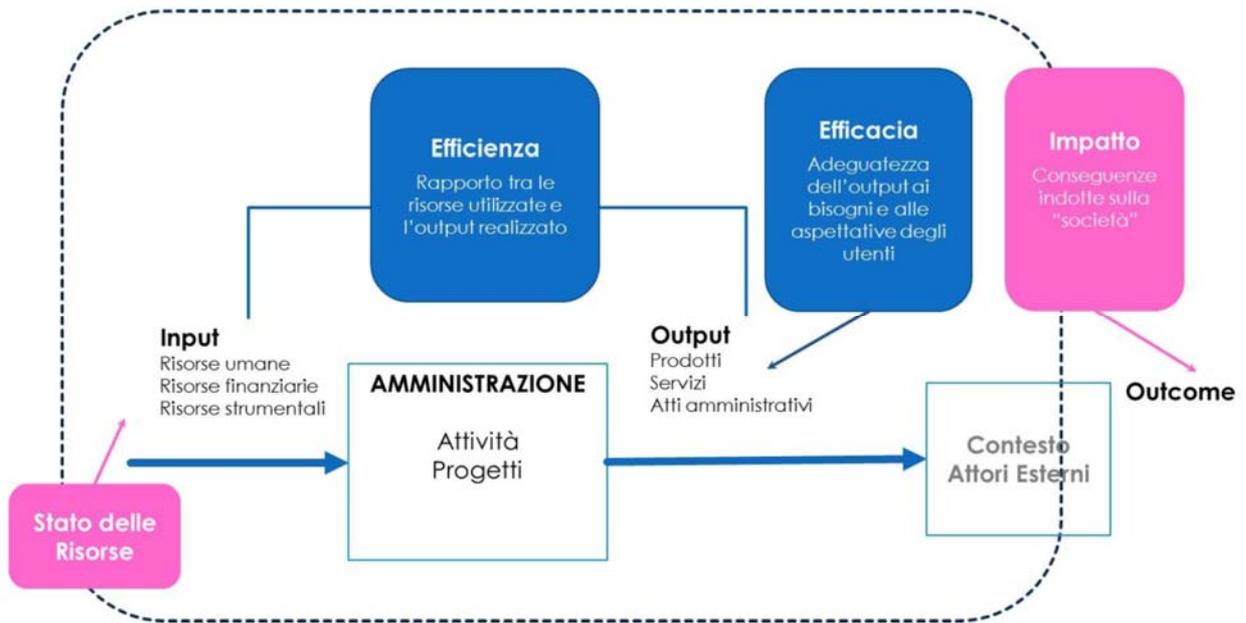
L'attestazione europea di *Effective CAF User* rilasciata al Consiglio regionale del Veneto dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel mese di dicembre 2019 comprova che il SIG e il ciclo della performance sono perfettamente integrati e conformi alle buone pratiche per il miglioramento continuo della performance organizzativa nelle pubbliche amministrazioni ispirate al modello di eccellenza EFQM della European Foundation for Quality Management (EFQM) e dal modello Speyer della German University of Administrative Sciences.

1.5.1 Il ciclo integrato di programma e controllo (sistema di gestione certificato)



1.5.2 La performance dell'ente

La performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano. Essa è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target, funzionali alla realizzazione delle strategie di creazione del valore pubblico. Il suo perimetro è delineato nella figura seguente:



Fonte: Linee guida sul Piano della performance del DFP

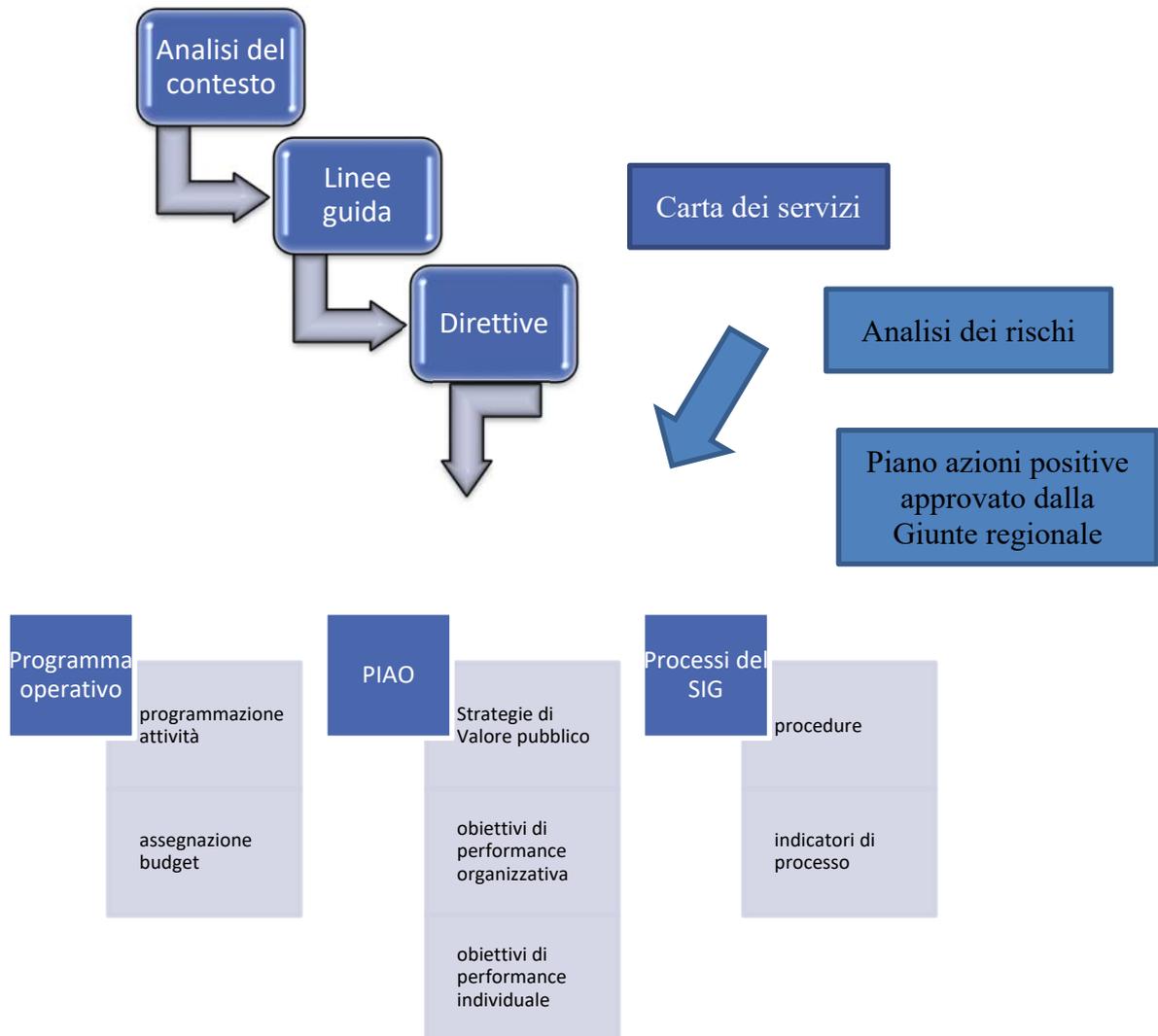
Le performance dell'Amministrazione del CRV nel suo complesso e delle singole strutture che la compongono sono quindi date:

- dall'attuazione delle linee guida, delle direttive e del programma operativo;
- dalla produzione dei servizi ai clienti/utenti interni ed esterni ovvero dalla attuazione della Carta dei servizi;
- dalla gestione dei processi normati dal SIG.

Sono misurate mediante:

- gli indicatori contenuti nelle direttive e nel presente Piano, complessivamente e per ciascuna struttura;
- rilevazioni di customer satisfaction dei clienti interni ed esterni, secondo le modalità previste nel presente Piano e nella procedura di qualità P21;
- indicatori di processo definiti nel SIG.

Gli indicatori di risultato individuati per le misure e azioni programmate nella sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e nel Piano di azioni positive approvato dalla Giunta regionale sono inclusi, con le necessarie specificazioni, negli indicatori del SIG validi ai fini della misurazione e valutazione della performance (obiettivo di performance di cui al par. 4.2.2).



1.6 LE RISORSE

La struttura organizzativa e le risorse umane sono analizzate nella sezione 3 del presente documento.

Le risorse finanziarie gestite dall'amministrazione sono assegnate annualmente dall'Ufficio di presidenza ai titolari dei centri di responsabilità (Segreteria generale e servizi consiliari) con l'approvazione del Programma operativo.

Il quadro sintetico è riportato nella figura seguente mentre maggiori dettagli sono consultabili nel sito internet del CRV www.consiglio Veneto.it, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Performance. In particolare, in quest'ultima sono visionabili le schede di progetto che compongono il programma operativo e le relative risorse finanziarie.

*PROGRAMMA OPERATIVO
INDICE SINTETICO
schede gestite e risorse assegnate
per centro di responsabilità*

<i>CENTRO DI RESPONSABILITA'</i>	<i>Totale schede PO nel 2024</i>	<i>BUDGET assegnato per il 2024</i>	<i>BUDGET assegnato per il 2025</i>	<i>BUDGET assegnato per il 2026</i>
SEGRETERIA GENERALE	21	939.500,00	978.500,00	978.500,00
SERVIZIO AFFARI GIURIDICI E LEGISLATIVI	9	40.000,00	40.000,00	40.000,00
SERVIZIO ATTIVITA' E RAPPORTI ISTITUZIONALI	18	1.247.000,00	1.247.000,00	1.247.000,00
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE BILANCIO E SERVIZI	18	40.995.300,00	41.307.300,00	41.404.300,00
SERVIZIO AFFARI GENERALI	12	5.871.900,00	5.771.900,00	5.701.900,00
SERVIZIO DI VIGILANZA SUL SISTEMA SOCIO SANITARIO	2	-	-	-
SERVIZIO DIRITTI DELLA PERSONA	4	928.695,00	928.695,00	928.695,00
TOTALI	84	50.022.395,00	50.273.395,00	50.300.395,00
FONDO DI RISERVA		509.530,00	258.530,00	231.530,00
TOTALE		50.531.925,00	50.531.925,00	50.531.925,00

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 DEMOCRAZIA INCLUSIVA E SOSTENIBILE: IL VALORE PUBBLICO DEL CRV

Quale assemblea legislativa eletta ogni cinque anni a suffragio universale e diretto da tutti i cittadini italiani residenti nel territorio regionale e in quanto rappresentativa dell'intera comunità regionale, il contributo principale alla creazione di valore pubblico del CRV è quello di “produrre” democrazia. Attraverso i documenti di programmazione adottati l'Ufficio di presidenza delinea gli obiettivi di perfetta funzionalità, inclusività e sostenibilità dell'istituzione, a garanzia del corretto funzionamento dei suoi organi e degli istituti consiliari di tutela delle minoranze, della più ampia partecipazione dei portatori di interesse (cittadini, imprese e loro associazioni, comuni) al processo di formazione delle leggi, della corretta ed esaustiva informazione sui lavori consiliari, dell'impiego efficiente ed efficace delle risorse.

2.1.1. Strategie di creazione del valore pubblico

Di seguito sono rappresentate le strategie di creazione del valore pubblico, in coerenza con i documenti di programmazione già adottati dall'ente per il periodo di riferimento (linee guida programmatiche, direttive per la gestione, bilancio di previsione e programma operativo disponibili nel sito internet del CRV www.consiglio Veneto.it, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Performance).

2.1.1.1 Rappresentatività, partecipazione e inclusione

Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (<i>obiettivo strategico</i>)? Processo legislativo partecipato			
A chi è rivolto (<i>utenti/stakeholders</i>)? Cittadini singoli o associati della regione		Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (<i>tempi pluriennali</i>)? 3 anni	
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (<i>dimensione e formula di impatto sul livello di benessere</i>)?		Dominio di benessere (BES)	Relazioni sociali
		Indicatore di impatto (BES)	Partecipazione civica e politica
Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?		Qual è il traguardo atteso (<i>target</i>)?	Dove sono verificabili i dati (<i>fonte</i>)?
2020	2021	2022	Maggiore di 60 nel triennio successivo
69,1	68,8	63,5	
Rapporto BES ISTAT			
Obiettivi di performance istituzionale funzionali all'obiettivo strategico			
Descrizione dell'obiettivo		Indicatore	baseline e target
Incremento degli utenti informati/coinvolti nei procedimenti istituzionali dell'ente		Numero visitatori pagine internet e social istituzionali (indicatore IUPO)	Definiti nel documento denominato "Obiettivi e indicatori"
Trasparenza tempestiva dei procedimenti istituzionali		% di rispetto dei target di pubblicazione di informazioni/documentazione sui procedimenti istituzionali (indicatori n. 42, 44, 130)	
Mantenimento del livello di soddisfazione degli utenti coinvolti rispetto alla tempestività e idoneità del coinvolgimento, alla esaustività della documentazione ricevuta, del rispetto delle condizioni di inclusività, ecc.		% delle risposte nell'area della soddisfazione (indicatore IUPO)	

2.1.1.2 Conciliazione tempi di vita e lavoro e sostenibilità

Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (<i>obiettivo strategico</i>)? Miglioramento/mantenimento conciliazione tempi di vita e lavoro									
A chi è rivolto (<i>utenti/stakeholders</i>)?					Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (<i>tempi pluriennali</i>)?				
Dipendenti					3 anni				
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (<i>dimensione e formula di impatto sul livello di benessere</i>)?									
Dominio di benessere (BES)					Ambiente				
Indicatore di impatto (BES)	Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?				Qual è il traguardo atteso (<i>target</i>)?			Dove sono verificabili i dati (<i>fonte</i>)?	
Miglioramento qualità dell'aria - PM2.5 (mg per mc)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Report BesT Veneto da ISTAT	
	7	7	n.d.	n.d.	6	6	6		
Dominio di benessere (BES)					Lavoro e conciliazione dei tempi di vita				
Indicatore di impatto (BES)	Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?				Qual è il traguardo atteso (<i>target</i>)?			Dove sono verificabili i dati (<i>fonte</i>)?	
Occupati che lavorano da casa (%)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Report Bes Veneto da ISTAT	
	11,5	12,5	10,8	n.d.	10	10	10		
Obiettivi di performance istituzionale funzionali all'obiettivo strategico									
Descrizione dell'obiettivo					Indicatore			baseline e target	
Facilitazione dello svolgimento di giornate di lavoro in modalità agile					% giornate annue di lavoro agile (indicatore n. 172)			Definiti nel documento denominato "Obiettivi e indicatori"	
Mantenimento del livello di soddisfazione sulla conciliazione tempi di vita e lavoro					% delle risposte nell'area della soddisfazione (indicatore n. 173)				

2.1.2 Strategia di semplificazione e digitalizzazione

In apposito allegato al presente PIAO è contenuto il documento Strategia digitale del Consiglio regionale del Veneto per il triennio 2024-2026, che ha l'obiettivo di orientare il sistema ICT del Consiglio verso uno stato avanzato di digitalizzazione in conformità con le nuove normative Nazionali ed Internazionali (es. Digital Compass 2030 e PNRR). Il Consiglio regionale del Veneto nel perseguire gli obiettivi dei documenti strategici europei e italiani, in coerenza con le linee guida dell'Agenda Digitale del Veneto 2025 e nell'Agenda per la Semplificazione 2020/2026, ha deciso di tracciare un quadro di riferimento generale in cui le singole iniziative possano trovare una necessaria coerenza ed un adeguato coordinamento attraverso la definizione e successiva adozione di un documento di dettaglio (Piano ICT del Consiglio regionale del Veneto) al fine di fornire una vista puntuale sull'insieme di progetti che saranno attivati allo scopo di raggiungere gli obiettivi e programmi definiti a livello strategico.

2.1.3 La programmazione a supporto della creazione di valore pubblico

L'Ufficio di presidenza approva le linee guida di mandato sulla base dell'analisi del contesto. Annualmente approva le direttive per la gestione con i relativi indicatori, sulla base dei quali i dirigenti titolari dei centri di responsabilità formulano le proposte di programma operativo. L'attuazione delle direttive è garantita attraverso la programmazione delle attività e l'assegnazione delle risorse che avvengono con l'approvazione da parte dell'Ufficio di presidenza del Programma operativo per il triennio di riferimento e con l'assegnazione da parte del Segretario generale, con la validazione dell'OIV, di specifici obiettivi ai dirigenti, secondo le modalità individuate nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'analisi del contesto e i documenti di programmazione per il triennio 2024-2026 sono consultabili nel sito internet del CRV www.consiglioveneto.it, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Performance.

2.2 PERFORMANCE

Il D.Lgs. 150/2009 prevede che la performance organizzativa sia composta da obiettivi generali, che sono determinati con eventuali linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente della Repubblica e obiettivi specifici, che sono definiti nel PIAO, in coerenza con le priorità politiche espresse e con il quadro di riferimento nel quale l'Amministrazione è chiamata ad agire nel triennio e nell'annualità successiva.

Di seguito vengono individuati gli obiettivi e indicatori specifici di performance organizzativa generale e delle strutture del CRV.

2.2.1 Obiettivi e indicatori specifici di performance organizzativa generale del CRV

L'obiettivo di performance organizzativa generale dell'Amministrazione del CRV è la customer satisfaction dei servizi interni ed esterni erogati ai clienti/utenti, secondo il SIG, rilevata mediante rilevazioni continue e indagini conoscitive di customer

satisfaction.

2.2.1.1 Indicatore unico della performance organizzativa (IUPO)

L'indicatore unico della performance organizzativa generale (IUPO) è composto dall'indicatore soddisfazione cliente interno (ISCI) e dall'indicatore soddisfazione cliente esterno (ISCE), rispettivamente, pesati al 65% e al 35% per dare evidenza del grado di rilevanza relativa:

$$\text{IUPO} = \text{ISCI} \times 65\% + \text{ISCE} \times 35\%$$

La scala di misurazione utilizzata per la rilevazione del grado di soddisfazione dei clienti prevede sei livelli di giudizio: completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto, insoddisfatto, molto insoddisfatto, completamente insoddisfatto (oltre alla previsione del caso "non so / non utilizzo il servizio").

La misurazione viene effettuata sulla percentuale di clienti soddisfatti (completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto).

Ai fini del grado di raggiungimento dell'obiettivo della customer satisfaction complessiva si considerano i seguenti valori:

Valore atteso peggiore se minore al 70 per cento di giudizi nell'area della soddisfazione: obiettivo non raggiunto.

Valore atteso migliore pari o maggiore all'85 per cento di giudizi nell'area della soddisfazione: obiettivo completamente raggiunto.

≥ 85% valore migliore; < 70% valore peggiore.

Traduzione in punteggio:

se ≥ 85%, totale dei punti; se ≥ 80% e < 85%, 90% dei punti; se ≥ 75% e < 80%, 70 per cento dei punti; se ≥ 70% e < 75%, 40% dei punti; < 70% 0 punti.

2.2.1.2 Indicatore soddisfazione cliente/utente interno (ISCI)

La soddisfazione dei clienti/utenti interni è rilevata mediante la somministrazione di questionari contenenti domande sui servizi descritti nella Carta dei servizi ai consiglieri regionali.

Tutte le domande hanno lo stesso peso e riguardano un servizio o un aspetto rilevante di una linea di servizio.

I servizi strategici rispetto ai servizi di supporto sono oggetto di più domande per dare evidenza del grado di rilevanza relativa.

