

Regione Umbria

Giunta Regionale

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

INDICE

Premessa	3
SEZIONE 1: Anagrafica dell'Amministrazione	
1.1 Scheda <i>anagrafica</i>	7
1.2 <i>Analisi di contesto</i>	9
1.2.1 Il contesto interno	9
1.2.2 Il contesto esterno	27
SEZIONE 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	
2.1 <i>Valore Pubblico</i>	42
2.1.1 Le politiche strategiche regionali	43
2.1.2 Dagli obiettivi di valore pubblico agli obiettivi strategici	52
2.2 <i>Performance</i>	56
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	64
2.4 <i>Le schede integrate</i>	67
SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano	
3.1 <i>Struttura organizzativa</i>	135
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	144
3.2.1 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	144
3.3 <i>Piano Triennale dei fabbisogni del personale</i>	149
3.3.1 Formazione del personale	186

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 <i>Il monitoraggio del Valore Pubblico</i>	219
4.2 <i>IL monitoraggio della Performance</i>	220
4.3 <i>Il monitoraggio dei Rischi corruttivi</i>	222

ALLEGATI

Allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali - anno 2024

Allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati

Allegato C) Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025 – aggiornamento 2024

Premessa

Il PIAO è stato introdotto nell'ordinamento nazionale dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficientamento della giustizia» (c.d. decreto reclutamento) per il piano di riforma e potenziamento del lavoro nella PA. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi: consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

Tale nuovo sistema pianificatorio, in pratica, consiste in un documento unico di programmazione e governance, che sostituisce, con l'intento di presentarli in forma integrata, una serie di Piani che le amministrazioni sono tenute a predisporre e ad aggiornare annualmente. In questa prospettiva con il PIAO, che ha durata triennale con aggiornamenti annuali, vengono definiti: gli obiettivi programmatici e strategici della performance; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione; le procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere. Con il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n. 81 (GU n.151 del 30/06/22), è stata data attuazione alle nuove disposizioni normative, sono stati, infatti, individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione". In particolare, all'articolo 1 del DPR n. 81/2022 vengono individuati i seguenti documenti assorbiti dal PIAO:

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

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

All'art. 2 del Dpr 81/22 sono, altresì, contenute le disposizioni di coordinamento e all'art. 3 è previsto che il Dipartimento della funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di

monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

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

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

Per quanto attiene l'odierna edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Umbria è stato in parte ripreso l'indirizzo seguito dal precedente documento redatto per il triennio 2023-2025, nel quale a partire dalle finalità di Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire è ripensata tutta la programmazione dell'ente ed è ridisegnato in maniera integrata tutto il sistema pianificatorio, integrando in un unico documento i contenuti dei singoli piani mediante una programmazione integrata verticale a partire dal valore pubblico atteso.

La centralità di una prospettiva di "Valore Pubblico" nei processi di pianificazione aveva, peraltro, trovato conferma anche nello stesso Piano nazionale anticorruzione - PNA 2019 dell'ANAC, che ne aveva affermato l'importanza nel definire le indicazioni metodologiche per la redazione dei piani triennali di prevenzione. Mettere il Valore Pubblico al centro della pianificazione rappresenta un importante cambio di paradigma. Le amministrazioni pubbliche, infatti, spesso peccavano di autoreferenzialità nel formulare i propri obiettivi, correndo così il rischio di chiudersi in un circuito in cui l'orizzonte di scopo riguarda il funzionamento degli uffici, indipendentemente dalla reale utilità di ciò che l'amministrazione fa per la collettività.

Più nello specifico, sono state individuate n.6 linee di valore pubblico quali aggregatori trasversali delle diverse aree di intervento in cui risultano classificate le politiche regionali. Al perseguimento del valore pubblico sono stati quindi collegati gli obiettivi

strategici del DEFR, a loro volta declinati in obiettivi operativi da attuarsi nell'esercizio finanziario di riferimento. Nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", con specifico riferimento agli obiettivi di performance, è stata data evidenza, in coerenza con quanto riportato nel DEFR 2024, al collegamento con gli SDGs dell'AGENDA 2030.

Il nuovo paradigma dell'azione amministrativa, sorretta dai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, costituisce alveo privilegiato per l'attuazione di politiche sovranazionali, tese allo sviluppo sostenibile e a un generale incremento del benessere collettivo. La somma di tali fattori prefigura un nuovo panorama dove il Valore Pubblico s'identifica con obiettivi di altissimo profilo valoriale che richiamano l'intervento coevo di più soggetti, pubblici e privati. Il perseguimento degli SDGs dell'Agenda 2030 e del BES (Benessere Equo Sostenibile) assume infatti il carattere di priorità assoluta per un traguardo avvertito come irrevocabile e perciò inserito nella pianificazione di mandato di ogni PA territoriale.

Va, altresì evidenziato che tutte le azioni previste nel presente PIAO con specifico riferimento al Valore Pubblico e alla Performance della Sezione 2, sono state elaborate, in coerenza con quanto previsto nel DEFR 2024, prevedendo indicatori e target commisurati, dal punto di vista del fattore temporale, tenendo conto dell'approssimarsi, nel corrente anno, della fine del mandato dell'attuale Giunta regionale.

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

L'esito è quello che si presenta di seguito, un Piano integrato che, muovendo dai dati di contesto interno ed esterno, definisce gli obiettivi di Valore Pubblico a partire dai quali, secondo quanto previsto nel DEFR 2024, vengono individuati gli obiettivi strategici poi declinati in obiettivi operativi di performance con l'indicazione delle connesse misure di trasparenza e prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto già previsto e indicato nel precedente PIAO.

Viene quindi rappresentata la struttura organizzativa adottata dalla Regione Umbria con l'organigramma della Regione Umbria e dell'USR, l'Organizzazione del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale con le strategie di formazione del personale. Il documento si conclude con la sezione Monitoraggio in cui è stato indicato quanto svolto in termini di valore pubblico e di performance, secondo quanto indicato dal D.lgs. 150/09, nonché dei Rischi corruttivi e trasparenza seguendo le indicazioni di ANAC..

SEZIONE 1

**ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELLA REGIONE UMBRIA



REGIONE UMBRIA - GIUNTA REGIONALE

www.regione.umbria.it

Regione Umbria - Giunta regionale

Centralino Tel. 075.5041 - fax 075.504.3509

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

Sede di Terni

Centralino: 0744.4841 - fax 0744.484459

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

Sede di rappresentanza di Roma

Centralino: 06.42016977

- fax 06.42014202

e-mail: sederoma@regione.umbria.it

Via Barberini 11 - 00187 Roma

Sede di Bruxelles

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

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

Rond Point Schuman, 14 - 1040 Bruxelles (Belgio)

Ala operativa Protezione civile

tel. 0742.630.777

U.R.P.
tel. 075.504.3424
e-mail: urp@regione.umbria.it

PEC: regione.giunta@postacert.umbria.it

P.IVA 01212820540
C.F. 80000130544



Sede Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria

www.sismaumbria2016.it

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

Partita IVA – Codice fiscale: 94162980547

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 Il contesto interno

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

Secondo le direttive della DGR n. 173/2020, nella revisione delle strutture dirigenziali è stato realizzato lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative e l'accorpamento degli uffici, anche con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico e creando al contempo le condizioni per la semplificazione e l'integrazione dei processi di lavoro, per favorire un più razionale assetto organizzativo e il presupposto per l'ottimizzazione nell'impiego delle risorse in base ai principi dell'organizzazione delle PP.AA. (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 2 DL n. 95/2012, convertito con Legge n. 135/2012).

La riduzione delle strutture dirigenziali volta al ripensamento degli assetti dirigenziali è strettamente connessa anche alle esigenze della programmazione dei fabbisogni e all'andamento delle dinamiche del personale, così come peraltro anche indicato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Con la DGR n. 288/2020 le strutture dirigenziali vengono conseguentemente ridotte da n. 60 a n. 45 e con la DGR n. 678/2020 le posizioni dirigenziali in organico vengono ridotte da n. 69 a n. 55.

In seguito sono stati rafforzati alcuni snodi organizzativi per il presidio di funzioni strategiche ed emergenti quali le funzioni di programmazione e gestione dell'emergenza derivante dalla pandemia da COVID – 19 e le funzioni di pianificazione e coordinamento generali dei fondi esterni nazionali ed europei, per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse esterne e per supportarne l'attuazione e le funzioni di indirizzo e controllo delle società partecipate e degli interventi previsti dal PNRR, ivi comprese quelle della riqualificazione e rigenerazione urbana e delle politiche di rafforzamento amministrativo.

Con DGR n. 190 del 28 febbraio 2023 si è completata la definizione dei nuovi assetti organizzativi di vertice, già delineata con la DGR 118 del 7 febbraio 2023 e la DGR 128 anch'essa del 7 febbraio 2023, che ha ridefinito la struttura delle quattro Direzioni esistenti ed istituito una nuova Direzione regionale cui affidare funzioni specifiche inerenti il coordinamento del PNRR, la riqualificazione urbana, il patrimonio e demanio regionale, le attività connesse a gare e contratti, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane, la trasparenza anti corruzione e privacy.

L'attuale struttura organizzativa prevede dunque le seguenti direzioni al vertice delle quali sono posti i relativi direttori e precisamente:

- Direzione Programmazione Bilancio Cultura Turismo;
- Direzione Salute e Welfare;
- Direzione Sviluppo economico Agricoltura Lavoro Istruzione Agenda Digitale;
- Direzione Governo del Territorio Ambiente Protezione civile
- Direzione Coordinamento PNRR Risorse Umane Patrimonio Riqualficazione Urbana.

La rinnovata struttura organizzativa nasce principalmente dall'esigenza di rispondere in maniera adeguata agli interessi pubblici primari, evidenziati nella DGR n.128 del 07/02/2023 e connessi all'avvio dell'attuazione del PNRR e del ciclo di programmazione della politica di coesione comunitaria e di sviluppo rurale per il periodo 2021 – 2027 che introducono elevati fattori di complessità amministrativa e gestionale non solo con riferimento alle competenze e funzioni della Giunta Regionale in termini di indirizzo politico amministrativo, ma altresì in maniera consistente in relazione alle attività gestionali ed attuative per diversi ordini di considerazioni.

Con la ridefinizione delle nuove macro aree funzionali sono state poste le condizioni strutturali per l'intervento organizzativo afferenti gli assetti dirigenziali i cui incarichi erano stati attribuiti con la DGR n. 324 del 30.04.20 con scadenza 30 aprile 2023, e prorogati, da ultimo, con DGR 1007 del 29.09.23, al 30.04.2025.

In linea con la riduzione delle strutture di I livello sono state, altresì, ridefinite in riduzione anche le strutture di II livello il cui tetto massimo è stato fissato a n. 230, con DGR n. 45/2022, a fronte delle precedenti n. 247.

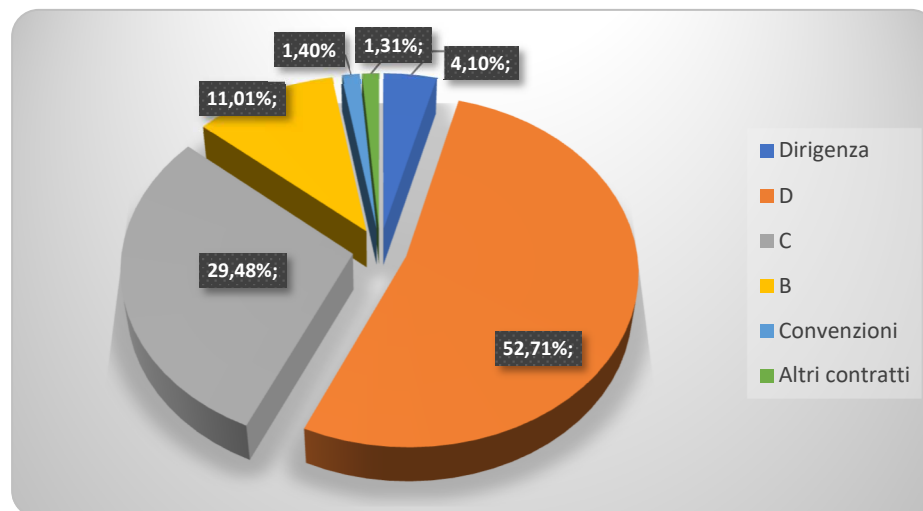
LE RISORSE UMANE

Il personale in servizio presso la Giunta regionale al 31 dicembre 2023 è complessivamente composto da n. 1072 unità di cui n. 44 unità di personale dirigenziale e n. 1028 unità del comparto.

Anno 2023		
Categoria professionale	Maschi	Femmine
Dirigenza*	23	21
D	210	355
C	136	180
B	75	43
Convenzioni	9	6
Altri contratti**	9	5

* Tra la dirigenza non è stato conteggiato n.1 Direttore regionale – dirigente a tempo indeterminato in aspettiva

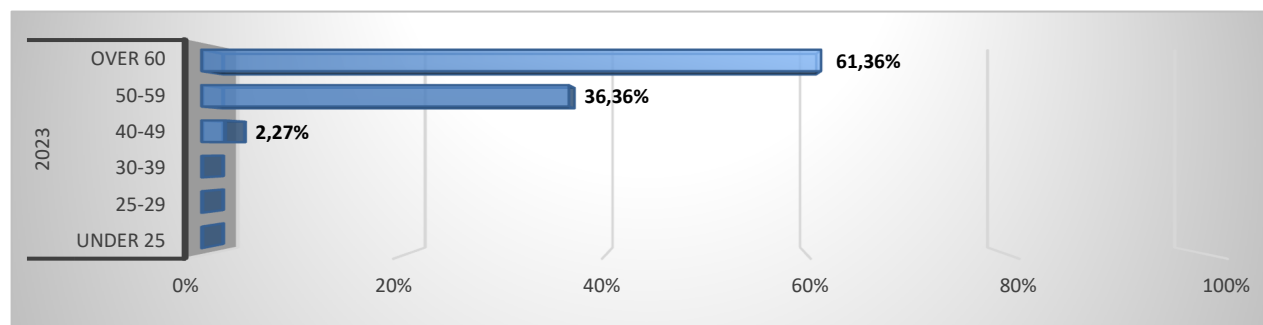
Per quanto riguarda la **distribuzione del personale per qualifica professionale** si rileva in virtù delle specifiche funzioni della Regione una prevalenza di dipendenti in categoria D con un valore del 52,71%, a cui segue il personale di categoria C con il 29,48%.



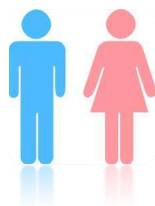
***** PERSONALE DIRIGENZIALE *****

Per quanto attiene **la dirigenza**, che **rappresenta il 4,1% di tutto il personale della Regione Umbria**, negli ultimi anni c'è stata un'importante diminuzione della consistenza a seguito di diversi pensionamenti; per far fronte alla carenza di organico, così come previsto nel PTFP sono stati svolti nel corso del 2023 concorsi a tempo determinato e indeterminato per personale dirigente e sono stati utilizzati i comandi da altri Enti al fine di ricoprire alcuni Servizi regionali.

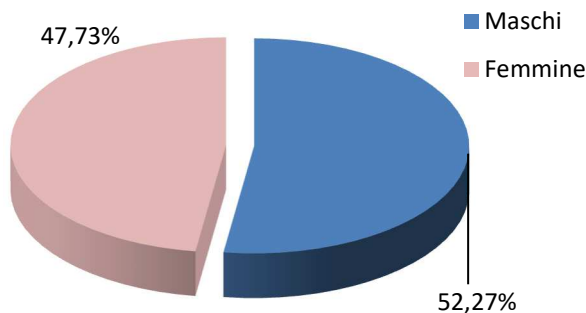
Dai dati emerge, inoltre, che **l'età media nella classe dirigente è particolarmente elevata**, infatti, ben il **97,73% si colloca nelle fasce di età superiori ai 50 anni**, e non ci sono dirigenti sotto i 40 anni.



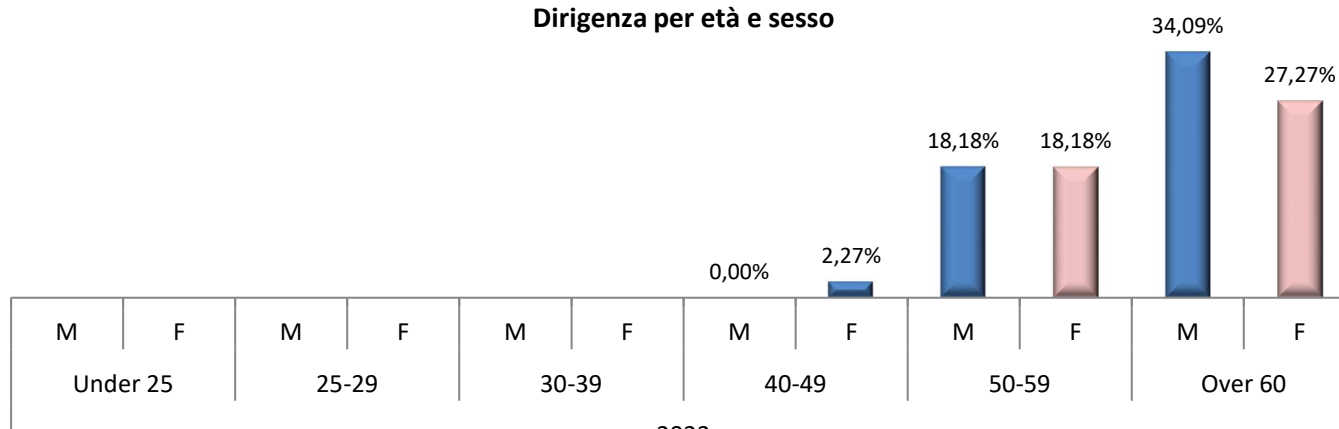
Distribuzione dirigenza per sesso



Il personale dirigenziale nel 2023 è composto da n. 23 maschi e n. 21 femmine e, sebbene di poco, permane una leggera prevalenza maschile tra i dirigenti.



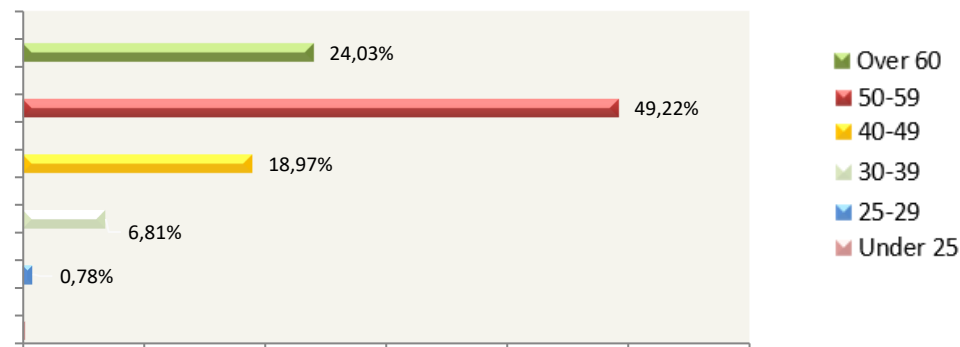
In particolare la distribuzione per genere ed età tra il personale dirigenziale registra un sostanziale equilibrio in tutte le fasce di età , sia nella fascia "50-59" che negli "over 60".



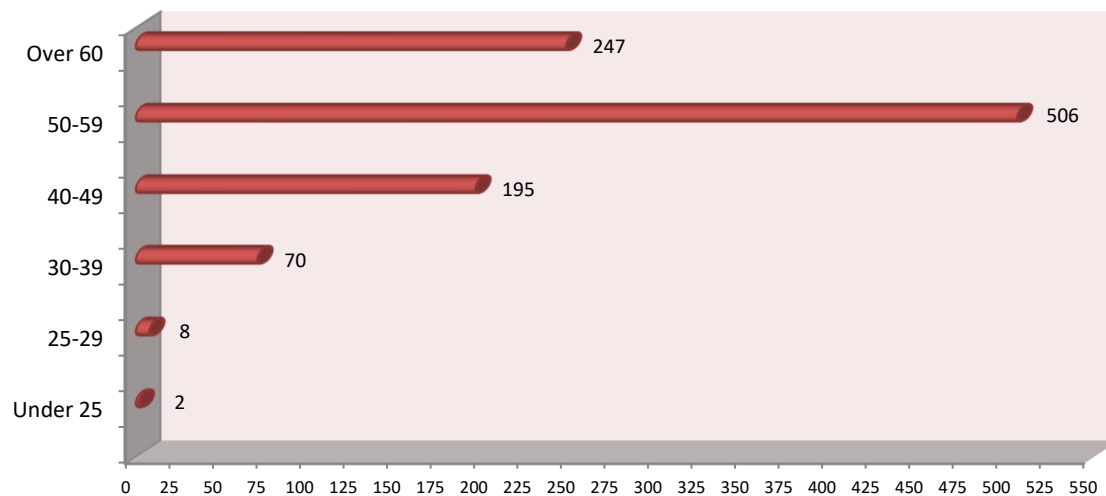
Per quanto attiene **il dato di scolarizzazione** del personale dirigenziale **il 100% risulta in possesso del diploma di laurea.**

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

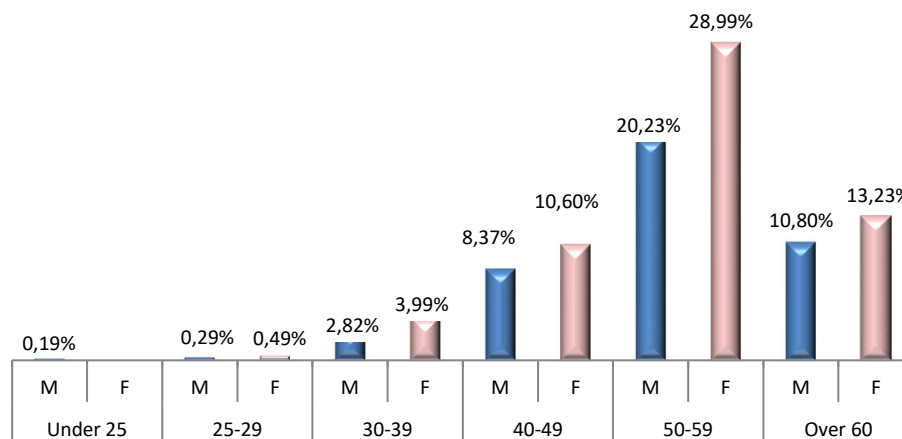
Da un'analisi della **distribuzione del personale regionale per età** al 31.12.2023 la fascia più rappresentata è quella che va dai 50 ai 59 anni a cui appartiene il 49,22% dei dipendenti, segue la fascia di età che va oltre i 60 anni con una percentuale del 24,03%, mentre la percentuale più bassa è quella tra 25 e 29 anni con solo lo 0,78%. Non è presente personale con età inferiore ai 25 anni, né tra il personale dirigenziale né tra quello del comparto.



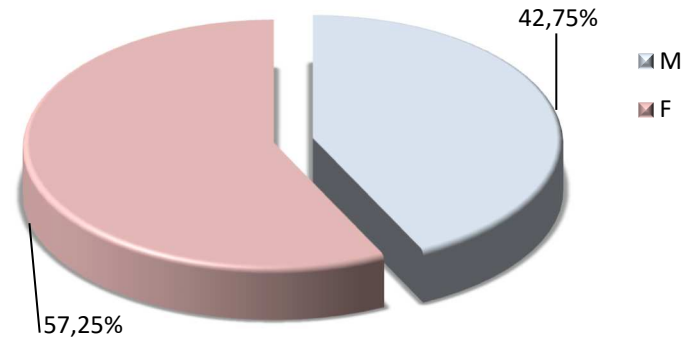
Questi dati sono significativi perché evidenziano un consistente aumento dell'età media del personale regionale negli ultimi anni, con oltre il 75% dei dipendenti che si collocano in una fascia di età superiore a 50 anni.



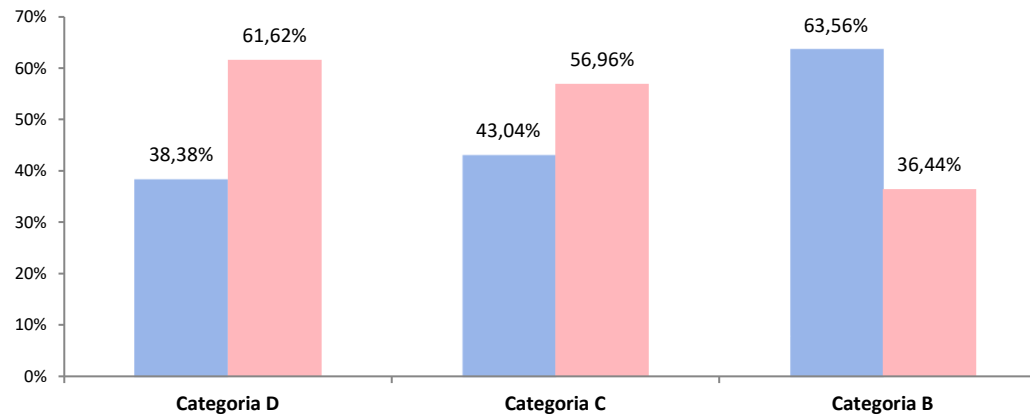
Analizzando nel dettaglio il personale **per fascia di età e sesso**, come rappresentato nel grafico sottostante, si può osservare che i dipendenti appartenenti al sesso femminile sono numericamente maggiori rispetto a quelli di sesso maschile in tutte le fasce.



In particolare, come si evince dal grafico sottostante, la presenza femminile nel comparto è maggiore rispetto a quella maschile con il 57,25% del personale composto da donne e per il 42,75% da uomini.