La scala di misurazione utilizzata per la rilevazione del grado di soddisfazione prevede livelli di giudizio: completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto, insoddisfatto, molto insoddisfatto, completamente insoddisfatto (oltre alla previsione del caso "non so / non utilizzo il servizio").

La misurazione viene effettuata sulla percentuale di risposte dei clienti soddisfatti

(completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto) sul totale delle risposte fornite, con esclusione di quelle nell'area della insoddisfazione prive di motivazione.

Frequenza di rilevazione: annuale.

Struttura responsabile della rilevazione: unità operativa competente in materia di SIG.

2.2.1.3 Indicatore soddisfazione cliente/utente esterno (ISCE)

L'indicatore soddisfazione cliente/utente esterno (ISCE) è composto a sua volta da tre sub-indicatori, pesati rispettivamente al 30%, al 35% e al 35% in ragione dell'importanza relativa attribuita nella formula di determinazione.

$$\text{ISCE} = \text{ISCECI} \times 30\% + \text{ISCEPI} \times 35\% + \text{ISCECIC} \times 35\%$$

Indicatore soddisfazione cliente esterno cittadino internet (ISCECI)

La soddisfazione del cliente esterno cittadino fruitore dei siti internet è rilevata sia mediante indici che rilevano gli accessi ai contenuti dei siti web istituzionali (a) e delle pagine social istituzionali (b) e il gradimento sui contenuti resi disponibili nei siti web istituzionali (c).

L'indicatore di soddisfazione del cliente esterno/utente cittadino fruitore dei siti internet e social istituzionali sarà calcolato come somma ponderata degli indici di cui sopra, come di seguito specificato:

$$\text{ISCECI} = a.i \times 10\% + a.ii \times 10\% + a.iii \times 5\% + b \times 50\% + c \times 25\%$$

dove:

a.i) visite dei siti web istituzionali nell'anno: almeno 400.000 = valore indice 65; almeno 600.000 = valore indice = 100;

a.ii) visitatori dei siti web istituzionali nell'anno: almeno 150.000 = valore indice = 65; almeno 250.000 = valore indice = 100;

iii) pagine visitate dei siti web istituzionali nell'anno: almeno 500.000 = valore indice = 65; almeno 1.000.000 = valore indice = 100;

Il valore compreso tra 0 e 100 ottenuto con l'interpolazione lineare con retta non passante per l'origine sarà il valore per ciascuno degli indici a.i), a.ii) e a.iii) da utilizzare nel calcolo dell'ISCECI.

b) numero utenti unici delle pagine social istituzionali: almeno 450.000,00 = valore indice 65; almeno 700.000,00 = valore indice = 100;

c) percentuale di risposte nell'area della soddisfazione ottenute dalla somministrazione di un questionario on line agli utenti che accedono ai siti web istituzionali; la scala di misurazione utilizzata per la rilevazione del grado di soddisfazione prevede sei livelli di giudizio: completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto, insoddisfatto, molto insoddisfatto, completamente insoddisfatto (oltre alla previsione del caso "non so / non utilizzo il servizio").

La misurazione viene effettuata sulla percentuale di risposte dei clienti soddisfatti (completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto) e la valutazione con i criteri generali indicati al paragrafo 2.2.1.1.

La rilevazione degli indici a) e b) è effettuata da una parte terza con frequenza continua.

Struttura responsabile della rilevazione: per gli indici a) e c) l'unità competente in materia di sistema informativo e per l'indice b) l'Ufficio stampa e comunicazione.

Indicatore soddisfazione cliente/utente esterno portatore di interessi (ISCEPI)

La soddisfazione del cliente/utente esterno portatore di interesse è rilevata mediante la somministrazione di questionari ai partecipanti alle audizioni presso le commissioni consiliari sui servizi descritti nella Carta dei servizi interessanti tali soggetti (informazioni sull'oggetto dell'audizione, qualità dell'accoglienza, cortesia del personale, servizi logistici, etc), in relazione alla percentuale di risposte dei clienti/utenti soddisfatti (completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto).

Frequenza di rilevazione: annuale.

Struttura responsabile della rilevazione: unità di contatto degli utenti portatori di interessi in oggetto.

Indicatore soddisfazione cliente/utente esterno cittadino fruitore di iniziative istituzionali di natura culturale (ISCECIC)

La soddisfazione del cliente/utente esterno cittadino fruitore di iniziative culturali è rilevata mediante la somministrazione di questionari basati sulla qualità specifica dell'iniziativa istituzionale di natura culturale organizzate dal Consiglio (visite guidate, mostre, altri eventi simili) in relazione alla percentuale di risposte dei clienti soddisfatti (completamente soddisfatto, molto soddisfatto, soddisfatto).

Frequenza di rilevazione: annuale.

Struttura responsabile della rilevazione: unità operativa competente in materia di SIG.

2.2.2 Obiettivi e indicatori specifici di performance organizzativa delle strutture

All'obiettivo e all'indicatore di performance generale del CRV si affiancano gli obiettivi e gli indicatori specifici di performance organizzativa delle singole strutture (Segreteria generale, servizi consiliari, unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari).

Vengono esemplificati nella seguente figura:

SALUTE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE				
R I S O R S E	Azioni di sviluppo organizzativo e professionale ↓	Azioni di sviluppo del lavoro agile ↓	Azioni formative per soddisfare i fabbisogni di competenze ↓	Azioni di impiego efficiente delle risorse umane ↓
	Piano triennale dei fabbisogni di personale – Sezione 3	Piano organizzativo del lavoro agile – Sezione 3	Piano triennale per la formazione – Sezione 3	Obiettivo “Impiego efficiente delle risorse umane (par. 2.2.3)
RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI ATTESI NEI PROCESSI E SERVIZI EROGATI				
P R O C E S S I	Indicatori di processo/risultato		Azioni di mitigazione dei rischi Indicatori di efficacia	
	Valutazione partecipativa dei servizi erogati e delle attività istituzionali Indicatori di qualità percepita		Azioni di trattamento delle non conformità, delle osservazioni, dei suggerimenti (opportunità) Indicatori di efficacia	

2.2.3 Impiego efficiente delle risorse umane

Articolato in 4 sub-obiettivi.

2.2.3.1 Sub-obiettivo di puntualità

Percentuale giornate/uomo sul totale giornate/uomo della struttura iniziate, svolte e concluse entro i limiti delle fasce orarie consentite (sia in entrata che in uscita).

Non rilevano i permessi ex legge 104/1992 e i permessi sindacali.

Peso relativo: 20% del peso totale dell’obiettivo.

Misurato esclusivamente sulla base delle timbrature:

valore migliore $\geq 80\%$ giornate/uomo completamente puntuali; valore peggiore $< 70\%$ giornate/uomo completamente puntuali.

Traduzione in punteggio:

se $\geq 80\%$, totale punti; se $\geq 75\%$ e $< 80\%$, 60% dei punti; se $\geq 70\%$ e $< 75\%$, 20% dei punti; se $< 70\%$ 0 punti.

Il conseguimento di questo obiettivo è valutato nell’ambito della performance individuale (componente valutativa “Obiettivo specifico di puntualità”) applicando la stessa regola di assegnazione del punteggio descritta in questo paragrafo.

Per le strutture composte da due o tre dipendenti questo obiettivo è considerato raggiunto se almeno uno dei dipendenti ha conseguito l’obiettivo specifico di puntualità.

2.2.3.2 Sub-obiettivo di potenziamento delle performance in materia di sicurezza e salute sul lavoro

Percentuale personale in regola con la sorveglianza sanitaria, la formazione obbligatoria in materia di sicurezza e la partecipazione ai ruoli per la gestione delle emergenze.

Peso relativo: 35% del peso totale dell'obiettivo.

Misurato sulla base delle partecipazioni effettive su quelle programmate alla formazione e alla sorveglianza sanitaria e della copertura dei ruoli per la gestione delle emergenze stabiliti per ciascuna struttura. Non si tiene conto delle mancate partecipazioni per giustificati motivi oggettivi attestati dal dirigente/responsabile di assegnazione.

valore migliore $\geq 80\%$ di partecipazione e copertura; valore peggiore $< 70\%$ di partecipazione e copertura.

Traduzione in punteggio:

se $\geq 80\%$, totale punti; se $\geq 70\%$ e $< 80\%$, 50% dei punti; se $< 70\%$, 0 punti.

2.2.3.3 Sub-obiettivo di efficiente programmazione dei congedi

Percentuale giornate/uomo ferie utilizzate su totale giornate/uomo ferie dovute nell'anno di riferimento.

Peso relativo: 10% del peso totale dell'obiettivo.

Misurato sulla percentuale di dipendenti che nell'anno hanno goduto di un numero di giorni di ferie pari o superiore al 70% rispetto al numero di giorni di ferie maturati nell'anno:

valore migliore $\geq 80\%$ dipendenti che hanno goduto di un numero di giorni di ferie pari o superiore al 70% rispetto al numero di giorni di ferie maturati nell'anno; valore peggiore $< 70\%$ dipendenti che hanno goduto di un numero di giorni di ferie pari o superiore al 70% rispetto al numero di giorni di ferie maturati nell'anno; con arrotondamento all'unità inferiore.

Traduzione in punteggio:

se $\geq 80\%$, totale punti; se $\geq 70\%$ e $< 80\%$, 50% dei punti; se $< 70\%$, 0 punti.

Per le strutture composte da due o tre dipendenti questo obiettivo è considerato raggiunto se almeno uno dei dipendenti ha goduto di un numero di giorni di ferie pari o superiore al 70% rispetto al numero di giorni di ferie maturati nell'anno.

2.2.3.4 Sub-obiettivo di autoproduzione aggiornamento e formazione

Progettazione e realizzazione di moduli formativi (almeno 120 minuti, anche articolati in più giorni) in aula fisica o virtuale, con l'impiego di risorse interne, previa approvazione del progetto da parte del Comitato di direzione di cui all'articolo 22 della l.r. 53/2012.

Peso relativo: 35% del peso totale dell'obiettivo.

Traduzione in punteggio: fatto totale punti; non fatto 0 punti.

Per le unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari, previa opportuna segnalazione motivata alla Segreteria generale da parte delle stesse, il peso di questo sub-obiettivo può essere assegnato in aumento al sub-obiettivo di potenziamento delle

performance in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

2.2.4 Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati

Il raggiungimento dell'obiettivo è misurato sulla percentuale di indicatori di processo/risultato, di indagine di customer satisfaction e di efficacia delle misure organizzative di trattamento del rischio e delle azioni correttive e di miglioramento per i quali è stato conseguito il target.

Traduzione in punteggio: se percentuale indicatori raggiunti $\geq 90\%$, totale dei punti; se $\geq 80\%$, 60% dei punti; se $\geq 75\%$, 40% dei punti; se $<75\%$ 0 punti. Per il personale dirigente il mancato raggiungimento dell'indicatore relativo al ritardo annuale nei pagamenti di competenza comporterà l'assegnazione di 0 punti.

Le componenti di questo obiettivo sono di seguito descritte.

2.2.4.1 Indicatori di processo e di risultato

In apposito documento denominato "Obiettivi ed indicatori" allegato al presente piano sono definiti gli indicatori di processo e di risultato per i processi/servizi consiliari, per i quali sono fissati dei target annuali; i più importanti sono contenuti nella Carta dei servizi approvata dall'Ufficio di presidenza. Sono inclusi obiettivi e relativi indicatori di efficienza, qualità, piena accessibilità, pari opportunità e equilibrio di genere, semplificazione e digitalizzazione.

2.2.4.2 Valutazione partecipativa dei servizi erogati e delle attività istituzionali

Customer satisfaction misurata per i servizi erogati dalla struttura, anche su iniziativa dell'OIV, con i tempi e le modalità concertate dalla struttura medesima con l'unità operativa competente in materia di SIG, sulla percentuale di utenti interni e/o esterni soddisfatti. Per ogni indagine di customer satisfaction, il target da conseguire è 85% delle risposte nell'area della soddisfazione (non si tiene conto delle risposte nell'area dell'insoddisfazione non motivate).

Per ogni indagine di customer satisfaction il relativo indicatore di qualità percepita (% di risposte nell'area della soddisfazione) va a sommarsi a quello degli indicatori di cui al punto 4.2.2.1 al fine dell'attribuzione del punteggio previsto per l'obiettivo "Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati".

In linea con quanto stabilito dal decreto legislativo n. 150/2009 e dalle linee guida n. 4/2019 emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del progetto RiformAttiva a cui ha partecipato il CRV è stato elaborato un documento contenente le linee guida per l'implementazione della valutazione partecipativa, che sarà oggetto di sperimentazione al fine di elaborare un modello da allegare al SMVP.

2.2.4.3 Misure organizzative di trattamento dei rischi a protezione delle performance e del Valore pubblico

Sulla base dell'analisi dei rischi condotta secondo le modalità previste nel SIG vengono approvate dal Comitato di direzione delle azioni di riduzione per quei rischi che presentano un indice di priorità del rischio (IPR) superiore a 30 e/o, per i rischi non

corruttivi, un indice di gravità pari a 5. Nell'analisi vengono seguiti i principi base della norma UNI EN ISO 37001, come peraltro suggerito dall'ANAC in materia di valutazione dei rischi corruttivi.

Per ogni misura di trattamento del rischio programmata è fissato un indicatore di efficacia e il relativo target, il cui raggiungimento va a sommarsi a quello degli indicatori di cui al paragrafo 2.2.4.1 al fine dell'attribuzione del punteggio previsto per l'obiettivo "Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati". Tali indicatori sono contenuti in apposito documento denominato "Obiettivi ed indicatori" allegato al presente piano.

2.2.4.4 Azioni correttive e di miglioramento

Negli audit esterni (condotti dall'ente certificatore del SIG) ed interni possono emergere delle osservazioni e/o delle raccomandazioni, nel peggiore dei casi delle non conformità, che richiedono un trattamento. Possono venire formulati dei suggerimenti per cogliere delle opportunità.

Per ogni non conformità/raccomandazione/osservazione/suggerimento viene decisa dal Comitato di direzione un'azione di trattamento e fissato un indicatore di efficacia con il relativo target, il cui raggiungimento va a sommarsi a quello degli indicatori di cui al paragrafo 2.2.4.1 al fine dell'attribuzione del punteggio previsto per l'obiettivo "Raggiungimento dei risultati attesi nei processi e servizi erogati".

2.2.4.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere sono fissati anche per il CRV nel Piano azioni positive incluso nel PIAO 2024-2026 approvato dalla Giunta regionale per tutto il personale della Regione del Veneto.

2.2.5 Gli obiettivi individuali

Sono assegnati obiettivi ai fini della valutazione della performance individuale secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2.2.6 Progetti di produttività specifica

Per garantire elevati livelli di efficacia di servizi specifici a supporto del funzionamento degli organi consiliari sono vigenti due progetti di produttività specifica, di cui uno per il personale addetto ai servizi d'Aula (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 48 del 10 luglio 2014 e aggiornamento con deliberazione n. 4 del 26 gennaio 2023) e uno per il personale addetto al servizio automezzi e natanti (approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 50 del 24 marzo 2004, come confermato con deliberazione n. 47 del 21 marzo 2005 e aggiornato con deliberazione n. 84 del 12 dicembre 2023).

2.2.7 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Gli obiettivi e gli indicatori integrano il Sistema di misurazione e valutazione della

performance del personale del CRV (SMVP), di cui all'articolo 36 della legge di autonomia:

Art. 36 - Valutazione del personale.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione lavorativa del personale, la metodologia e le procedure per la valutazione del personale del Consiglio regionale e gli strumenti volti a premiare il merito sulla base degli esiti della valutazione sono disciplinati dal regolamento interno di organizzazione e amministrazione e dagli atti di organizzazione, nel rispetto dei principi stabiliti in materia dalla normativa vigente.

2. La valutazione del personale del Consiglio regionale è effettuata avvalendosi di un organismo indipendente di valutazione, istituito in conformità alla normativa statale in materia.

3. L'Ufficio di presidenza può costituire, d'intesa con la Giunta regionale, un comune organismo indipendente per la valutazione del personale dei rispettivi ruoli o, in alternativa, può costituire un autonomo organismo indipendente per la valutazione del personale del Consiglio regionale, composto da uno o tre soggetti esterni all'amministrazione, dotati di elevata professionalità e di pluriennale esperienza in materia di valutazione con particolare riferimento al settore pubblico.

L'Ufficio di presidenza nomina un OIV che, in collaborazione con il Segretario generale e il Servizio amministrazione bilancio e servizi informatici, esercita le funzioni di cui all'articolo 14 del D.Lgs. 150/2009.

Oltre alla finalità di premiare il merito, prescritta dalla legge, il SMVP attualmente vigente e che si ritiene opportuno applicare anche nel corrente anno si propone come obiettivo prioritario la crescita e lo sviluppo delle competenze del personale del CRV, nella consapevolezza che, come sancito dal comma 1 dell'articolo 14 della legge di autonomia, «il personale in servizio presso organi e strutture del Consiglio regionale rappresenta la risorsa essenziale per l'esercizio delle funzioni istituzionali consiliari, attraverso l'impiego delle peculiari competenze richieste».

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Come noto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è comprensivo, anche del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, ora definito, per effetto del decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività ed organizzazione", quale sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e che deve prevedere quali elementi essenziali quelli indicati nel PNA e negli atti di regolazione generale generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

In particolare trattasi di:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) 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.

In tale nuovo quadro normativo di riferimento il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, già PTPCT, viene quindi oggi a costituire la "Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2024 – 2026.

2.3.1 Elementi preliminari di inquadramento, specifici o comunque rilevanti per la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

Al fine di contestualizzare l'aggiornamento della "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024 – 2026 (già PTPCT), deve preliminarmente rappresentarsi quanto segue.

Viene confermata, anche a valere per il 2024, la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La figura è individuata nella persona del dott. Carlo Giachetti, dirigente capo del Servizio per gli affari giuridici e legislativi (PIAO 2022: sezione "Il quadro normativo ed i primi strumenti di pianificazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" pag. 17) in quanto figura ritenuta in possesso dei requisiti richiesti dalla norma per il conferimento e mantenimento dell'incarico, anche alla luce del contesto organizzativo del Consiglio regionale e dei mutamenti sopravvenuti nel corso delle legislature; si segnala peraltro che con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 15 del 23 febbraio 2022, anche in esito alla deliberazione n. 94 del 19 ottobre 2021 ed alle relative scelte organizzative, è stato individuato il dirigente titolare della Posizione dirigenziale individuale (PDI) "Assistenza organi del procedimento legislativo e supporto al dirigente capo servizio quale RPCT", così strutturando, in modo articolato e ritenuto conforme alle esigenze conseguenti agli adempimenti posti dalla disciplina vigente, l'ufficio e le connesse funzioni e responsabilità di RPCT; inoltre l'ufficio di RPCT si avvale dell'Unità performance e carriere, dotata di un responsabile che svolge il ruolo di Referente per il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e di una collaboratrice.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.89 del 19 dicembre 2023 sono stati definiti, di concerto con la Giunta regionale, e per quanto di rispettiva competenza, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza a valere per l'esercizio 2024.

La definizione è avvenuta - stante la peculiarità dell'assetto istituzionale della Regione del Veneto, ente unico in cui operano, in autonomia per l'esercizio delle rispettive e specifiche funzioni istituzionali, Giunta regionale e Consiglio regionale - in forma condivisa e partecipata, e nel contempo diversificata (atteso il diverso assetto tra Giunta regionale e Consiglio regionale, sia negli strumenti di programmazione che negli atti attuativi, sia nei diversi percorsi intrapresi in tema di analisi e gestione dei rischi anche corruttivi e nel loro relativo stato di avanzamento), su proposta redatta d'intesa fra i Responsabili della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Consiglio regionale e della Giunta regionale e nella logica di effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione ed al sistema della trasparenza: e così dando puntuale attuazione alla previsione dell'articolo 1 comma 8 della legge n. 190 del 2012 ed alle prescrizioni dei PNA e relativi aggiornamenti;

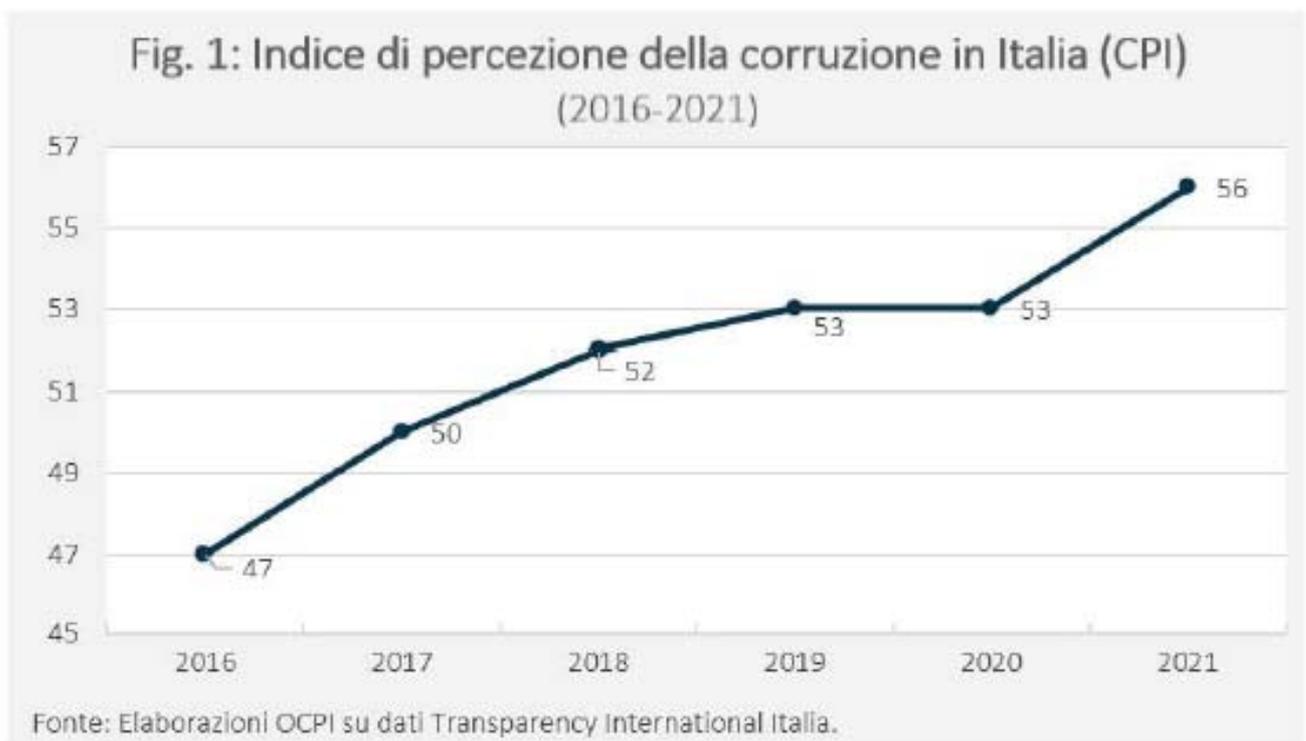
Non ha conosciuto sostanziali modifiche ed integrazioni nell'anno 2023 l'assetto organizzativo e delle funzioni delle strutture del Consiglio regionale

L'assetto (vedi 3.1 "Struttura organizzativa") risulta come rilasciato in esito alle determinazioni assunte in avvio della XI^a legislatura regionale dall'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale con propria deliberazione n. 29 del 4 marzo 2021 in tema di definizione delle linee guida di riorganizzazione e, a valere per la legislatura, con conseguente riorganizzazione delle strutture organizzative della Segreteria generale, disposta con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 36 del 18 marzo 2021: trattasi del provvedimento con il quale si è provveduto, in coerenza con le linee guida, alla modifica delle strutture amministrative della Segreteria generale – invariate nel numero ma variate e ricomposte omogeneamente nelle rispettive attribuzioni e responsabilità,

anche con variazione della denominazione - con proposta di ridefinizione delle attribuzioni e responsabilità, nonché della denominazione, di alcune strutture dirigenziali di secondo livello e la conferma di altre, in un percorso attuato con i conseguenti provvedimenti dell'Ufficio di presidenza di conferimento dei rispettivi incarichi; nel corso della corrente XI^a legislatura, oltre alle modifica già sopra richiamata, funzionale anche agli adempimenti dell'Ufficio di RPCT, si segnala, in funzione di completamento del disegno organizzativo definito ad inizio legislatura, la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 47 del 30 agosto 2022, con la quale è stato individuato il dirigente dell'Ufficio tecnico e facility management, sedi e sicurezza"; da ultimo, con deliberazione n. 63 del 7 novembre 2023 è stato conferito l'incarico di dirigente dell'Ufficio sistema informativo che assolve anche alla funzione strategica di responsabile per la transizione digitale.

2.3.2 La sezione rischi corruttivi e trasparenza: la sua implementazione a valere per il triennio 2024-2026, le misure attuative ed i soggetti coinvolti nell'attuazione

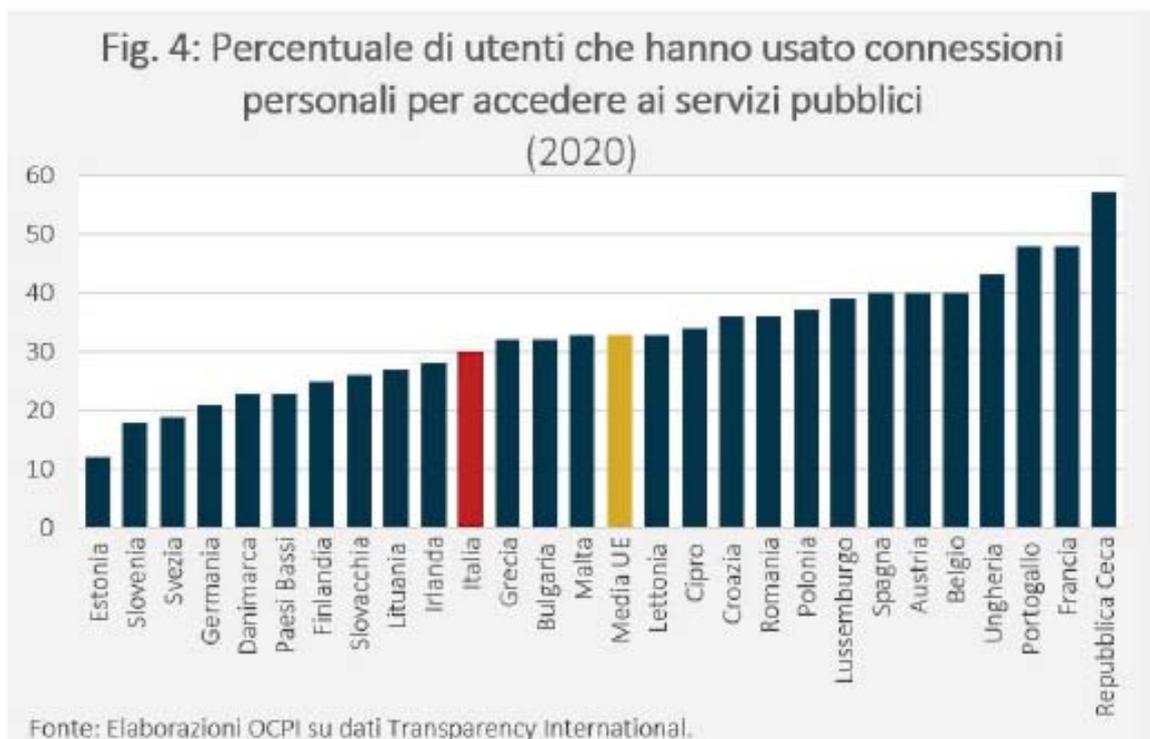
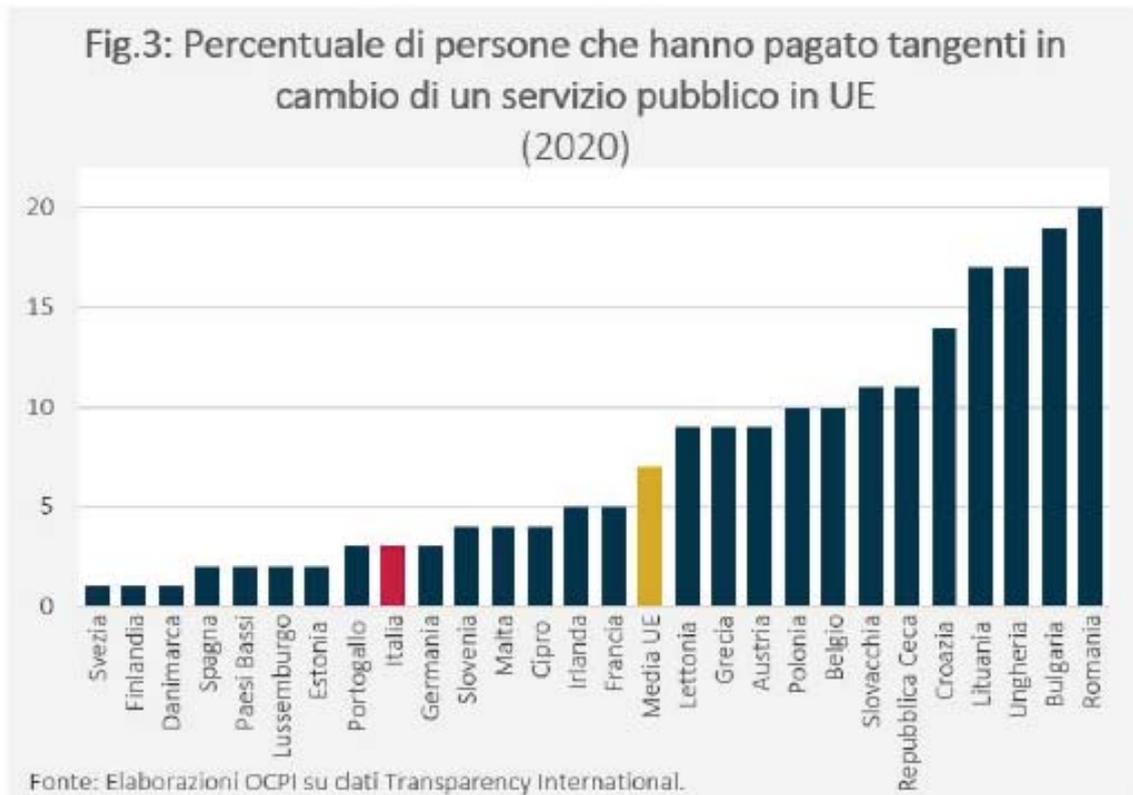
Con riferimento al contesto esterno si segnala che l'indice di percezione della corruzione di Transparency International del 2021, contenuto in un rapporto recentemente pubblicato, mostra un netto miglioramento per l'Italia rispetto al 2020, riprendendo la tendenza positiva interrottasi proprio nel 2020. Tuttavia, l'Italia è ancora lontana dalla media europea. Riguardo l'esperienza diretta della corruzione, il nostro paese ricopre invece una posizione migliore rispetto alla media UE. In particolare, si riportano i seguenti dati in formato grafico:



Tav.1: Indice di percezione della corruzione nei paesi UE (2021)

Stato	Punteggio
Danimarca	88
Finlandia	88
Svezia	85
Paesi Bassi	82
Lussemburgo	81
Germania	80
Irlanda	74
Estonia	74
Austria	74
Belgio	73
Francia	71
Media UE	64
Portogallo	62
Lituania	61
Spagna	61
Lettonia	59
Slovenia	57
Italia	56
Polonia	56
Repubblica Ceca	54
Malta	54
Cipro	53
Slovacchia	52
Grecia	49
Croazia	47
Romania	45
Ungheria	43
Bulgaria	42

Fonte: Elaborazioni OCPI su dati Transparency International Italia (maggiore il punteggio, minore la corruzione).



Venendo alla realtà specifica del Consiglio regionale del Veneto, nella tabella che segue sono evidenziati i rischi e le opportunità maggiormente incidenti sulla pianificazione e programmazione delle attività delle strutture consiliari.

PUNTI DI FORZA E OPPORTUNITA'

Posizionamento strategico nella governance regionale, nazionale ed europea
Buon livello di sostenibilità istituzionale (sistemi di pianificazione e controllo)

Collaborazioni con le strutture regionali e altre istituzioni

Regolamentazione e sistema integrato di gestione certificato

Localizzazione strategica di Palazzo Ferro Fini nella città di Venezia e nella Regione del Veneto: luoghi della cultura e dell'arte

Risorse finanziarie

PUNTI DI DEBOLEZZA E RISCHI

Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documento nell'ambito dei contratti di gestione dei sistemi ITC

Esercizio abusivo/fraudolento di un potere discrezionale nei processi consiliari in cui è possibile indirizzamento di procedure ai fini della concessione di privilegi/favori

Elusione delle procedure di svolgimento delle attività di controllo

Mancato coordinamento attività trasversali alle strutture (supporti alle sedute consiliari)

Difficile regolazione clima degli uffici

Risorse umane e competenze professionali carenti e non facilmente reperibili

2.3.3 Il percorso per l'acquisizione ed il mantenimento della certificazione ISO 37001 "Anti-bribery management system" (sistema di gestione anticorruzione): strumento e non fine per l'attuazione, nel Consiglio regionale del Veneto, del PNA 2019 e la definizione e manutenzione di un sistema di gestione del rischio corruttivo

Deve preliminarmente ribadirsi come il percorso definito dal Consiglio regionale per far fronte agli adempimenti posti dal richiamato quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e dallo stesso PNA 2019, in tema di individuazione e gestione dei rischi corruttivi, **ha individuato nella certificazione ISO 37001 - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione, la soluzione strutturale per l'adeguamento del sistema di gestione del Consiglio regionale al PNA 2019, non meramente in quanto tale, ma in quanto norma e strumento il cui utilizzo offriva la metodologia per la mappatura dei processi e delle attività, la individuazione, valutazione e gestione dei rischi corruttivi, secondo l'approccio di autovalutazione del rischio, e una conseguente definizione e attuazione delle misure di prevenzione.**

Il percorso era stato oggetto di validazione da parte dell'O.l.V. e da parte dello stesso Ufficio di presidenza dapprima con la deliberazione n. 48 del 31 luglio 2019 "Aggiornamento dell'analisi del contesto, delle Linee guida programmatiche e

della Politica per la qualità e approvazione delle Direttive per la gestione.” relativa al triennio 2020 – 2022 ed a seguire con la deliberazione n. 51 del 27 luglio 2020 “Aggiornamento dell’analisi del contesto ed approvazione delle Direttive per la gestione” a valere per il triennio 2021 – 2023 e con la deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 79 del 27 luglio 2021, con le quali si era dato atto che “Costituisce passo successivo nella politica di qualità e per la trasparenza e prevenzione della corruzione la implementazione del sistema di gestione della qualità del Consiglio regionale secondo la norma ISO 37001 “Sistema di Gestione Anticorruzione” e che dovrà essere curata la “Attuazione degli adempimenti necessari ad ottenere e mantenere la certificazione di qualità dei processi di prevenzione della corruzione ai sensi della norma UNI EN ISO 37001”, disponendo, in coerente attuazione, con le successive deliberazioni annuali dell’Ufficio di presidenza di approvazione dei programmi operativi delle strutture del Consiglio regionale.

La scelta strategica, attivata già nel corso del 2019 a fronte della progressiva definizione e successiva approvazione del PNA 2019 e delle relative scelte in materia di indicazioni metodologiche per la individuazione e gestione dei rischi corruttivi, e coerentemente perseguita nel 2020 con riferimento alle strutture individuate come “strutture pilota” (ovvero SCOM e SAGL) ha così trovato nel 2021 la definizione in concreto delle soluzioni applicative del modello come individuato *(e per maggiori dettagli sul percorso intrapreso e compiuto vedi link a PTPCT 2022: - sezione “Il percorso di certificazione della qualità, la individuazione delle aree a rischio e la sua gestione” pag. 23 e sezione “Il percorso per la certificazione anticorruzione UNI EN ISO 37001, la sperimentazione condotta negli anni 2019 e 2020 sulle “strutture pilota” e la estensione della sperimentazione nell’anno 2021 a tutte le strutture e relativi processi del Consiglio regionale: lo stato di avanzamento e i suoi approdi per la messa a regime nell’anno 2022: Il percorso degli anni 2019 e 2020 ed Il percorso dell’anno 2021”) pag. 33*

E’ stato conseguito il primo, positivo, riscontro in data 26 gennaio 2022, a seguito della predisposizione di tutta la documentazione richiesta dalla norma UNI EN ISO 37001 e dello svolgimento di un articolato programma di iniziative formative e di incontri con i responsabili delle diverse strutture del Consiglio regionale, ivi comprese le strutture di supporto ad organi e gruppi consiliari, in sede di visita di audit di pre-certificazione, da cui è emersa, come da documentazione agli atti, in via di mera sintesi, la sussistenza di tutte le condizioni necessarie e richieste dalla norma per dare corso, nell’anno 2022 ed entro il mese di settembre, alla visita di audit funzionale all’acquisizione della certificazione ISO 37001 per il Consiglio regionale del Veneto.

Il percorso, con il coinvolgimento, per fasi e per strutture, ivi comprese le segreterie dei Gruppi consiliari e le segreterie degli Organi, ed accompagnato da successivi momenti di formazione, anche ai fini della materiale stesura della documentazione funzionale sia all’audit di pre-certificazione, sia, sulla base delle risultanze emerse, agli audit di certificazione, **ha conosciuto la sua attuazione, approdando in data 16 settembre 2022, ed in esito al completamento dell’audit di certificazione, alla valutazione del sistema di gestione dell’organizzazione del Consiglio regionale del Veneto, come conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione ISO 37001**

“Anti-bribery management systems” (sistema di gestione anticorruzione) a cui è seguita nel corso dell’anno 2023 la visita ispettiva di sorveglianza annuale, svoltasi in data 17 e 18 luglio 2023 e dalla quale non sono emerse azioni correttive da effettuare.

2.3.4 L’assetto attuale del sistema di gestione del rischio corruttivo

Il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, sviluppato in accordo alla normativa ISO 37001, è integrato con il Sistema di gestione per la qualità, sviluppato in accordo alla norma ISO 9001.