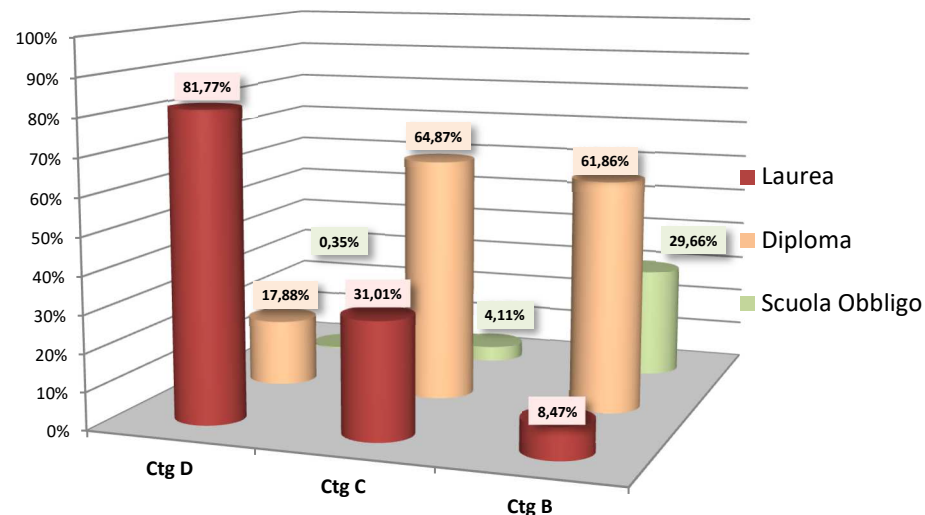
Per quanto riguarda la **distribuzione per genere all'interno delle categorie** si rileva nelle categorie D e C una presenza femminile in percentuale maggiore, mentre nella categoria B la tendenza si inverte con una percentuale maschile (63,56%) maggiore rispetto a quella femminile (36,44%).



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

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

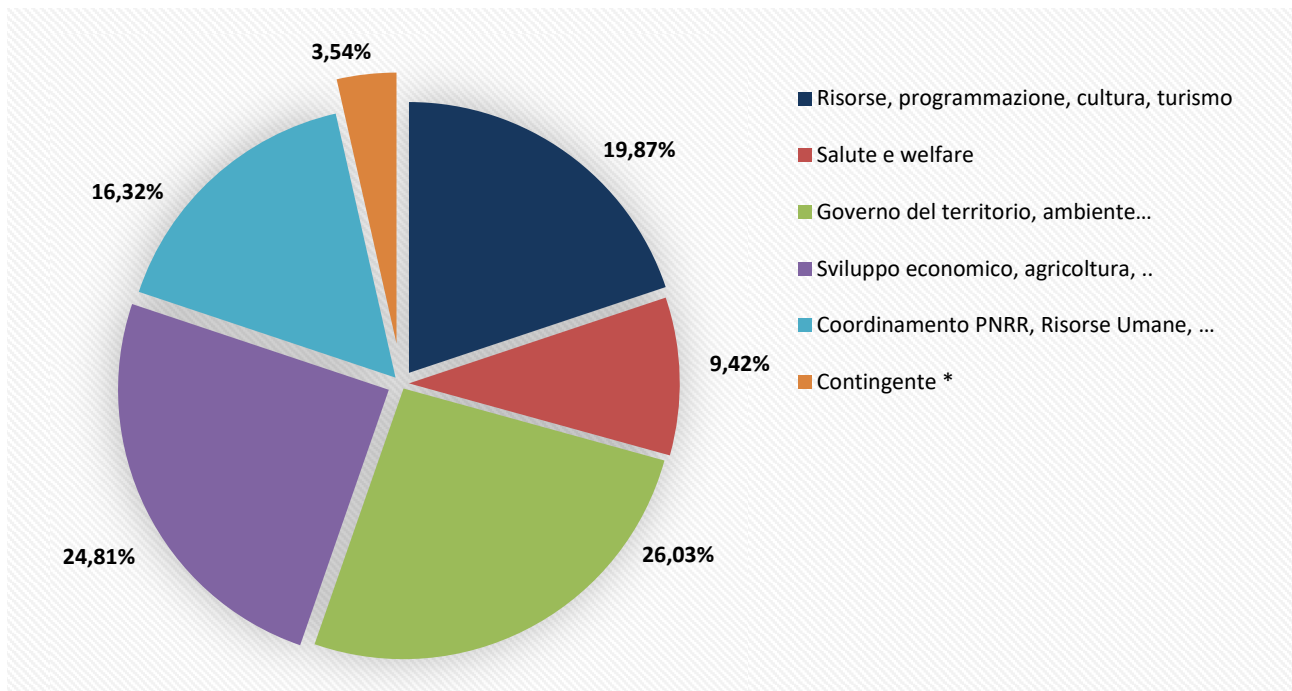
	Laurea	Diploma	Scuola Obbligo
Ctg D	81,77%	17,88%	0,35%
Ctg C	31,01%	64,87%	4,11%
Ctg B	8,47%	61,86%	29,66%



Di seguito viene illustrata la **ripartizione del personale regionale per Direzione** e il personale che non opera direttamente all'interno delle Direzioni in quanto in posizione di comando o assegnato funzionalmente presso altri Enti (*contingente**).

La percentuale maggiore di dipendenti, come si può evincere dal grafico seguente, si registra nella Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile con il 26,039% del personale, a seguire la Direzione Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale con il 24,81%, la Direzione Risorse, programmazione, cultura, turismo con il 19,87%, la Direzione Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualficazione urbana con il 16,32% e infine la Direzione Salute e welfare con il 9,42%.

Distribuzione dipendenti per Direzione regionale



Gli **assetti organizzativi di primo livello (Servizi)** che sono ad oggi ricoperti da un titolare o ad interim sono n. 49 come di seguito indicati nella tabella riepilogativa.

L'8,16% dei servizi al 31.12.2023 è ricoperto con un incarico *ad interim*, mentre il 4,08% dei servizi è ricoperto direttamente dal Direttore regionale che ne svolge le funzioni. Rispetto al PIAO 2023-2025 il numero delle strutture dirigenziali seppur con una Direzione in più, è rimasto invariato.

Tabella riepilogativa sugli assetti organizzativi di primo livello (Servizi)

	<i>Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo</i>	<i>Salute e welfare</i>	<i>Governo del territorio, ambiente, protezione civile</i>	<i>Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale</i>	<i>Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualificazione Urbana</i>	<i>Servizio Controlli comunitari</i>
	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>	<i>n. servizi</i>
<i>Dirigenti di ruolo</i>	11	4	6	9	2	1
<i>Dirigenti a tempo determinato</i>	2	1	1	1	2	0
<i>Dirigenti in comando</i>	0	2	0	0	0	0
<i>ad interim</i>	0	1	1	2	1	0
<i>Funzioni esercitate dal Direttore</i>	0	1	0	0	1	0
<i>Vacanti</i>	0	0	0	0	0	0
Totale	13	9	8	12	6	1

Gli assetti organizzativi di secondo livello, ossia le strutture di livello non dirigenziale si sostanziano in 230 posizioni organizzative, confermando la riduzione operata nell'annualità 2022. In particolare le n. 230 posizioni si dividono in n. 191 Sezioni e 39 *Professional*. Quasi tutte strutture di secondo livello risultano al 31.12.23 ricoperte da un titolare, solo n. 7 sezioni sono occupata ad interim e n. 10 (tra sezioni e *professional*) risultano invece vacanti.

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

<i>Direzione regionale</i>	<i>Sezioni</i>	<i>Titolare</i>	<i>Interim</i>	<i>Vacanti</i>
<i>Direzione regionale Bilancio, cultura, turismo</i>	47	42	3	2
<i>Direzione regionale Salute e welfare.</i>	27	25	0	2
<i>Direzione regionale Governo del territorio, ambiente, protezione civile</i>	41	39	2	0

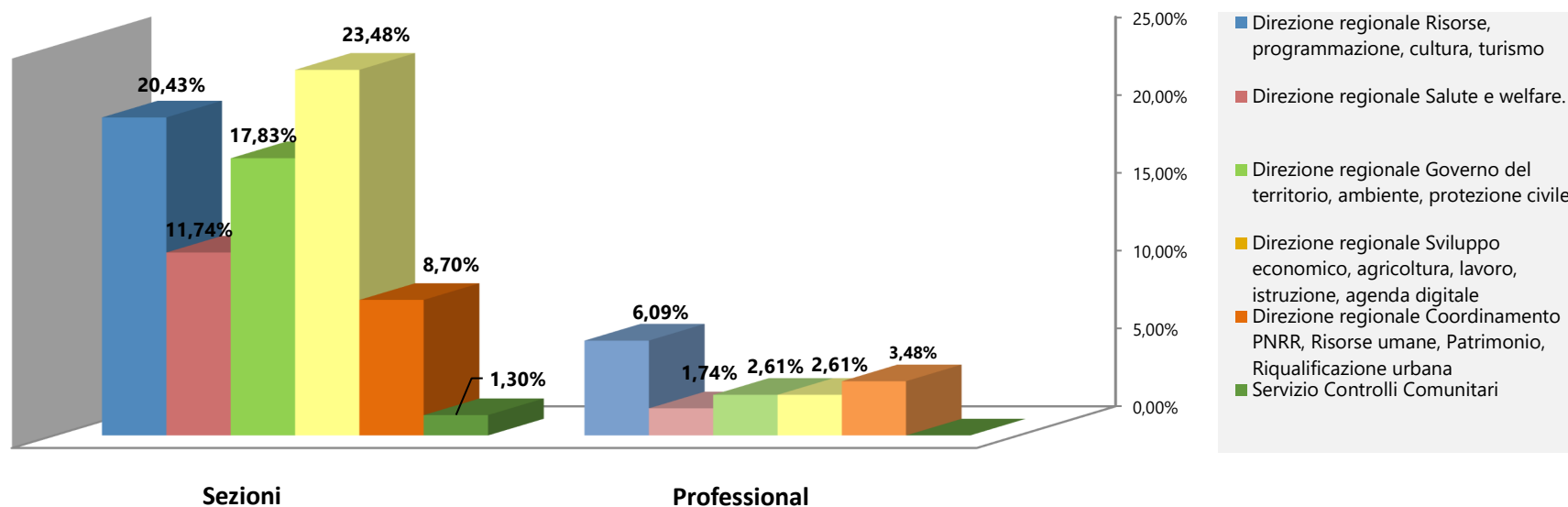
<i>Professional</i>	<i>Titolare</i>	<i>Interim</i>	<i>Vacanti</i>
14	12	0	2
4	4	0	0
6	6	0	0

Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	54	51	1	2	6	5	0	1
Direzione Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualificazione urbana	20	18	1	1	8	8	0	0
Servizio Controlli Comunitari	3	3	0	0	0	0	0	0
Totale strutture di livello non dirigenziale	192	178	7	7	38	35	0	3

Il grafico seguente rappresenta la distribuzione in percentuale del numero delle posizioni organizzative all'interno delle Direzioni regionali.

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

Distribuzione strutture di II livello per Direzioni regionali



Dal grafico seguente è possibile osservare l'andamento del contingente interno nell'ultimo triennio (2021/2023), da cui si evidenzia un incremento di personale dato dall'attuazione delle procedure concorsuali previste per il personale di categoria C e D. In particolare nel corso dell'anno 2023, sono state espletate le procedure per l'assunzione dei 18 vincitori di categoria C e sono state assunte n. 39 unità utilmente collocate in graduatoria nei vari profili professionali. Sono state, altresì avviate le procedure concorsuali previste con il PTFP 2023-2025 per alcuni dei profili messi a concorso per la categoria D



In particolare, per quanto attiene il personale a tempo determinato, al 31.12.2023 risultano n.2 categorie di personale una di categoria C e una di categoria D, così come si evince nella tabella seguente:

2023		
Categoria	Tempo det	Tempo ind
D	1	564 (1 com in)*
C	1	315
B	0	118 (1 com in)*

*com in (comando in ingresso)

Sul fronte delle assunzioni, pertanto, analizzando il trend occupazionale degli ultimi 3 anni, il 2023 è stato influenzato da un importante nuovo ingresso di personale a tempo indeterminato nelle ctg. C e D in prosecuzione di quanto già avviato nel 2022.

Trend assunzionale nel triennio - Tempo indeterminato			
	2021	2022	2023
D	4	66	48
C	3	13	61
B	6	0	0

A questi dati, afferenti i comandi del personale del comparto, vanno aggiunti per il 2023 anche n. 2 comandi attivati per il personale dirigenziale.

2022				
Comandato in entrata	Comandato in uscita	Personale part time	Personale in aspettativa	Cessati
4	34	44	7 ⁽¹⁾	80

(1) non sono contati n.4 dipendenti in aspettativa del comparto in quanto inquadrati come dirigenti a tempo determinato

Nella tabella sottostante è riportato il dato dei cessati nel 2023, con la specifica di quanti hanno aderito a “quota 100”, opzione introdotta dal decreto legge 4/2019 che consente di accedere alla pensione anticipata per chi è in possesso di determinati requisiti.

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

	2020	2021	2022	2023
Personale di ruolo cessato	72	53	31	56
<i>..... di cui cessato con quota 100, quota 102 e quota 103</i>	<i>25</i>	<i>16</i>	<i>5</i>	<i>4</i>

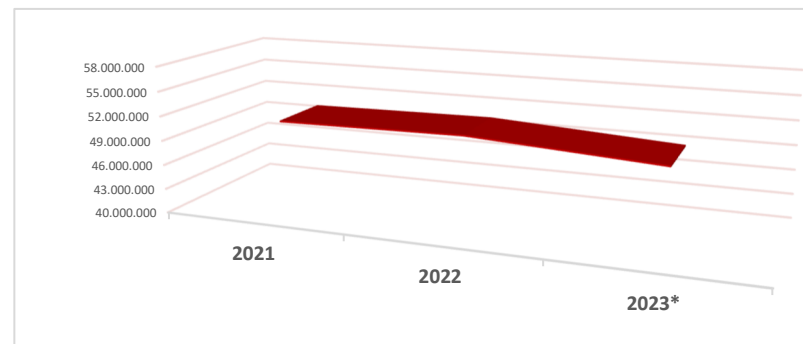
Interessante è il dato relativo al numero di personale regionale in part time che negli anni è costantemente diminuito, passando da n. 64 unità del 2019 a n. 40 del 2023. Nella tabella di seguito riportata è stato preso in esame l’ultimo triennio dal quale emerge che il tasso di assenza per il personale dirigenziale ha avuto un incremento nel 2023, mentre per il personale del comparto c’è stato un decremento passando dal 21,69% del 2022 al 19,03% del 2023.

	2021	2022	2023
Tasso di assenze in % Dirigenti	13,74	11,49	13,65
Tasso di assenze in % Comparto	19,46	21,69	19,03
Numero di personale in part time	52	46	40
N. personale che usufruisce delle 150 ore	7	6	8
Numero di personale in aspettativa	39	48	35
<i>Aspettative varie</i>	<i>18</i>	<i>24</i>	<i>16</i>
<i>Congedi tutela situazioni di disagio (legge 53/2010 e D.lgs. 151/2001)</i>	<i>21</i>	<i>24</i>	<i>19</i>

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

SPESA DEL PERSONALE GIUNTA REGIONALE

Per quanto attiene la spesa del personale della Giunta regionale per l'esercizio 2023 si registra un decremento della stessa rispetto all'anno 2022, nonostante le nuove assunzioni effettuate in attuazione del PIAO. La consistenza della spesa di personale è passata da 63,7 milioni di euro del 2012 a 49,6 milioni di euro del 2023 (*dato provvisorio determinato ai fini del rispetto del tetto di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006*), **confermando l'andamento virtuoso di questa Amministrazione in materia di contenimento della spesa di personale.**



Andamento della spesa media del personale della Giunta regionale

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 *
63.744.512	60.642.975	58.728.495	56.997.178	55.361.507	53.197.951	52.535.997	51.604.803	51.028.074	50.776.860	51.014.387	49.609.931

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La tabella contenente i dati di monitoraggio fisico e finanziario ed il grafico suddiviso per aree tematiche sotto riportati, si riferiscono alle attività formative erogate dalla Regione Umbria al proprio personale nel triennio 2021-2023:

DATI ATTIVITA' FORMATIVE			
ANNUALITA'	2021	2022	2023
N. ore di formazione	707	1254	1236
ore/formazione uomo	15674	11805	12842
N. dipendenti formati	1042	656	702
Costi di formazione/spese del personale (%)	0,66%	0,57%	1,05

AREE TEMATICHE	ORE EROGATE							
	2021	%	2022	%	2023	%	Totale triennio 2021-2023 valore medio	%
Giuridica (AG)	159	22,49%	131	10,45%	99	8,01%	130	12,17%
Formazione Settoriale (FS)	204	28,85%	450	35,87%	345	27,92%	333	31,25%
Organizzazione (AO)	202	28,57%	293	23,38%	145	11,74%	213	20,02%
Economico Finanziaria (EF)	73	10,33%	65	5,17%	54	4,37%	64	6,01%
Comunicazione (AC)	15	2,12%	47	3,75%	10	0,81%	24	2,25%
Informatica (IF)	27	3,82%	7	0,56%	33	2,67%	22	2,10%
Europa (EU)	0	0%	70	5,59%	247	19,96%	106	9,90%
Formazione Manageriale (FM)	0	0%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Linguistica (LJ)	0	0%	0	0,00%	225	18,21%	75	7,04%
Contratti (CT)	27	3,82%	191	15,24%	78	6,31%	99	9,26%
Totale complessivo	707		1254		1236		1066	

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

Nel corso degli ultimi anni, l'organizzazione dell'USR ha subito diverse modifiche legate all'ampliamento delle funzioni operative ad esso assegnate (si vedano al tal fine le ordinanze del Vice Commissario n. 4/2017, n. 5/2017, n.1/2018, n. 1/2019, n. 6/2020, n. 12/2020, n. 1/2021, n. 10/2021 e n. 1/2022, n. 3/2022, n. 5/2022, n. 1/2023, n. 2/2023 e n. 3/2023).

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

Al 31 dicembre 2023 il personale assegnato all'USR Umbria è il seguente:

Personale assegnato all'USR Umbria	Numero unità	Note
Personale distaccato dalla Regione Umbria e comandato da Enti locali	23	11 comandati dalla Regione (tra cui 1 direttore, 1 dirigenti a T.D.) e 12 comandati da enti locali
Personale Presidenza Consiglio dei Ministri	6	
Personale da Invitalia	14	
Personale da Fintecna	8	
Personale a tempo determinato	27	
TOTALE	78	

Presso l'USR Umbria al 31 dicembre 2023 **sono presenti 11 unità comandate dalla Regione stessa tra cui 1 dirigente a tempo determinato** e 12 comandati da enti locali; 6 unità di personale della Presidenza del consiglio dei Ministri; 8 unità di personale provenienti da Fintecna e 14 da Invitalia.

Per la gestione della ricostruzione, pertanto, oltre all'articolata *governance* ci si avvale di una organizzazione complessa in quanto il personale dell'USR-Umbria è composto da soggetti con diverse provenienze, contratti e compensi (personale comandato dagli enti locali, selezionato in mobilità dal Commissario Straordinario; a tempo determinato; con contratto di collaborazione continuativa). Si evidenzia che queste disparità di trattamento economico non aiutano una gestione della ricostruzione già di per sé complessa e sottoposta a frequenti turnover e diversi pensionamenti.

Oltre alla figura del Direttore sono presenti 1 dirigente (ricostruzione privata) che dal 30 novembre 2023 svolge ad interim le funzioni del dirigente (ricostruzione pubblica) andato in pensione il 30 novembre 2023. Gli assetti organizzativi di secondo livello, ovvero le posizioni organizzative di livello non dirigenziale, al 31 dicembre 2023 sono 5. Sono presenti anche due posizioni organizzative *professional*.

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

Quanto al personale, con l'ordinanza del Vice Commissario n. 1 del 26 luglio 2023 è stata approvata la nuova pianta organica dell'USR Umbria per complessive 103 unità di personale, resa necessaria per adempiere alle nuove funzioni che le varie ordinanze commissariali hanno attribuito agli Uffici Speciali.

La cronica carenza di organico dell'USR Umbria è stata evidenziata alla Regione Umbria dal direttore dell'USR Umbria con nota pec n. 0010327 del 3 aprile 2023. Parimenti è stata rappresentata l'esigenza di reintegrare urgentemente la dotazione organica dell'USR Umbria mediante ricorso a procedure di reclutamento dall'esterno in quanto gli Enti, alle prese con il PNRR, tendono a non concedere più il nulla osta al comando o distacco del proprio personale tecnico e amministrativo.

Con delibera di Giunta Regionale n. 399 del 19 aprile 2023 si è preso atto del fabbisogno di personale dell'USR Umbria e si è autorizzato lo stesso all'utilizzo delle graduatorie vigenti presso la Giunta Regionale o altri enti locali per assunzioni a tempo determinato e, in subordine, all'attivazione di una apposita procedura selettiva pubblica per assunzioni. Infruttuoso si è rivelato il tentativo fatto dall'USR Umbria di attingere personale dalle graduatorie vigenti della Regione Umbria in quanto gli incarichi proposti non sono stati accettati dai candidati in graduatoria.

Per questa ragione l'USR Umbria, nel corso del 2023, ha espletato le seguenti procedure per coprire i posti vacanti in pianta organica:

- Avviso pubblico per titoli e colloquio per l'assunzione a tempo determinato e pieno di n. 1 unità di personale Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (CCNL Funzioni Locali 2019/2021) – Funzionario Tecnico (cod. TDFUN1-23)
- Avvisi pubblici per titoli e colloquio e per la formazione di due graduatorie utili ad eventuali assunzioni a tempo pieno e determinato di personale per le esigenze dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione (USR Umbria) sisma 2016: Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, profilo professionale Specialista in attività Amministrative e Contabili (cod. TDFUN2-23) – Area degli Istruttori, profilo professionale Istruttore Tecnico (cod. TDIST1-23).

Tali procedure hanno permesso di acquisire a tempo determinato, ai sensi dell'art. 50 bis, comma 1-ter del D. Lgs. n. 189/2016, 7 unità di personale così ripartite:

- 4 unità di personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (CCNL Funzioni Locali 2019-2021) – Funzionario Tecnico;
- 1 unità di personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (CCNL Funzioni Locali 2019-2021) – Specialista in attività amministrative e contabili
- 2 unità di personale Area degli Istruttori (CCNL Funzioni Locali 2019-2021) – Istruttore Tecnico.

Inoltre, sempre nel 2023, a causa del pensionamento di un dirigente in servizio presso l'USR Umbria è stata adottata una procedura di avviso pubblico per l'acquisizione in comando da altre pubbliche amministrazioni di un dirigente tecnico che prenderà servizio il 1° febbraio 2024.

In ogni caso, a fronte delle 103 unità previste nella dotazione organica, nonostante le procedure concorsuali svolte nel corso del 2023, il personale in servizio presso l'USR Umbria è pari a 78 unità. Pertanto, alla data del 31 dicembre 2023, nonostante le procedure messe in atto, la dotazione organica dell'USR Umbria è carente di 25 unità di personale a causa di pensionamenti, turnover, cessazioni volontarie.

1.2.2 Il contesto esterno

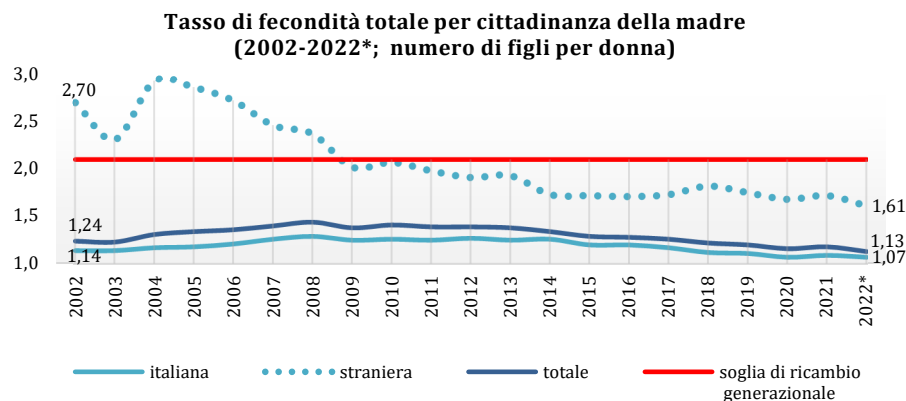
La dinamica demografica

È ormai noto l'allarme sul futuro demografico italiano lanciato dall'Istat che prevede una significativa diminuzione della popolazione accanto ad un indice di vecchiaia in forte crescita, fenomeni più che mai attuali per gli evidenti effetti sul sistema economico e sociale del Paese.

Al 1° gennaio 2023 sono **856.407** i residenti in Umbria, -0,3% rispetto al 2022 (2.405 residenti in meno): la riduzione è del tutto attribuibile alla dinamica naturale (il saldo naturale, -6.681 unità, è in peggioramento rispetto all'anno precedente quando ammontava a -6.250) mentre sono **positivi i saldi migratori**: +4.406 residenti nel 2022, in forte crescita rispetto all'anno precedente che chiudeva con un saldo di appena +2.844 nuovi residenti. Il maggior contributo proviene dal saldo migratorio con l'estero (+4.054 unità nel 2022).

Il saldo migratorio positivo assume un'importanza notevole considerando il declino demografico. Quest'ultimo, insieme alla crescita dell'aspettativa di vita, sta generando impatti significativi soprattutto sul sistema previdenziale, mettendo a rischio la sua sostenibilità. Al contempo, le politiche volte a incrementare la natalità richiedono un lasso di tempo considerevole per produrre effetti economici rilevanti.