Il Sistema integrato di gestione si applica ai seguenti campi di attività:

- erogazione di servizi di assistenza, consulenza e supporto al funzionamento e alle attività istituzionali del Consiglio regionale del Veneto;
- erogazione di servizi di assistenza, consulenza e supporto al funzionamento e alle attività istituzionali del Garante regionale dei diritti della persona;
- erogazione di servizi di assistenza, consulenza e supporto al funzionamento e alle attività istituzionali del CORECOM Comitato Regionale per le Comunicazioni;
- erogazione di servizi di assistenza, consulenza e supporto al funzionamento e alle attività istituzionali degli organi consiliari e dei gruppi consiliari (solo per i profili di gestione del rischio corruttivo);

e quindi si applica all’intera organizzazione del Consiglio regionale e a tutti i relativi processi.

Il sistema assicura, muovendo dalla ricognizione già effettuata per acquisire, e mantenere, la certificazione di qualità, la mappatura dei processi e delle attività, la valutazione dei rischi, la individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione, in chiave di prevenzione della corruzione: l’insieme è contestualizzato nel processo di analisi, valutazione e trattamento del rischio corruttivo, in coerenza con quanto indicato da ANAC nell’ Allegato 1 al PNA 2019, e ciò al fine di consentire alla organizzazione di poter dimostrare di tenere sotto controllo il rischio della corruzione e di sviluppare una cultura di trasparenza, conformità e integrità.

In concreto, previa individuazione dei processi esposti a rischio corruzione come individuabili ai sensi della L. 190/2012 e del PNA 2019, si è provveduto, in rapporto alle funzioni proprie del Consiglio regionale:

- a) **alla analisi dei rischi corruttivi in rapporto ai processi del sistema di gestione del Consiglio regionale, con la individuazione, per ogni processo o sottoprocesso, della identificazione del rischio;**
- b) **alla valutazione del rischio e della sua probabilità e rilevabilità e quindi dell’indice di gravità;**
- c) **ove ricorrano gli elementi di gravità, alla individuazione delle conseguenti misure di trattamento,**

e così delineando un sistema che prevede misure organizzative atte a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, aumenta la capacità di scoprire casi di corruzione, creando un contesto sfavorevole alla corruzione e impostando un sistema di verifica dei relativi adempimenti.

In estrema sintesi il relativo percorso metodologico seguito era articolato nelle corrispondenti fasi:

- a) **IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO;**
- b) **VALUTAZIONE DEL RISCHIO** in termini di probabilità, rilevabilità e gravità e quindi di sua misurazione;
- c) **TRATTAMENTO DEL RISCHIO** solo nel caso che la misurazione del rischio attuale superi una soglia predeterminata;

e nelle relative acquisizioni in esito all'espletamento delle seguenti fasi, così schematizzabili:

- **INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E MAPPATURA DEI RELATIVI SOTTO-PROCESSI/ATTIVITA'/FASI RILEVANTI AI FINI DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE;**
- **ATTRIBUZIONE DI OGNI PROCESSO/SOTTOPROCESSO AD UNA DELLE AREE DI RISCHIO;**
- **INDIVIDUAZIONE DELL'EVENTO RISCHIOSO NELL'AMBITO DEL CATALOGO EVENTI RISCHIOSI;**
- **ELENCO ED ESEMPLIFICAZIONE DEGLI INDICATORI DI RISCHIO;**
- **EVIDENZE DELL'INDICATORE;**
- **PESATURA DEL GRADO DI RISCHIO;**
- **MISURAZIONE ED ATTRIBUZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO;**
- **TIPOLOGIA DI MISURE ATTUATE ED ATTUABILI.**

Per il dettaglio di quanto rappresentato e quindi:

Elenco aree di rischio – Elenco processi – Tipologia di rischio – Catalogo eventi rischiosi – Elenco e valori indicatori di rischio (e rispettiva legenda esplicativa) – Valori di probabilità e rilevabilità (e rispettiva legenda esplicativa) – Fattori abilitanti – Grado

di rischio – Catalogo tipologia di misure di trattamento del rischio e Indicatore di efficacia (e relativo target) che nel loro insieme rilasciano il **Registro degli eventi rischiosi** con la rispettiva identificazione, la valutazione del rischio e la sua misurazione e le misure di trattamento, **si rimanda a quanto analiticamente rappresentato nella apposita sezione del sistema di gestione integrato per la qualità e la prevenzione della corruzione** (link a sito [“Amministrazione trasparente” – Sezione “Performance”](#)).

Nell’ambito del sistema di gestione della prevenzione della corruzione attuato presso il Consiglio regionale **il RPCT è stato nominato “Funzione di conformità”** secondo le specifiche della norma ISO 37001 **da cui consegue la competenza e la responsabilità:**

- a) a supervisionare la progettazione e l’attuazione da parte dell’organizzazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- b) a fornire consulenza e guida al personale circa il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e le questioni legate alla corruzione;
- c) ad assicurare che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia conforme alla ISO 37001;
- d) a relazionare sulla prestazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione all’Ufficio di presidenza e al Comitato di direzione;

quanto sopra anche avvalendosi delle strutture (dirigente titolare della Posizione dirigenziale individuale (PDI) “Assistenza organi del procedimento legislativo e supporto al dirigente capo servizio quale RPCT”, ed Unità performance e carriere, quale Referente per il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione) **come sopra individuate.**

E le risultanze di tale sistema di gestione del rischio corruttivo continueranno a trovare riscontro nell’ambito della effettuazione degli audit annuali di mantenimento della certificazione, in occasione dei quali si darà conto della completezza del Registro degli eventi rischiosi, alla luce della esperienza applicativa a regime, e della efficacia delle misure di trattamento del rischio come applicate, oltre che alle eventuali esigenze di implementazione del sistema.

2.3.5 Misure di trasparenza e prevenzione della corruzione

Misure di prevenzione della corruzione: il Registro degli eventi rischiosi

Da tale quadro ricostruttivo del percorso intrapreso dal Consiglio regionale del Veneto consegue che costituiscono parte assolutamente significativa, ed in termini prevalenti, delle misure di prevenzione della corruzione, le misure di trattamento del rischio e relativi indicatori, contenuti nel “Registro degli eventi rischiosi”: indicatori che costituiscono altresì “indicatori di performance di struttura” e quindi, in quanto tali, monitorati nell’ambito del ciclo della performance e quindi nell’ambito del sistema di gestione integrato e certificato del Consiglio regionale: e ciò a garanzia anche del presidio della prevenzione della corruzione.

E tali misure, ivi compreso il loro monitoraggio, risultano analiticamente elencate nel **Registro degli eventi rischiosi** (link a sito [“Amministrazione trasparente” – Sezione “Performance”](#)) e di cui all’allegato Rischi corruttivi, con il quale si dà conto **per ogni rischio corruttivo, della identificazione del rischio e della sua misurazione e, per i rischi con valore superiore alla soglia individuata di rilevanza, si dà conto delle misure di trattamento del rischio, della misurazione del rischio post-trattamento e del monitoraggio della efficacia della misura di trattamento, che sarà oggetto di eventuali aggiornamenti nell’ambito del sistema integrato di gestione.**

Misure aggiuntive di prevenzione della corruzione

Ad esse si affiancano misure aggiuntive, ritenute funzionali al sistema di prevenzione della corruzione: alcune ricorrenti nel tempo ed ancora in fase di elaborazione (e quindi a tal fine riproposte); altre oggetto di intervenuta attuazione ed allo stato riproposte in termini di manutenzione; altre ancora innovative, riconducibili a misure suggerite da ultimo dal PNA 2022.

In concreto, tali misure aggiuntive che si vanno a proporre si articolano in tre categorie:

- a) Misure già proposte a valere sul PTPCT 2023 – 2025 (ed in parte su precedenti PTPCT): risultanze attuative e loro riconferma, quali misure di sistema;
- b) Misure confermate a regime e misure riproposte a valere per il PIAO 2024 – 2026;
- c) Misure di nuova introduzione: anche sulla base delle risultanze del PNA 2022.

e sono di seguito rappresentate.

DIRITTO DI ACCESSO E SUA DISCIPLINA ATTUATIVA

Come noto, la soluzione individuata dal decreto legislativo n. 97 del 2016, 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, prevede, accanto al tradizionale istituto del diritto di accesso documentale ex legge 241 del 1990 e relativa disciplina attuativa ed all'istituto dell'accesso civico "semplice", introdotto dall'articolo 5 del D.Lgs. 33/2013 che si riferiva esclusivamente ai dati, alle informazioni e ai documenti per i quali erano previsti specifici obblighi di pubblicazione, il cosiddetto diritto di accesso "generalizzato", ovvero il diritto di chiunque ad accedere a dati, informazioni e documenti pubblici, anche non oggetto di pubblicazione obbligatoria, detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 ed a prescindere dalla titolarità nel richiedente di un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è chiesto l'accesso, ma solo "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti".

Sul punto deve rilevarsi come, per effetto delle disposizioni transitorie di cui all'articolo 43 del decreto legislativo n. 97 del 2016, tale diritto di accesso è risultato azionabile e ne è stato assicurato l'effettivo esercizio da parte dei soggetti a ciò titolati, già a decorrere dalla scadenza del termine di sei mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo medesimo (23 dicembre 2016); quanto sopra, peraltro, in una declinazione delle soluzioni interpretative e delle misure attuative, che in senso generale non ha potuto prescindere dal contemperamento della disciplina dell'istituto del diritto di accesso nelle sue varie accezioni con le diverse normative di settore, anche alla luce del documento ANAC recante "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di chi all'articolo 5, comma 2 del decreto legislativo n. 33 del 2013" e della giurisprudenza, che, tra l'altro già è intervenuta sul diritto di accesso nella accezione posta dal decreto legislativo n. 97 del 2016 e rapportandosi alla specificità di ruolo e funzioni istituzionali proprie del Consiglio regionale e dei suoi organi e quindi alla disciplina, anche statutaria e regolamentare, che tale ruolo e funzioni regola e presidia.

Il quadro normativo in materia è stato poi implementato con la entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del 26 aprile 2019 per la protezione dei dati personali (cosiddetto RGPD) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati: né è conseguita, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 44 del 23 maggio 2018 la designazione del Responsabile per la protezione dei dati personali e a seguire la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 53 del 26 giugno 2018 di approvazione delle "Istruzioni per i trattamenti dei dati personali" e la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 83 del 13 novembre 2018 in materia di registro delle attività di trattamento; quanto sopra atteso che la Corte costituzionale, chiamata a pronunciarsi sul bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all'intangibilità della sfera privata e diritto dei cittadini al libero accesso ai dati e alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono

“contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato” (sentenza Corte n. 20 del 2019).

MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

Il Consiglio regionale dispone di una sua specifica disciplina in materia di diritto di accesso, codificata, in tempi oramai risalenti, con il documento recante “Linee guida e criteri per la disciplina dell’esercizio del diritto di accesso dei cittadini ai documenti amministrativi del consiglio regionale”, atto di natura regolamentare approvato dall’Ufficio di presidenza con propria deliberazione n. 351 del 2001 e successive modificazioni; profili specifici riconducibili a fonti normative di disciplina del diritto di accesso sono poi rinvenibili nello Statuto e nel Regolamento del Consiglio regionale, con riferimento a specificità di ruolo e funzioni proprie della istituzione del Consiglio regionale e dei suoi organi.

Nel rispetto di tale disciplina, interpretata ed attualizzata alla luce dei mutamenti del quadro normativo di riferimento, si è continuato ad operare da parte delle strutture del Consiglio regionale: i relativi esiti applicativi hanno evidenziato la conformità sia alla disciplina che alla lettura giurisprudenziale che della stessa è stata fornita dai diversi organi giurisdizionali, atteso che nei contenziosi come emersi nel corso degli anni, la amministrazione del Consiglio regionale ha conseguito, con una unica eccezione (in sede di appello e relativa ad una fattispecie attinente prerogative di accesso in capo a consigliere regionale) esiti che hanno confermato la correttezza delle determinazioni assunte.

L’attuale assetto della disciplina in materia di accesso, come da risultanze del registro degli accessi, ha assicurato forme di puntuale riscontro (tutti gli accessi consentiti) a fronte di richieste di acquisizione di elementi conoscitivi afferenti a processi a potenziale rischio corruttivo (peraltro, in concreto, non espresso nella oramai pluriennale esperienza applicativa degli strumenti di pianificazione anticorruzione) quali le procedure di gestione risorse umane e le procedure di gestione di risorse strumentali e di approvvigionamenti, così fungendo da adeguato presidio del potenziale rischio corruttivo, portando a negare l’accesso solo laddove trattavasi di documenti non nella disponibilità della amministrazione del Consiglio regionale ovvero già fruibili sul sito web istituzionali.

Si ribadisce, peraltro, ma assumendolo a valere sulla proiezione triennale del presente strumento di programmazione, come a fronte del progressivo mutamento del quadro normativo di riferimento ed alla sua implementazione ad opera della giurisprudenza e della stessa casistica applicativa interna al Consiglio regionale, l’obbiettivo di pervenire ad una sua complessiva codificazione, con la predisposizione, anche per stralci, di un draft di testo di regolamento per l’esercizio del diritto di accesso, in coordinamento con le misure introdotte in materia di trattamento dei dati personali in recepimento del Regolamento (UE) 2016/679, per la sua successiva approvazione da parte dell’Ufficio di presidenza, istituendo, su iniziativa del responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, d’intesa con i dirigenti capi dei servizi interessati e sentito il Responsabile della protezione dei dati personali, un apposito gruppo di lavoro.

Nelle more si continuerà a prevedere la implementazione attuativa del Registro degli accessi, a cadenza semestrale per ogni anno del triennio, secondo le specifiche definite

con Linee guida ANAC (delibera n. 1309/2016) e Circolare Funzione Pubblica n. 2/2017 e con articolazione in sottosezioni per tipologia di accesso e materia, nonché a programmare/verificare, a seguito della messa in esercizio del nuovo sistema di archivio e protocollo e di gestione documentale (DOC WAY), soluzioni di informatizzazione del flusso di alimentazione dei dati in relazione alla acquisita messa a regime del nuovo sistema documentale e di protocollo.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Il tema della rotazione del personale viene riproposto, dedicandovi apposito allegato del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ritenendo che “la rotazione ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione”; ne consegue l’obbligo di indicare come ed in che misura si faccia ricorso alla rotazione, anche con “rinvio ad ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l’attuazione della misura”.

Più in particolare, la rotazione, cosiddetta “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione è considerata una misura preventiva che, attraverso l’alternanza tra diversi operatori nella gestione delle procedure, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazioni ed utenti, finalizzate a creare situazioni di privilegio o ad indurre comportamenti illegali improntati a collusione.

La rotazione deve peraltro essere attuata avendo riguardo di assicurare, compatibilmente con le professionalità necessarie e disponibili, la piena funzionalità degli uffici, salvaguardando il mantenimento delle necessarie competenze professionali e la continuità nella gestione amministrativa, in applicazione del principio, di derivazione costituzionale, di buon andamento: quindi nel rispetto dei vincoli oggettivi propri di ogni pubblica amministrazione e fatti salvi i vincoli soggettivi, afferenti a diritti individuali dei dipendenti, fino al configurarsi degli estremi della cosiddetta infungibilità.

Altra faccia della rotazione è il suo accompagnamento con misure di formazione, necessarie per dare luogo a percorsi di rotazione, ovvero, in caso di non esperibilità di misure di rotazione, alla individuazione di misure alternative, volte ad evitare soluzioni organizzative che vedano il controllo esclusivo dei processi, nel tempo in capo agli stessi titolari della relativa struttura.

La misura ha ricevuto sostanziale attuazione:

- a) sia già nella X^a legislatura, nell’ambito del più generale processo di riorganizzazione delle strutture;
- b) sia, a valere per la XI^a legislatura, sulla base dei criteri organizzativi assunti dall’Ufficio di presidenza con propria deliberazione di linee guida n. 29 del 4 marzo 2021 e n. 36 del 18 marzo 2021, con le conseguenti deliberazioni attuative di conferimento incarichi assunte dall’Ufficio di presidenza, con provvedimento n. 114 del 22 dicembre 2021 e con la implementazione disposta con la deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 15 del 23 febbraio 2022, con la individuazione del dirigente titolare della Posizione dirigenziale individuale (PDI) “Assistenza organi del procedimento legislativo e supporto al dirigente capo servizio quale RPCT”, così strutturando, in modo articolato e ritenuto conforme alle esigenze conseguenti agli adempimenti posti dalla disciplina vigente, l’ufficio e le connesse funzioni e responsabilità di RPCT.

In ordine alla avvenuta successione fra dirigenti nella responsabilità in parte significativa dei processi sopra qualificati a potenziale rischio di corruzione, trattasi di

soluzione tanto più rilevante in una realtà organizzativa, quale quella del Consiglio regionale, connotata da vincoli dimensionali nella stessa struttura amministrativa e dalla prioritaria esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità della azione amministrativa, garantendo la qualità delle prestazioni professionali necessarie per lo svolgimento di attività specifiche che contraddistinguono ruolo e funzione istituzionale del Consiglio regionale e dei suoi organi e strutture.

Si segnala inoltre come, attesa la già richiamata specificità dell'assetto organizzativo del Consiglio regionale del Veneto ed i conseguenti vincoli oggettivi che ne conseguono, si sia dato corso a misure, per così dire, "accessorie" alla rotazione, disponendo, già con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 92 del 19 dicembre 2017, in settori relativi a processi a più significativo rischio, in merito a "Criteri per rotazione nel conferimento di incarichi nelle commissioni di gara e di concorso", pacificamente applicata nel corso degli anni con il coinvolgimento della maggior parte dei dirigenti del Consiglio regionale nella composizione delle commissioni di gara e nel corso dell'anno 2023, alla sua prima applicazione, a fronte della avvenuta indizione di concorsi pubblici per titoli ed esami per l'accesso al ruolo consiliare, con il coinvolgimento di una pluralità di dirigenti nelle relative commissioni di concorso.

MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

Alla luce della esperienza maturata nella X[^] legislatura, è stato individuato nella definizione ed attuazione, e sulla base della definizione di proposta formulata dalla Segreteria generale, sentito il Comitato di Direzione, da parte dell'Ufficio di presidenza del modello organizzativo delle strutture del Consiglio regionale per la XI[^] legislatura, ivi compresa la individuazione di numero ed articolazione dei servizi e la individuazione e qualificazione degli incarichi dirigenziali, cui ha fatto seguito, da parte della dirigenza, la individuazione e qualificazione delle unità operative e di staff, in conformità alla disciplina di cui alla legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53: articoli 10, 17 e 19, lo strumento di recepimento ed attuazione della rotazione ordinaria prevista dal PTPCT.

A tale percorso di definizione complessiva del modello organizzativo, che è stato implementato anche nell'anno 2023, sono seguite e seguiranno, se del caso a fronte delle risultanze delle determinazioni assunte, misure accompagnatorie, rimesse alla individuazione e definizione, anche diversificata da parte dei dirigenti capi servizio come individuati (ed in particolare in capo ai dirigenti confermati nel loro incarico): misure organizzative quali la separatezza delle funzioni nell'articolazione del processo decisionale, ovvero modalità operative di svolgimento dei compiti afferenti la struttura di competenza, volti a favorire la compartecipazione del personale, ivi compresa la condivisione di fasi procedurali fino alla doppia sottoscrizione degli atti (aspetti, peraltro, in parte già acquisiti nelle modalità organizzative assunte da taluni servizi nell'affidamento della istruttoria e responsabilità dei rispettivi procedimenti).

La esperienza applicativa, peraltro incontestata, di tale modalità attuativa della misura "Rotazione del personale", come consolidata nella X[^] legislatura e definita ed attuata per il primo biennio della XI[^] legislatura, ha assicurato e potrà ancora assicurare adeguato riscontro al potenziale rischio corruttivo (in concreto non espresso nella oramai pluriennale esperienza applicativa degli strumenti di pianificazione anticorruzione) proprio della procedure di gestione risorse umane e sua ricaduta sulle procedure a più elevato rischio corruttivo, così fungendo da adeguato presidio.

VERIFICA APPLICAZIONE DISCIPLINA IN MATERIA DI INCOMPATIBILITÀ, INCONFERIBILITÀ ED OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

Già in occasione dei precedenti Piani triennali e relativi aggiornamenti è stata dettata e si intende confermare anche a valere per il presente periodo di programmazione, anche a fronte delle disposizioni in materia di pantouflage dettate dal PNA 2022, fra le misure di attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione, una articolata disciplina in materia di:

- a) inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- b) astensione in caso di conflitto di interessi (tema codificato nell'ordinamento dall'articolo 6 bis della legge n. 241 del 1990 per effetto delle modifiche introdotte dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, ed ai sensi del quale:

"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo procedurali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale", cui consegue, in capo al dipendente cui è stata assegnata la competenza istruttoria, segnalare il ricorrere delle situazioni conflitto di interesse come sopra rappresentate, astenendosi dal prosieguito della stessa; quanto sopra in attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con il Dpr 16 aprile 2013, n. 62);

- c) svolgimento di incarichi d'ufficio e attività ed incarichi extra istituzionali;
- d) attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage);
- e) formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.

Al fine di assicurare puntuale e nel contempo semplificata attuazione, si è provveduto, previa intesa acquisita in sede di Comitato di direzione, a curare e definire apposita modulistica rapportata ai diversi adempimenti sopra considerati ed all'inserimento nell'apposita sezione, dedicata alle misure di attuazione, del sito "Amministrazione trasparente" dei relativi modelli.

Trattasi di modelli di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai fini della attestazione del ricorrere delle condizioni prescritte o dell'insussistenza delle cause a vario titolo ostative, ovvero per la richiesta delle relative autorizzazioni.

E' stata inoltre disposta, in chiave di semplificazione del relativo adempimento, la previsione nei contratti di assunzione del personale, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente e si è provveduto a prevedere l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti (anche mediante procedura negoziata) della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

Trattasi di continuare a verificare a regime il mantenimento costante della adesione alle misure attuative adottate ed assunte nei precedenti periodi di programmazione, con la previsione di una verifica, d'ufficio a cadenza semestrale da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione, in ordine al ricorrere delle fattispecie come sopra individuate (anche con richiesta di acquisizione della documentazione) e delle cui risultanze verrà dato atto in sede di relazione annuale sulla attività svolta in attuazione del presente strumento di piano.

Con particolare riferimento al tema delle "attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)" atteso il reiterarsi di casistiche e problematiche applicative, si confermano, anche sulla scorta dei chiarimenti forniti da ANAC come compendiate nel PNA 2019, gli elementi interpretativi ed applicativi, anche con la integrazione/revisione della modulistica già a suo tempo predisposta quale misura attuativa del Piano 2014 – 2016.

In particolare, atteso che per quanto concerne lo svolgimento di prestazioni lavorative contraddistinte da attività a carattere autoritativo/negoziale, tali elementi sono nella disponibilità della amministrazione del Consiglio regionale, si conferma che nelle comunicazioni destinate ai dipendenti che cessano dal rapporto di lavoro è fatto esplicito riferimento al divieto di pantouflage (vedi Modello 56 e 57 della Procedura del sistema di gestione della qualità n. 7 "Gestire la amministrazione del personale"); in tal senso si dispone coerentemente con quanto previsto al capoverso "Le misure nel PTPCT" del paragrafo 1.8 Pantouflage Parte Terza del PNA 2019.

Tali soluzioni, nella esperienza applicativa hanno confermato la loro validità e vengono quindi confermate, anche in quanto ad oggi fatte proprie dallo stesso PNA 2022 nel mentre si prevede di valutarne la recepibilità, assumendole a valere sulla proiezione triennale del presente strumento di programmazione, per le ulteriori misure in materia suggerite dal PNA 2022 nel paragrafo "Strumenti operativi" della sezione "Pantouflage".

La strutturazione della misura, per la sua generalità ed astrattezza (e quindi tale da comprendere ogni possibile evoluzione della accezione di "Imparzialità soggettive dei funzionari pubblici" e "Conflitto di interessi", per rimanere alle accezioni del PNA 2019) e le modalità di sua attuazione e verifica, pur risalenti nella loro definizione al primo periodo di programmazione, mantengono attualità anche a fronte delle previsioni di cui al PNA 2019 e 2022 e comunque appaiono suscettibili, come già in parte recepito, di ogni implementazione attuativa a fronte delle esperienze applicative e relativi esiti

TUTELA DEI DIPENDENTI PUBBLICI CHE SEGNALANO GLI ILLECITI

Come noto, l'articolo 1, comma 51, della L. 190/2012 aveva introdotto l'art. 54 *bis* nel D.Lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. *whistleblower*).

Tale disciplina introduceva una misura di tutela per chi contribuisce a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, ovvero "denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro".

La disposizione prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante;
- la previsione di sottrazione della denuncia al diritto di accesso, ad esclusione delle ipotesi eccezionali di cui al comma 2 art. 54 *bis* D.Lgs. 165/2001.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che dovrà assumere tutte le iniziative conseguenti.

L'istituto è stato confermato nel suo significato di strumento volto a promuovere l'etica e la integrità nelle pubbliche amministrazioni anche dai successivi PNA, ed oggetto di uno specifico approfondimento con la finalità di evitare che tale istituto, introdotto nell'ordinamento al fine di misura di prevenzione della corruzione e che in quanto tale, per sua natura implica "la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia in buona fede" ovvero effettuata "nell'interesse della amministrazione" non si traduca invece, in uno strumento utilizzato "per esigenze individuali" che nulla hanno a che vedere con la ratio del medesimo.

In tal senso, quale contributo per stimolare un utilizzo dell'istituto conforme alla sua ratio, deve segnalare la sopravvenuta determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" e che postula una specifica procedura relativa alla tutela della riservatezza della identità del segnalante, quale dipendente della pubblica amministrazione, con specifico ruolo in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il legislatore ha proseguito nella sua azione di tipizzazione e disciplina dell'istituto con la più recente legge n. 179 del 2017 con la quale da un lato interviene, implementando la tutela, già prevista per i dipendenti pubblici, dall'altro estende la tutela anche al settore privato. Successivamente è intervenuta ANAC con la deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021 recante "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 165/2001".

Da ultimo con il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 il legislatore statale ha raccolto in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti (sia del settore pubblico che del settore privato) disciplinando l'istituto in maniera organica ed uniforme, al fine di garantire la maggior

tutela al whistleblower, incentivandolo alla effettuane di segnalazioni di illeciti, nei limiti e con le modalità indicate nel decreto legislativo.

MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

E' stata definita, nei precedenti periodi di programmazione con provvedimento dell'Ufficio di presidenza n. 93 del 19 dicembre 2017 la procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti pubblici nel rispetto del regime di riservatezza di cui all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 (cd whistleblower)" e la connessa disciplina per la tutela del dipendente pubblico (cd whistleblower)" con la formale adozione dei relativi allegati, ponendo a sistema quanto già attuato nel precedente periodo di programmazione.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nell'ambito dell'attività formativa generale, ha promosso, nei precedenti periodi di programmazione, iniziative volte ad assicurare un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione di comportamenti illeciti e la effettività di tutela del dipendente che segnala illeciti.

Già nel corso dell'anno 2022, ed in conformità alle misure previste in materia dal relativo PTPCT, è stata verificata la esperibilità della acquisizione in regime di riuso, senza oneri, e previa verifica di compatibilità con il sistema informativo del Consiglio regionale, del Software OpenSource reso disponibile da parte di ANAC per il riuso recante l'applicazione informatica "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, così come raccomandato dal disposto dell'art. 54 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e previsto dalle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 6 del 2015.

L'applicativo è stato acquisito ed inserito a sistema, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri contenuti" – Prevenzione della corruzione".

In esito alla entrata in vigore del già richiamato decreto legislativo n. 24/2023, è stata verificata la perdurante attualità della procedura per la segnalazione degli illeciti, così come a suo tempo definita e nel corso del 2024, sulla base delle eventuali ricorrenze, si procederà alla eventuale rivisitazione.

Non si sono verificati nella X^a legislatura regionale ed in corso della attuale XI^a legislatura, esiti applicativi di tale procedura; l'unico caso applicativo, risalente alla IX^a legislatura, ha consentito la gestione della segnalazione nel rispetto delle previsioni di legge (fino a pervenire alla archiviazione delle relative, successive istanze, da parte di ANAC).

FORMAZIONE: rinvio

Le soluzioni di offerta formativa sui temi oggetto della "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" si articolano secondo le modalità contemplate, complessivamente per le esigenze formative del personale del Consiglio regionale, nella sezione dedicata alla formazione del personale del presente PIAO (a cui si rinvia).

COSTITUZIONE IN GIUDIZIO

L'articolo 16 recante *“Costituzione in giudizio”* della legge regionale 28 dicembre 2012, n. 48 *“Misure per l'attuazione coordinata delle politiche regionali a favore della prevenzione del crimine organizzato e mafioso, della corruzione nonché per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile”* dispone, tra l'altro - nell'ambito di un complesso di misure assunte dal legislatore regionale, e nei limiti dei suoi titoli di competenza, per concorrere allo sviluppo dell'ordinata e civile convivenza della comunità regionale, attraverso il sostegno ad iniziative di sensibilizzazione della società civile e delle istituzioni pubbliche, finalizzate alla promozione dell'educazione alla legalità, alla crescita della coscienza democratica, all'impegno contro la criminalità organizzata e diffusa, le infiltrazioni e i condizionamenti di stampo mafioso nel tessuto economico e sociale del territorio regionale - che *“La Giunta regionale ... valuta l'adozione di misure legali volte alla tutela dei diritti e degli interessi lesi dalla criminalità organizzata e mafiosa, ivi compresa la costituzione in giudizio nei relativi processi, motivando al Consiglio regionale l'eventuale scelta di non costituzione”*.

Con la successiva modifica introdotta ai sensi della legge regionale n. 1 del 2018 tale adempimento è stato qualificato in termini di obbligo giuridico della Regione, e per essa della Giunta regionale, di *“costituirsì parte civile in tutti quei procedimenti penali, relativi a fatti commessi nel territorio della Regione stessa, in cui sia stato emesso decreto che dispone il giudizio o decreto di citazione a giudizio contenente imputazioni per i delitti di cui agli articoli 416-bis e 416-ter del codice penale o per i delitti consumati o tentati commessi avvalendosi delle condizioni di cui all'articolo 416-bis del codice penale”*; quanto sopra sempre salva la *“facoltà di costituirsì parte civile, anche prima dell'emissione del decreto che dispone il giudizio, in tutti quei procedimenti penali, relativi a fatti commessi nel territorio della Regione, in cui, nella richiesta di rinvio a giudizio, siano contestate imputazioni per i delitti di cui agli articoli 416-bis e 416-ter del codice penale o per i delitti consumati o tentati commessi avvalendosi delle condizioni di cui all'articolo 416-bis del codice penale”*.

Viene altresì previsto che *“La Regione destina le somme liquidate a titolo di risarcimento a seguito della costituzione di parte civile alle iniziative promosse per il raggiungimento degli obiettivi generali della presente legge”*.

Tali disposizioni si collocano in un quadro normativo ove già era stata introdotta, per effetto della legge regionale n. 6 del 2015, nella legge regionale 10 giugno 1991, n. 12 *“Organizzazione amministrativa e ordinamento del personale della regione”* la disposizione di cui all'articolo 89 bis, recante *“Iniziativa di costituzione di parte civile in giudizio e di azione in sede civile”* con la quale si prevede che *“La Giunta regionale valuta l'adozione di misure legali, quali la costituzione di parte civile nel processo penale e l'azione civile di risarcimento del danno, volte alla tutela dei diritti e degli interessi dell'amministrazione regionale lesi da atti e fatti posti in essere da propri amministratori e dipendenti imputati per delitti di corruzione, concussione e induzione indebita a dare o promettere utilità di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale”* e che, analogamente, *“A tal fine la Giunta regionale riferisce al Consiglio regionale la scelta di non costituzione in giudizio e di non esercizio di azione in sede civile per il risarcimento dei danni”*.

MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

La esperienza applicativa della X[^] legislatura - sulla scorta della sistematizzazione dei rapporti fra uffici del Consiglio regionale e la Avvocatura regionale in esito alla entrata in vigore della legge regionale n. 53 del 2102 recante la attuazione dei principi statutari in tema di autonomie del Consiglio ed in particolare per definire l'applicazione dell'articolo 3 in tema di rappresentanza esterna ed in giudizio del Presidente del Consiglio regionale a suo tempo oggetto di protocollo di intesa, approvato congiuntamente da Giunta regionale e Ufficio di presidenza – ed in particolare del primo biennio della attuale XI[^] legislatura, ha visto la progressiva sistematizzazione dei rapporti in materia di gestione del contenzioso ed anche soluzioni di implementazione attuativa delle previsioni di cui all'articolo 89 bis della legge regionale n. 12 del 1991 e all'articolo 16 legge regionale n. 48 del 2012, in particolare a fronte di istanze, d'ufficio o su richiesta.

Ci si intende riferire, in particolare, all'articolo 11 della legge regionale n. 5 del 2021, con il quale si introduce una misura di semplificazione degli adempimenti e che prevede, in tutti i casi in cui ricorre l'obbligo della costituzione in giudizio, e senza necessità di deliberazione della Giunta regionale, trattandosi di adempimento vincolato, la costituzione in giudizio con decreto del dirigente della struttura competente, ovvero la Avvocatura regionale, che, al ricorrere delle relative condizioni, dispone la costituzione di parte civile, la individuazione del legale incaricato e conferisce il mandato alle liti, notiziandone il Consiglio regionale.

Si ritiene, anche alla luce del primo periodo di applicazione della nuova disciplina che siano state conseguite le già rappresentate, nei precedenti periodi di pianificazione, esigenze di definizione a regime di soluzioni tecnico-organizzative, in grado di assicurare, puntuale e costante adempimento delle previsioni di legge e quindi sia degli obblighi giuridici che degli oneri informativi al Consiglio regionale atteso che la Avvocatura regionale relaziona, a cadenza periodica, tendenzialmente annuale, in ordine alle iniziative assunte in tema di costituzione di parte civile ai sensi della legge regionale n. 1 del 2018 a fronte di procedimenti penali per associazione per delinquere di stampo mafioso di cui all'articolo 416 bis del codice penale.

CONTROLLO SULLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONE E DI ATTO DI NOTORIETÀ: DEFINIZIONE DI LINEE GUIDA PER I CONTROLLI

Come noto, l'articolo 43, comma 1, del D.P.R. n. 445/2000 stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di accettare le dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio prodotte dagli interessati nonché di acquisire d'ufficio le informazioni, i dati e i documenti che siano in possesso di pubblici uffici, previa indicazione, da parte dell'interessato, degli elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni o dei dati richiesti.

Il successivo articolo 71, anche in esito alle modifiche sopravvenute, in una logica di semplificazione degli adempimenti di controllo, nel corso dell'anno 2020, prevede l'obbligo per le amministrazioni procedenti di effettuare idonei controlli, anche a campione, in misura proporzionale al rischio e all'entità del beneficio, e nei casi di ragionevole dubbio, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ad esse presentate ai sensi degli articoli 46 e 47 dello stesso D.P.R.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 72, comma 2, le amministrazioni certificanti devono individuare e rendere note, attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, le misure organizzative adottate per l'efficiente, efficace e tempestiva acquisizione d'ufficio dei dati e per l'effettuazione dei controlli medesimi, nonché le modalità per la loro esecuzione.

MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

Sono state definite, con apposita istruzione operativa (I04) del processo 07 del sistema di gestione integrato del Consiglio regionale, le “Modalità di effettuazione dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000” declinando “Natura e oggetto dei controlli”, “Soggetti preposti all’effettuazione dei controlli” e le relative tipologie di controlli (“a campione”, “mirato”, “a tappeto”), le “Modalità di effettuazione dei controlli” e la “Verbalizzazione e registrazione dei controlli” nonché le fattispecie, e relative soluzioni in caso di “Impossibilità di acquisire la documentazione”, nonché, a controllo avvenuto, la disciplina delle fattispecie sanabili come pure le “Conseguenze del riscontro di false dichiarazioni” e le relative conseguenze sul piano penale o amministrativo.

Tali soluzioni, nella esperienza applicativa hanno confermato la loro validità e vengono quindi confermate

ADEMPIMENTI DI VIGILANZA SUL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E NEGLI ENTI DI DIRITTO PUBBLICO

Come noto il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” all' articolo 15 in tema di vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, dispone che (comma 1) ***“Il responsabile del piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico,.....cura, 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 presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto”*** e che (comma 2) ***“Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative”***. Nella prassi applicativa, la vigilanza è stata condotta, in particolare, su istanza, acquisendo la relativa documentazione in disponibilità all'Ufficio competente all'esame ed istruttoria delle proposte di candidatura per le nomine/designazioni a pubblici incarichi di competenza della Regione: la casistica applicativa ha registrato la definizione delle richieste da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione con la conferma della correttezza dell'operato dei competenti uffici.

MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

Si ritiene, coerentemente con le stesse prescrizioni come consolidate nel PNA 2019, di confermare, anche per il nuovo periodo di programmazione, la implementazione della vigilanza con soluzioni di verifica, anche d'ufficio, a campione, sulle procedure di nomina/designazione a pubblici incarichi di competenza regionale.

ULTERIORI MISURE DI CARATTERE GENERALE: LORO IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DELLA MISURA

Imparzialità soggettive dei funzionari pubblici e rotazione straordinaria

Sul tema della “imparzialità soggettive dei funzionari pubblici”, sotto l’aspetto delle “Misure sull’accesso/permanenza nell’incarico/carica pubblica” e della “Inconferibilità/Incompatibilità degli incarichi” (Paragrafo 1, Sotto paragrafo 1.1 e 1.5 Parte Terza del PNA 2019), fermo restando il rinvio alla disciplina di settore, basti confermare, come peraltro già rilevato in sede di precedenti Piani triennali, con riferimento all’ordinamento della regione del Veneto, la consolidata attuazione delle relative previsioni, come confermate dal PNA 2019:

- Sia in tema di rapporto fra status di pubblico dipendente e procedimento disciplinare e penale, con la applicazione della disciplina in materia (legge n. 97 del 2001) volta a impedire la permanenza/accesso negli incarichi di persone coinvolte in procedimenti di natura corruttiva;
- Sia in materia di inconferibilità/incompatibilità, attesa la specifica misura che prevede la verifica, a cadenza semestrale, di applicazione della disciplina, con richiesta di acquisizione della relativa documentazione da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

In via applicativa, attese le determinazioni assunte in materia di rotazione straordinaria con delibera ANAC 215/2019 ed in conformità alle previsioni del PNA 2019, anche alla luce delle “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” approvate con deliberazione ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, con la previsione espressa dell’obbligo di segnalare i procedimenti che risultano attivati a proprio carico, demandando invece ad un provvedimento di carattere organizzativo la individuazione dei presupposti (fattispecie rilevanti, anche in rapporto alla specificità delle funzioni proprie del Consiglio regionale) e delle soluzioni (trasferimento di sede o assegnazione ad altro e diverso incarico) da adottare in attuazione della misura di rotazione straordinaria.