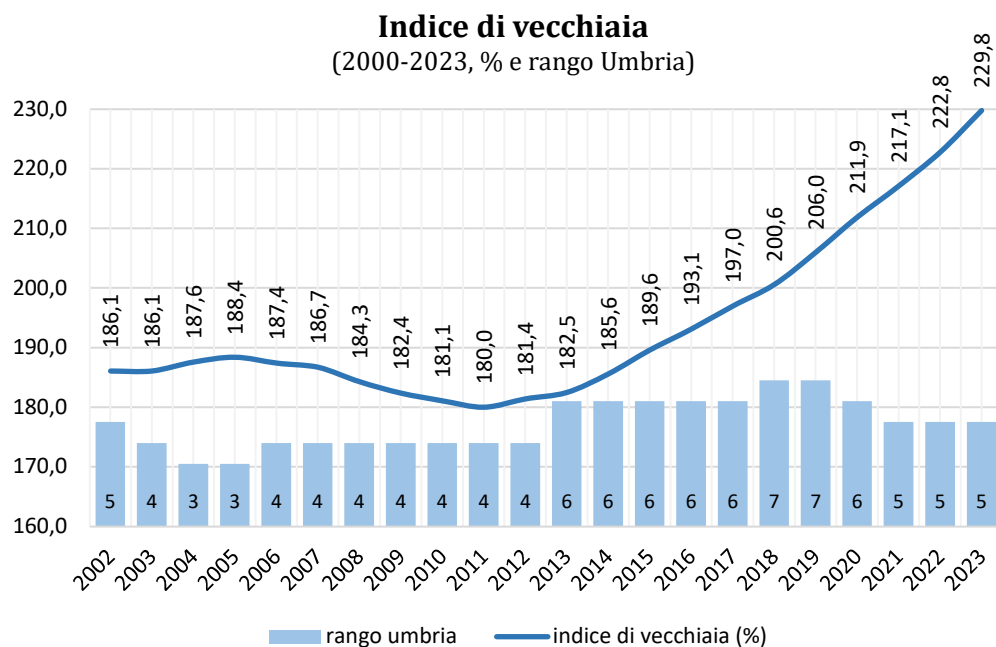
Uno dei tratti distintivi dell'evoluzione demografica del nostro Paese è la persistente bassa fecondità (nel panorama europeo, l'Italia è uno dei paesi a più bassa e tardiva fecondità). In Umbria nel 2022 continua la riduzione della **natalità** (il tasso di natalità è pari a 5,7‰; era 6,1‰ nel 2021) con un numero di nascite che si attesta a 4.926 bambini (-6% rispetto all'anno precedente); il **tasso di fecondità** è pari a 1,13 (1,61 per le umbre di cittadinanza straniera; 1,07 per quelle di cittadinanza italiana), al di sotto della soglia che assicura il ricambio generazionale, pari a 2,1 figli per donna.



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

In aumento **l'indice di vecchiaia**, l'indicatore che quantifica il numero di anziani presenti ogni 100 giovanissimi, al 1° gennaio 2023 è pari al 229,8%; in Umbria si contano 229.077 ultra 65enni, oltre un quarto della popolazione (il 26,7%).

I centenari sono 335.



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

L'effetto combinato di un'alta speranza di vita e il perdurare di un regime di bassa fecondità contribuiscono al progressivo aumento degli anziani, da un lato, e alla contrazione dei giovani dall'altro, determinando un importante squilibrio intergenerazionale.

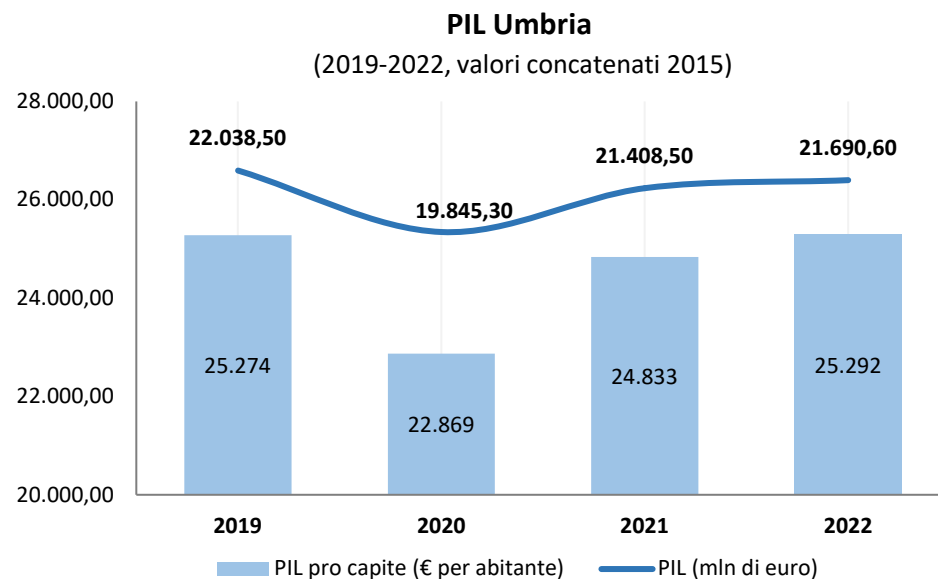
I principali indicatori economici

La situazione economica del Paese risente del contesto internazionale, che si caratterizza per un **generalizzato rallentamento della crescita economica**, un quadro di incertezza molto elevata e condizioni finanziarie meno favorevoli per famiglie e imprese.

Il posizionamento dell'Umbria negli anni 2019-2022 è naturalmente condizionato prima, nel 2020, dallo shock pandemico e poi, nel 2022, dalla guerra in Ucraina e dalle conseguenti tensioni sui mercati internazionali, dalla crisi inflattiva e dalle successive politiche monetarie restrittive, che vincoleranno anche i risultati del biennio 2023-2024.

Il periodo 2019-2022, per quel che attiene la crescita economica regionale, si caratterizza per segni fortemente contrastanti: dopo la repentina caduta del PIL nel 2020 (-10%), la regione mostra un rapido recupero nel 2021 (+7,9%) al quale segue, nel 2022, una crescita più contenuta (+1,3%).

Di conseguenza il **PIL pro capite**, che è il classico indicatore del grado di sviluppo economico, cresce dal 2021 e nel 2022 è pari a 28.203 euro correnti per abitante (25.292 €/ab. in termini costanti); il valore, superiore a quello che si aveva nel 2019, dista 14,5 punti percentuali da quello medio nazionale (32.984 €/ab.) e ben 19,5 p.p. da quello del Centro (35.051 €/ab.).

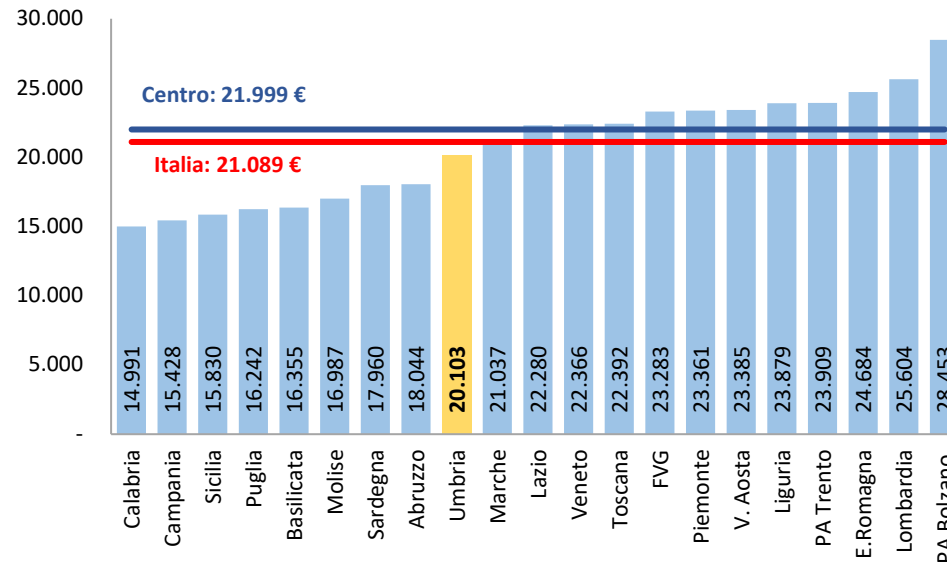


Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

In Umbria, rallenta la crescita della **spesa per consumi delle famiglie** che dal +5,3% del 2021 (incremento in linea con quello medio italiano e delle regioni del Centro) passa ad un +4,6% nel 2022; l'incremento dell'aggregato umbro è inferiore a quello rilevato mediamente in Italia (+6,1%) e nel Centro (+6,8%).

Nel 2022, il **reddito disponibile delle famiglie consumatrici** umbre – con un importo pari a 20.103€ per abitante (inferiore al dato medio italiano e delle regioni del Centro pari a 21.089€/ab. e 21.999€/ab, rispettivamente) – mostra una dinamica positiva anche se la crescita (+4% in termini nominali) risulta inferiore a quella media rilevata nelle ripartizioni geografiche benchmark (+5,5%).

Reddito disponibile delle famiglie consumatrici
(2022, valori pro capite in euro correnti)



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

Il **valore aggiunto** prodotto nel 2022 dal sistema produttivo umbro ammonta a 21,8 miliardi di euro (l'1,2% del valore aggiunto prodotto a livello nazionale); la maggior parte del quale è attribuibile al settore dei servizi (che produce il 69,2% del valore aggiunto regionale), seguono il settore secondario (28,1% del valore aggiunto prodotto in Umbria) e l'agricoltura (che contribuisce al valore aggiunto regionale per un 2,7%). Rispetto a quanto verificato mediamente per le regioni del Centro e per l'intera Italia, l'Umbria si caratterizza per un maggior apporto dei settori primario e secondario. Rispetto al 2021, il valore aggiunto regionale cresce (+1,2% in termini reali) meno di quanto rilevato a livello nazionale (+3,7%) e nel Centro (+4,2%). C'è da segnalare inoltre che la crescita del valore aggiunto umbro nel 2022 riguarda i soli settori primario (+2,7%) e terziario (+2,1%) mentre, per il secondario si assiste ad una contrazione (-1,3%) attribuibile sostanzialmente al comparto delle costruzioni che segna un -4,3%. Il valore pro-capite del valore aggiunto in Umbria (25.447€ nel 2022) cresce dell'1,7% (in termini reali rispetto al 2021), meno di quanto osservato nel Centro (+4,5%) e in Italia (+3,9%), e quindi rimane al di sotto di quello delle ripartizioni benchmark (31.558€/ab. per Centro e 29.666€/ab. in Italia).

La **produttività del lavoro** (misurata dal valore aggiunto per occupato) in Umbria continua ad essere inferiore a quella media nazionale: nel 2022, il valore regionale è pari a 60.621€/occupato contro i 67.506€/occupato del Centro e i 68.350€/occupato dell'Italia.

Nel 2021 - ultimo anno per cui sono disponibili le informazioni - l'**economia non osservata** (somma della componente sommersa e di quella illegale), in Umbria rappresenta il 13,8% del valore aggiunto totale: incidenza superiore a quella stimata per la media italiana (11,7%) e del Centro (12,3%). Si confermano quali componenti più rilevanti del sommerso la rivalutazione della sotto-dichiarazione dei risultati economici delle imprese (7,3%) e l'impiego di lavoro irregolare (4,4%); l'economia illegale e le altre componenti minori (mance, fitti in nero e integrazione domanda-offerta) incidono, infatti, in maniera residuale (2,1%).

Tab. 1 – Alcuni indicatori economici (2019-2022, valori in euro correnti e variazioni percentuali reali)

	valori pro capite 2022 (euro correnti)			Ammontare Umbria 2022 (mln euro correnti)	variazioni percentuali Umbria (su valori concatenati 2015)			
	Umbria	Centro	Italia		2019	2020	2021	2022
PIL	28.203	35.051	32.984	24.186,80	-0,4	-10,0	7,9	1,3
Spesa per consumi delle famiglie	19.539	20.941	19.927	16.756,50	0,4	-10,2	5,3	4,6
Valore aggiunto	25.447	31.558	29.666	21.823,60	-0,4	-9,3	7,6	1,2

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

Nel 2022, le **esportazioni** umbre superano i 5,8 miliardi di euro mentre le importazioni ammontano a circa 4,5 miliardi per cui il **saldo commerciale** regionale è positivo ed ammonta a circa 1,27 miliardi di euro.

Rispetto all'anno precedente, l'Umbria mostra una crescita dell'export (+23,6% in termini nominali) superiore a quella rilevata nel complesso delle regioni italiane (+20,2%) e del Centro (+22,9%) nonostante ciò, la **propensione ad esportare** - calcolata come rapporto tra le esportazioni e il valore del PIL - in regione si attesta al 24%, valore inferiore a quello delle ripartizioni benchmark (Italia: 32,2%; Centro: 28,1%).

La struttura delle esportazioni umbre è fortemente incentrata sulle attività manifatturiere, che rappresentano il 95,9 % dell'export totale. L'articolazione per macrosettori mostra il primato dei metalli e prodotti in metallo (29,5%), a seguire, in termini di rilevanza, troviamo il settore dei macchinari (17,2%), quello della moda (14,4%), il settore degli alimentari e delle bevande (11,6%), i mezzi di trasporto (5,5%) e le sostanze e i prodotti chimici (5,2%).

Nel 2022, si rafforza il processo di crescita dei **flussi turistici** già iniziato nel 2021: crescono sia le presenze (+34,7% rispetto al 2021) sia gli arrivi (+35,5%). Il turismo umbro prosegue, quindi, il suo percorso di avvicinamento ai livelli pre-covid del 2019 (+2,7% le presenze e -6,2% gli arrivi).

Il posizionamento dell'Umbria dal punto di vista del **mercato del lavoro** è decisamente più robusto in quanto evidenzia una performance che è sempre superiore a quella media nazionale e che è allineata con quella della ripartizione Centro.

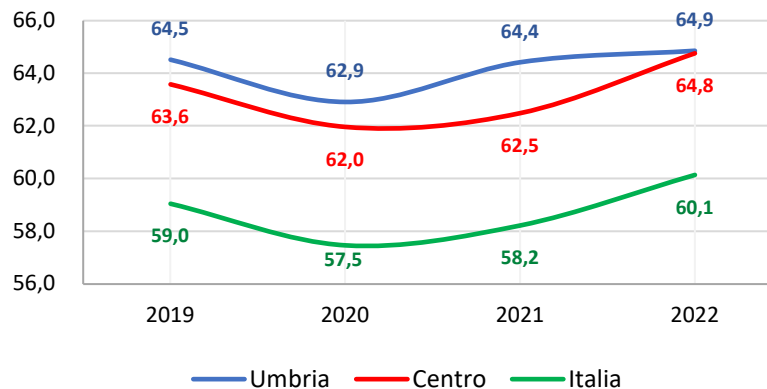
Il **tasso di occupazione**, costantemente al di sopra di quello medio nazionale (il differenziale è in media di 5 punti percentuali), raggiunge il 64,9% nel 2022: un livello non solo superiore a quello del 2019 (64,5%) ma anche migliore del valore medio del decennio precedente (61,9%).

Il **tasso di disoccupazione** – stabilmente inferiore a quello medio nazionale (lo scarto è di 1,7 punti percentuali in media) - nel 2022 scende al 7,1% (nel 2019 era all'8,6%) con un significativo miglioramento anche rispetto al decennio precedente (9,1%).

Da segnalare **la riduzione, nel corso del 2022, dei giovani umbri tra 15 e 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione (i NEET)**: l'incidenza sulla popolazione della corrispondente fascia d'età scende al 14,4% (15,3% in Centro e 19% in Italia) dal 19,2% del biennio 2020-2021.

Tasso di occupazione 15-64 anni

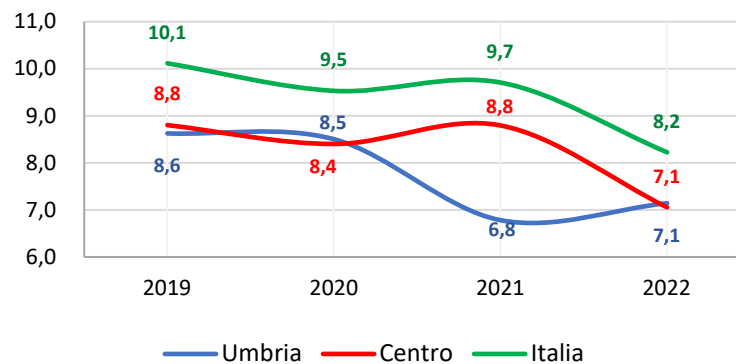
(2019-2022, valori percentuali)



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

Tasso di disoccupazione 15-64 anni

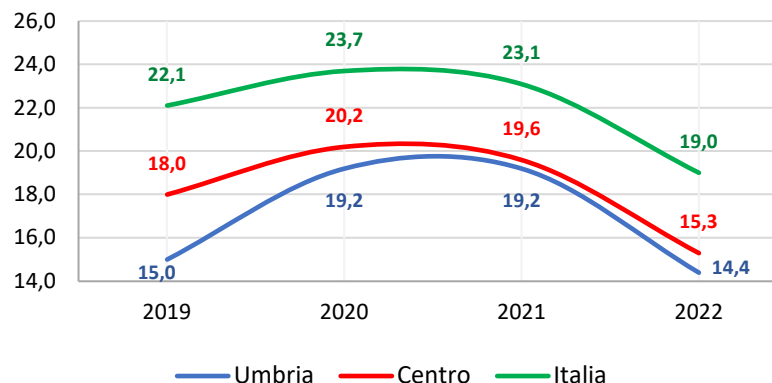
(2019-2022, valori percentuali)



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

Giovani 15-29 anni NEET

(2019-2022, valori percentuali)



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

I dati economici del 2023

La situazione economica del Paese risente del contesto internazionale, che si caratterizza per un generalizzato rallentamento della crescita economica, un quadro di incertezza molto elevata e condizioni finanziarie meno favorevoli per famiglie e imprese.

Nel 2023 l'economia mondiale si è avviata su un percorso di marcato **rallentamento**, **l'attività economica** sta frenando sia negli Stati Uniti sia nell'Eurozona e le ultime stime elaborate dai principali centri di previsione internazionali e nazionali sono orientate verso un **ridimensionamento** della dinamica del PIL nel 2023.

Export - l'Umbria tra gennaio e settembre del **2023 ha esportato beni e servizi per 4,2 miliardi di euro (valori correnti)**, registrando una diminuzione delle esportazioni in termini nominali del -4,5% rispetto allo stesso periodo del 2022 (-1,6% nel Centro e +1% a livello medio nazionale). Si contraggono le esportazioni di prodotti agricoli (-7,3%) e del settore manifatturiero (-5%), nel dettaglio, la riduzione più consistente è da attribuire al sottosettore dei metalli di base e dei prodotti in metallo (-34,4%) che da solo rappresenta il 21,3% dell'export totale regionale; incoraggiante l'incremento del 23,8% nelle esportazioni degli articoli di abbigliamento (che incidono per quasi il 18% sul totale regionale). Diminuiscono le esportazioni umbre nei confronti dei Paesi dell'UE27 (-7,1%), rimangono costanti quelle verso i paesi extra UE.

Il valore delle importazioni regionali nei primi 9 mesi del 2023 ammonta a oltre 3,3 miliardi di euro (-5% in termini nominali rispetto allo stesso periodo del 2022) per cui il **saldo commerciale regionale risulta positivo e supera gli 875 milioni**.

Demografia delle imprese - nel III° trimestre 2023 (dati Movimprese), le iscrizioni di nuove imprese sono state 796 a fronte di 777 cessazioni con un saldo positivo di 19 imprese (il saldo era di +156 nel terzo trimestre del 2022). Il tasso di crescita delle imprese umbre (pari allo 0,02%) rallenta e si colloca al di sotto sia di quello del trimestre precedente (+0,29%) sia di quello rilevato nel III° trimestre del 2022 (+0,16%). Sono 79.479 le imprese attive in Umbria al 30 settembre 2023 (+0,3% rispetto a giugno 2023; -0,6% rispetto a settembre 2022).

La contrazione dello stock imprenditoriale si affianca tuttavia all'interessante fenomeno dell'irrobustimento medio delle imprese dal punto di vista della configurazione societaria. **Prosegue infatti l'aumento dell'incidenza delle società di capitale, che arrivano a toccare il 27,4% del totale delle imprese.**

Turismo - I dati provvisori del 2023, riferiti al periodo gennaio-settembre, mostrano un **rafforzamento del processo di ripresa dei flussi turistici** già avviato nel corso del 2021. Nei primi 3 trimestri del 2023, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, crescono, infatti, sia gli arrivi (+14,5%) sia le presenze (+9,6%).

Vanno segnalati i notevoli risultati raggiunti **dall'aeroporto San Francesco di Assisi** che, **nel periodo gennaio-settembre 2023, supera per numero di passeggeri l'intero anno 2022**: nei primi 9 mesi dell'anno in corso, infatti, il flusso di viaggiatori si attesta a 436.783 unità (+50% rispetto allo stesso periodo del 2022) mentre nei dodici mesi dell'anno precedente se ne sono contati 369.222 (il flusso 2022 era già oltre il doppio di quello del 2021).

Mercato del lavoro - considerando i principali indicatori del mercato del lavoro, in Umbria, nel periodo gennaio-settembre 2023, si rileva **una sostenuta ripresa delle forze lavoro** (+1,8% rispetto allo stesso periodo del 2022). La risalita delle persone che lavorano o si offrono sul mercato alla ricerca di un impiego è attribuibile alla riduzione degli inattivi (-2,6%), in particolare delle forze di lavoro potenziali (-19,8%), che erano notevolmente aumentate durante la crisi pandemica.

La forte riduzione delle persone inattive (-2,6 % rispetto al 2022 e -1,1% rispetto al 2019) non riesce però a compensare gli effetti attribuibili al progressivo calo demografico, per cui le 384 mila forze di lavoro attuali sono comunque inferiori alle 390 mila del 2019.

Gli **occupati** raggiungono le 359 mila unità. La forte impennata di circa 9.800 persone nell'arco di un anno ha una spiccata connotazione di genere: gli uomini sono infatti 8.580 in più rispetto allo stesso periodo del 2022. **La ripresa occupazionale umbra (+2,8% tendenziale) è stata più marcata di quella osservata nel Centro (+1,5%) e a livello nazionale (+2%).**

Il **tasso di occupazione** (65%), per la fascia 15-64 anni, **si mantiene al di sopra della media nazionale** (61,6%) ma leggermente al di sotto di quella delle regioni del Centro (66%). **Il tasso di disoccupazione** (15-64 anni) - che nel terzo trimestre del 2023 è pari al 6,5% - **cala** tendenzialmente (era 8,6% nello stesso trimestre del 2022) e si colloca al di sotto di quello medio italiano (7,4%) ma risulta più elevato di quello rilevato per le regioni del Centro (5,8%).

Povertà e disagio economico e sociale

Nel 2022, il 13,3% dei residenti umbri versa in **condizioni di povertà**: circa 114mila persone, il 9,9% delle famiglie. L'incidenza della povertà in Umbria è inferiore a quella rilevata a livello nazionale (14,8% della popolazione e il 10,9% delle famiglie) ma superiore al dato del Centro (dove ad esser poveri è il 9,9% dei residenti e il 6,5% dei nuclei familiari).

La popolazione umbra **a rischio di povertà o esclusione sociale** (indicatore composito calcolato considerando la percentuale di persone che si trovano in almeno una delle seguenti tre condizioni: vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro; vivono in famiglie a rischio di povertà; vivono in famiglie in condizioni di grave deprivazione materiale) è pari nel 2022 all'11% del totale (oltre 95mila individui), dato inferiore a quello medio italiano (24,3%) e delle regioni del Centro (19,5%) e in riduzione rispetto al 2021 (quando la quota di popolazione a rischio di povertà era del 16,6% e contava oltre 140mila umbri).

Per quanto riguarda il **disagio economico e sociale**, vi sono ulteriori indicatori, derivanti da indagini Istat condotte sulla popolazione residente (indagine sulle condizioni di vita EU-SILC), che assumono una certa rilevanza.

Nel 2022, **la percentuale di famiglie** umbre che:

- **non riesce a risparmiare** si attesta al 50% (era pari al 43% nel 2021), il dato è in linea con quello delle regioni del Centro ma superiore a quello medio italiano (45,8%);
- **non può far fronte a spese impreviste** è pari al 27% (la percentuale è analoga a quella rilevata nel 2021), inferiore a quella media italiana (34,5%) e delle regioni del Centro (29,8%);
- **arriva a fine mese con difficoltà** ammonta all'11,8% del totale (era il 12,9% nel 2021). La quota in Umbria è minore sia di quella media nazionale (15,4%) sia di quella delle regioni del Centro (16,1%);
- **ritiene che la propria situazione economica rispetto all'anno precedente sia peggiorata** (considerando sia coloro che la valutano "un po' peggiorata" sia coloro che la ritengono "molto peggiorata") è del 35,7% (era 28,9% nel 2021) di poco superiore a quella media italiana e delle regioni centrali (35,1% e 34,7%, rispettivamente);
- **reputa scarse o assolutamente insufficienti le risorse economiche di cui dispone** ammonta al 32,6% (era 30% nel 2021), dato in linea con quello medio nazionale e del Centro Italia.

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

Il Report BesT per l'Umbria descrive, tramite l'analisi di 61 indicatori provinciali, il profilo di benessere della regione e delle sue province indagando nei domini (*salute; istruzione e formazione; lavoro e conciliazione dei tempi di vita; benessere economico; relazioni sociali; politica e istituzioni; sicurezza; paesaggio e patrimonio culturale; ambiente; innovazione, ricerca e creatività; qualità dei servizi*) del Bes: la posizione nel contesto nazionale ed europeo, i punti di forza, gli svantaggi, le disparità territoriali, le evoluzioni recenti.

Classificando le province italiane in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta), in base alla frequenza con la quale ciascuna provincia occupa posizioni migliori o peggiori nella classifica nazionale di ciascuno dei 61 indicatori (si fa riferimento all'anno più recente del periodo 2020-2022 per i dati), si osserva come il 51,6% degli indicatori delle province umbre si collocano nelle due classi più elevate (a fronte del 48,7% del Centro e del 42,7% dell'Italia). Se si considera soltanto la classe di benessere "alta" il risultato della regione (12,3%) è però distante dal dato della ripartizione (17,1%) e da quello nazionale (19,3%).