Si provvederà, altresì, ed a fronte della avvenuta pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, del DPR n. 81 del 13 giugno 2023, di modifica al DPR n. 62 del 2013 recante «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici», ad integrare il codice di comportamento dei dipendenti e dei dirigenti, anche sulla scorta di analoghe esperienze condotte a livello di Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome, sotto tre distinti profili:

- a) Introduzione di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media;
- b) Accento sul tema della crescita professionale dei collaboratori e sul benessere organizzativo delle strutture, anche con cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico;

c) Richiamo ad orientare il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente, ad adottare comportamenti esemplari in termini di integrità buona fede e correttezza parità di trattamento equità inclusione e ragionevolezza, ed a astenersi da comportamenti che possano nuocere al prestigio decoro o immagine dell'amministrazione.

Conflitto di interessi: affidamento di incarichi a consulenti e disciplina del codice dei contratti pubblici

Il PNA 2019, nell'ambito della sezione dedicata al tema dei conflitti di interesse, richiama, tra l'altro l'attenzione delle amministrazioni a dettare una disciplina preventiva volta a far emergere la sussistenza di possibili profili di "conflitto di interesse", sia nelle fattispecie di conferimento di incarichi di consulenza oltre che nelle fattispecie, già codificate, di cui all'articolo 42 del codice dei contratti pubblici.

Come noto l'articolo 42 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, "Codice dei contratti pubblici" prevede, tra l'altro come *"Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici"*.

In particolare "conflitto di interesse" in tale fattispecie si configura quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, *"ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione"*. Costituiscono, in particolare, situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

La norma, peraltro riproposta con l'articolo 16 del nuovo codice dei contratti (d.lgs 36 del 2023) prevede che il personale che versa nelle situazioni sopra considerate *"ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione"* e 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"*.

E l'aggiornamento 2023 del PNA ANAC 2022, dedicato al settore dei contratti pubblici in esito alla entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, contempla espressamente fra i "possibili eventi rischiosi" e le conseguenti "possibili misure" proprio quella del conflitto di interessi come sopra rappresentata.

Per quanto concerne invece il conferimento di incarichi di consulenza, già opera la previsione di cui all'articolo 15 del decreto legislativo n. 33 del 2013 con il quale si prevede, espressamente, l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli esterni all'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento degli incarichi ed il compenso.

In tal senso la stazione appaltante e le strutture che provvedono a conferire incarichi di consulenza, provvedono anche agli adempimenti volti ad acquisire, in regime di autocertificazione, elementi in ordine alla sussistenza del conflitto di interessi.

In capo al Responsabile per la prevenzione della corruzione, compete, a cadenza semestrale richiedere ai soggetti come sopra identificati, di dare atto dell'avvenuta acquisizione della attestazione della non sussistenza di situazione di conflitto di interesse.

Si segnala e conferma che, con riferimento ad alcune fattispecie ricorrenti nella esperienza del Consiglio regionale del Veneto si è provveduto, in conformità alla disciplina in materia di conflitto di interessi ed allo stesso articolo 12 della legge n. 241 del 1990 in tema di procedure e criteri per i provvedimenti attributivi di vantaggi economici, a dettare una disciplina di definizione di linee guida o comunque di valenza regolamentare.

Ci si intende riferire rispettivamente:

- a) alla fattispecie della sponsorizzazione di eventi culturali e di comunicazione del Consiglio regionale, oggetto della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61 del 22 ottobre 2019 con la quale è stato adottato specifico Regolamento finalizzato a disciplinare modalità, tipologie e procedure per la stipula di contratti di sponsorizzazione utili nel perseguimento di finalità istituzionali dell'ente Consiglio regionale del Veneto;
- b) alla fattispecie della concessione di patrocinio, partecipazione a comitati d'onore e compartecipazione a iniziative da parte del Consiglio regionale, oggetto della deliberazione n.114 del 23 settembre 2010 dell'Ufficio di presidenza con la quale sono state approvate linee guida, criteri e modalità in materia; quest'ultima disciplina, con l'entrata in vigore delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 9, del decreto legge, convertito, 31 maggio 2010, n. 78 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" (cosiddetto "Decreto Tremonti") è stata oggetto per determinazione dell'Ufficio di presidenza, nella seduta del 29 marzo 2011, di sospensione sul punto della concessione delle compartecipazioni (patrocinio collaborativo che comporta la concessione diretta o indiretta di contributo), rimanendo in vigore solo per la parte relativa alla concessione di patrocinio e la partecipazione a comitati d'onore da parte del Consiglio regionale.

Tali soluzioni, nella esperienza applicativa hanno confermato la loro validità e vengono quindi confermate

2.3.6 Il programma per la trasparenza

A completare la presente sezione dedicata alle misure, figura – in Allegato B) – il consolidato “Programma per la Trasparenza” redatto in conformità alle disposizioni fornite in sede di PNA e con le deliberazioni ANAC succedutesi nel tempo, con il quale si dà conto dell’elenco degli obblighi di pubblicazione, con individuazione analitica del “Riferimento normativo”, della “Denominazione del singolo obbligo”, dei “Contenuti dell’obbligo”, delle modalità di adempimento, ovvero dell’“Aggiornamento” specificandone la cadenza temporale, del “Termine di scadenza per la pubblicazione” e del “Soggetto Responsabile per la elaborazione/ trasmissione dei dati per la pubblicazione”

Sul punto deve considerarsi come per il Consiglio regionale, e ben prima di ogni adempimento imposto dalla sopravvenuta disciplina in materia, la trasparenza con riferimento a tutti gli ambiti di intervento del Consiglio regionale, preminentemente tramite la consultazione del sito internet del Consiglio e delle banche dati on line, ivi comprese le soluzioni volte a consentire forme di partecipazione al processo di formazione della volontà del Consiglio regionale e dei suoi organi, ha tradizionalmente consentito forme di ampia partecipazione dei cittadini che possono ottenere informazioni sull’iter delle iniziative legislative e sull’attività del Consiglio e delle Commissioni, potendo anche assistere, in diretta streaming, alle sedute del Consiglio regionale.

Il quadro normativo sopravvenuto ha portato a qualificare la trasparenza amministrativa, livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali ai sensi dell’articolo 117, terzo comma, lettera m) della Costituzione, in termini di diritto per tutti i cittadini di avere accesso diretto all’intero patrimonio informativo delle pubbliche amministrazioni, fatti salvi i limiti normativamente previsti e/o derivanti dalla elaborazione della giurisprudenza costituzionale e di merito, e strumento fondamentale di prevenzione dei fenomeni di potenziale illegalità nella misura in cui, portando in evidenza i dati relativi a tutti gli ambiti di intervento delle amministrazioni, consente una forma di rendicontazione pubblica della azione amministrativa, agevola quindi sistemi di accountability totale dell’organizzazione e dell’azione amministrativa e limita in questo modo il rischio di annidamento di situazioni illecite in settori delicati dell’agire pubblico.

Questo il criterio che ha presieduto agli interventi del legislatore e da ultimo alla disciplina in materia del decreto legislativo n. 97 del 2016 che porta a compimento il percorso intrapreso, in primis, con la legge n. 190 del 2012 (che già individuava l’attuazione delle misure di trasparenza, oltre che strumento di misurazione dell’efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa, anche quale strumento imprescindibile ai fini della prevenzione dei fenomeni di corruzione) e quindi dal decreto legislativo n. 33 del 2013 che qualifica la trasparenza come accessibilità totale delle informazioni riguardanti l’organizzazione e l’attività della Pubblica Amministrazione e postula la piena integrazione della trasparenza nel sistema della prevenzione della corruzione, unificando il Programma della Trasparenza in seno al Piano triennale di prevenzione della corruzione, configurandolo in termini di sezione

del Piano medesimo ed in tal senso adempiendo alla previsione normativa che lo configura quale contenuto necessario del Piano.

Elementi caratterizzanti il decreto legislativo n. 97 del 2016 sono stati individuati nella assunzione della trasparenza quale principio che caratterizza la organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni ed i rapporti con i cittadini, la modificazione dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa, l'introduzione del nuovo istituto del diritto di accesso cosiddetto "generalizzato" agli atti e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, la unificazione fra Piano per la prevenzione della corruzione e Programma per la Trasparenza e l'Integrità, la introduzione di nuovi obblighi, come peraltro anche il superamento di alcuni e la razionalizzazione di altri, in materia di pubblicazione; modifiche che decorrevano nei loro effetti già dalla data del 23 dicembre 2016 e che sono state oggetto di puntuale recepimento negli strumenti di Piano e relativi aggiornamenti, anche alla luce delle determinazioni assunte da ANAC con la delibera n. 1310/2016 in tema di "Prime linee guida recanti indicazioni sulla attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".

In tal senso il quadro di riferimento viene confermato e ribadito dal PNA 2019, ed oggi, da ultimo dal PNA 2022, che richiamano altresì la esigenza di contemperamento con la sopravvenuta entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del 26 aprile 2019 per la protezione dei dati personali (cosiddetto RGPD) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati: quanto sopra atteso che la Corte costituzionale, chiamata a pronunciarsi sul bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all'intangibilità della sfera privata e diritto dei cittadini al libero accesso ai dati e alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono "contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato" (sentenza Corte n. 20 del 2019).

Il Programma per la Trasparenza, già a suo tempo approvato e reiteratamente implementato alla luce della evoluzione del quadro normativo e degli orientamenti interpretativi ed applicativi di riferimento, assume così, in questa sede, nel contempo valenza di sezione specifica e distinta e, nella definizione degli obiettivi e relativi indicatori, di misura organizzativa per la prevenzione della corruzione.

Trovano così attuazione le misure di trasparenza, sia sotto il profilo della loro allocazione nel sito "Amministrazione Trasparente" e relative sezioni e sottosezioni di diverso livello, sia sotto il profilo della individuazione e denominazione del singolo obbligo e relativo contenuto con la indicazione del puntuale riferimento normativo, dei tempi di attuazione ed aggiornamento, nonché dei nominativi dei responsabili della pubblicazione dei documenti e delle informazioni ed infine dei tempi di durata della pubblicazione (adempimenti come individuati già in sede di deliberazione della Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1310 del 28 dicembre 2016 ad oggetto "Prime linee guida recanti indicazioni sulla attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel decreto legislativo 33/2013 come modificato dal decreto legislativo 97/2016"), in attuazione dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 33

del 2013.

Quanto poi al materiale adempimento dei relativi obblighi, le strutture di volta in volta individuate quali competenti, come disposto in sede di esecuzione ed attuazione degli adempimenti posti dal sopravvenuto Regolamento 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e dalle relative misure di recepimento ed attuazione, anche a livello organizzativo, assunte dagli organi del Consiglio regionale, provvederanno a curare il contemperamento degli obblighi di trasparenza con il rispetto dei principi in materia di trattamento dei dati personali.

Corre l'obbligo anche di evidenziare come per gli adempimenti di trasparenza per i quali non ricorra una fattispecie di dati da pubblicare, nella consapevole, oggettiva, evidenza della loro non configurabilità a fronte della specificità istituzionale di un ente quale il Consiglio regionale del Veneto, se ne dà puntuale evidenza con apposita nota nella relativa articolazione della sezione del sito.

Quale scelta metodologica, ed al fine di conseguire più elevati livelli di trasparenza secondo la ratio della evoluzione della disciplina di settore, si valuta altresì di mantenere la pubblicazione anche di dati - come individuati secondo lo schema definito ed approvato dall'Ufficio di presidenza - per i quali la stessa non si configura più in termini obbligatori, atteso che si tratta di dati che nel loro complesso implementano il quadro informativo sulla azione della amministrazione, così di fatto intercettando ed anticipando, razionalizzandolo in una chiave di semplificazione procedimentale e di adempimenti, possibili esiti di esercizio del diritto di accesso generalizzato.

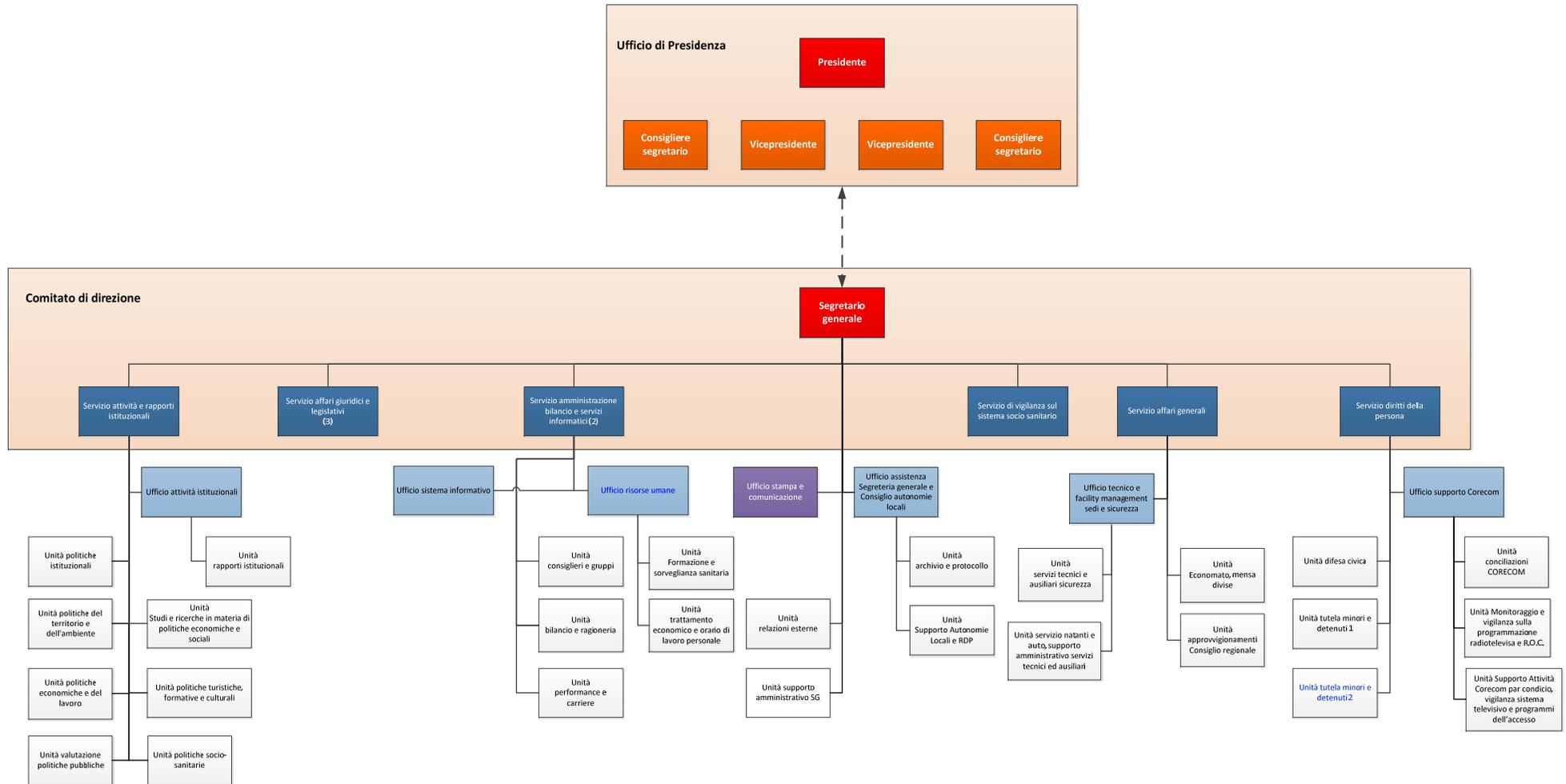
Tali soluzioni, nella esperienza applicativa hanno confermato la loro validità e vengono quindi confermate.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma dell'Amministrazione del CRV è riportato nella pagina seguente.

Gli incarichi e le responsabilità delle singole strutture organizzative sono dettagliati nel sito internet del CRV www.consiglioveneto.it, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Organizzazione e sottosezione Performance.



Ai sensi della lr 53/2012, i livelli di responsabilità organizzativa si articolano in:

- Segretario generale;
- Dirigenti capi Servizio;
- Dirigenti titolari di ufficio e di posizione dirigenziale individuale;
- Responsabili e titolari di unità operative e di staff.

Le fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali sono definite, da apposito provvedimento dell'Ufficio di presidenza, secondo criteri di complessità organizzativa, di dimensione delle risorse gestite e di dimensione e rilevanza istituzionale dei destinatari dell'attività; esse sono pari ad una unica fascia per Servizi consiliari e a due fasce, sia per gli uffici sia per le posizioni dirigenziali individuali, come di seguito rappresentate in ordine decrescente:

UFFICI	POSIZIONI DIRIGENZIALI INDIVIDUALI
UA	PDIA
UB	PDIB

Per gli incarichi di Elevata qualificazione, sempre secondo la disciplina stabilita con deliberazione dell'Ufficio di presidenza, le fasce di gradazione sono definite in base alla complessità tecnica e alla rilevanza istituzionale delle funzioni e alla rilevanza delle responsabilità amministrativa e gestionale. Si tratta di quattro fasce e precisamente (sempre in ordine decrescente):

- EQAP;
- EQA;
- EQB;
- EQC.

I profili professionali sono definiti in maniera uniforme a quelli previsti presso gli uffici della Giunta regionale e previsti con DGR n. 325 del 29 marzo 2023.

Inoltre, presso il Consiglio regionale sono stati individuati, ai sensi del RIAO, i seguenti specifici profili professionali:

- Assistente agli organi consiliari, nell' Area degli Istruttori;
- Esperto in analisi dell'economia regionale, delle politiche economiche regionali e della finanza territoriale, di progettazione legislativa, redazione atti ispettivi e atti di indirizzo politico, nell' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'ampiezza media delle unità organizzative (intese come Servizi consiliari) al 31 dicembre 2023 è rappresentata dalla tabella seguente:

Servizio	Totale personale assegnato
SABS - SERVIZIO AMMINISTRAZIONE BILANCIO E SERVIZI INFORMATICI	24
SAG - SERVIZIO AFFARI GENERALI	27
SAGL - SERVIZIO AFFARI GIURIDICI E LEGISLATIVI	8
SARI - SERVIZIO ATTIVITA' E RAPPORTI ISTITUZIONALI	46
SG - SEGRETERIA GENERALE	29
SDDP - SERVIZIO DIRITTI DELLA PERSONA	25
SVSS - SERVIZIO DI VIGILANZA SUL SISTEMA SOCIO-SANITARIO	4
totale personale assegnato al 31/12/2023	163
MEDIA PER SERVIZIO	23

Una specificità che connota il modello organizzativo è rinvenibile nella presenza, prevista dalla lr 53/2012, di unità di supporto agli organi e ai gruppi consiliari già descritte al punto

1.3.5 di questo Piano.

Quanto ai livelli di responsabilità organizzativa di tali unità, per ciascuna è prevista la figura del responsabile. Per quelle a supporto dei gruppi consiliari più consistenti è previsto anche il ruolo del responsabile vicario, attivabile anche presso il Gabinetto del presidente.