Il Report fornisce anche alcuni indicatori (nove per l'esattezza) utili al confronto tra le regioni europee, l'Umbria mostra performance superiori a quelle medie europee (Ue27) per tre di questi:

- *Speranza di vita alla nascita e Mortalità infantile*, nel dominio Salute (20° e 5° posto su 234 regioni; anno 2021);
- *Partecipazione elettorale*, nel dominio Politica e istituzioni (17° posto sulle 226 regioni per le quali si dispone dei dati; anno 2019).

I restanti indicatori, nei domini Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, Innovazione, ricerca e creatività e Ambiente, sono su livelli più bassi della media Ue27.

Da evidenziare che l'Umbria, nella graduatoria delle regioni europee, fa un buon risultato per la propensione alla brevettazione (94° posto su 189 regioni, anno 2019) e per la partecipazione alla formazione continua (102° posto su 233 regioni, anno 2022).

Sicurezza e legalità

In Umbria nel 2022, la **durata media effettiva in giorni dei procedimenti** definiti presso i tribunali ordinari è pari a 441,5 giorni; il dato, seppur in riduzione rispetto al 2021 quando si contavano ben 460,9 giorni, è superiore a quello medio italiano (433,2 gg) e delle regioni del Centro (311,7 gg).

L'**abusivismo edilizio** è meno frequente in Umbria di quanto lo sia nelle ripartizioni territoriali prese a confronto: nel 2022, l'indicatore (*numero di costruzioni abusive realizzate nell'anno di riferimento per 100 costruzioni autorizzate dai Comuni*) regionale, pari al 10,9% (era 10,1% nel 2021), risulta inferiore a quello complessivamente calcolato per l'Italia (15,1%) e per il centro (14,7%).

Le **operazioni di riciclaggio** segnalate all'Unità di Informazione finanziaria della banca d'Italia (UIF) avvenute in Umbria nel 2022 ammontano a 1.354, in aumento rispetto al 2021 quando se ne contavano 1.283 (+5,5%).

La tabella 2 riporta un ampio dataset che elenca tipologia e numero di **delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante l'anno**. Nel corso del 2022, sono 27.905 le denunce effettuate in Umbria (praticamente ogni 100.000 abitanti sono 3.267 i delitti denunciati), in aumento rispetto all'anno precedente del 2,9%.

In Italia e nelle regioni del Centro si osserva una maggiore diffusione degli illeciti (le denunce del 2022 sono, rispettivamente, 3.833 e 4.241 ogni 100.000 abitanti) e una crescita più marcata rispetto al 2021 (+7,2% in Italia e +9,7% nel Centro). Volendo sintetizzare le principali evidenze del vasto database, in Umbria nel 2022:

- sono più frequenti le denunce per **furto** (1.113 denunce ogni 100.000 abitanti), soprattutto di quelle per **furto in abitazioni** (305 per 100mila ab.), che, pur aumentando del 14% rispetto al 2021, rimangono numericamente inferiori a quelle rilevate per Centro (1.960) e Italia (1.636);
- seguono, per diffusione, le segnalazioni per **truffa, frode informatica e altri delitti informatici** (572 per 100mila ab.) che, nonostante la riduzione rispetto all'anno precedente (-4,5%), sono più ricorrenti in regione che nelle ripartizioni di confronto;
- i **danneggiamenti** segnalati alle autorità giudiziarie sono 3.698 (433 ogni 100.000 umbri contro i 481 del Centro e i 453 della media nazionale), in aumento rispetto al 2021 (+1,7%);
- le denunce per **minacce** (121 per 100mila ab.) e per **lesioni dolose** (115) sono più diffuse rispetto alla media italiana (118 e 105, rispettivamente) e delle regioni centrali (106 e 108) e, mentre le prime diminuiscono (-2,4%), le seconde aumentano del 19,7% rispetto all'anno precedente.

Meno frequenti di quelle rilevate nel Centro e nel complesso delle regioni italiane, le segnalazioni per **omicidi e tentati omicidi** (entrambe in riduzione rispetto al 2021), così come le denunce per rapina che, però, aumentano nel corso del 2022.

Oltre ai dati appena rappresentati, che danno conto della sicurezza e della legalità di un territorio sulla base di indicatori oggettivi, l'Istat – tramite l'indagine multiscopo sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana" – fornisce tre ulteriori indicatori volti a comprendere la percezione che la popolazione residente ha su tali temi:

- per quel che concerne la **percezione del rischio di criminalità**, nel 2022, il 25% delle famiglie umbre ritiene molto o abbastanza a rischio la zona in cui vive. Tale percentuale - incrementata rispetto al 2021 quando ammontava al 18,4% - è in linea con delle regioni del Centro (25,5%) ma superiore a quella media nazionale (21,9%);
- riguardo il grado di sicurezza avvertito dagli umbri nel **camminare da soli quando è buio**, nel 2022, il 63% della popolazione sopra i 14 anni afferma di sentirsi molto o abbastanza sicuro (era il 63,5% nel 2021). A livello nazionale e nel Centro, la quota di coloro che si sentono protetti (molto/abbastanza sicuri) si attesta intorno al 61%;
- nel 2022, il 4,9% degli umbri con più di 14 anni dichiara di riscontrare spesso **elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui vive** (persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti). Il dato - inferiore a quello del 2021 (quando il degrado era percepito dal 6,4% degli umbri over 14) - colloca la popolazione umbra in una posizione migliore rispetto a quella percepita dalla media italiana (dove il degrado è denunciato dal 6,9% della popolazione sopra 14 anni) e dagli abitanti del centro (8,2%).

Tab. 2 - Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante l'anno (valori per 100.000 abitanti e variazioni percentuali)

Tipologia di delitto denunciato	Umbria			Centro	Italia
	2021	2022	var. % '22/'21	2022	2022
omicidi volontari consumati	0,5	0,2	-50,0	0,4	0,6
tentati omicidi	1,5	1,3	-15,4	1,9	1,7
omicidi colposi	3,1	2,6	-18,5	3,2	3,1
<i>di cui: omicidi colposi da incidente stradale</i>	1,5	1,8	15,4	1,9	1,9
percosse	31,8	34,3	7,3	23,3	27,4
lesioni dolose	95,8	115,3	19,7	107,6	105,3
minacce	123,2	120,9	-2,4	106,3	117,8
sequestri di persona	1,2	1,9	60,0	1,3	1,3
violenze sessuali	7,7	9,5	22,7	10,6	10,7
atti sessuali con minorenni	1,5	0,7	-53,8	0,9	0,9
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	1,5	0,4	-76,9	0,6	0,6
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico	2,4	1,8	-28,6	1,9	1,7
furti, di cui:	967,6	1.113,2	14,4	1.959,9	1.636,4
<i>furti con strappo</i>	12,9	11,9	-8,1	22,4	22,8
<i>furti con destrezza</i>	63,0	88,2	39,2	318,0	219,7
<i>furti in abitazioni</i>	267,8	304,8	13,2	269,1	227,4
<i>furti in esercizi commerciali</i>	78,7	89,8	13,5	123,2	114,1
<i>furti di autovetture, ciclomotori e motocicli</i>	47,7	46,6	-2,9	220,7	213,2
rapine, di cui:	19,4	19,7	0,6	41,4	43,6
<i>rapine in abitazione</i>	3,5	1,9	-46,7	3,2	2,8
<i>rapine in esercizi commerciali</i>	1,9	3,0	62,5	6,2	6,1

<i>rapine in pubblica via</i>	8,7	8,0	-9,3	24,0	25,7
estorsioni	17,6	15,3	-13,2	23,1	20,5
truffe, frodi informatiche e altri delitti informatici	595,4	571,6	-4,5	548,2	523,3
contraffazione di marchi e prodotti industriali	1,0	2,0	88,9	5,1	5,8
violazione della proprietà intellettuale	0,2	0,4	50,0	0,2	0,3
ricettazione	14,6	18,4	25,6	24,2	23,5
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	0,8	0,7	-14,3	1,8	2,2
usura	0,1	0,4	200,0	0,3	0,3
danneggiamenti	423,5	433,0	1,7	480,9	452,9
incendi	18,2	20,3	10,9	14,6	11,9
<i>di cui: incendi boschivi</i>	9,8	11,2	14,3	7,9	6,0
danneggiamento seguito da incendio	5,1	6,2	20,5	9,7	13,4
normativa sugli stupefacenti	55,2	54,3	-2,1	64,3	51,5
attentati	0,1	0,2	100,0	0,3	0,3
associazione per delinquere	1,4	0,4	-75,0	0,5	0,6
altri delitti	765,7	722,2	-6,2	807,9	774,2
Totale delitti denunciati	3.156,6	3.267,0	2,9	4.240,9	3.833,0

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

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La presente sottosezione di programmazione definisce gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici, rispetto alle condizioni di partenza (baseline). Illustra, in altre parole, l'impatto positivo che l'Ente si propone di creare a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, ma anche all'interno della struttura con riguardo al personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

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

Il quadro di riferimento della programmazione strategica regionale è rappresentato dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2024, nel quale le politiche dell'ente ed i risultati attesi vengono tradotti in obiettivi generali e specifici.

Condizione necessaria per mettere in campo una strategia di ampia portata – in quanto a crescita strutturale e individuazione delle priorità per l'anno 2024 - è l'efficace utilizzo e messa a leva delle risorse della nuova programmazione comunitaria e del PNRR, con le opportunità finanziarie ad essi connesse, la cui attuazione è entrata nel vivo nel corso dell'anno 2023.

Nella suddetta cornice si inserisce la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile dell'Umbria (SRSvS), un ulteriore fondamentale documento, approvato con DGR n. 174 del 22/02/2023 in coerenza con le scelte strategiche definite dalla Strategia Nazionale, mediante il quale gli obiettivi nazionali sono declinati e specializzati in obiettivi regionali adeguati ai bisogni e alle caratteristiche dell'Umbria. La Strategia consente di leggere tutta la programmazione regionale alla luce degli obiettivi significativi per lo sviluppo sostenibile dell'Umbria e la loro correlazione con i goals dell'Agenda 2030.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 si presenta, quindi, in una forma ulteriormente perfezionata, in particolare fortemente orientata verso l'orizzonte degli impatti finali (*outcome*) e la presentazione degli obiettivi di Valore Pubblico della Regione.

Le politiche regionali per il 2024 sono state classificate secondo aree di intervento in cui, in base alla coerenza tematica, sono raccolte le missioni e i programmi del bilancio regionale. Per ciascuna area di intervento il DEFR 2024 evidenzia, inoltre, come già ricordato, le correlazioni con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

2.1.1 Le politiche strategiche regionali

L'amministrazione regionale nel triennio 2024-2026 e, in particolare, nel 2024 sarà chiamata ad affrontare alcune sfide determinanti: la gestione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'implementazione della nuova fase di programmazione europea 2021-2027, la chiusura del precedente settennio di programmazione 2014-2020, la sostituzione del Piano di sviluppo rurale con il Complemento per lo sviluppo rurale per l'Umbria 2023-2027 (CSR).

Si tratta di attività che richiedono un notevole sforzo programmatico, una forte capacità progettuale e organizzativa per la messa in campo delle complesse procedure connesse con la gestione della mole straordinaria di risorse che saranno messe a disposizione del territorio e che dovranno essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale dell'Umbria.

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

In particolare, nel Defr 2024 gli obiettivi strategici dell'azione regionale si concentrano, in via sintetica, attorno a dei macro-obiettivi, quali:

- ❖ Infrastrutture ed opere pubbliche
- ❖ Consolidamento dei risultati importati conseguiti dall'aeroporto internazionale dell'Umbria "San Francesco D'Assisi"
- ❖ Supporto alle imprese e al lavoro
- ❖ Ricostruzione post-sisma 2016
- ❖ Turismo, brand system e grandi eventi.
- ❖ Sociale, famiglia e disabilità
- ❖ Sanità
- ❖ Piano rifiuti, piano energetico ambientale

A questi macro obiettivi va, inoltre, aggiunta la gestione del PNRR anch'esso considerabile come un macro obiettivo strategico e la nuova programmazione comunitaria 2021-2027.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e il PNC

L'amministrazione regionale nel triennio 2024-2026 e, in particolare, nel 2024 sarà chiamata ad affrontare la sfida determinante della gestione delle ingenti risorse affidate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, volano di slancio ed innovazione del sistema economico e sociale dell'Umbria.

Gli interventi finanziati si sostanziano in vari progetti avviati nell'ambito delle aree tematiche principali del Piano (Missioni) e la cui attuazione proseguirà nel corso del 2024.

Il territorio umbro potrà altresì contare sulle risorse di cui al fondo Complementare al PNRR (PNC) e quello destinato alle aree dei Comuni crateri colpiti dal sisma del 2009 e del 2016 (PNC Area Sisma), con interventi finanziati riguardanti principalmente infrastrutture e trasporti.

La nuova programmazione comunitaria 2021-2027.

In stretta complementarietà con l'impiego delle risorse del PNRR si pone altresì la nuova programmazione comunitaria 2021-2027 (FESR e FSE+), principale strumento di finanziamento delle politiche regionali. I suddetti fondi strutturali, messi a disposizione dalla Commissione europea, concorreranno, in un orizzonte temporale più ampio, alla crescita della Regione. I relativi obiettivi di priorità sono stati attivati nel corso del 2023 e vedranno il pieno avvio nel corso dell'annualità 2024.

Per mantenere la propria dimensione strategica e assicurare una maggior leggibilità di tale "disegno strategico", anche **nel Defr 2024, le priorità programmatiche – illustrate sulla base delle missioni e programmi del bilancio regionale - sono state raggruppate in macro-aree di intervento** che, per temi omogenei, consentono una lettura della dimensione complessiva delle politiche regionali e delle traiettorie programmatiche definite per ciascun ambito, continuando ad assicurare con trasparenza l'individuazione dell'impatto di tali scelte sul prossimo bilancio regionale e cercando di evidenziare per ciascuna area di intervento le correlazioni con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

In tale quadro, anche nel PIAO 2024-2026 si è voluto cercare di dare coerenza tra le Aree del Defr e le dimensioni di Valore Pubblico, cercando di evidenziare, in coerenza con la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile dell'Umbria (SRSvS) approvata con DGR n. 174 del 22/02/2023, per ciascuno degli obiettivi di valore pubblico individuati la correlazione con i goals dell'Agenda 2030.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale ed istituzionale entro il 2030, di cui, in particolare, n. 15 significativi per la Regione Umbria. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale e coinvolgono tutti i Paesi, chiamati ad impegnarsi e a sviluppare una propria Strategia nazionale. Nel nostro Paese lo strumento di coordinamento dell'attuazione dell'Agenda 2030 è rappresentato dalla Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS), approvata dal CIPE con Delibera n. 108/17. Si tratta di un provvedimento "che definisce il quadro di riferimento nazionale per i processi di pianificazione, programmazione e valutazione di tipo ambientale e territoriale per dare attuazione agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite".

L'attuazione della Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile richiede un forte coinvolgimento di tutte le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. Da qui il ruolo di primo piano che rivestono le Regioni, chiamate ad allineare le proprie politiche di sviluppo sostenibile agli obiettivi della Strategia.

Le dimensione/aree di intervento di Valore Pubblico

Come illustrato in premessa, la vera novità del Piano integrato di attività e organizzazione non sta solo nella previsione di un unico documento in luogo dei diversi precedenti, ma nella integrazione che di essi occorre fare, anche per evitare che il PIAO finisca per essere semplicemente una collazione di documenti senza organicità. La necessaria integrazione tra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e gli obiettivi di valore pubblico impone una revisione non solo formale degli strumenti di programmazione e pianificazione dell'azione amministrativa con una forte correlazione con le metodologie tipiche del sistema di valutazione della performance. In tale contesto dunque le azioni intraprese dall'amministrazione risultano maggiormente coordinate tra di esse e tutte tese verso la cura ed il miglioramento del benessere complessivo della comunità e del territorio su cui interviene.

Punto di partenza dell'articolato processo è costituito dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) individua gli ambiti (per macro-aree) di intervento regionale a cui sono ricollegati gli obiettivi strategici che si intendono attuare nel periodo di riferimento. Nella redazione di schede che seguiranno si è prestata attenzione alla chiarezza e concretezza del linguaggio, al fine di garantire la loro leggibilità da parte di tutti coloro che sono interessati a comprendere come l'amministrazione si organizza e funziona in rapporto agli obiettivi di miglioramento del benessere sociale che si propone e che ne rappresentano la prima ragione d'essere.

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

Nella selezione degli obiettivi di valore pubblico ai quali collegare la nuova pianificazione di attività e organizzazione si è inteso evidenziare attraverso quali misure (in via esemplificativa) l'amministrazione intende elevare la qualità della vita della collettività, investendo sui punti di forza del territorio, riducendo le disuguaglianze economiche e di opportunità, intervenendo sulle vulnerabilità più esposte, migliorando salute e ambiente e arricchendo la capacità di servizio e di soddisfazione dei bisogni.

Nella selezione degli obiettivi strategici collegati a quelli di valore pubblico, si è tenuto conto di alcune delle caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e sono stati selezionati, per ciascun ambito di intervento del DEFER, quegli obiettivi in grado di garantire un rilevante impatto, in termini di valore pubblico, sulla collettività.

A partire da questi ambiti e prendendo a riferimento gli obiettivi strategici che la Regione Umbria ha individuato nel DEFER 2024, è possibile evidenziare i principali impatti in termini di creazione di valore pubblico che la Regione intende perseguire. Seppur consapevoli delle difficoltà di quantificazione (sia per la distanza temporale tra azione ed effetto, sia per la parziale controllabilità), l'impatto è misurabile in assoluto o come variazione percentuale

rispetto alla situazione di partenza. L'impatto esterno esprime l'incremento del livello di benessere economico (es. indotto) o sociale (es. occupazione) o ambientale (es. sostenibilità) dei destinatari esterni di una politica strategica attuata dall'ente, da solo o in partnership con soggetti pubblici e/o privati. L'impatto interno esprime l'incremento del livello di salute delle risorse dell'ente (es. + competenze) a seguito di un progetto di miglioramento amministrativo (es. formazione), e che afferiscono, pertanto, a quelle attività di valore pubblico afferenti l'area istituzionale.

Di seguito si è cercato di definire, sulla base dell'impatto di benessere che si vuole generare, le attività strategiche previste nel Defr 2024 che, in parte ritroviamo anche negli obiettivi di Valore pubblico definiti nel presente PIAO e che attraversano trasversalmente diversi ambiti.

Benessere Valore Pubblico /Aree del DEFR

Economico (Area Economica Defr 2024)



Culturale (Area Culturale Defr 2024)



Sanitario (Area Sanità e sociale Defr 2024)



Sociale (Area Sanità e sociale Defr 2024)



Istituzionale (Area Istituzionale Defr 2024)



Ambientale (Area Territoriale Defr 2024)



Territoriale/USR (Area Territoriale _Soccorso civile Defr 2024)



• ECONOMICO

La presente area di intervento riguarda l'impatto che alcune politiche possono avere per garantire benessere economico, con riferimento al reddito, alla capacità produttiva e di consumo, al benessere in generale e alla ricchezza della comunità di riferimento.

Sono pertanto centrali nella crescita di questa area le politiche dello sviluppo economico e della competitività, quelle per il lavoro e la formazione professionale, il commercio, il turismo, l'agricoltura, l'agroalimentare e la pesca, l'istruzione e il diritto allo studio.

Nella suddetta cornice, costituiscono priorità di intervento l'innovazione e la ricerca, la transizione al digitale e la transizione ecologica, driver essenziali di un rilancio solido e duraturo dell'economia regionale e di garanzia della competitività del tessuto economico produttivo, sia per aumento di capacità produttiva che di innovazione di processo/prodotto.

La strumentazione a supporto delle imprese nei prossimi anni risponderà, inoltre, a criteri di semplificazione e velocità, integrazione e sinergia tra politiche, che dovranno integrarsi con azioni di rafforzamento della struttura patrimoniale delle MPMI e della loro capacità di internazionalizzazione.

Particolare attenzione e sostegno saranno prestati all'imprenditoria femminile.

In ordine alle politiche per il lavoro e la formazione professionale, saranno centrali le azioni di consolidamento nell'attuazione della strategia regionale in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione, quest'ultima già sviluppata nel quadro di riferimento regionale e coerente con i più recenti aggiornamenti normativi introdotti dal c.d. Decreto Lavoro.

Le risorse finanziarie derivanti dal programma nazionale Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e quelle a valere sul Fondo Sociale Europeo FSE+ 2021-2027 permetteranno di continuare nell'azione di innovazione dei servizi per il lavoro e degli strumenti di politica attiva, di consolidare l'attuazione di interventi di orientamento, aggiornamento o riqualificazione delle competenze.

In tale prospettiva si pongono altresì le azioni riguardanti **istruzione e diritto allo studio**, con interventi a sostegno del diritto allo studio e dell'inclusione educativa scolastica, proseguendo nel percorso di recupero dei gap generatisi a partire dal 2020. Al fine di incrementare le opportunità previste dal sistema regionale di istruzione, continuerà la programmazione e il potenziamento di percorsi di istruzione e formazione professionale, in continuità tra loro, capaci di rispondere alla domanda e ai fabbisogni espressi dal mondo produttivo e, quindi, favorire una minore dispersione scolastica e maggiori opportunità di inserimento nel mondo professionale.

In tale contesto di *job placement* la Regione continuerà ad investire per una integrazione sempre maggiore dei percorsi accademici con la realtà produttiva e imprenditoriale del territorio.

Nel più ampio contesto strategico di rafforzamento e potenziamento della **digitalizzazione**, la transizione verso la *data economy* diviene sempre più protagonista, quale strumento di miglioramento della performance e della qualità dei servizi. Da qui una serie di azioni di data governance e gestione open data, portate avanti da Regione congiuntamente con la società in house PuntoZero s.c.a.r.l. e che saranno sviluppate nel corso del 2024. In questa direzione si confermano gli obiettivi del Programma operativo sugli open data, già avviato, e che porteranno nel 2024 all'adozione di una nuova strategia regionale di Data Governance, attraverso l'incentivazione dell'utilizzo di strumenti e piattaforme per razionalizzare e potenziare le Base dati ai fini di analisi, supporto decisionale ed interoperabilità.

La transizione digitale investirà anche l'ente con misura volte a promuovere e valorizzare l'informatizzazione dei flussi e dei processi interni.

Nella visione di sviluppo socio-economico del territorio, ruolo fondamentale rivestono altresì le politiche concernenti il **settore turistico**, che ha segnato nel 2023 una forte crescita, grazie agli interventi di promozione e implementazione del brand system regionale, che continueranno nel 2024 sia attraverso il rafforzamento dell'offerta turistica, sia mediante adeguamento delle tecnologie agli standard comunicativi. In primo piano per il 2024 si pone la valorizzazione del c.d. "turismo lento", prodotto identitario del territorio umbro, attraverso strumenti qualificati come la pubblicazione dell'Atlante dei cammini dell'Umbria.

Le politiche agricole e forestali, che verranno attivate nei prossimi anni, saranno focalizzate nel perseguire gli obiettivi di competitività, sostenibilità ambientale, equilibrio territoriale e qualità degli alimenti, fulcro dell'intervento della nuova PAC 2023-2027 e dei piani strategici nazionali. In tale direttrice si pongono inoltre le misure, attivate attraverso le risorse provenienti dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR), volte ad accompagnare lo sviluppo e la modernizzazione delle imprese agricole del territorio. Tra queste l'"Ammodernamento dei frantoi oleari", comparto strategico per l'industria agroalimentare italiana e umbra.



• CULTURALE

Il comparto culturale, nelle sue varie accezioni, costituisce valore chiave ed elemento trainante per il benessere e lo sviluppo socio-economico della comunità umbra, conferma dell'importanza di attività finalizzate all'integrazione tra politiche culturali e altre politiche settoriali.

Le politiche regionali per l'anno 2024 saranno dunque indirizzate verso obiettivi di ulteriore sviluppo, grazie al rafforzamento degli strumenti di programmazione, tesi a consolidare ed incentivare la crescita delle imprese culturali e creative e il loro legame con i luoghi della cultura e gli eventi del territorio. Il 2024 si pone inoltre come anno centrale nella attuazione del progetto PNRR di digitalizzazione del patrimonio culturale, che consentirà di cogliere nuove opportunità di incremento della domanda potenziale ed ampliare l'accessibilità a diversi segmenti di pubblico.

Nel suddetto ambito, saranno altresì messe in campo azioni per il rilancio delle attività legate allo sport, inteso quale importante elemento di sviluppo per le giovani generazioni e pilastro della qualità della vita per i cittadini. Ne saranno strumenti di attuazione il sostegno finanziario alle famiglie, il rinnovamento della normativa di settore, il rafforzamento delle infrastrutture legate o connesse all'attività sportiva e la riqualificazione energetica degli impianti.



• SANITARIO

La dimensione del benessere sanitario contempla politiche che garantiscano servizi di tipo sanitario efficienti ed appropriati alle comunità locali, nel rispetto dei LEA – Livelli Essenziali di Assistenza.

La risposta adeguata ai fabbisogni assistenziali unitamente al miglioramento dell'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR rappresentano un obiettivo prioritario dell'Ente, da realizzare attraverso azioni strategiche di efficientamento:

- ✓ Riorganizzare la rete ospedaliera regionale in aderenza al DM 70/2015;
- ✓ Potenziare l'assistenza territoriale in base agli standard del DM 77/2022 ed in attuazione dei progetti del PNRR, favorendo in particolare per il 2024 percorsi di dimissioni protette secondo le procedure validate a livello regionale e grazie alla costituzione di 9 Centrali Operative Territoriali (COT);
- ✓ Migliorare le attività di prevenzione e la promozione della salute, mediante prosecuzione nei Programmi di screening in essere e, per il 2024, con particolare attenzione all'implementazione dello screening per virus HCV in una specifica fascia di popolazione.
- ✓ Contenere la spesa farmaceutica e la spesa per i dispositivi medici;
- ✓ Abbattere le liste di attesa.



• **SOCIALE**

In una prospettiva di forte calo del reddito disponibile, cui consegue il fenomeno della povertà assoluta, di costante e preoccupante calo demografico e crescita del tasso di esodo giovanile, sarà necessario mettere in campo politiche dirette a contrastare le diverse forme di povertà e **promuovere l'inclusione sociale**, rispondendo in prima istanza ai bisogni materiali immediati delle persone e valorizzando l'attivazione di strumenti di invecchiamento attivo della popolazione.

Si conferma obiettivo prioritario **sostenere le politiche per la famiglia** volte a favorire la natalità, attraverso misure che consentano di conciliare la permanenza nel mondo del lavoro con la cura della famiglia, come il "Bonus conciliativo natalità per l'anno 2024", nonché supportare la genitorialità, anche nell'accesso ai servizi. Riguardo le politiche giovanili, il 2024 segnerà un cambio di paradigma verso una gestione integrata, aperta, ampia ed inclusiva delle iniziative rivolte ai giovani e che coinvolgeranno ente di governo, enti locali e terzo settore.

Proseguiranno **gli interventi incentrati sulla prevenzione e contrasto dei fenomeni di disagio giovanile**, così come sul sostegno e l'accompagnamento nel percorso di crescita, autonomia, responsabilità e realizzazione personale dei giovani, mediante attività di aggregazione, sportelli informativi e orientamento, con particolare attenzione alle fasce più vulnerabili e/o economicamente più deboli.



• **ISTITUZIONALE**

Le politiche regionali per l'anno 2024 nell'ambito della presente area di intervento si caratterizzano per la prosecuzione di azioni di razionalizzazione connesse alla governance delle società e degli enti partecipati dalla Regione, in ottica di spending review e contenimento delle spese di funzionamento.

Dal lato interno all'amministrazione regionale, assumono valenza strategica le **politiche per il personale** e, nello specifico, la prosecuzione su tre fronti del **percorso di valorizzazione delle risorse umane**: completare l'attuazione del Piano delle assunzioni dei fabbisogni di personale 2023-2025; adeguare la gestione del personale alla massima flessibilità, efficacia ed efficienza; attuare politiche di formazione

del personale per lo sviluppo di competenze specifiche. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, nel 2024 prenderanno avvio le azioni dirette alla costituzione del Polo Formativo Territoriale, fulcro intorno a cui ruoterà l'arricchimento dell'offerta formativa.

Nel corso del 2024 sarà altresì prioritario potenziare la comunicazione organizzativa, attraverso il percorso già avviato di rafforzamento culturale del ciclo della performance e la comunicazione interna (Intranet regionale).

In tema di trasparenza e anticorruzione, nel corso del 2024, occorrerà consolidare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale. Si procederà inoltre a completare e aggiornare la mappatura dei processi degli uffici che hanno subito modifiche nelle attività di competenza a seguito di interventi di riorganizzazione, nonché la valutazione del rischio dei nuovi processi, con particolare attenzione quelli collegati al PNRR.

Si pone infine come obiettivo prioritario la valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare mediante attuazione dei nuovi strumenti programmatici e dei progetti di riqualificazione edilizia.



- **AMBIENTALE (MOBILITA')**

Le tematiche dello sviluppo sostenibile e quelle di mobilità e trasporti sono centrali in questa area di intervento, i cui obiettivi strategici vengono declinati nel quadro più generale della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile approvata nel 2023. **I principali strumenti di programmazione e operativi sono rappresentati dal PST – Programma Strategico Territoriale, dal PPR – Piano**

Paesaggistico Regionale dell'Umbria, dai Contratti di Fiume.

Le priorità di intervento riguarderanno:

- ✓ Efficientamento energetico e miglioramento sismico, riqualificazione urbana;
- ✓ Corretta gestione delle acque, in relazione agli scenari di riduzione della risorsa idrica per effetto dei cambiamenti climatici;
- ✓ Difesa del suolo e dell'ambiente in relazione al rischio di alluvione e al rischio idrogeologico;
- ✓ Corretta gestione del ciclo dei rifiuti mediante attuazione del Piano Regionale di Gestione Integrata dei Rifiuti (PRGIR);
- ✓ Adozione di nuove misure per la riduzione dell'inquinamento atmosferico e il miglioramento della qualità dell'aria, con particolare attenzione per il 2024 alle azioni per la riduzione delle emissioni determinate da impianti di riscaldamento civile a biomassa.
- ✓ Promozione di una strategia regionale per la gestione e valorizzazione delle aree naturali protette e la tutela della biodiversità.

Le politiche dei servizi di trasporto e diritto alla mobilità saranno incentrate sui temi del riequilibrio economico finanziario del trasporto pubblico locale (TPL), nonché sul miglioramento dei collegamenti attraverso interventi/investimenti infrastrutturali, che garantiscano accessibilità, praticabilità e sostenibilità.

In tale direttrice si pongono una serie di misure strategiche per l'anno 2024, all'esito delle quali si prevede di ottenere rilevanti economie, a partire dalla gara per l'affidamento dei servizi di trasporto su gomma in ambito regionale, con importanti risvolti anche dal punto di vista ambientale.



• **TERRITORIALE** (PROTEZIONE CIVILE/RICOSTRUZIONE/USR)

Macro obiettivo economico- strategico dell'Ente si conferma la ricostruzione post-sisma 2016, sia per quanto concerne la ricostruzione privata (avviata con significative percentuali di completamento) che quella pubblica, con cantieri delle opere principali già partiti e che proseguiranno nel corso del 2024, quali i lavori per la ricostruzione dell'ospedale "Santa Rita" di Cascia e la ristrutturazione e rifunzionalizzazione dell'ospedale di Norcia.

Per quanto concerne il 2024, gli obiettivi concreti sono altresì l'avvio dei lavori per la ricostruzione di Castelluccio di Norcia, dei lavori previsti dai piani attuativi dei c.d. "superconsorzi", la partenza della infrastrutturazione di terra su tutte le frazioni, nonché la prosecuzione degli appalti Anas per la realizzazione dell'opera viaria denominata Tre Valli.

Per il secondo semestre 2024 è prevista la fase conclusiva e di attuazione della legge di revisione del sistema regionale di protezione civile, la cui riorganizzazione consentirà maggiore efficienza, grazie anche alla creazione di un fondo dedicato.

2.1.2 Dagli obiettivi di valore pubblico agli obiettivi strategici

A partire dalle linee di Valore Pubblico, individuate in coerenza con gli indirizzi e la programmazione regionale, sono stati tratti dal DEFR 2024 i relativi obiettivi strategici suddivisi per aree/missioni/goal dell'agenda 2030, rispetto ai quali, sono previste le attività da realizzare per il 2024.

In armonia, quindi, con gli indirizzi e la programmazione strategica risultanti dal DEFR 2024, sono state individuate **le LINEE DI VALORE PUBBLICO**, capaci di aggregare, in modo trasversale rispetto alle diverse aree di intervento, i relativi obiettivi strategici.

- 1) Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione e la cultura;
- 2) Accrescere e consolidare il posizionamento turistico della Regione, rafforzare l'offerta turistica, tutelare e valorizzare l'accessibilità del patrimonio e le attività culturali;
- 3) Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio;
- 4) Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia;
- 5) Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza;
- 6) Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio informativo regionale.

LVP (01). Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione e la cultura.		
1. Creare le condizioni per una più rapida ripresa produttiva	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	Area Economica
2. Transizione verso la data economy	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	Area Economica
3. Valorizzazione del commercio	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	Area Economica
4. Accelerare la spesa per la chiusura del PSR Umbria e avviare l'attuazione del CSR Umbria 2023-2027	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area Economica
5. Accompagnare lo sviluppo e la modernizzazione delle imprese agricole e del territorio	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area Economica
6. Consolidare il sistema regionale delle politiche attive del lavoro nell'ambito della riforma intrapresa	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Area Economica
7. Implementare le azioni a sostegno delle imprese	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Area Economica

8.	Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Area Economica
9.	Sostenere la relazione tra territorio e sistema universitario	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Area Economica
10.	Incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Area Economica
LVP (02) Accrescere e consolidare il posizionamento turistico della Regione, rafforzare l'offerta turistica, tutelare e valorizzare l'accessibilità del patrimonio e le attività culturali			
1.	Consolidamento posizionamento turistico della regione	Missione 07: Turismo	Area Economica
2.	Rafforzamento prodotto turismo lento	Missione 07: Turismo	Area Economica
3.	Rafforzamento dell'offerta turistica	Missione 07: Turismo	Area Economica
4.	Rinnovamento e potenziamento del portale Umbria <i>Tourism</i>	Missione 07: Turismo	Area Economica
5.	Rafforzare il settore museale e bibliotecario in sinergia con le altre attività culturali, spettacolo e imprese culturali e creative	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Area Culturale
6.	Sviluppare la valorizzazione degli attrattori tramite le imprese culturali e creative	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Area Culturale
LVP (03) Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio			
1.	Ottimizzare la gestione del patrimonio forestale	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area Economica
2.	Favorire una corretta gestione delle risorse idriche	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
3.	Favorire una corretta gestione del ciclo dei rifiuti e il miglioramento della qualità dell'aria.	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
4.	Favorire la difesa del suolo con una corretta tutela del territorio e dell'ambiente in particolare dei corsi d'acqua	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
5.	Tutela della biodiversità e rilancio delle aree protette	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
6.	Revisione del trasporto pubblico locale, miglioramento dei collegamenti e riequilibrio economico finanziario del servizio	Missione 10: Trasporti e diritto alla mobilità	Area Territoriale
7.	Elaborazione del documento strategico per la strategia energetico-ambientale regionale e sostegno agli investimenti di efficientamento energetico	Missione 17: Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Area Territoriale
8.	Rafforzare le infrastrutture legate alla attività sportiva	Missione 06: Politiche giovanili, sport e tempo libero	Area Culturale

9.	Promuovere e sostenere le politiche abitative	Missione 08: Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Area Territoriale
10.	Ricostruzione poste sisma 2016	Missione 11: Soccorso civile	Area Territoriale
LVP (04) Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia			
1.	Incrementare le opportunità assicurate dal sistema regionale di istruzione	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Area Economica
2.	Assicurare a tutti l'opportunità di accedere ad una istruzione adeguata	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Area Economica
3.	Rilancio delle attività legate allo sport	Missione 06: Politiche giovanili, sport e tempo libero	Area Culturale
4.	Promuovere e sostenere le politiche di riqualificazione urbana	Missione 08: Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Area Territoriale
5.	Contrastare le diverse forme di povertà e promuovere l'inclusione sociale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
6.	Sostenere le politiche per la famiglia, attraverso misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
7.	Innovazione sociale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
8.	Rafforzare e valorizzare il ruolo attivo dei giovani nella vita sociale, istituzionale e culturale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
LVP (05) Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza			
1.	Riorganizzare l'assistenza ospedaliera regionale in aderenza al DM 70/2015	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
2.	Potenziare l'assistenza territoriale in base agli standard del DM 77/2022 ed in attuazione dei progetti del PNRR	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
3.	Migliorare le attività di prevenzione e per la promozione della salute.	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
4.	Contenere la spesa farmaceutica e la spesa per i dispositivi medici	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
5.	Abbatte le liste di attesa	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e Sociale
LVP (06) Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio informativo regionale			
1.	Attuazione delle azioni connesse alla governance delle società e degli enti partecipati dalla Regione	Missione 1: Servizi istruttori, generali e di gestione	Area Istituzionale

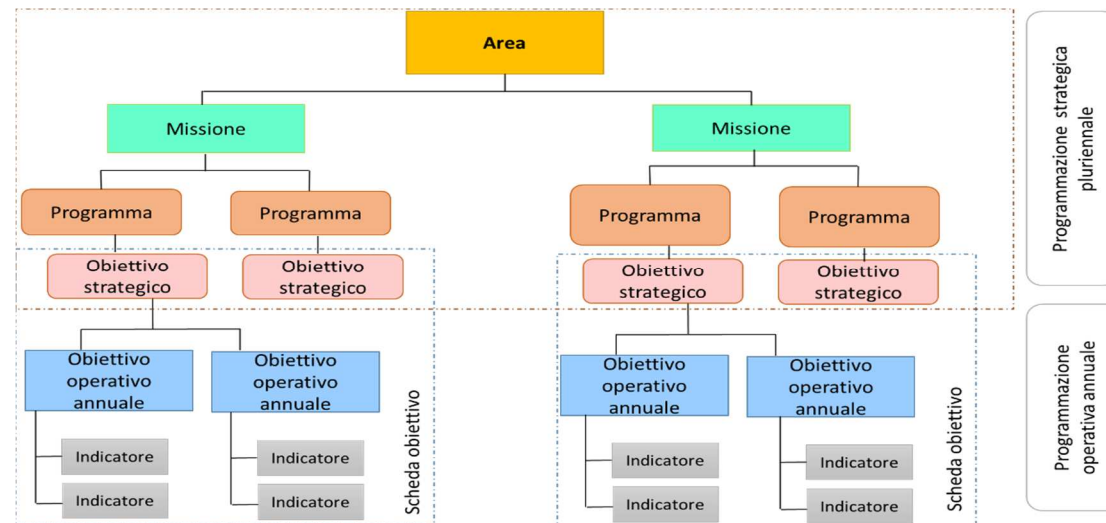
2.	Politiche per il potenziamento delle risorse umane e per la valorizzazione del personale	Missione 1: Servizi istruzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>
3.	Potenziare la comunicazione organizzativa/interna e rafforzamento culturale del ciclo della performance	Missione 1: Servizi istruzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>
4.	Valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare regionale	Missione 1: Servizi istruzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>
5.	Riorganizzazione del sistema regionale di protezione civile	Missione 11: Soccorso civile	<i>Area Territoriale</i>
6.	La nuova programmazione comunicatoria 2021-2027	Missione 1: Servizi istruzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>
7.	Transizione verso il digitale dei flussi informativi dell'Ente	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	<i>Area Economica</i>
8.	Consolidare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza	Missione 1: Servizi istruzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>
9.	Aggiornare la mappatura dei processi degli uffici che hanno subito modifiche nelle attività di competenza a seguito di interventi di riorganizzazione, nonché la valutazione del rischio dei nuovi processi, con particolare attenzione a quelli collegati al PNRR	Missione 1: Servizi istruzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>

2.2 PERFORMANCE

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

Gli obiettivi di Performance vengono definiti attraverso degli indicatori e target utili alla misurazione e valutazione della performance dell'ente, a partire dagli indirizzi strategici emanati dalla Giunta regionale in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione del ciclo regionale e di bilancio. Per la Regione Umbria il documento di programmazione strategica pluriennale è rappresentato dal DEFR "Documento di Economia e Finanza Regionale", che prevede una struttura a matrice articolata su differenti livelli e coinvolge trasversalmente le Direzioni regionali ed è strutturato in Aree, Missioni e Programmi.

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



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

Le fasi e gli strumenti del processo di Performance

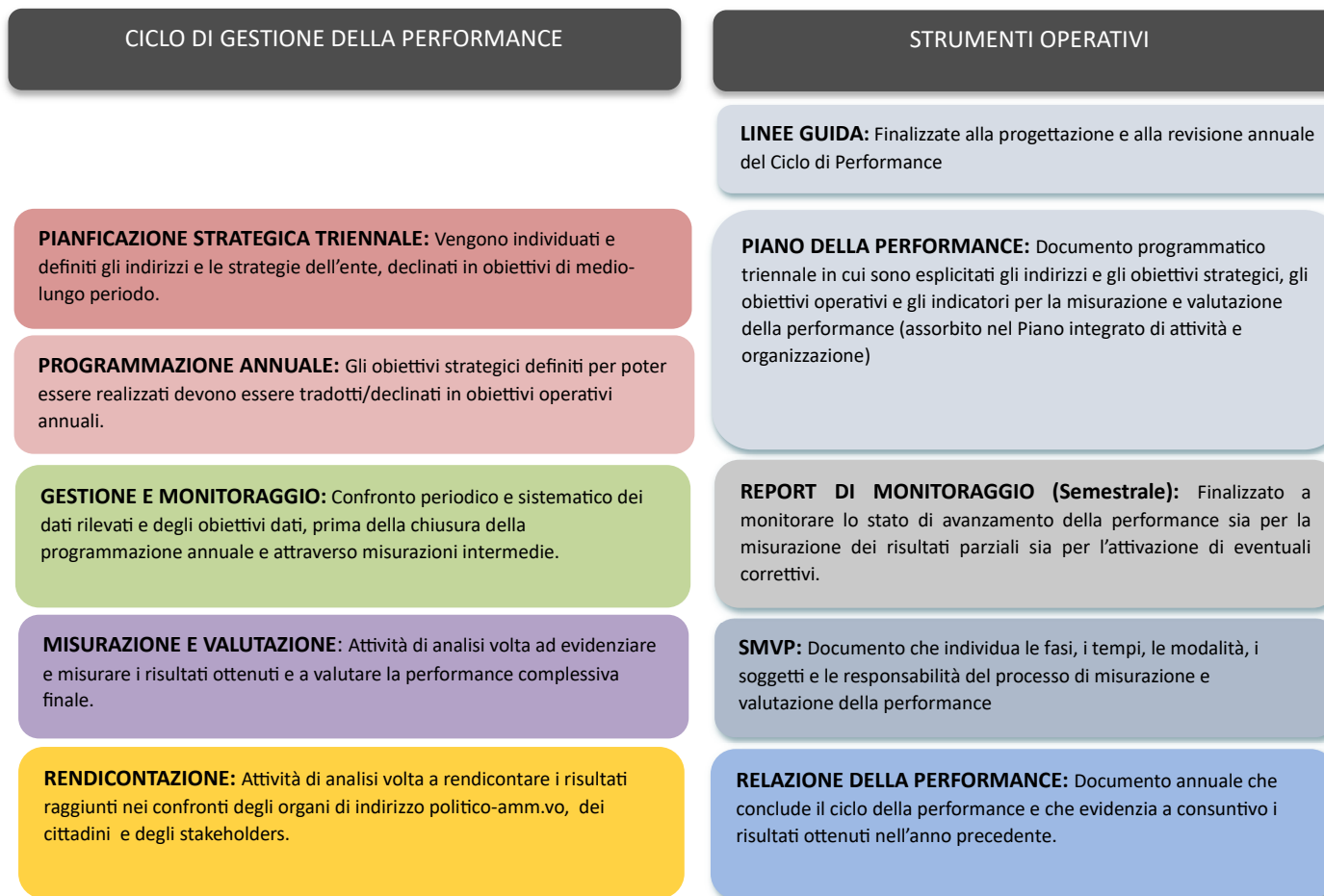
Il ciclo della performance ha lo scopo di favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché la crescita delle competenze professionali dei singoli, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti.

Nell'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, la PA è, quindi, chiamata ad adottare gli strumenti che consentono di tradurre la missione e la strategia gestionale ed operativa dell'organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

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

- *Programmazione*: è la fase in cui vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento con l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance.
- *Gestione e monitoraggio*: è la fase del processo in itinere sia per l'attivazione di eventuali interventi correttivi sia per la misurazione dei risultati parziali nel corso dell'anno, mediante report di monitoraggio (Sistema di monitoraggio);
- *Misurazione e valutazione*: è la fase di raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento (in termini di performance organizzativa e individuale) la conseguente applicazione dei sistemi premianti (Sistema di misurazione e valutazione della performance);
- *Rendicontazione*: ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa. Si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione della Performance.

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



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: è il risultato del lavoro svolto da tutta la "squadra" che compone l'organizzazione e rappresenta l'insieme dei risultati attesi dall'Amministrazione nel suo complesso, nel quadro della sua *mission* e degli ambiti istituzionali di intervento.

PERFORMANCE INDIVIDUALE è il contributo che ciascuno fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi dati e dei comportamenti dimostrati. In merito ai comportamenti, anche ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m.i., è previsto che la valutazione sia effettuata sulla base dei «comportamenti professionali e organizzativi dimostrati». Quei comportamenti che costituiscono quei modi di fare e di agire su cui l'Ente ritiene prioritario porre l'attenzione.

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

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

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

Nella fase di monitoraggio l'amministrazione svolge un controllo periodico e sistematico al fine di verificare il grado di attuazione degli obiettivi rispetto a quanto definito in fase di programmazione, anche al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive.

La fase del monitoraggio risponde a due principali obiettivi:

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

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

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

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

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

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance

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

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

Il peso della performance organizzativa e il peso della performance individuale variano, quindi, a seconda dei livelli di responsabilità. Per i Direttori, considerato il ruolo manageriale ricoperto, il peso della performance organizzativa è più alto rispetto al peso della performance individuale; mentre per i Dirigenti e per il comparto è più alto il peso della performance individuale rispetto a quella organizzativa.

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

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

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

Calcolo della premialità

Per convertire i risultati ottenuti in punteggi oggettivi sono previste nella fase conclusiva di valutazione delle tabelle di premialità, differenziate per la dirigenza e il comparto, con delle fasce numeriche a cui sono associate percentuali da applicare per il calcolo della retribuzione di risultato. L'accesso alla premialità, ossia alla retribuzione di risultato, è, altresì, regolato secondo un principio di proporzionalità di merito rispetto al punteggio conseguito nella valutazione, per cui al di sotto della soglia minima di 40 punti, sia per la dirigenza che per il comparto, non è consentito l'accesso al trattamento.

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

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

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

Gli obiettivi operativi

Individuali

La definizione degli obiettivi operativi per i Direttori è effettuata tenendo conto degli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale della Regione, in modo da verificarne l'effettiva rilevanza e congruenza rispetto alle prospettive di sviluppo e alle strategie dell'Ente (la rilevanza è intesa come attinenza degli obiettivi alle linee strategiche dell'ente, mentre la congruenza è intesa come coerenza tra l'obiettivo proposto e le competenze possedute).

Per ognuno degli obiettivi sono indicati i riferimenti definiti dalle Missioni e dai Programmi (D.Lgs. 118/2011) previste nel Documento di economia e finanza della Regione (Defr).

Gli obiettivi operativi tengono, inoltre, conto di quanto espresso dall'Organismo indipendente di valutazione che in un decalogo sulle modalità e criteri per la definizione degli stessi, inserito all'interno del Sistema di misurazione e valutazione, secondo cui gli obiettivi devono essere formulati in maniera chiara, devono evitare formulazioni che facciano riferimento al semplice "incremento", "miglioramento" o troppo generici e non misurabili.

Nel presente PIAO, al fin di dare rilevanza della struttura integrata tra il ciclo della performance ed il raggiungimento del valore pubblico si riportano gli obiettivi operativi con riferimento, secondo una logica derivativa, al corrispondente obiettivo strategico come inserito nella linea di valore pubblico ad esso connessa. A partire dal 2024, inoltre, gli obiettivi al momento della programmazione sono stati valutati sotto l'aspetto della loro coerenza con i SDGs dell'Agenda 2030.

Trasversali

Gli obiettivi trasversali rappresentano un insieme omogeneo di compiti che, all'interno dell'amministrazione regionale, vengono, assegnati a tutte le Direzioni interessate ed eventualmente, a cascata, a tutte le altre strutture dirigenziali in maniera coerente. Vengono formulati tenendo conto delle azioni connesse alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e alla garanzia della trasparenza dei processi amministrativi, nonché allo sviluppo della digitalizzazione delle procedure, alla crescita formativa del personale o al benessere organizzativo ed alla semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; possono inoltre tradurre in obiettivi operativi trasversali esigenze particolari connesse all'avanzamento della spesa o delle azioni per particolari progetti o processi. Come indicato dall'OIV è possibile prevedere obiettivi "comuni" a più strutture, ognuna delle quali viene valutata per il singolo contributo fornito, ovvero, in alternativa, possono essere costruiti obiettivi trasversali, per i quali esiste un target unico il cui esito accomuna tutte le strutture coinvolte, sia nel caso di raggiungimento, che di non raggiungimento.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2024

Per l'anno 2024 la sottosezione Performance è stata, quindi, redatta in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del D.P.C.M. n. 132/2021 definendo, in linea con quanto già elaborato nelle precedenti annualità, una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale che a partire dal Documento di economia e finanza della Regione (Defr) individui quei valori pubblici di maggiore impatto/incidenza e che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale) e che si colleghi trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO legandola così, anche, a obiettivi di digitalizzazione, semplificazione, anticorruzione, etc. La Giunta regionale è così coinvolta con il suo personale a raggiungere le performance individuate indirizzando il suo operato al miglioramento del benessere dei cittadini e degli utenti esterni.

Dai Valori Pubblici di rilevanza per l'amministrazione per il 2024, sono stati, quindi, individuati i relativi obiettivi strategici e sono state definite delle schede di performance, in coerenza con le missioni/aree del Defr, con indicatori di efficienza ed efficacia, volti a favorire il raggiungimento degli obiettivi strategici a cui sono collegati e di cui sono funzionali.

In queste schede integrate di performance, per ogni direzione regionale, sono stati individuati almeno 3 obiettivi di strategici all'interno delle linee di valore pubblico, a cui sono stati poi associati degli obiettivi operativi direttamente collegati al Valore pubblico individuato e da questi si è cercato di definire, in modalità verticale, degli obiettivi di accessibilità, di digitalizzazione e di pari opportunità.

Per non appesantire il documento si è, infine, preferito, inserire gli altri obiettivi di performance assegnati ai Direttori regionali per l'anno 2024 in un allegato al PIAO, in cui sono stati riportati, come dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, anche gli obiettivi trasversali e i comportamenti attesi.

Per quanto concerne **gli obiettivi trasversali per l'anno 2024**, si è cercato di rispondere alle normative nazionali che chiedevano su diversi fronti la necessità di integrare il PIAO con alcune misure a carattere trasversale e obbligatorio, quale, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, misura inserita tra le Riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea (D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023 e circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica del 03/01/2024.).