In merito alla consistenza del personale, la stessa è variabile in base alle richieste di assegnazione di personale effettuate dal titolare dell'organo e dal presidente del gruppo, nei limiti di dotazione organica e di spesa stabiliti dalla lr 53/2012.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti

Il Consiglio regionale del Veneto intende promuovere il ricorso al lavoro a distanza con particolare riferimento al lavoro agile attraverso le scelte organizzative di seguito descritte in modo sintetico.

Misure organizzative:

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni locali, il quale, al titolo VI, disciplina il lavoro a distanza. Ciò ha comportato l'esigenza di aggiornare la regolamentazione adottata in materia dal Consiglio regionale a suo tempo, con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 93 del 19 ottobre 2021, valida appunto fino al rinnovo della contrattazione collettiva.

Con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 60 del 31 ottobre 2023 è stato quindi approvato il Disciplinare del lavoro a distanza, efficace dal 1° gennaio 2024, che conferma la potenziale accessibilità del lavoro agile da parte di tutti i dipendenti impegnati nelle attività che possono essere svolte in modalità agile.

Attraverso l'adozione di tale disciplinare è attuato il coordinamento organizzativo del lavoro agile a livello di ente nel suo complesso, in quanto il lavoro agile stesso viene regolamentato in maniera uniforme, compreso il modello di accordo individuale contenente gli elementi essenziali previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva. Sempre per tutte le strutture, in base alla mappatura dei processi del SIG, vengono definite secondo criteri omogenei le attività che possono essere svolte in modalità agile.

Inoltre, sempre secondo quanto previsto dal predetti disciplinare, il compito del monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, del lavoro agile è attribuito ai dirigenti/responsabili firmatari degli accordi individuali, che verificano il raggiungimento degli obiettivi fissati: il lavoro agile si inserisce infatti nella logica della programmazione e del controllo di gestione (Ciclo integrato di programmazione e controllo), basata sulla definizione di obiettivi espliciti – utili per orientare e guidare lo svolgimento della gestione strategica ed operativa – e sull'esigenza di verificarne

l'attuazione, di cui si è già detto al punto 1.5 del presente Piano. A ciò si aggiunge il monitoraggio effettuato dalla struttura competente mediante gli indicatori collegati all'obiettivo strategico dello sviluppo del lavoro a distanza e l'indagine sul lavoro agile, dai risultati della quale si traggono i valori di alcuni di tali indicatori.

Per quanto attiene al lavoro da remoto, si dà atto che allo stato attuale non risultano progetti attivi e si conferma in 10 il numero massimo complessivo di progetti di lavoro da remoto attivabili.

Requisiti tecnologici:

Il CRV ha implementato progressivamente la dotazione di pc portatili da assegnare al personale che svolge lavoro in modalità agile, adottando la logica della postazione di lavoro unica: ogni smartworker è dotato di un unico notebook da utilizzare sia per il lavoro agile, sia per il lavoro reso in sede (collegandolo a monitor, tastiera, mouse e docking station).

Sono stati introdotti sistemi di collaboration quali app e software per la comunicazione da remoto, come Teams e Avaya e l'abbandono del sistema VPN è stato possibile anche attraverso la sempre maggiore disponibilità di applicativi consultabili in lavoro agile. Sono inoltre in fase di potenziamento ambienti in cloud per la gestione, anche condivisa, dei documenti.

Al riguardo, inoltre, la messa a regime e l'utilizzo ormai consolidato del nuovo sistema di gestione documentale Docway ha consentito il diffondersi dei documenti ab origine digitali e ha dato una spinta alla digitalizzazione dei processi: infatti, sono in fase di studio iter di gestione digitale di alcuni processi di supporto, quali ad esempio l'assegnazione del personale.

Percorsi formativi del personale:

Sono state potenziate le competenze digitali del personale attraverso i percorsi di Syllabus, messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica. Non sono state trascurate nemmeno le competenze organizzative e direzionali, che sono state rafforzate mediante percorsi formativi sulla cybersicurezza ed incontri di approfondimento sulle soft skills.

Nella sezione dedicata alla formazione del presente Piano sono previsti interventi formativi mirati per lo sviluppo efficace ed efficiente del lavoro agile e in generale del lavoro ibrido.

Nel documento denominato “Obiettivi e indicatori” allegato al presente PIAO sono contenuti una serie di indicatori volti a misurare il contributo al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia, nonché gli impatti interni ed esterni, con un contributo anche in termini di creazione di Valore pubblico, che di seguito vengono elencati e i cui target sono indicati nel citato documento e nel presente Piano:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA	
	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Indicatore n. 155
	Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile	Indicatore n. 156
	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Indicatore n. 157
	SALUTE PROFESSIONALE	
	Sviluppo delle competenze direzionali in materia di lavoro agile	Indicatore n. 158
	Sviluppo delle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	Indicatore n. 159
	Sviluppo delle competenze digitali dei lavoratori agili	Indicatore n. 160
	SALUTE DIGITALE	
	Incremento delle dotazioni di pc a d’uso dei lavoratori agili	Indicatore n. 161
	Incremento delle dotazioni di pc a d’uso dei lavoratori agili	Indicatore n. 162
	Disponibilità del VPN per i lavoratori agili	Indicatore n. 163
	Disponibilità di sistemi di collaboration	Indicatore n. 164
	Incremento degli applicativi consultabili in lavoro agile	Indicatore n. 165
	Incremento delle banche dati consultabili in lavoro agile	Indicatore n. 166
	Incremento processi digitalizzati	Indicatore n. 167
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	
	Congruo finanziamento della formazione in competenze funzionali al lavoro agile	Indicatore n. 168
	Congruo finanziamento in supporti hardware e infrastrutturali digitali funzionali al lavoro agile	Indicatore n. 169
	Congruo finanziamento in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	Indicatore n. 170

3.2.2 Obiettivi

L’organizzazione del lavoro in modalità agile all’interno del Consiglio regionale del Veneto risponde alle seguenti finalità:

- a) sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad incrementi di produttività;
- b) razionalizzare e adeguare l’organizzazione del lavoro a seguito dell’introduzione

- delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c) assicurare ai lavoratori la scelta di una diversa modalità di prestazione del lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori;
 - d) promuovere una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa – lavoro – casa, per la salute dei lavoratori e per l'ambiente.

Riguardo all'attuazione del lavoro agile, con riferimento al sopra richiamato disciplinare valido dal 1° gennaio 2024, sono già stati sottoscritti n. 168 accordi di lavoro agile con la stessa decorrenza.

In merito al livello di effettività di tali accordi, il disciplinare conferma il numero massimo di giornate precedentemente previsto, mettendo a regime quanto già sperimentato con lo sw2save@work, per esigenze connesse al contenimento dei consumi energetici, alla necessità di rendere meno gravosi alcuni interventi di manutenzione delle sedi e/o degli apparati tecnologici e per far fronte ad emergenze ambientali. Inoltre, è prevista la fruizione continuativa del lavoro agile per le persone in condizione di fragilità e cosiddetta super fragilità secondo la normativa tempo per tempo vigente.

Inoltre, nel sistema di valutazione applicato dal 2020 sono oggetto di valutazione competenze sulle quali il lavoro agile può incidere positivamente, quali in particolare l'engagement e la digitalizzazione; competenze e comportamenti abilitanti una organizzazione più competitiva e attrattiva di talenti, più orientata ai risultati. Sono infatti valutate, con esplicitazione dei comportamenti attesi, le competenze raggruppate nel gruppo D2 "Innovazione e creatività" e attinenti al miglioramento dei processi, la promozione del cambiamento, la creatività e le nuove modalità flessibili della prestazione lavorativa legate a tempi, luoghi e strumenti digitali.

Infine, negli accordi individuali di lavoro agile è prevista la partecipazione a monitoraggi periodici mediante la compilazione di appositi questionari sui seguenti argomenti:

- come/se si modifica la relazione tra responsabile e collaboratore/trice in termini di semplicità/difficoltà di comunicazione, chiarezza degli obiettivi, necessità di condivisione;
- efficacia delle modalità di programmazione e controllo dell'attività;
- raggiungimento dei risultati attesi sulle singole attività;
- come/se si modifica la relazione con i colleghi che non sono lavoratori/trici agili;
- come/se si modifica la relazione tra i colleghi lavoratrici/trici agili;
- criticità e opportunità emerse.

Come monitoraggio per l'anno 2023, nel corso del mese di dicembre è stata effettuata un'indagine sul lavoro agile sugli argomenti di cui sopra che ha consentito anche di misurare i valori conseguiti da alcuni indicatori quali, ad esempio, il miglioramento del work life balance e la riduzione delle emissioni di sostanze climalteranti. Nel dettaglio, i

risultati dell'indagine sono consultabili nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale. In generale emerge che la modalità organizzativa del lavoro agile non ha deteriorato le relazioni con i colleghi, con i responsabili e con i collaboratori, in quanto esse sono rimaste le stesse per il 79% del totale delle risposte. Inoltre, le risposte che si sono collocate nell'area della soddisfazione per il lavoro agile sono state ben il 100% del totale delle stesse.

Nel documento denominato "Obiettivi e indicatori" allegato al presente PIAO sono contenuti una serie di indicatori volti a misurare il contributo al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia, nonché gli impatti interni ed esterni, con un contributo anche in termini di creazione di Valore pubblico, che di seguito vengono elencati e i cui target sono indicati nel citato documento e nel presente Piano:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	<i>QUANTITA'</i>	
	Target lavoratori agili	Indicatore n. 171
	Conseguimento di un buon livello di effettività degli accordi individuali di lavoro agile	Indicatore n. 172
	<i>QUALITA'</i>	
	Conseguimento di un buon livello di soddisfazione sul lavoro agile del personale, in particolare per coloro che hanno carichi di famiglia e/o un lungo tragitto per arrivare alla sede di lavoro avvalendosi di servizi di trasporto non particolarmente efficienti ed efficaci	Indicatore n. 173

3.2.3 Contributi al miglioramento della performance e alla creazione di Valore pubblico

Nella sottosezione 2.2. Performance e nel documento denominato "Obiettivi e indicatori" allegato al presente PIAO sono contenuti una serie di indicatori volti a misurare il contributo al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia, nonché gli impatti interni ed esterni, con un contributo anche in termini di creazione di Valore pubblico, che di seguito vengono elencati e i cui target sono indicati nel citato documento e nel presente Piano:

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	<i>ECONOMICITA'</i>	
	Riduzione dei costi in conseguenza della digitalizzazione dei processi (con conseguente minore esigenza di stampa) e della flessibile distribuzione del lavoro nell'ambito della fascia di attività standard (riflesso economico)	indicatore n. 174
		indicatore n. 175
	<i>EFFICIENZA</i>	
	Diminuzione delle assenze dal servizio	indicatore n. 176
	Aumento della produttività	Indicatore n. 177
	<i>EFFICACIA</i>	
	Mantenimento del rispetto degli standard di qualità nell'erogazione dei servizi (qualità erogata)	Mantenimento del grado di raggiungimento dei target definiti nel documento denominato "Obiettivi e indicatori" (tutti gli indicatori collegati all'obiettivo "Rispetto standard di qualità contenuti nella Carta dei servizi")
Soddisfazione del cliente interno/esterno (qualità percepita)	Mantenimento del target degli indicatori ISCI e ISCE definito nei punti 2.2.1.2 e 2.2.1.3 del presente Piano	
IMPATTI	<i>IMPATTI ESTERNI</i>	
	Conseguimento di un impatto sociale positivo sui lavoratori agili	Indicatore n. 179
		Indicatore n. 180
	Conseguimento di un impatto ambientale positivo sulla collettività	Indicatore n. 181
	Conseguimento di un impatto economico positivo sui lavoratori agili	Indicatore n. 182
	<i>IMPATTI INTERNI</i>	
	Miglioramento della salute organizzativa del CRV	Indicatore n. 183
	Miglioramento della salute professionale del CRV	Indicatore n. 184
Miglioramento della salute digitale del CRV	Indicatore n. 185)	
Miglioramento della salute economico-finanziaria del CRV	Indicatore n. 186	

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Nelle seguenti tabella è rappresentata la consistenza del personale di ruolo del CRV in servizio al 31 dicembre 2023 per area e profili professionali nel suo complesso e nelle diverse strutture, nonché del personale di ruolo del CRV in aspettativa, comando o assegnazione temporanea in altro ente e di quello assegnato alle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari.

PERSONALE DI RUOLO PRESSO IL CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	28
Funzionario Culturale	3
Funzionario Economico	7
Funzionario Informatico	2
Funzionario Per i Rapporti Con i Media	4
Funzionario Tecnico	2
	46
Area Istruttori	
Assistente Agli Organi Consiliari	16
Istruttore Amministrativo	36
Istruttore Dei Servizi Di Rimessa - Natanti	1
Istruttore Economico	4
Istruttore Informatico	2
Istruttore Tecnico	6
	65
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	38
Operatore Esperto Autista	3
Operatore Esperto Motoscafista	6
	47
Dirigente	13
	13
Totale complessivo	171

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO LA SEGRETERIA GENERALE ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	19
Funzionario Culturale	2
Funzionario Economico	7
Funzionario Informatico	2
Funzionario Per i Rapporti Con i Media	3
Funzionario Tecnico	2
	35
Area Istruttori	
Assistente Agli Organi Consiliari	12
Istruttore Amministrativo	24
Istruttore Dei Servizi Di Rimessa - Natanti	1
Istruttore Economico	3
Istruttore Informatico	2
Istruttore Tecnico	6
	48
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	27
Operatore Esperto Autista	3
Operatore Esperto Motoscafista	6
	36
Dirigente (*)	12
	12
Totale complessivo	131

(*) di cui un dirigente in aspettativa per incarico di Segretario generale del CRV

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO GLI ORGANISMI DI GARANZIA ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	6
Funzionario Culturale	1
	7
Area Istruttori	
Istruttore Amministrativo	5
Istruttore Economico	1
	6
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	7
	7
Dirigente	1
	1
Totale complessivo	21

PERSONALE DI RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE IN ASPETTATIVA, COMANDO O ASSEGNAZIONE TEMPORANEA ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023	TOTALI
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	1
Assistente Agli Organi Consiliari	1
	2
Totale complessivo	2

PERSONALE DI RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO LE UNITA' DI SUPPORTO DEGLI ORGANI E DEI GRUPPI CONSILIARI ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	3
Funzionario Per i Rapporti Con i Media	1
	4
Area Istruttori	
Assistente Agli Organi Consiliari	3
Istruttore Amministrativo	7
	10
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	3
	3
Totale complessivo	17

3.3.2 Normativa di riferimento, capacità assunzionale e trend delle cessazioni

L'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, stabilendo che:

1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla [legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia

demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

In attuazione di tale norma è stato emanato il decreto 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni" che stabilisce il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2 del D.L. n. 34/2019, non deve essere superiore alla percentuale del 9,5% per le regioni, come quella veneta, che hanno da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti. Il medesimo decreto prevede un regime transitorio all'art. 5:

1. In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni di cui all'art. 4, comma 2, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

La Regione del Veneto con la legge regionale 24 luglio 2020, n. 29 "Misure attuative per la definizione della capacità assunzionale della Regione del Veneto", ha dettato la disciplina per coordinare le assunzioni di personale di Giunta e Consiglio in quanto dotati di autonomi ruoli, piani dei fabbisogni e poteri di reclutamento del personale, al fine di garantire il rispetto dei valori di soglia massima della spesa di personale della Regione definiti dal D.M. 3 settembre 2019 in attuazione dell'articolo 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. In particolare, ha previsto che il riparto della capacità assunzionale dell'Ente regione fra Giunta regionale e Consiglio regionale avvenga in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale in servizio, come registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato dalla Giunta regionale e dal Consiglio regionale; contestualmente è stato introdotto anche un profilo di flessibilità, al fine di poter corrispondere alle esigenze peculiari e specifiche che nel corso degli anni, e a fronte dei relativi piani triennali di fabbisogno del personale, possono venire a determinarsi: ovvero il ricorso allo strumento dell'intesa fra Giunta regionale ed Ufficio di presidenza del Consiglio regionale per definire diverse forme di riparto per il rispettivo utilizzo della capacità assunzionale della Regione del Veneto, fermo restando il rispetto del limite di spesa massima complessiva.

Nei confronti di tale legge il Consiglio dei Ministri nella seduta del 10 settembre 2020 ha deciso di promuovere questione di illegittimità costituzionale ai sensi dell'articolo 127

della Costituzione. Con sentenza n. 171/2021 la Corte costituzionale ha sancito la legittimità costituzionale della legge regionale 24 luglio 2020, n. 29.

Nella tabella seguente, che conferma quella contenuta nel PIAO approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 61 del 31 ottobre 2023, è determinata la capacità assunzionale dall'anno 2024, sulla base dei dati di rendiconto e nel rispetto della disciplina illustrata nel presente paragrafo:

APPLICAZIONE ART. 33, C. 1 D.L. 34/2019 E DPCM 3/09/2019 CONSIDERANDO UNITARIAMENTE GIUNTA E CONSIGLIO						
Dati dal rendiconto consolidato Giunta-Consiglio (art. 63, c. 3, d.lgs. 118/2011)		Accertamenti 2020	Accertamenti 2021	Accertamenti 2022		
+	Entrate Titolo I (accertamenti)	10.307.586.452,17	10.774.342.031,27	11.632.120.453,79		
+	Entrate Titolo II (accertamenti)	1.314.876.986,73	1.597.932.324,70	1.814.232.099,56		
+	Entrate Titolo III (accertamenti)	488.736.636,14	522.722.661,75	513.142.886,79		
-	Tributi destinati SSN	9.062.799.880,46	9.248.469.125,09	9.962.915.979,88		
-	riparto TPL	466.165.215,87	541.066.970,48	457.037.758,27		
-	Totale Titolo I-II-III entrate - entrate a destinazione vincolata (solo FSN e TPL)	2.582.234.978,71	3.105.460.922,15	3.539.541.701,99		
				Importi 2022		
-	FCDE Tit. I (accantonamento bilancio di previsione anno 2021)			251.719.550,00		
-	FCDE Tit. II (accantonamento bilancio di previsione anno 2021)			0,00		
-	FCDE Tit. III (accantonamento bilancio di previsione anno 2021)			2.491.593,90		
	TOTALE FCDE			254.211.143,90		
	TOTALE ACCERTAMENTI TITOLI I-II-III AL NETTO DI QUELLI A DESTINAZIONE VINCOLATA E AL NETTO DEL FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA'	2.582.234.978,71	3.105.460.922,15	3.285.330.558,09		
	MEDIA ACCERTAMENTI TRIENNIO			2.991.008.819,65		
SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2022		Giunta	Consiglio	Totale (da rendiconto consolidato)		
	Spesa per il personale dipendente (al lordo OR) (macroaggregato U.1.01.00.00.000)	128.190.060,01	10.692.555,86	138.882.615,87		
	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (U.1.03.02.12.001)			0,00		
	Quota LSU in carico all'ente					
	Collaborazioni coordinate e a progetto (U.1.03.02.12.003)	106.068,84		106.068,84		
	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (U.1.03.02.12.999)					
	TOTALE	128.296.128,85	10.692.555,86	138.988.684,71		
RAPPORTO SPESA PERSONALE/MEDIA ACCERTAMENTI				4,65%		
VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO DM 3/09/2019				9,50%		
VALORE MASSIMO SPESA DI PERSONALE REGIONALE (pari al 9,5% della media degli accertamenti)				284.145.837,87		
REGIME TRANSITORIO ANNI 2020-2024						
	SPESA PERSONALE RENDICONTO DELLA GESTIONE (GIUNTA) ANNO 2018			130.045.434,32		
	SPESA PERSONALE RENDICONTO CONSIGLIO ANNO 2018			10.395.575,92		
	SPESA PERSONALE RENDICONTO CONSOLIDATO (GIUNTA + CONSIGLIO) ANNO 2018			140.441.010,24		
REGIME TRANSITORIO						
	ALIQUOTA	INCREMENTO MASSIMO PER ASSUNZIONI PERSONALE GIUNTA-CONSIGLIO	INCREMENTO MASSIMO PER ASSUNZIONI PERSONALE CONSIGLIO (*)	INCREMENTO MASSIMO PER ASSUNZIONI PERSONALE GIUNTA (*)	SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE DELLA REGIONE NEI LIMITI DEL VALORE MASSIMO	SPESA COMPLESSIVA MASSIMA CONSIGLIO (spesa rendiconto 2018 + incrementi consentiti) (*)
ANNO 2022	18%	25.279.381,84	1.944.771,28	23.334.610,56	165.720.392,08	12.340.347,20
ANNO 2023	20%	28.088.202,05	2.160.856,98	25.927.345,07	168.529.212,29	12.556.432,90
ANNO 2024	25%	35.110.252,56	2.701.071,22	32.409.181,34	175.551.262,80	13.096.647,14
REGIME ORDINARIO					SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE DELLA REGIONE NEI LIMITI DEL VALORE MASSIMO (*)	SPESA COMPLESSIVA MASSIMA CONSIGLIO (*)
ANNO 2025 E SEGUENTI					284.145.837,87	21.859.658,94
(*) Sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato e da aggiornare a seguito dell'approvazione di un nuovo rendiconto						
Limite di spesa del personale del Consiglio di cui all'art 1 comma 557 della legge 296/2006						13.605.395,60

Si rappresentano nella seguente tabella le cessazioni dal servizio del personale per area/qualifica nel triennio 2024-2026:

AREA/QUALIFICA	2024	2025	2026
Area Operatori Esperti	2	2	1
Area Istruttori	2	0	2
Area Funzionari ed EQ	1	0	2
Dirigenti	0	0	1
TOTALE	5	2	6

3.3.3 Fabbisogni di personale e strategia di copertura

Sulla base della situazione del personale in servizio illustrata nella presente sezione e della programmazione delle attività approvata dall'Ufficio di presidenza per il triennio 2024-2026 il Comitato di direzione ha raccolto le necessità di personale segnalate dai componenti, dei quali nessuno ha dichiarato eccedenze di personale. La tabella sotto riportata indica i fabbisogni di personale segnalati dal Comitato di direzione e le relative modalità di reclutamento:

Fabbisogni di personale segnalati in Comitato di direzione						
Area d'inquadramento	Profilo professionale	Forma di reclutamento	Eventuale struttura specifica/ attività di assegnazione	2024	2025	2026
Segreteria generale						
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/concorso	Ufficio assistenza SG e CAL			1
Funzionario ed EQ	archivista	Mobilità/concorso	unità archivio e protocollo	1		
Funzionario ed EQ	culturale	Mobilità	Relazioni esterne	1		
Servizio attività e rapporti istituzionali						
Operatore esperto	commesso	Mobilità/Concorso	servizio commessi	3		
Istruttore	assistente agli organi consiliari	Scorrimento graduatoria concorso	supporto organi	2		
Istruttore	tecnico o informatico	Mobilità/Concorso	stamperia	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/Concorso	aula	1		
Funzionario ed EQ	documentarista	Contratto a tempo determinato ex art. 3-ter del d.l. n. 44/2023	servizio studi e ricerche	2		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Progressioni verticali	supporto organi			2
Servizio affari giuridici e legislativi						
Istruttore	informatico	Mobilità/concorso				1
Funzionario ed EQ	amministrativo/giuridico	Mobilità/Concorso		2		
Funzionario ed EQ	amministrativo/giuridico	Progressioni verticali	supporto organi			1
Servizio amministrazione bilancio e servizi informatici						
Istruttore	amministrativo/informatico	Mobilità/Concorso	Ufficio risorse umane	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità	Ufficio risorse umane	1		
Istruttore	amministrativo/economico	Mobilità/Concorso	ragioneria	1		
Funzionario ed EQ	informatico	Mobilità/Concorso		1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Contratto a tempo determinato ex art. 3-ter del d.l. n. 44/2023	supporto informatico per processi digitali istituzionali	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Contratto a tempo determinato ex art. 3-ter del d.l. n. 44/2023	supporto gestione sig e risorse umane	1		
Dirigente	amministrativo	Concorso/mobilità	Ufficio risorse umane	1		
Servizio affari generali						
Istruttore	amministrativo	Mobilità	supporto amministrativo	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità/Concorso	supporto gare e contratti	1		
Servizio diritti della persona						
Istruttore	amministrativo	Mobilità/concorso	supporto Corecom	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità	supporto tutela detenuti	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/concorso	supporto Corecom	3		
Servizio di vigilanza sul sistema socio-sanitario						
Funzionario ed EQ	economico	Mobilità/concorso		1		
Funzioni di supporto amministrativo, tecnico, informatico al funzionamento dell'aula e delle commissioni						
Funzionario ed EQ	assistente agli organi consiliari, amministrativo, tecnico, informatico	Progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2019-2021		13		
TOTALI				41	2	3

Pertanto, nel rispetto dei limiti normativi descritti nel presente paragrafo, il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 è riportato nella seguente tabella:

Qualifica/Area	Costo unitario	Posti di cui si prevede la copertura					
		anno 2024		anno 2025		anno 2026	
		unità	Costi	unità	Costi	unità	Costi
Dirigenti	126.245,42	1	126.245,42		-	0	-
Area dei funzionari e dell'EQ	42.275,26	15	634.128,90	1	42.275,26	3	126.825,78
Area dei funzionari e dell'EQ (progressioni verticali ex art. 13 CCNL 2019-2022)	2.770,00	13	36.010,00		-		-
Area degli istruttori	39.130,40	9	352.173,60	1	39.130,40	0	-
Area degli operatori esperti	35.192,76	3	105.578,28			0	-
Totale spesa assunzioni programmate		41	1.254.136,20	2	81.405,66	3	126.825,78

Il profilo professionale e la modalità di reclutamento sono indicati nella tabella dei fabbisogni segnalati in Comitato di direzione; potranno essere specificati negli atti di reclutamento.

I profili professionali sono quelli individuati con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 17 del 30 marzo 2023, a seguito della riclassificazione del personale operata dal CCNL comparto Funzioni locali 16 novembre 2022. Ai fini dell'applicazione degli istituti attualmente disciplinati dall'articolo 13, comma 6, dall'articolo 14 e dall'articolo 15 del medesimo CCNL, il profilo professionale di assistente agli organi consiliari – di nuova istituzione - è equivalente al profilo professionale di istruttore amministrativo.

La programmazione strategica delle risorse umane è improntata a garantire la creazione del Valore pubblico e il conseguimento degli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione dell'ente.

A tal fine si ritiene funzionale avvalersi della facoltà prevista dall'articolo 3-ter, commi 1 e 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44 per acquisire dall'esterno giovani da inquadrare nell'area dei funzionari e dell'EQ e adibire alle attività strategiche per la creazione del Valore pubblico descritto nel paragrafo 2.1.1 e per la realizzazione dell'obiettivo strategico previsto nella Linea Guida programmatica 6 "Le persone al centro dell'organizzazione", così declinato: *"Implementazione di innovativi canali di reclutamento e formazione di giovani e adozione di strategie e strumenti per rendere più efficace l'employee experience dei neoassunti al fine di migliorarne retention e produttività, a supporto di un CRV digitale, sostenibile e pronto alla sfida dell'autonomia differenziata (direttiva 6.20)."*

Inoltre, sempre allo scopo di supportare la creazione di Valore pubblico, appare opportuno valorizzare le esperienze e le professionalità interne, mediante l'applicazione dell'istituto previsto dall'articolo 13, comma 6, del vigente CCNL che consente - con procedure valutative - la progressione tra le aree ai dipendenti in servizio in possesso

dei requisiti indicati nella Tabella C del medesimo CCNL. Il costo di tali progressioni, finanziato con le risorse stanziato ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della legge n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari del 2018, non grava sul budget assunzionale.

3.3.4 Dotazione organica

La dotazione organica per l'anno 2024 viene ridefinita in relazione ai fabbisogni di personale approvati con il presente provvedimento come da tabella che segue.

La presente proposta di rimodulazione della dotazione organica ha formato oggetto di apposita comunicazione alla Conferenza dei presidenti dei gruppi consiliari ai sensi dell'articolo 10, comma 5, lettera b), della lr 53/2012.

Qualifiche/Aree	Dotazione organica (Dupcr 61/2023)			Personale di ruolo (*)			cessazioni 2024 (**)		Personale di ruolo alla data del 31/12/2023 - cessazioni 2024			fabbisogni finanziabili con budget assunzionale nel 2024			nuova dotazione organica (= fabb. + ruolo - cessaz)		
	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale	Consiglio	Organismi di garanzia	crv	Organismi di garanzia	totale	crv	Organismi di garanzia	totale	crv	Organismi di garanzia	totale
Dirigenti	12	2	14	11	2	13			11	2	13	1		1	12	2	14
Area dei funzionari e dell'EQ	46	10	56	39	7	46	1		38	7	45	24	4	28	62	11	73
Area degli istruttori	64	8	72	59	6	65	15		44	6	50	8	1	9	52	7	59
Area dei collaboratori esperti	42	8	50	40	7	47	2		38	7	45	3		3	41	7	48
Totale	164	28	192	149	22	171	18	0	131	22	153	36	5	41	167	27	194

(*) alla data del 31 dicembre 2023, di cui n. 1 dirigente in aspettativa per incarico di Segretario generale del CRV

(**) nelle cessazioni previste nell'Area degli istruttori sono incluse quelle conseguenti al passaggio tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2019-2021

3.3.5 Piano formativo

3.3.5.1 Priorità strategiche, risorse disponibili e misure di incentivazione

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, funzionali al conseguimento degli obiettivi strategici di creazione del Valore pubblico individuati nella sezione 2.1 sono state approvate dall'Ufficio di presidenza con la deliberazione n. 47 del 1° agosto 2023 avente ad oggetto "Approvazione dell'Analisi del contesto, delle Linee guida programmatiche (Politica del sistema integrato di gestione) e delle Direttive per la gestione 2024-2026". In particolare, si fa riferimento alla Linea Guida programmatica 6 "Le persone al centro dell'organizzazione", così declinata: *"Implementazione di innovativi canali di reclutamento e formazione di giovani e adozione di strategie e strumenti per rendere più efficace l'employee experience dei neoassunti al fine di migliorarne retention e produttività, a supporto di un CRV digitale, sostenibile e pronto alla sfida dell'autonomia differenziata (direttiva 6.20)."*

Per la realizzazione di tali priorità strategiche l'Ufficio di presidenza ha stanziato una somma complessiva pari ad euro 48.000,00 per ciascun anno del triennio 2024-2026. Tali risorse saranno investite nei programmi formativi che sono descritti nei paragrafi seguenti.

Al fine di incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, oltre alla modalità del lavoro agile come forma di conciliazione e all'ampia flessibilità di orario, sono a disposizione dei dipendenti che vogliano progredire nel loro iter di studi diversi istituti:

- permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore all'anno;
- congedi per la formazione per 11 mesi nell'arco della vita lavorativa.

Inoltre, uno degli obiettivi di performance prevede l'erogazione da parte di ciascuna struttura organizzativa di almeno 120 minuti di formazione/aggiornamento erogata da dipendenti del CRV. Tutte le proposte di autoformazione sono approvate dal Comitato di direzione.

Le opportunità formative offerte dalla presente programmazione sono arricchite per il personale del CRV da quelle messe a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica per tutti i dipendenti della PA attraverso le iniziative previste nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione intitolato *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"*.

Infine, saranno realizzate a cura delle strutture interessate i corsi di formazione che saranno proposti dai dirigenti/responsabili per il proprio personale e dalla RSU e dalle Organizzazioni sindacali, previo parere favorevole del Comitato di direzione.

Gli obiettivi e i risultati attesi (target di indicatori), descritti nei paragrafi seguenti, nella configurazione ritenuta propedeutica al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e performance del presente piano, saranno monitorati con opportuni indicatori a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali di cui al paragrafo 2.2.4.

3.3.5.2 Formazione e addestramento per i neoinserti

La programmazione della formazione del personale attua, innanzitutto, l'obiettivo strategico previsto nella Linea Guida programmatica 6 "Le persone al centro dell'organizzazione", così declinato: *"Implementazione di innovativi canali di reclutamento e formazione di giovani e adozione di strategie e strumenti per rendere più efficace l'employee experience dei neoassunti al fine di migliorarne retention e produttività, a supporto di un CRV digitale, sostenibile e pronto alla sfida dell'autonomia differenziata (direttiva 6.20)."*

Proprio per rendere più efficace la fase di inserimento delle nuove risorse umane acquisite dalle strutture consiliari, anche se a seguito di mobilità interna, in funzione di una loro maggior retention e produttività, il SIG prevede un percorso di affiancamento e formazione a cura del responsabile della struttura, con valutazione dell'efficacia.

3.3.5.3 Formazione in materia di sicurezza sul lavoro

Oggetto del modulo	durata (in ore)	metodologia didattica	destinatari	periodo di svolgimento
Normativa di riferimento	Art. 36 e 37 del D. lgs 81/2008 Accordo Stato Regioni 21/12/2011 – D.M. n. 388 del 15 luglio 2015 – D. M. 10 marzo 1998 - Criteri generali di sicurezza antincendio per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro			
Formazione generale lavoratore	4	Aula – e-learnig	personale del comparto	per ogni anno del triennio
Formazione specifica lavoratore	4	Aula – e-learnig	personale del comparto	per ogni anno del triennio
Formazione addetto lotta antincendio	8	Aula/ da remoto	personale del comparto	per ogni anno del triennio
Aggiornamento addetto lotta antincendio	4	Aula/ da remoto	personale del comparto	per ogni anno del triennio
Aggiornamento del personale addetto al primo soccorso	4	Aula/ da remoto	personale del comparto	per ogni anno del triennio
Aggiornamento RLS	8	Aula/ da remoto	personale del comparto	per ogni anno del triennio

Aggiornamento ASPP	32	Aula/ da remoto	personale del comparto	2024
Aggiornamento dirigenti e preposti	8	Aula / da remoto	Dirigenti/EQ	2024

3.3.5.4 Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, di codici di comportamento ed etici

TEMA	ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, CODICI DI COMPORTAMENTO, CODICI ETICI
Normativa di riferimento	Legge 6 novembre 2012, n. 190 Sistema di gestione secondo la norma UNI EN ISO 37001 Codici di comportamento ed etici
Tempistica	Annuale, ripetuta nel triennio
Soggetto erogatore	RPTC / enti di formazione
Modalità di erogazione prevista	Seminari ed eventi formativi/ e-learning sincroni e asincroni
Contenuti	Concetto di corruzione e sua definizione La normativa di riferimento ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione Il Piano Nazionale Anticorruzione I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Gli attori anticorruzione: RPCT, Organi di indirizzo, OIV Le fasi del processo di gestione del rischio Processi, Procedimenti e Misure: i temi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Requisiti della norma UNI EN ISO 37001 e sistema integrato di gestione Codici di comportamento ed etici
Destinatari	Tutto il Personale
Durata	Da definire
Gli obiettivi e i risultati attesi	Acquisizione delle conoscenze utili alla prevenzione della corruzione e al rispetto dei codici di comportamento ed etici

3.3.5.5 Formazione in materia di parità di genere

Per quanto riguarda la formazione destinata a tutto il personale consiliare in materia di promozione delle pari opportunità, relativa all'attività del Comitato unico di garanzia, alla valorizzazione delle differenze nell'organizzazione e nella gestione del personale, alla conciliazione dei tempi vita e lavoro, il riferimento programmatico è il Piano delle Azioni Positive 2024 -2026, unitariamente formulato con riferimento a tutto il personale regionale e formalmente incluso nel PIAO approvato dalla Giunta regionale del Veneto.

3.3.5.6 Piani formativi individuali

Il CRV intende dare attuazione a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 ad oggetto "nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", con particolare riferimento alle indicazioni in essa contenute volte a "promuovere il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale". A tal proposito per i dirigenti la Direttiva precisa che occorrerà stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato e fungere da *leader* del cambiamento nell'organizzazione e ricorda che, come chiarito dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 *"la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti"*.

Pertanto, in linea con quanto prescritto nel paragrafo 5 della citata Direttiva del 28 novembre 2023, nell'ambito degli obiettivi individuali di cui al paragrafo 2.2.5 è incluso l'obiettivo per ciascun dirigente di partecipare ad iniziative di formazione e di elaborare piani formativi individuali per i suoi collaboratori per almeno 24 ore nel 2024, con incremento annuale del 20% nel biennio 2025-2026, salvo limitate e motivate eccezioni, e con il rispetto delle priorità indicate nella Direttiva, in particolare sulle competenze trasversali, su quelle funzionali ai processi di transizione digitale, ecologica, e amministrativa e verso una modalità di lavoro agile. Il conseguimento dell'obiettivo è monitorato nell'ambito e con le modalità previste nel SMVP.

Tali percorsi si pongono in continuità con le iniziative formative programmate per il biennio 2022-2023 in materia di competenze trasversali, digitali, di lavoro da remoto, di cybersicurezza. In particolare, tutti i dipendenti del CRV hanno partecipato ai percorsi formativi sulle competenze digitali e sulla cybersicurezza erogati attraverso la piattaforma Syllabus. Inoltre, tutti i dirigenti e i responsabili delle unità operative e di staff hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze trasversali organizzati nel citato biennio con la collaborazione di docenti universitari e specialisti della materia.

3.3.5.7 Iniziative formative e seminari in materia di diritto costituzionale e regionale

L'Ufficio di presidenza ha approvato una convenzione con il Dipartimento di Diritto Pubblico internazionale e comunitario dell'Università di Padova nella quale è prevista la realizzazione, tra le altre, di attività seminari in materia di bilancio regionale e di temi di

diritto costituzionale e regionale. I seminari saranno destinati al personale appositamente individuato delle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari e delle strutture della Segreteria generale che supportano il funzionamento del Consiglio e delle Commissioni consiliari.

3.3.5.8 Iniziative formative realizzate mediante il confronto con le strutture amministrative della Camera dei deputati

Nel triennio 2024-2026 il personale maggiormente coinvolto nel supporto agli organi e ai gruppi consiliari parteciperà, nei limiti di quanto sarà possibile sperimentare, a giornate di visita alle strutture amministrative della Camera dei deputati per acquisire conoscenze sui meccanismi e strumenti a supporto del funzionamento delle commissioni e delle aule parlamentari.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 e quanto precisato nelle stesse.

Il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avverrà con le modalità ivi descritte.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall’OIV mentre l’attuazione delle iniziative formative del personale e il conseguimento degli obiettivi sarà monitorato attraverso gli indicatori contenuti nel documento “Obiettivi e indicatori” allegato al presente piano secondo le modalità previste nel SMVP nell’ambito del ciclo della performance e nel SIG.