Si è cercato, inoltre, in linea con quanto previsto nel SMVP e come raccomandato dall'Organismo indipendente di valutazione, di inserire almeno un obiettivo nell'ambito delle materie di prevenzione e contrasto alla corruzione prevedendo la realizzazione di incontri formativi/informativi da rivolgere a tutto il personale regionale sulle novità e i profili evolutivi sull'istituto del Whistleblowing introdotti dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, e un obiettivo afferente il rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del ciclo della performance della Regione Umbria.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), come previsto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito con modificazioni dalla l. 113/2021, definisce anche gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione (PNA) (co. 2, lett. d).

Il D.P.R. 81/2022 e il D.M. 132/2022 hanno disposto che la sezione del PIAO denominata "*Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*" includa una sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" (art. 3, co. 1, lett. c), predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo.

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" contiene:

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 190/2012 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. 33/2013.

Per la prevenzione della corruzione e la trasparenza restano pertanto atti legislativi fondamentali rispettivamente la legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

In conformità alle normative citate, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni con durata triennale e aggiornamento, di norma, annuale, e atti di regolazione generali, che indicano gli elementi essenziali della sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*. L’Allegato 1 del PNA 2019 contenente *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”*, il PNA 2022 insieme all’aggiornamento 2023 in materia di contratti pubblici rappresentano oggi i principali riferimenti per la predisposizione della sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO.

Nel PNA 2022 l’ANAC ha efficacemente sintetizzato la principale finalità delle attività sopra descritte: *“se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi”*.

In questo scenario è stata condotta l’attività finalizzata alla predisposizione della sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del presente PIAO, nella quale è descritto il processo di gestione del rischio corruttivo, il livello di esposizione al rischio di ogni singolo processo e le eventuali misure di trattamento, il monitoraggio.

Nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2024 della Regione Umbria - approvato con Deliberazione dell’Assemblea legislativa 12 dicembre 2023, n. 368 - sono previsti i seguenti obiettivi prioritari per l’anno 2024 in tema di trasparenza e anticorruzione:

1. consolidare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza all’interno dell’amministrazione regionale;
2. completare e aggiornare la mappatura dei processi degli uffici che hanno subito modifiche nelle attività di competenza a seguito interventi di riorganizzazione, nonché la valutazione del rischio dei nuovi processi, con particolare attenzione a quelli collegati al PNRR.

Per quanto riguarda quest’ultimo aspetto, con il coinvolgimento dei Servizi interessati, è stata già svolta un’accurata attività relativamente alla mappatura dei processi collegati al PNRR, il cui esito è disponibile nel catalogo generale dei processi.

Per quanto riguarda la trasparenza, con Deliberazione della Giunta regionale n. 1234 del 22 novembre 2023 sono state recepite le indicazioni contenute nel PNA 2022 e quindi è stato previsto che il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del portale istituzionale regionale sia organizzato e attuato su due livelli (monitoraggio di primo livello, di competenza dei responsabili dei Servizi, come individuati nello schema dei flussi informativi, allegato alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO, quali responsabili della elaborazione/trasmisione e pubblicazione, in autovalutazione; e monitoraggio di secondo livello, di competenza del RPCT) e sono state disposte le modalità di attuazione e la tempistica (cfr. *infra* par. 6 della sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del presente PIAO). Il nuovo sistema entrerà a pieno regime nel corso dell’anno



Rischi corruttivi e trasparenza – USR Umbria

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

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

2.4 LE SCHEDE INTEGRATE

LVP 01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione e la cultura;

LVP 02

Accrescere e consolidare il posizionamento turistico della Regione, rafforzare l'offerta turistica, tutelare e valorizzare l'accessibilità del patrimonio e le attività culturali

LVP 03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

LVP 04

Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia

LVP 05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

LVP 06

Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio informativo regionale

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione e la cultura.

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

Economica

Missione

05.Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

Destinatari

Soggetti esterni/stakeholders

Tempi attesi di realizzazione

2024 / 2025

OBIETTIVO STRATEGICO

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

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Si considera il vantaggio in termini di accessibilità del patrimonio digitalizzato, incrementato del fattore dell'interoperabilità assicurata dal far parte della Digital Library prevista dal Piano Nazionale di Digitalizzazione

DATO DI PARTENZA

- /

TRAGUARDO ATTESO

- Entro il 31/12/2025 la Regione Umbria dovrà raggiungere il target di almeno 390.903 risorse digitali prodotte per un budget assegnato di € 1.563.612,19

FONTI DEI DATI (dove sono verificabili)

- DM n. 298 del 25/7/2022 di assegnazione delle risorse. DGR n. 962 del 21/9/2022



Obiettivo Operativo correlato: PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Avvio Cantieri "Carta" e "Musei" a seguito aggiudicazione gare

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione)

PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Avvio Cantieri "Carta" e "Musei" a seguito aggiudicazione gare

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Programmazione, Bilancio, Cultura e Turismo

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

cittadini

CONTRIBUTOR:

Servizio Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE

Misure PNRR: Digitalizzazione del patrimonio culturale a seguito aggiudicazione gare



VALORE TARGET

Sottoscrizione Accordi Quadro



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro 30/06/24

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Avvio Cantieri “Carta” e “Musei” a seguito aggiudicazione gare

Sintesi: le attività a cui si riferisce l’obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 471 (Servizio Valorizzazione risorse culturali Musei archivi e biblioteche). A seguito dell’attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso e sono applicabili le misure di anticorruzione e trasparenza previste per l’area contratti pubblici.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 471 Responsabilità gestione Progetto PNRR missione M1 – componente c3 “turismo e cultura 4.0” investimento 1.1 “strategia digitale e piattaforme per il patrimonio culturale” sub-investimento 1.1.5 “digitalizzazione del patrimonio culturale”	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti		Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici Misure specifiche previste per l’area Contratti pubblici (rif. paragrafo 4.2 della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026) art. 17 “Contratti, appalti ed altri atti negoziali” del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo la normativa vigente			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente		

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione e la cultura.



dimensione di valore pubblico	Economica
Missione	14: Sviluppo economico e competitività
Destinatari	Cittadini, Imprese, Regione Umbria, Pubbliche Amministrazioni
Tempi attesi di realizzazione	2024- 2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
<ul style="list-style-type: none"> Vantaggio in termini di fruibilità del patrimonio informativo pubblico, di accresciuta capacità delle strutture regionali di effettuare data analysis e fornire elementi utili alle decisioni di policy, e per la diffusione dei dati aperti come da Linee guida nazionale AgID al fine di aprire nuove opportunità di sviluppo economico per le imprese e di partecipazione per i cittadini 	• /	<ul style="list-style-type: none"> Entro il 31/12/2026 attuare la Strategia regionale di Data Governance e attivare l'accesso delle strutture regionali nella piattaforma dati 	<ul style="list-style-type: none"> Regione Umbria – Sito istituzionale



Obiettivo Operativo correlato: Incentivare l'utilizzo di strumenti e piattaforme per l'utilizzo di dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione)

Incentivare l'utilizzo di strumenti e piattaforme per l'utilizzo di dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

- Cittadini
- Imprese
- Regione Umbria
- Pubbliche Amministrazioni

CONTRIBUTOR:

Tutte le direzioni e le strutture regionali

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE

Adozione di una nuova Strategia regionale di Data Governance



VALORE TARGET

Entro il 30.09.2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro 30.09.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: incentivare l'utilizzo di strumenti e piattaforme per l'utilizzo di dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

Sintesi: l'attività relativa all'obiettivo operativo non è riconducibile a processi già presenti nel Catalogo generale dei processi al 31.12.2023, parte integrante del PIAO 2024-2026

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

LVP 01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione e la cultura.

SDG'S:



OBIETTIVO STRATEGICO

ACCOMPAGNARE LO SVILUPPO E LA MODERNIZZAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE E DEL TERRITORIO

dimensione di valore pubblico	Economico
Missione	16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
Destinatari	Imprese agricole
Tempi attesi di realizzazione	2024- 2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
<ul style="list-style-type: none"> Favorire l'innovazione nell'economia circolare e nella bioeconomia incrementando la sostenibilità della filiera olivicolo-olearia 	•/	<ul style="list-style-type: none"> Ammodernamento dei frantoi esistenti e miglioramento delle performance ambientali dell'attività di estrazione dell'olio extravergine di oliva e della qualità del prodotto. 	<ul style="list-style-type: none"> Regione Umbria – Sito istituzionale



Obiettivo Operativo correlato: Migliorare la sostenibilità del processo produttivo dei frantoi oleari per ridurre/eliminare la generazione di rifiuti e favorire il riutilizzo a fini energetici sostenendo investimenti di ammodernamento dei frantoi esistenti anche attraverso l'introduzione di macchinari e tecnologie che migliorino le performance ambientali

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Migliorare la sostenibilità del processo produttivo dei frantoi oleari per ridurre/eliminare la generazione di rifiuti e favorire il riutilizzo a fini energetici sostenendo investimenti di ammodernamento dei frantoi esistenti anche attraverso l'introduzione di macchinari e tecnologie che migliorino le performance ambientali (PNRR M2-C1- INV. 2.3)

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Imprese agricole
CONTRIBUTOR:	Servizio "Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari"
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

 **INDICATORE N.1** Concessione aiuti agli investimenti ai frantoi oleari esistenti

 **VALORE TARGET** Almeno n. 20 frantoi oleari

 **VALORE INIZIALE** /

 **VALORE OUTPUT** **100% >=20**



INDICATORE N.2

Rispetto dei target PNRR 2024



VALORE TARGET

100% target 2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro 31.12.2024

RICHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: migliorare la sostenibilità del processo produttivo dei frantoi oleari per ridurre/eliminare la generazione di rifiuti, e favorire il riutilizzo a fini energetici sostenendo investimenti di ammodernamento dei frantoi esistenti anche attraverso l'introduzione di macchinari e tecnologie che migliorino le performance ambientali

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 584 (Servizio Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari). Pur essendo, a seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio, risultato "medio" il livello di esposizione del processo lo stesso è mitigato dai seguenti elementi che possono considerarsi misure di anticorruzione:

- sia l'istruttoria per la ricevibilità che quella per l'ammissibilità della domanda di sostegno sono tracciate tramite atto i cui esiti sono comunicati a ciascuno degli istanti
- gli atti vengono pubblicati e sono visibili a tutti con relativa possibilità di chiedere chiarimenti.
- inoltre, nella fase iniziale del processo, è la Giunta regionale che fissa i principi per la definizione dei criteri di selezione delle domande di sostegno.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
<p>N. 584</p> <p>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 2, Componente 1, Investimento 2.3 - "Innovazione e meccanizzazione nel settore agricolo e alimentare"</p> <p>Sottomisura Ammodernamento dei frantoi oleari e Sottomisura Ammodernamento delle macchine agricole</p>	<p>Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p>	<p>svolgimento istruttoria volta a favorire un determinato soggetto; omissione di controlli volti a favorire un determinato soggetto</p>	<p>Le misure sono riassunte nella sintesi</p> <p>art. 18 "Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale</p>	<p>===</p>	<p>===</p>	<p>===</p>	<p>Le misure di trasparenza sono illustrate nella sintesi</p>	<p>===</p>	<p>===</p>	<p>===</p>

LVP 02

Accrescere e consolidare il posizionamento turistico della regione, rafforzare l'offerta turistica, tutelare e valorizzare l'accessibilità del patrimonio e le attività culturali.

SDG'S:



0



dimensione di valore pubblico	Economico
Missione	7. Turismo
Destinatari	viaggiatori, cittadini residenti, imprese
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE	2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- innalzamento qualità dell'offerta dei cammini dell'Umbria al fine di accrescere la competitività del territorio per il turismo lento

DATO DI PARTENZA

- Cammini dell'Umbria censiti

TRAGUARDO ATTESO

- Atlante dei cammini dell'Umbria articolato in 3 sezioni: cammini che dispongono degli standard, cammini prossimi all'acquisizione degli standard, cammini da migliorare

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- Atlante dei cammini in via di pubblicazione, dati sui percorsi e itinerari lenti disponibili presso gli uffici regionali di riferimento



Obiettivo Operativo correlato: Atlante regionale dei Cammini dell'Umbria

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Atlante regionale dei Cammini dell'Umbria

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione regionale Bilancio Programmazione, Cultura e Turismo
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Enti locali, imprese, Organismi di gestione dei cammini, viaggiatori
CONTRIBUTOR:	Servizio Turismo, Sport e Film Commission Sviluppumbria S.p.A.
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

 **INDICATORE** *Costituzione e pubblicazione Atlante dei cammini dell'Umbria*

 **VALORE TARGET** Pubblicazione entro 30 giugno 2024

 **VALORE INIZIALE** /

 **VALORE OUTPUT** **100% entro 30 giugno 2024**

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: costituzione e pubblicazione dell'Atlante dei Cammini dell'Umbria

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 174 (Servizio Turismo sport e film commission). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo risulta basso poiché la Giunta regionale individua le linee strategiche in base alle quali Sviluppumbria redige le schede progettuali. La Giunta regionale adotta conseguentemente l'atto unilaterale che viene controfirmato da Sviluppumbria per accettazione nel quale sono riportate le modalità di svolgimento e di rendicontazione delle attività.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 174 Attività promozionale regionale	Comunicazione, informazione, relazioni esterne		===	===	===	===	Pubblicazione delle DGR nella sezione "atti Regione" del portale istituzionale	Pubblicazione e contestuale all'adozione dell'atto	=====	Pubblicazione effettuata

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

Ambientale

Missione

09. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Destinatari

Cittadini della Regione Umbria

Tempi attesi di realizzazione

30.11.2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- La Regione Umbria ha sottoscritto con il (MASE) l'Accordo di Programma Integrativo per il miglioramento della qualità dell'aria. Tale Accordo prevede un pacchetto di 8 linee di intervento finanziate per complessivi 25 milioni di euro, tra le quali la "Linea 21" che prevede azioni per la riduzione delle emissioni determinate da impianti di riscaldamento civile a biomassa. Nell'ambito di tale linea di finanziamento, la Regione Umbria ha approvato un Bando con DGR n.738/23, per incentivare i cittadini umbri alla sostituzione di generatori di calore a biomassa legnosa più inquinanti e meno efficienti sostenuta da una campagna di comunicazione gestita da ARPA Umbria e rivolta alla popolazione

DATO DI PARTENZA

- Risorse trasferite dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica nell'ambito dell'Accordo di Programma Integrativo per il miglioramento della qualità dell'aria, Linea di intervento 21 (2,5 milioni nell'annualità 2024 per finanziare l'assegnazione dei contributi, e € 100.000 per la campagna di comunicazione nell'annualità 2024).

TRAGUARDO ATTESO

- Miglioramento della qualità dell'aria mediante l'attuazione della misura prevista dal Piano Regionale volta a incentivare la sostituzione di generatori di calore a biomassa legnosa più inquinanti e meno efficienti, attraverso il bando pubblico per l'assegnazione di incentivi in aggiunta a quelli erogati dal GSE con il conto termico 2.0 a favore dei cittadini della regione Umbria, e realizzazione della campagna di comunicazione.

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- Accordo di Programma Integrativo tra MASE e Regione Umbria per il miglioramento della qualità dell'aria, i cui interventi sono stati approvati con DGR n.172 del 22/02/2023








Obiettivo Operativo correlato: Misure per il miglioramento della qualità dell'aria: Sostegno ai privati cittadini per la sostituzione di impianti termici a biomasse altamente inquinanti con impianti ad alta efficienza


PERFORMANCE: Obiettivo operativo

**Misure per il miglioramento della qualità dell'aria: sostegno a favore dei privati cittadini per la sostituzione di impianti termici a biomasse altamente inquinanti con impianti ad alta efficienza –
Linea di intervento 21 dell'Accordo di programma integrativo tra MASE e Regione Umbria**

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente , protezione civile
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Cittadini della Regione Umbria
CONTRIBUTOR:	Servizio Energia Ambiente Rifiuti Società in house Parco 3A - ARPA Umbria – GSE/Gestore nazionale servizi elettrici
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

	INDICATORE N.1	<i>Istruttoria della totalità delle istanze pervenute di finanziamento</i>
	VALORE TARGET	istruttoria istanze pervenute
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100% entro il 31/08/2024

 INDICATORE *attuazione della campagna di comunicazione relativa all'annualità 2024*
N.2

 VALORE TARGET attuazione campagna di comunicazione

 VALORE INIZIALE /

 VALORE OUTPUT **100% entro il 30/11/2024**

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Misure per il miglioramento della qualità dell'aria: sostegno ai privati cittadini per la sostituzione di impianti termici a biomasse altamente inquinanti con impianti ad alta efficienza

Sintesi: l'attività relativa all'obiettivo operativo non è riconducibile a processi già presenti nel Catalogo generale dei processi al 31.12.2023, parte integrante del PIAO 2024-2026 in quanto il Servizio Energia Ambiente, Rifiuti per la prima volta attua misure di sostegno anche in favore di privati cittadini in base all'Accordo di programma con il MASE per la qualità dell'aria del 19.01.2023. Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
Da mappare nel corso del 2024	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		art. 18 "Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	===	===	===	Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	===	Pubblicazioni effettuate

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

Ambientale

Missione

17. Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Destinatari

Enti pubblici della Regione Umbria

Tempi attesi di realizzazione

2024

OBIETTIVO STRATEGICO

ELABORAZIONE DEL DOCUMENTO STRATEGICO PER LA STRATEGIA ENERGETICO-AMBIENTALE REGIONALE E SOSTEGNO AGLI INVESTIMENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Il sostegno agli investimenti per impianti da fonti rinnovabili pubblici consente di dotare le comunità locali di un potenziale rinnovabile per ottimizzare la produzione di energia elettrica, condividerne l'uso e conseguire la riduzione dei costi e delle emissioni di CO2 in atmosfera

DATO DI PARTENZA

- Risorse FESR 2021-2027 - obiettivo specifico 2 - Azione 2.2.2: € 8 mln

TRAGUARDO ATTESO

- Avvio attuazione obiettivo FESR 21-27: definizione criteri di selezione, predisposizione bando di finanziamento e approvazione

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- Programma regionale Umbria FESR 2021-2027







Obiettivo Operativo correlato: Promozione e sostegno allo sviluppo delle fonti rinnovabili per il consumo energetico efficiente del patrimonio pubblico

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Promozione e sostegno allo sviluppo delle fonti rinnovabili per il consumo energetico efficiente del patrimonio pubblico

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente , protezione civile
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Enti pubblici della Regione Umbria
CONTRIBUTOR:	Servizio Energia Ambiente Rifiuti
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

	INDICATORE	<i>Attivazione investimenti pubblici per impianti di fonti rinnovabili attuative dell'obiettivo 2 - azione 2.2.2 - del FESR 2021-2027</i>
	VALORE TARGET	definizione criteri, predisposizione bando di finanziamento e approvazione
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100% entro il 31.07.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: promozione e sostegno allo sviluppo delle fonti rinnovabili per il consumo energetico efficiente del patrimonio pubblico

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 441 (Servizio Energia Ambiente, Rifiuti).

A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è risultato basso in quanto tutte le comunicazioni da parte dei soggetti pubblici sono acquisite dal protocollo regionale e gestite mediante piattaforma digitale e pertanto tracciabili. Il bando è adottato dalla Giunta regionale e sottoposto al Servizio Bilancio per le necessarie variazioni contabili e la conseguente verifica del rispetto delle finalità per la fonte finanziaria di riferimento. L'istruttoria interna è volta a verificare il rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione stabilite in fase di concessione nonché dei documenti probatori e relativa implementazione nelle piattaforme dedicate. I trasferimenti/liquidazioni sono effettuati sulla base di tranches prestabilite in sede di concessione e previa verifica dell'effettiva rendicontazione da parte dei beneficiari sulla base di documenti probatori con relativa implementazione nelle suddette piattaforme.

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

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 441 Concessione ed erogazione di contributi ad Enti pubblici	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Rispetto art. 18 "Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni" - Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	===	===	===	Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	===	Pubblicazioni effettuate

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico **Ambientale (mobilità)**

Missione 10. Trasporti e diritto alla mobilità

Destinatari cittadini e utenti TPL

Tempi attesi di realizzazione 2024-2026

OBIETTIVO STRATEGICO

REVISIONE DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, MIGLIORAMENTO DEI COLLEGAMENTI E RIEQUILIBRIO ECONOMICO FINANZIARIO DEL SERVIZIO

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Incremento della qualità dei Servizi di TPL : regolarità, puntualità, informazione all'utenza, accessibilità ai soggetti portatori di handicap fisici e sensoriali

DATO DI PARTENZA

•/

TRAGUARDO ATTESO

- Partenza dei Servizi messi a gara a giugno 2026

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- Sito Agenzia Regionale per il TPL www.umbriamobilità.it




Obiettivo Operativo correlato: Pubblicazione gara per l'affidamento dei Servizi di TPL : gomma, urbano , ex urbano navigazione e servizi di mobilità alternativa


PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Pubblicazione gara per l'affidamento dei Servizi di TPL : gomma, urbano , ex urbano, navigazione e servizi di mobilità alternativa

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente , protezione civile
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Cittadini e Enti concedenti regionali
CONTRIBUTOR:	Servizio Infrastrutture per la mobilità e trasporto pubblico locale
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

 **INDICATORE N. 1** Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'avviso per la manifestazione di interesse

 **VALORE TARGET** Pubblicazione avviso

 **VALORE INIZIALE** /

 **VALORE OUTPUT** **Pubblicazione avviso entro il 15 Aprile 2024**



INDICATORE N.2

Invio delle lettere di invito a partecipare



VALORE TARGET

invio lettere di invito



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% Invio lettere di 15.10.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: pubblicazione gara per l'affidamento dei Servizi di TPL: gomma, urbano, ex urbano navigazione e servizi di mobilità alternativa

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili all'area dei Contratti pubblici e sono dettagliatamente regolate dalla normativa nazionale.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA				
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	
	Contratti pubblici	===	Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici Misure specifiche previste per l'area Contratti pubblici (rif. paragrafo 4.2 della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026) art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo la normativa vigente	===			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente		

LVP 03 **Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio**



dimensione di valore pubblico	TERRITORIALE
Missione	11. Soccorso civile
Destinatari	Servizio Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma
Tempi attesi di realizzazione	2023-2024-2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
<ul style="list-style-type: none"> •Prosecuzione dei lavori nei cantieri degli Ospedali di Norcia e Cascia 	<ul style="list-style-type: none"> •Lavori già avviati 	<ul style="list-style-type: none"> •Prosecuzione lavori 	<ul style="list-style-type: none"> •Sito Internet Regione Umbria



Obiettivo Operativo correlato: 1) Lavori di ristrutturazione Ospedale di Norcia
2) Lavori di ricostruzione Ospedale di Cascia

PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.1

Lavori Ristrutturazione Ospedale di Norcia

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

Efficacia

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile
Servizio Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini, personale medico, sanitario, e comunità in genere

CONTRIBUTOR:

Servizio Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE N.1

Emissione SAL 30% lavori



VALORE TARGET

30% dei lavori entro il 31.08.2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro il 31.08.2024



INDICATORE N.2

Emissione SAL 45% lavori



VALORE TARGET

45% dei lavori entro il 31.12.2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro il 31.12.2024

PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.2

Lavori Ricostruzione Ospedale di Cascia

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

Efficacia

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile
Servizio Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini, personale medico, sanitario, e comunità in genere

CONTRIBUTOR:

Servizio Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE N.1

Emissione SAL 30% lavori



VALORE TARGET

30% dei lavori entro il 31.08.2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro il 31.08.2024



INDICATORE N.2

Emissione SAL 45% lavori



VALORE TARGET

45% dei lavori entro il 31.12.2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro il 31.12.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: ristrutturazione e ricostruzione Ospedali di Norcia e Cascia

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 676 (Servizio Opere e Lavori Pubblici osservatorio contratti pubblici ricostruzione post sisma). A seguito dell'attività valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto le fasi sono dettagliatamente regolate dalla normativa nazionale sui Contratti pubblici.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 676 Realizzazione di opere e lavori pubblici, inclusi opere e lavori finanziati con fondi PNRR-PNC	Contratti pubblici	===	Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici Misure specifiche previste per l'area Contratti pubblici (rif. paragrafo 4.2 della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026) art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo la normativa vigente	===		Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	===	Pubblicazione effettuata

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico **TERRITORIALE (USR)**

Missione 11. Soccorso civile

Destinatari Cittadini, Imprese e professionisti, Enti pubblici

Tempi attesi di realizzazione 2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Permettere ai cittadini di rientrare nelle proprie abitazioni danneggiate dal sisma 2016
- Permettere alle attività produttive di rientrare nei propri luoghi di lavoro danneggiati dal sisma 2016

DATO DI PARTENZA

- Statistiche 2023
- Statistiche 2023

TRAGUARDO ATTESO

- Mantenere il trend positivo di rilascio istanze contributive con attivazione del maggior numero di cantieri di ricostruzione
- Mantenere il trend positivo di rilascio istanze contributive con attivazione del maggior numero di cantieri di ricostruzione

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- *USR Umbria Struttura Commissario del Governo*
- *USR Umbria Struttura Commissario del Governo*



Obiettivi Operativi correlati:

- 1 - Attivazione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia. Ordinanze Speciali n. 18/2021 e n. 43/2022.**
- 2 - Ricostruzione privata**



PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.1

Attivazione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia.

Ordinanze Speciali n. 18/2021 e n. 43/2022

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

Efficacia

RESPONSABILE OBIETTIVO:

USR Umbria – Servizi Ricostruzione Pubblica e Ricostruzione Privata

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini
Operatori economici
Turisti
Associazioni ambientaliste

CONTRIBUTOR:

Servizio Ricostruzione Privata
Servizio Ricostruzione Pubblica

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

anno 2024



INDICATORE

Consegna e inizio lavori nella frazione di Castelluccio di Norcia



VALORE TARGET

Nel rispetto dei tempi stabiliti dal quadro normativo vigente



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% nel rispetto dei tempi stabiliti dal quadro normativo vigente



PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.2

Ricostruzione privata

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
RESPONSABILE OBIETTIVO:	USR Umbria – Servizi Ricostruzione Pubblica e Ricostruzione Privata
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Cittadini Operatori economici Turisti Associazioni ambientaliste
CONTRIBUTOR:	Servizio Ricostruzione Privata
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	anno 2024

	INDICATORE	Rilascio istanze contributive ricostruzione privata leggera e pesante – con attivazione cantieri
	VALORE TARGET	n. 400
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100% entro il 31/12/2024



RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

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

Per quanto riguarda l'attivazione delle opere per Castelluccio di Norcia (ordinanze speciali n. 18/21 e n. 43/22) il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché l'individuazione della procedura è sottoposta al parere preventivo di legittimità di ANAC; il parere positivo è condizione essenziale per la prosecuzione del processo. Inoltre, le procedure sono tutte svolte telematicamente e ciò assicura l'immodificabilità della busta telematica, nonché trasparenza e imparzialità. I requisiti speciali vengono verificati sulla base di elementi oggettivi di valutazione, stabiliti nell'avviso ed esplicitati in modelli già predisposti dalla Stazione Appaltante (SA).

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

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
Ricostruzione pubblico-privata Castelluccio (Ordinanze Speciali Commissario Straordinario nn. 18/2021 e n. 43/2022)	Contratti pubblici	Parzialità nella verifica della documentazione e dei requisiti dei partecipanti	I requisiti generali richiesti agli operatori economici vengono verificati preventivamente benché l'avviso stabilisca il rinvio della verifica in fase successiva alla valutazione dei requisiti speciali	Entro i termini previsti dalla procedura	0	Misura applicata per ogni indagine di mercato	Pubblicazione della determinazione a contrarre	Tempestivo	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

Culturale

Missione

06. Politiche giovanili, sport e tempo libero

Destinatari

Enti locali

Tempi attesi di realizzazione

2024/2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Riqualificazione energetica dei principali impianti sportivi pubblici esistenti sia in termini di minori consumi che di produzione da fonti rinnovabili, sia l'adeguamento/miglioramento in termini sismici al fine di ridurre i costi di accesso alle attività sportive in particolare per le famiglie più numerose o con redditi più bassi.

DATO DI PARTENZA

•/

TRAGUARDO ATTESO

- riqualificazione dell'intero contesto urbano in cui sono localizzati gli impianti sportivi oggetto di intervento

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- *Sito istituzionale della Regione Umbria - www.regione.umbria.it*











Obiettivo Operativo correlato: PR FESR 2021-2027 Priorità 2-Azioni 2.1.2, 2.2.2, 2.4.1. *Interventi di efficientamento energetico, di produzione di energia da fonti rinnovabili, di prevenzione del rischio sismico degli impianti sportivi pubblici esistenti*

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

PR FESR 2021-2027 Priorità 2-Azioni 2.1.2, 2.2.2, 2.4.1. Interventi di efficientamento energetico, di produzione di energia da fonti rinnovabili, di prevenzione del rischio sismico degli impianti sportivi pubblici esistenti

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Enti locali
CONTRIBUTOR:	SERVIZIO RIQUALIFICAZIONE URBANA
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

	INDICATORE N. 1	<i>Formazione graduatoria beneficiari</i>
	VALORE TARGET	approvazione della graduatoria
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100 % entro il 30/04/2023

 INDICATORE N.2	Tempi medi di erogazione dell'anticipazione del 30% inferiori ai 30 giorni dal ricevimento della documentazione completa
 VALORE TARGET	tempi medi
 VALORE INIZIALE	/
 VALORE OUTPUT	100% se media < =30 gg

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Interventi di efficientamento energetico, di produzione di energia da fonti rinnovabili, di prevenzione del rischio sismico degli impianti sportivi pubblici esistenti

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 197 (Servizio Riqualficazione urbana). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso poiché la scelta dei criteri è in capo all'organo politico e il processo è interamente automatizzato tramite l'utilizzo della piattaforma informatica traMA, inizialmente utilizzata solo per la fase della rendicontazione.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA				
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	
n. 197 Contributi ad Enti locali per l'impiantistica sportiva	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Abuso di discrezionalità in fase di attribuzione di contributi	art. 18 "Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale					Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente		

LVP

04

Aumentare l'equità, favore l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

Sociale

Missione

12. diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Destinatari

Cittadini

Tempi attesi di realizzazione

2024 - 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- sostenere attraverso il “bonus conciliativo natalità” “anno 2024 la permanenza al lavoro del genitore.

DATO DI PARTENZA

- Il dato di partenza farà riferimento all'intero target potenziale, ovvero quello delle famiglie con nuovi nati nel periodo preso in considerazione dal bando. I criteri di ammissibilità saranno definiti dall'avviso e non potranno prescindere dalla definizione di un valore di ISEE e dalla dichiarazione lavorativa, il che determinerà il dato effettivo di partenza

TRAGUARDO ATTESO

- 1.650 famiglie beneficiarie del bonus e comunque fino a concorrenza risorse a disposizione

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- Provvedimento regionale di approvazione della graduatoria con riconoscimento del contributo.







Obiettivo Operativo correlato:

Emanazione e gestione dell'avviso pubblico per l'accesso al “Bonus conciliativo natalità – 2024” a favore delle famiglie

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (pari opportunità)

Emanazione e gestione dell'avviso pubblico per l'accesso al "Bonus Conciliativo Natalità - 2024" a favore delle famiglie

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	DIREZIONE SALUTE E WELFARE
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	cittadini
CONTRIBUTOR:	SERVIZIO Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e Terzo settore
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

	INDICATORE	Definizione dei requisiti e criteri per l'accesso all'intervento a favore delle famiglie con nuovi nati
	VALORE TARGET	Adozione DGR entro il 31.12.2024
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100%: DGR entro il 31.12.2024.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: emanazione e gestione dell'avviso pubblico per l'accesso al "Bonus conciliativo natalità - 2024" a favore delle famiglie

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 216 e n. 256 (Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è risultato basso. Il livello di esposizione al rischio del processo n. 216 risulta basso in quanto tutte le fasi risultano interamente tracciate e inoltre per i fondi fami/PON FSE/nazionali le attività sono vincolate alle indicazioni e disposizioni da parte delle Istituzioni che finanziano l'intervento. Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche. Il livello di esposizione al rischio del processo n. 256 risulta basso in quanto, in base alla tipologia di fondo EU, sono prestabiliti modalità, tempi e procedure di controllo per i monitoraggi sulla gestione delle attività e delle risorse derivanti dallo specifico Fondo da parte delle Autorità competenti (per il FAM: convenzione di sovvenzione tra Capofila e Autorità e convenzione tra capofila e partner cobeneficiari); il controllo è effettuato attraverso monitoraggi periodici da parte delle autorità di gestione/Responsabile e Delegata e da parte di altri eventuali Auditors terzi (es. revisore contabile e esperto legale). Si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e non sono state individuate misure specifiche.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 216 "Erogazione fondi/contributi tramite bandi/avvisi con fondi comunitari/regionali/na zionali"	Procedure di gestione dei Fondi strutturali e del Fondi nazionali per le politiche di coesione	Abuso di discrezionalità à in fase di attribuzione di contributi	art. 18 "Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	===	===	===	Rispetto delle pubblicazioni obbligatorie (D.lgs. 33/2013)	tempestivo	===	Pubblicazi oni effettuate
n. 256 "Programmazione e controllo contributi FSE Inclusione sociale e altri Fondi strutturali e diretti"										

LVP

04

Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	Economico
Missione	04 – Istruzione e diritto allo studio
Destinatari	Cittadini
Tempi attesi di realizzazione	2024 - 2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
<ul style="list-style-type: none"> Innalzamento generalizzato dei livelli di istruzione dei giovani, il conseguimento del successo scolastico e formativo, la prevenzione e il contrasto dell'abbandono scolastico. 	•/	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione di esperienze professionalizzanti finalizzate a favorire la transizione e l'inserimento nel mondo del lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> Regione Umbria – Sito istituzionale







→ **Obiettivo Operativo correlato: Sostenere il passaggio tra il sistema di istruzione e quello della formazione professionale e viceversa, anche attraverso procedure di riconoscimento dei crediti acquisiti, ai fini del raggiungimento di più alti livelli di istruzione e formazione**

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Sostenere il passaggio tra il sistema di istruzione e quello della formazione professionale e viceversa, anche attraverso procedure di riconoscimento dei crediti acquisiti, ai fini del raggiungimento di più alti livelli di istruzione e formazione (PNRR M.5- C.1- INV. 1.4)

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	cittadini
CONTRIBUTOR:	Servizio Istruzione, università, accreditamento, formazione e lavoro Organismi di formazione professionale pubblici e privati
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

	INDICATORE N.1	n. allievi a rischio dispersione scolastica formati (I anno del percorso)
	VALORE TARGET	Almeno n. 350 allievi formati
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100% >=350



INDICATORE N.2

Rispetto dei target temporali PNRR



VALORE TARGET

100% target 2024



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro 31.12.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: sostenere il passaggio tra il sistema di istruzione e quello della formazione professionale e viceversa, anche attraverso procedure di riconoscimento dei crediti acquisiti, ai fini del raggiungimento di più alti livelli di istruzione e formazione

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 612 e n. 613 (Servizio Istruzione, Università, accreditamento, formazione e lavoro). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei due processi è risultato basso in quanto l'emanazione dell'avviso pubblico segue criteri fissati dalla Giunta regionale; la selezione dei progetti viene svolta sulla base dei criteri di ammissibilità e valutazione contenuti nell'avviso; l'assegnazione dell'eventuale finanziamento consegue alle fasi precedenti in base alla graduatoria di merito. Inoltre viene richiesto il certificato antimafia ai beneficiari del finanziamento.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 612 Programmazione dei fondi finalizzati all'Assolvimento del diritto dovere in obbligo di istruzione n. 613 Programmazione delle attività inerenti la FP e sistema Duale	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/P rogetti	svolgimento istruttoria volta a favorire un determinato soggetto; omissione di controlli volti a favorire un determinato soggetto	art. 18 "Erogazione di finanziamenti e contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale				Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	===	Pubblicazi oni effettuate

LVP

05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	Sanitario
Missione	13. Tutela della salute
Destinatari	Cittadini
Tempi attesi di realizzazione	2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
<ul style="list-style-type: none"> Migliorare la qualità dell'assistenza fornita al cittadino favorendo i percorsi di dimissioni protette secondo le procedure validate a livello regionale, anche attraverso le COT realizzate con i progetti finanziati con i fondi PNRR 		<ul style="list-style-type: none"> Incremento delle dimissioni protette effettuate secondo le procedure validate a livello regionale, anche attraverso le COT, da tutti i reparti nell'ultimo trimestre dell'anno (ott/dic 2024) rispetto al numero delle dimissioni totali effettuate nel medesimo periodo. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Atlante



Obiettivo Operativo correlato: *Implementare i percorsi di dimissioni protette secondo le procedure validate a livello regionale anche attraverso le COT realizzate con i progetti finanziati con i fondi PNRR*





PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Implementare i percorsi di dimissioni protette secondo le procedure validate a livello regionale anche attraverso le COT realizzate con i progetti finanziati con i fondi PNRR

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICACIA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	DIREZIONE SALUTE E WELFARE
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	CITTADINI/Aziende SSR

CONTRIBUTOR:	<p>Servizi: Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie Programmazione sanitaria, Assistenza territoriale, Integrazione socio-sanitaria Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza Puntozero Scarl Aziende del SSR</p>
---------------------	--

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024
---------------------------------------	------

	INDICATORE	Incremento delle dimissioni protette secondo le procedure validate a livello regionale, anche attraverso le COT, effettuate da tutti i reparti nell'ultimo trimestre dell'anno (ott/dic 2024) rispetto al numero delle dimissioni totali effettuate nel periodo
	VALORE TARGET	n. dimissioni protette secondo le procedure validate a livello regionale anche attraverso le COT /n. dimissioni totali effettuate nel periodo ott.-dic 2024=100 %
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100%= 100 % dimissioni protette

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: implementare i percorsi di dimissioni protette attraverso le COT realizzate attraverso i progetti finanziati con i fondi PNRR

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi: n. 286 (Servizio Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza), n. 322 e n. 329 (Servizio Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione), n. 376 e n. 377 (Servizio Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie), n. 600 (Servizio Programmazione sanitaria, Assistenza territoriale, Integrazione socio-sanitaria). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è basso poiché le attività di competenza dei Servizi risultano tracciate.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 286 Programmazione e monitoraggio degli assetti organizzativi dei servizi ospedalieri	Regolazioni in ambito sanitario	===	===	===	===	===	Aggiornamento, in base alla realizzazione delle COT e all'estensione delle attività collegate, dell'area tematica Salute del portale istituzionale (pagina dedicata)	31.12.2024	=====	Aggiornamento dati
n. 600 Programmazione e assistenza territoriale ed ospedaliera										
n. 322 Gestione interventi PNRR (con delega regione a SSR)										
n. 329 Gestione interventi PNRR (di gestione regionale)										
n. 376 Adempimenti connessi ad interventi PNRR (con delega Regione a SSR)										
n. 377 Adempimenti connessi ad interventi PNC (con delega Regione a SSR)										

LVP

05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	Sanitario
Missione	13. Tutela della salute
Destinatari	Cittadini
Tempi attesi di realizzazione	2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Governo dell'offerta delle prestazioni: *evasione di tutte le prestazioni inserite nei Percorsi di Tutela (PDT) relative alle annualità 2022 e 2023 ed evasione di almeno il 10% di quelle relative al 2024;*

DATO DI PARTENZA

- PDT al 31.12.2023 relativi alle annualità 2022 e 2023: n. 46.380.
- PDT al 31.12.2023: relativi all'annualità 2023: 45.930.

TRAGUARDO ATTESO

- PDT (2022-2023)= 0
- PDT al 31.12.2024= < di almeno il 10% PDT 2023

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- PUNTOZERO SCARL: QLIK (monitoraggio percorsi di tutela)



Obiettivo Operativo correlato: Governo dell'offerta delle prestazioni come previsto dal Piano di governo delle liste di attesa

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Governo dell'offerta delle prestazioni come previsto dal Piano di governo delle liste di attesa

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

DIREZIONE SALUTE E WELFARE

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

CITTADINI

CONTRIBUTOR:

Servizi:
Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione
Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR
Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza
Puntozero Scarl
Aziende del SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE N.1

Abbattimento del numero dei percorsi di tutela annualità pregresse (2022-2023)



VALORE TARGET

Azzeramento percorsi di tutela annualità 2022-2023.



VALORE INIZIALE

PDT (2022-2023) registrati al 31.12.2023: n. 46.380



VALORE OUTPUT

100%: percorsi di tutela annualità 2022-2023= 0

**INDICATORE N.2*****Riduzione dei percorsi tutela anno 2024 rispetto a quelli del 2023*****VALORE TARGET**

Diminuzione dei PDT registrati nell'anno 2024 di almeno il 10% del numero dei percorsi di tutela registrati nell'anno 2023

**VALORE INIZIALE**

PDT registrati al 31.12.2023: n. 45.930

**VALORE OUTPUT****100%: PDT 2024 < di almeno 10% PDT 2023**

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Governo dell'offerta delle prestazioni come previsto dal Piano di governo delle liste di attesa

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi: n. 270 (Servizio Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione), n. 286 (Servizio Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza), n. 319 (Servizio Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti, per la parte di competenza dei Servizi, è risultato basso poiché nella elaborazione e nella verifica dei dati richiesti dal PNGLA intervengono soggetti esterni (Puntozero scarl e aziende USL e ospedaliere). L'analisi e il monitoraggio delle prestazioni erogate sono condotte tramite parametri concordati a livello nazionale e le modifiche organizzative devono essere condivise con le Direzioni generali delle aziende sanitarie e in alcuni casi con le autorità locali (Conferenze dei servizi, sindaci...).

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 270 Monitoraggi liste di attesa previsti dal PNGLA	Regolazione in ambito sanitario	===	===	===	===	===	Monitoraggio dell'aggiornamento dei dati relativi alle liste di attesa	===	===	Dati aggiornati
n. 286 Programmazione e monitoraggio degli assetti organizzativi dei servizi ospedalieri										
n. 319 Supporto al Direttore nella gestione attività trasversali PNRR Missione 6										

LVP

05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	Sanitario
Missione	13. Tutela della salute
Destinatari	Cittadini
Tempi attesi di realizzazione	2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Attività di screening per l'epatite C in attuazione di quanto previsto con D.G.R. 1370/2021

DATO DI PARTENZA

- Popolazione eleggibile coorte 1969-1989: 201.000

TRAGUARDO ATTESO

- Invio inviti al 100% della popolazione eleggibile e rintracciabile e adesione di almeno il 10% della stessa

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- Demetra



→ Obiettivo Operativo correlato: Programma regionale campagna screening HCV (DGR n. 1370/2021)

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Programma regionale campagna screening HCV (DGR n. 1370/2021)

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: EFFICACIA

RESPONSABILE OBIETTIVO: DIREZIONE SALUTE E WELFARE

DESTINATARI/STAKEHOLDER: cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Prevenzione, sanità veterinaria, sicurezza alimentare
Sezione Comunicazione e Semplificazione dei rapporti tra cittadini e SSR e supporto tecnico alla Direzione Aziende SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2024



INDICATORE N.1

Invio inviti alla popolazione eleggibile individuata dalla DGR n. 1370/2021 (coorte 1969-1989 rintracciabile.)



VALORE TARGET

Invio degli inviti allo screening al 100% della popolazione eleggibile e rintracciabile (coorte 1969-1989) entro il 31.12.2024.



VALORE INIZIALE

Popolazione eleggibile: 201.000 persone (valore cui sottrarre quello della popolazione non rintracciabile)



VALORE OUTPUT

100%= Inviti al 100% della popolazione eleggibile e rintracciabile;



INDICATORE N.2

Adesione all'invito della popolazione eleggibile e rintracciabile



VALORE TARGET

Adesione allo screening di almeno il 10% della popolazione eleggibile e rintracciabile.



VALORE INIZIALE

Popolazione eleggibile: 201.000 persone (valore cui sottrarre quello della popolazione non rintracciabile)



VALORE OUTPUT

100%: adesione 10% della popolazione eleggibile e rintracciabile.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Programma regionale campagna screening HCV /DGR n. 1370/2021

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono analoghe a quelle del processo n. 355 "Pianificazione, monitoraggio e valutazione delle attività di prevenzione connesse con gli screening oncologici" del Servizio "Prevenzione sanità veterinaria e sicurezza alimentare" per il quale è stata svolta l'attività di valutazione e trattamento del rischio che è risultato di livello basso in quanto interamente regolato dalla normativa nazionale e regionale vigente.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
===	Regolazione in ambito sanitario	===	===	===	===	===	Pubblicazione dei dati relativi alla percentuale della popolazione raggiunta dagli inviti nel 2024 nel sito istituzionale, area tematica "Salute"	31.01.2025	===	Pubblicazione effettuata alla data del 31.01.2025
			===	===	===	===	Pubblicazione dei dati relativi alla percentuale di adesione all'invito 2024 nel sito istituzionale, area tematica "Salute"	31.01.2025	===	Pubblicazione effettuata alla data del 31.01.2025

LVP

06

Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e la valorizzazione del patrimonio informativo regionale

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

Istituzionale

Missione

1. servizi istituzionali, generali e di gestione

Destinatari

dipendenti regionali

Tempi attesi di realizzazione

2024-2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Valorizzare il capitale umano nell'organizzazione al fine di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'amministrazione nel suo complesso per una migliore erogazione dei servizi alla comunità

DATO DI PARTENZA

- /

TRAGUARDO ATTESO

- Accrescere le competenze del personale interno per rafforzare la capacità istituzionale

FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)

- - - -



Obiettivo Operativo correlato: Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso la costituzione del Polo Formativo Territoriale

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa regionale attraverso la costituzione del Polo Formativo Territoriale

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Dipendenti regionali

CONTRIBUTOR:

SNA – Scuola Nazionale dell'Amministrazione
 Università degli Studi di Perugia
 Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE

Definizione dell'Asset strategico delle competenze del Polo regionale e costruzione della rete dei soggetti aderenti al Polo territoriale



VALORE TARGET

Proposta DGR



VALORE INIZIALE

/



VALORE OUTPUT

100% entro il 30.06.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso la costituzione del Polo Formativo Territoriale

Sintesi: in generale le attività di formazione rivolte al personale regionale sono riconducibili al processo n. 113 (Servizio Organizzazione amministrazione e gestione delle Risorse Umane). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso poiché viene svolta un'attività di rilevazione dei fabbisogni da parte del Servizio Organizzazione su tutte le strutture regionali e pertanto priva di discrezionalità. Inoltre il Piano Formativo Triennale viene approvato con atto della Giunta regionale. In relazione all'obiettivo operativo specifico si ritiene di non individuare misure di mitigazione del rischio poiché l'attività è interamente standardizzata a livello nazionale per tutte le Regioni.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 113 Programmazione della formazione interna.	Acquisizione e gestione del personale	===	===	===	===	===	===	===	===	===

LVP

06

Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e la valorizzazione del patrimonio informativo regionale

SDG'S:

dimensione di valore pubblico **Economico**

Missione **14. Sviluppo economico e competitività**

Destinatari **Pubblica Amministrazione, Cittadini**

Tempi attesi di realizzazione **2024/2026**

OBIETTIVO STRATEGICO

TRANSIZIONE VERSO IL DIGITALE DEI FLUSSI INFORMATIVI DELL'ENTE

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Importanza fondamentale del rispetto delle tempistiche nell'attuazione del PNRR al fine del raggiungimento di target e milestone stabiliti per ogni investimento previsto con il fine ultimo accrescere la produttività del paese e il benessere dei cittadini

DATO DI PARTENZA

•/

TRAGUARDO ATTESO

- Implementare e aggiornare database con stato di avanzamento dei progetti PNRR al fine dell'erogazione dei finanziamenti e dell'attuazione di interventi correttivi tempestivi.

FONTI DEI DATI (dove sono verificabili)

- *Sito istituzionale della Regione Umbria*
www.regione.umbria.it











Obiettivo Operativo correlato: Monitoraggio degli investimenti a valere sul Piano nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione)

Monitoraggio degli investimenti a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Pubblica Amministrazione Cittadini
CONTRIBUTOR:	Servizio Coordinamento PNRR e PNC
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2024

	INDICATORE N.1	<i>Implementazione database con stato di avanzamento dei progetti PNRR</i>
	VALORE TARGET	Pubblicazione su sito internet Regione Umbria
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100% entro il 31.07.2024

	INDICATORE N.2	<i>Aggiornamento database con stato di avanzamento dei progetti PNRR al 30.11.2024</i>
	VALORE TARGET	Pubblicazione aggiornamento su sito internet Regione Umbria
	VALORE INIZIALE	/
	VALORE OUTPUT	100% entro il 15.12.2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: monitoraggio degli investimenti a valere sul Piano nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR

Sintesi: l'attività relativa all'obiettivo operativo non è riconducibile a processi già presenti nel Catalogo generale dei processi al 31.12.2023, parte integrante del PIAO 2024-2026

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
===	===	===	===	===	===	===	<p>Misure coincidenti con il valore target indicato nell'obiettivo operativo:</p> <p>1 Pubblicazione su sito Internet Regione Umbria dello stato di avanzamento dei progetti PNRR</p> <p>2 Pubblicazione su sito Internet Regione Umbria dello stato di avanzamento dei progetti PNRR al 30.11.2024</p>	<p>30.07.2024</p> <p>15.12.2024</p>	=====	<p>100% pubblicazioni effettuate alla data del 30.07.2024</p> <p>100% pubblicazioni effettuate alla data del 30.11.2024</p>

LVP

06

Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e la valorizzazione del patrimonio informativo regionale

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	Economico
Missione	14. Sviluppo economico e competitività
Destinatari	soggetti esterni / interni
Tempi attesi di realizzazione	2024

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI (dove sono verificabili)
<ul style="list-style-type: none"> L'interoperabilità dei sistemi informatici contabili è un tema chiave che richiede l'attenzione da parte di tutta la struttura dell'amministrazione, pertanto si rende necessario adottare soluzioni tecnologiche e organizzative grazie alle quali i dati possano essere fra loro compatibili e quindi utilizzabili in modo congiunto e trasversale al fine di accrescere l'efficacia e l'efficienza della Regione anche in termini di riduzione dei tempi di pagamento. 	<ul style="list-style-type: none"> / 	<ul style="list-style-type: none"> Velocizzazione di tempi di pagamento della Regione 	<ul style="list-style-type: none"> Dlgs n. 118/2011 PNRR L.13/2023



Obiettivo Operativo correlato: Definizione struttura di progetto ai fini dell'impostazione/implementazione dei nuovi sistemi informatici amministrativo-contabili-gestionali con particolare attenzione alla loro interoperabilità ai fini del miglioramento dei procedimenti e dell'efficienza degli stessi

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione e semplificazione)

Definizione struttura di progetto ai fini dell'impostazione/implementazione dei nuovi sistemi informatici amministrativo-contabili-gestionali con particolare attenzione alla loro interoperabilità ai fini del miglioramento dei procedimenti e dell'efficienza degli stessi

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Programmazione, Bilancio, Cultura e Turismo

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini

CONTRIBUTOR:

Servizio Ragioneria

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2024



INDICATORE

Documento di analisi e fattibilità entro 30/06/2024 sui primi test effettuati su prototipo gestionale



VALORE TARGET

Documento di analisi e fattibilità entro 30/06/2024 sui primi test effettuati su prototipo gestionale



VALORE INIZIALE

/



RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: definizione struttura di progetto ai fini dell'impostazione/implementazione dei nuovi sistemi informatici amministrativo-contabili-gestionali con particolare attenzione alla loro interoperabilità ai fini del miglioramento dei procedimenti e dell'efficienza degli stessi.

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 72, n. 73, n. 74 (Servizio Ragioneria fiscalità regionale sanzioni amministrative). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei tre processi è risultato basso poiché trattasi di attività priva di discrezionalità, trasparente e tracciabile.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 72 Entrate da Fondi strutturali o altri programmi con trasferimento di risorse da UE, Stato, altri enti locali, Enti o Istituzioni pubbliche e/o private	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici	Secondo la normativa vigente			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)			
n. 73 Gestione delle spese: impegno.			Misure specifiche previste per l'area Contratti pubblici (rif. paragrafo 4.2 della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026)							
n. 74 Gestione delle spese: liquidazione.			art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale							

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

- **La Giunta regionale:** è l'organo esecutivo della Regione ed esercita collegialmente le proprie funzioni. La Giunta è composta dal Presidente e da non più di cinque Assessori, di cui uno con funzioni di Vice Presidente. Provvede alla determinazione e all'attuazione dell'indirizzo politico e amministrativo della Regione ed esercita tutte le funzioni regolamentari e amministrative che la Costituzione, lo Statuto e le leggi non attribuiscono alla competenza degli altri organi della Regione

Organigramma della Giunta regionale al 31.12.2023

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



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

L'attuale struttura organizzativa prevede dunque le seguenti direzioni al vertice delle quali sono posti i relativi direttori (indicati tra parentesi) e precisamente:

- Direzione Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo (Dott. Luigi Rossetti)
- Direzione Salute e Welfare (Dott. Massimo D'Angelo)
- Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale (Dott. Michele Michelini)
- Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile (Ing. Stefano Nodessi Proietti)
- Direzione Coordinamento PNRR, Risorse Umane, Patrimonio, Riqualificazione Urbana (Ing. Luca Federici).

PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

- Audit interno e Comunitario

DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, CULTURA, TURISMO

- Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di governo, Pari opportunità
- Segreteria di Giunta, Attività Legislative, BUR
- Avvocatura regionale e gestione del contenzioso
- Programmazione generale e negoziata
- Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR
- Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE
- Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale
- Ragioneria, fiscalità regionale, sanzioni amministrative
- Bilancio e finanza
- Controllo di gestione, gestione e raccordo flussi
- Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche
- Turismo, sport e Film Commission
- Indirizzo e Controllo delle Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali

DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE

- Servizio Amministrativo e Risorse umane del SSR
- Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR
- Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie
- Programmazione economico finanziaria, Controllo di gestione e Reporting delle aziende sanitarie regionali
- Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione
- Programmazione sanitaria, Assistenza territoriale, Integrazione socio-sanitaria
- Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare
- Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore
- Programmazione sanitaria, assistenza ospedaliera, maxi emergenza

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE

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

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

- Parchi tecnologici, infrastrutture di ricerca ed aiuti alla ricerca
- Relazioni internazionali e internazionalizzazione. Cooperazione allo sviluppo, emigrazione e tutela dei consumatori
- Creazione e sviluppo delle imprese. Crisi industriali. Commercio ed artigianato. Aiuti di Stato
- Sviluppo rurale e programmazione attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli
- Agricoltura sostenibile, servizi fitosanitari
- Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari
- Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale
- Foreste, montagna, sistemi naturalistici e Faunistica-venatoria
- Istruzione, università, accreditamento, formazione e lavoro
- Governo dei dati. Open data, accesso unico, semplificazione e facilitazione digitale
- Sistema informativo regionale, infrastrutture digitali e cybersecurity
- Politiche di sostegno alla digitalizzazione

DIREZIONE REGIONALE COORDINAMENTO PNRR RISORSE UMANE PATRIMONIO RIQUALIFICAZIONE URBANA

- Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio Regionale di Statistica
- Organizzazione, amministrazione e gestione delle Risorse Umane
- Demanio, Patrimonio e Logistica
- Provveditorato, gare e contratti
- Riqualificazione Urbana
- Servizio Coordinamento PNRR e PNC

L'organizzazione della Regione Umbria

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

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

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

La direzione generale

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

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

Le direzioni regionali

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

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

A ciascuna direzione regionale è preposto un Direttore regionale.

I Servizi (strutture di livello dirigenziale)

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

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

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

Le Sezioni (strutture di livello non dirigenziale)

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



L'Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)

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

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

Il 19 dicembre 2016 si è provveduto alla stipula della convenzione tra la Regione Umbria e i primi 38 comuni che hanno deliberato lo schema di convenzione. Ad oggi i comuni che hanno aderito sono 69: Acquasparta, Alviano, Amelia, **Arrone**, Assisi, Avigliano Umbro, Baschi, Bastia Umbra, Bettona, Bevagna, Calvi dell'Umbria, Campello sul Clitunno, Cannara, **Cascia**, Castel Ritaldi, **Cerreto di Spoleto**, Collazzone, Costacciaro, Deruta, Ferentillo, Foligno, Fossato di Vico, Fratta Todina, Giano dell'Umbria, Giove, Gualdo Cattaneo, Gualdo Tadino, Guardea, Gubbio, Lugnano in Teverina, Marsciano, Massa Martana, Monte Santa Maria Tiberina, Montecastello di Vibio, Montecastrilli, Montecchio, Montefalco, **Montefranco**, **Monteleone di Spoleto**, Montone, Narni, Nocera Umbra, **Norcia**, Otricoli, Panicale, Passignano sul Trasimeno, Perugia, Piegara, Pietralunga, **Poggiodomo**, **Polino**, **Preci**, **Sant'Anatolia di Narco**, San Venanzo, Scheggia e Pascelupo, **Scheggino**, **Sellano**, Sigillo, Spello, **Spoleto**, Stroncone, Terni, Todi, Torgiano, Trevi, Valfabbrica, **Vallo di Nera**, Valtopina.¹

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

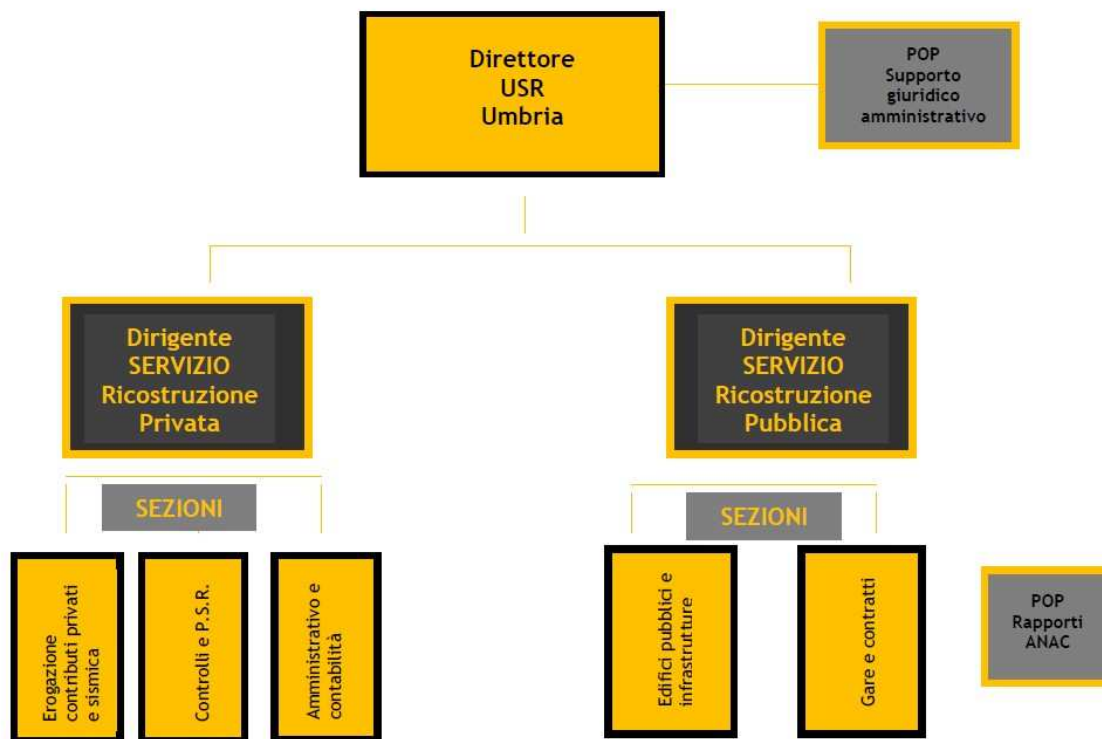
Con ordinanza del Vice Commissario Presidente della Regione Umbria n. 2 del 27 dicembre 2016 è stato costituito l'Ufficio Speciale per la Ricostruzione – Umbria (USR Umbria) è stata adottata, tra l'altro, la pianta organica, la declaratoria dei profili istituzionali, l'articolazione territoriale dello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

La sede l'USR Umbria è ubicata a Foligno, in via Romana Vecchia snc presso il Centro regionale di Protezione Civile e si articola in due servizi: uno deputato alla ricostruzione privata e l'altro alla ricostruzione pubblica. Al fine di assicurare il contatto con i territori maggiormente colpiti dal sisma del 2016 e per favorire la partecipazione dei soggetti coinvolti nella ricostruzione secondo il criterio di prossimità è attiva una sede distaccata a Norcia, in viale della Stazione presso l'AFOR (Agenzia Forestale Regionale).

¹ In neretto i comuni del cratere.

Dal 2018 è attivo il sito istituzionale dell'USR Umbria – sismaumbria2016.it – e svolge un servizio di comunicazione pubblica verso tutti i soggetti interessati e di assolvimento degli obblighi normativi sulla trasparenza amministrativa.

Organigramma USR Umbria



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

La L. 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18-24) disciplina il lavoro agile, inserendolo in una cornice normativa e fornendo le basi legali per la sua applicazione anche nel settore pubblico.

La norma in questione, all'art. 18, definisce il lavoro agile come *"modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa"*.

La Direttiva n. 3 del 2017 contiene le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; lavorando da casa, infatti, si valorizza il tempo a disposizione, abbattendo i costi legati agli spostamenti.

L'introduzione dello smart working, impattando sul benessere e sulla qualità della vita dei dipendenti, può essere considerata una misura di welfare aziendale e si riflette così in positivo anche sulla produttività.

A partire da febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell'epidemia Covid-19, sono stati emanati una serie di provvedimenti per semplificare l'accesso allo Smart Working e diffonderne al massimo l'utilizzo nella PA.

Il Decreto Rilancio (DL 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la L. 17 luglio 2020, n. 77), inserendo il lavoro agile nell'ambito di una cornice programmatica, prevede, entro il 31 gennaio 2021 (e successivamente entro il gennaio di ogni anno), che ciascuna pubblica amministrazione elaborerà il **"piano organizzativo per il lavoro agile"** (POLA).

Il 30 novembre 2021, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato le linee guida per lo smart working che fissano le condizioni per un lavoro agile flessibile, ancorato all'accordo individuale.

Il CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 disciplina le modalità di accesso al lavoro agile consentito, ex art. 64, a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia oraria della prestazione lavorativa.

L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, deve aver cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Superata l'emergenza pandemica, come dichiarato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, il 5 maggio 2023 e consolidata la disciplina contrattuale collettiva 2019-2021, il lavoro agile è ora riconosciuto come strumento organizzativo.

Rimane, in ogni caso, la tutela del personale in condizioni di fragilità come stabilite dal Decreto 4 febbraio 2022, ove sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità.

La L. 19 maggio 2022, n. 52, di conversione con modificazioni del DL 24 marzo 2022 n. 24 recante *"Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza"*, intervenendo su quanto previsto dall'art. 26, comma 2, del DL n. 18/2020, prorogava fino al 30 giugno 2022 il diritto allo smart working per i soggetti in condizione di fragilità.

In sede di conversione in legge del "Decreto aiuti-bis" (DL n. 115/2022), recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali", veniva prorogato ulteriormente tale periodo al 31 dicembre per lavoratori fragili, pubblici e privati.

Il Ministro della Funzione Pubblica ha emesso, il 29 dicembre 2023, in carenza di un adeguato intervento normativo, una direttiva estensiva della portata del lavoro agile, consentendo accordi individuali mirati e misure organizzative dedicate.

La direttiva interviene allo scopo di *"sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale – già consente"*.

La direttiva demanda al Dirigente l'individuazione delle misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione dipenderà, dunque, in ottica negoziale, da accordi individuali tra dipendenti e Dirigenti finalizzati non a riprodurre in modo ripetitivo e standardizzato le stesse tipologie di attività, ma che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Viene, quindi, rafforzato ed espanso il ruolo datoriale del Dirigente, già consolidato con le disposizioni di cui al Dlgs 165/2001, ruolo, peraltro, già delineato con precisione nelle disposizioni regionali sul lavoro agile di cui alla DGR 4/2023.

Compete al Dirigente la valutazione sull'attivazione dello smart working, misura volta anche alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio dell'alternanza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Sarà compito dell'organo politico, in ottica di distinzione dei poteri tra decisione politica e gestione, adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la direttiva ministeriale e consentire pienamente l'esercizio della funzione dirigenziale in materia di lavoro agile.

Con nota prot. n. 881 del 3 gennaio 2024 il Direttore competente in materia di personale, in considerazione del perdurare dei casi di infezione da COVID-19, in carenza di apposita disposizione normativa in merito al lavoro agile, tenuto conto della direttiva ministeriale del 29 dicembre 2023, in coerenza con le disposizioni già assunte dalla Giunta regionale con deliberazione n 4/2023 in materia di lavoro agile, come recepita nel PIAO di cui alla DGR 191/2023, a tutela della salute dei propri dipendenti maggiormente esposti a rischio di contagio, disponeva la proroga sino al 31 marzo 2024 del lavoro agile per i lavoratori fragili che risultano affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità previste dal D.M. 4 febbraio 2022.

Quindi, in base a tale disposizione organizzativa direttoriale, ai dipendenti con certificazione di fragilità resa dal medico competente, previa richiesta, veniva consentito di non effettuare servizio in presenza o a mantenere le giornate in lavoro agile precedentemente stabilite sino alla data del 31 marzo 2024.

Stante quanto sopra, nell'anno 2024, ferma restando la proroga dei dipendenti in condizioni di fragilità fino al 31 marzo, la Direzione Coordinamento PNRR, Risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana e il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane procederanno:

- 1) alla valutazione della portata complessiva della Direttiva, anche aprendo un confronto con i Direttori/Dirigenti regionali per quanto concerne le inevitabili implicazioni organizzative;
- 2) ad intervenire, ove necessario ed in esito al confronto di cui al punto 1), sulla disciplina in materia di lavoro agile (DGR 4/2023), attualizzandola alle disposizioni recate dalla Direttiva;
- 3) a fornire ai Direttori/Dirigenti regionali ogni contributo conoscitivo sulla materia, al fine di esercitare al meglio le proprie prerogative, anche intervenendo con una formazione mirata rivolta ai Dirigenti/Dipendenti.

Di seguito si forniscono i dati sullo smart working riferiti all'anno 2023 che rappresentano l'andamento generale, ovvero:

- la tabella A) rappresenta l'andamento del lavoro agile nell'anno 2023, fornendo i dati numerici dei dipendenti interessati distinti per genere e per mese di riferimento;
- la tabella B) rappresenta il numero dei dipendenti in condizione di fragilità, fornendo i dati numerici dei dipendenti interessati, anche in questo caso distinti per genere e mese;
- la tabella C) indica i dipendenti distinti per Direzione con le relative percentuali.
-

TABELLA A)

Numero di dipendenti in lavoro agile nel 2023

Anno 2023	Uomini	Donne
Gennaio	128	257
Febbraio	116	219
Marzo	115	219
Aprile	113	218
Maggio	113	221
Giugno	112	219
Luglio	109	224
Agosto	105	228
Settembre	111	221
Ottobre	112	219
Novembre	113	224
Dicembre	112	223
Totale	1359	2692

TABELLA B)

Numero dipendenti c.d. "fragili" in lavoro agile nel 2023

Anno 2023	Uomini	Donne
Gennaio	26	34
Febbraio	28	33
Marzo	26	32
Aprile	25	33
Maggio	23	32
Giugno	23	31
Luglio	23	32
Agosto	23	34
Settembre	24	32
Ottobre	26	31
Novembre	26	33
Dicembre	27	33
Totale	300	390

TABELLA C)

DIREZIONI REGIONALI	Tot dip assegnati	Nr. dip in SW	% dip in SW	Tot gg. lavorative anno 2023	Tot gg. Lavorate in SW	% gg. lavorate in SW
<i>Direzione Regionale Coordinamento PNRR, Risorse Umane, Patrimonio, Riqualificazione Urbana.</i>	177	46	26,0	41570	3464	8,3
<i>Direzione Regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione Civile.</i>	277	106	38,3	65627	6445	9,8
<i>Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Cultura E Turismo.</i>	192	65	33,8	43901	3590	8,2
<i>Direzione Regionale Salute E Welfare.</i>	100	21	21,0	22811	1288	5,6
<i>Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale.</i>	260	120	46,2	58559	7949	13,6
<i>Presidente della Giunta Regionale</i>	18	11	61,1	4200	764	18,2

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 individua le linee di programmazione delle politiche del personale per il triennio di riferimento, in coerenza con la programmazione strategica complessiva dell'Amministrazione regionale, tenuto conto della dinamica dei dati del contesto organizzativo, dei vincoli di spesa a legislazione vigente e delle modificazioni sopravvenute nel quadro normativo di riferimento, perseguendo gli obiettivi di valore pubblico, di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi alle imprese e ai cittadini. Il piano è predisposto in conformità alle linee di indirizzo previste all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, di cui al DM 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, così come aggiornate e integrate dal DM 22 luglio 2022 (GU 215 del 14/09/2022) del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, e in conformità all'art. 4 del Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui al DM n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022).

ATTUAZIONE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 – 2025

Il presente Piano si pone in linea continuità con la precedente programmazione 2023-2025, prevedendo di proseguire nell'attuazione delle procedure di reclutamento per assunzioni di personale a tempo indeterminato, per il personale di qualifica dirigenziale e del comparto, e di attuare le procedure selettive di progressione verticale finalizzate allo sviluppo professionale del personale interno, e di stabilizzazione del personale precario USR tenuto conto del fabbisogno di personale sotto il profilo quali quantitativo conseguente alle cessazioni del personale e alle esigenze di rafforzamento delle strutture che compongono l'assetto organizzativo della Giunta regionale.

Si richiamano gli atti della programmazione dei fabbisogni da cui muove l'attuale Piano e in particolare: con DGR n. 191 del 28/02/2023, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, quale sottosezione del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/01; successivamente, con DGR n. 846 del 7/08/2023 e con DGR n. 1413 del 28/12/2023, sono state adottate, a fronte della verifica periodica circa lo stato di attuazione degli interventi e azioni effettuati, le determinazioni conseguenti di monitoraggio e aggiornamento, tenuto fermo il quadro complessivo del numero delle assunzioni già approvato per ciascuna politica di reclutamento (concorsi pubblici a tempo indeterminato e procedure di reclutamento tramite mobilità da altre pp.aa.) e tenuto fermo altresì il quadro complessivo della spesa già programmato e oggetto di asseverazione con il PIAO 2023 - 2025.

Nel monitoraggio effettuato a dicembre 2023 (DGR 1413/2023) sviluppando una precisa linea programmatica contenuta nel PIAO 2023 – 2025 (punto 3 della DGR n. 191/2023) sono state riportate le esigenze rilevate in tema di politiche di sviluppo verticale del personale interno, che potranno essere attivate, previa autorizzazione con il presente Piano, tramite procedure selettive destinate al personale a tempo indeterminato inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (progressioni tra le Aree professionali del nuovo Ordinamento professionale, previste dall'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni locali del 16/11/2022, sulla scorta delle disposizioni di legge ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001).

Per quanto attiene le procedure selettive di sviluppo verticale, da realizzarsi mediante la procedura speciale transitoria, consentita, in sede di prima applicazione del nuovo Ordinamento professionale, dall'art. 13, del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, sulla scorta di quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, sono state stimate le relative esigenze, in base ai dati del turn over, alla consistenza del personale in servizio e alle disponibilità di risorse e di dotazione organica, per complessive n. 71 posizioni, come di seguito dettagliato.

E' stata altresì confermata la politica di stabilizzazione del personale precario impiegato a tutt'oggi con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato presso l'USR Umbria, per n. 5 unità per le quali risulta applicabile la fattispecie di stabilizzazione ex art. 57, comma 3, del DL 104/2020, convertito con L. n. 126/2020, così come successivamente modificato dal DL 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla L. 10 marzo 2023, n. 21, il cui art 3, comma 2-bis, ha interamente sostituito, con efficacia dal 12 marzo 2023 (data di entrata in vigore della Legge di conversione n. 21 del 10 marzo 2023, del DL n. 3 del 11 gennaio 2023) il comma 3, dell'art. 57, del DL 104/2020, della cui applicazione trattasi.

STABILIZZAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO USR UMBRIA

Procedura ai sensi dell'art 57 comma 3 e 3 bis, del D.L. n. 104 del 14/08/2020

Con DGR n. 399 del 19/4/2023, nel prendere atto dell'intervenuta modifica, a marzo 2023, del quadro normativo soprariportata e sulla scorta della ricognizione del personale precario in servizio presso l'USR Umbria, che entro il 31 dicembre 2023 avrebbe potuto maturare il requisito del triennio, pari a n. 2 unità, veniva dato mandato al Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane di procedere agli adempimenti necessari ai fini dell'accesso al finanziamento degli oneri della stabilizzazione tramite adesione alla procedura di raccolta dei dati on line presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, preliminarmente alla attuazione della procedura di stabilizzazione. L'adesione all'offerta di finanziamento per la politica di stabilizzazione per le n. 2 unità interessate alla luce del quadro normativo vigente pro tempore è avvenuta tramite PEC del Servizio Organizzazione amministrazione e gestione delle risorse umane (prot. n. 95940 del 2/5/2023) inoltrata tramite la piattaforma on line messa a disposizione allo scopo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Nota prot. DFP-0022121-P31.03.2023).

Di seguito si riporta l'art. 57, comma 3-bis, del DL n. 104/2020:

"3 – bis - Presso il Ministero dell'economia e delle finanze è istituito, a decorrere dall'anno 2020, un fondo con dotazione pari a 5 milioni di euro per l'anno 2020, a 31 milioni di euro per l'anno 2021 e a 83 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, finalizzato al concorso agli oneri derivanti dalle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 3. Al riparto, fra gli enti di cui al comma 3, delle risorse del fondo di cui al periodo precedente si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riparto è effettuato con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri fino all'esaurimento delle

risorse del fondo fra gli enti che entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto ovvero dalla riapertura dei termini da parte della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica presentano istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, comunicando le unità di personale da assumere a tempo indeterminato e il relativo costo, in proporzione agli oneri delle rispettive assunzioni....omissis".

Per quanto attiene il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di riparto delle risorse ex art. 57, comma 3-bis, del DL n. 104/2020, è previsto il concerto da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e il parere della Conferenza Unificata. A tutt'oggi però risulta trasmessa alla Conferenza delle Regioni la bozza di decreto, sulla quale sono state svolte istruttorie tecniche da parte di un gruppo misto delle Regioni interessate, al fine di predisporre la documentazione tecnica istruttoria, ma non è ancora stato effettuato il passaggio del decreto in Conferenza delle Regioni né risulta in merito l'iscrizione all'ordine del giorno delle sedute ad oggi previste della Conferenza medesima.

La normativa in materia di stabilizzazione soprarichiamata è stata ulteriormente modificata ad opera dell'art. 16-bis, comma 2, del D.L. 29 settembre 2023, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 novembre 2023, n. 170, e per effetto del nuovo testo dell'art. 57, comma 3, del DL 104/2020 risultano in possesso dei requisiti per accedere alla specifica procedura di stabilizzazione ulteriori n. 3 unità di personale a tempo, anch'esse in servizio presso l'USR Umbria, così come è stato rappresentato in sede di monitoraggio del Piano 2023 – 2025 con la DGR n. 1413 del 28/12/2023, per le quali a tutt'oggi non sono stati riaperti i termini per avanzare integrazione alla domanda di ammissione al finanziamento al fondo di cui all'art. 57, comma 3-bis, del DL n. 104/2020.

Pertanto, per effetto delle modificazioni normative intervenute nel corso del 2023, così come sopra riportate e rappresentate negli atti di monitoraggio e aggiornamento del Piano 2023 – 2025, la fattispecie di cui all'art. 57, comma 3, primo periodo, del DL 104/2020, riguarda ad oggi n. 5 unità di personale a tempo determinato, in servizio presso l'USR Umbria, così come dettagliato in successivo paragrafo unitamente al quadro delle conseguenti risorse afferenti detta politica.

Ai fini della spesa delle unità di personale da stabilizzare, la Giunta regionale deve quindi adottare, con il presente Piano, determinazioni specifiche in merito alle risorse da impiegare, tenuto conto dell'esigenza di dare certezza e continuità all'andamento e allo sviluppo dei piani di attività della ricostruzione post sima 2016, assicurando in primis, attraverso i percorsi consentiti dalla normativa vigente, la stabilità del personale ad oggi impiegato presso l'USR Umbria e il consolidamento delle relative esperienze professionali già maturate da tempo, anche se con un titolo contrattuale di lavoro precario.

Al riguardo, sarà quindi necessario proseguire nel monitoraggio, attraverso i canali di collegamento con la Conferenza delle Regioni, circa l'iter di adozione del Decreto di riparto delle risorse afferenti il Fondo ex art. 57, comma 3-bis, del DL n. 104/2020, rispetto al quale non è stato ancora dato il concerto da parte del MEF e rispetto al quale non è dato conoscere i tempi di adozione, fermo restando che l'istanza di accesso presentata al finanziamento riguarda soltanto le prime 2 unità che rientrano nel percorso di stabilizzazione previsto dal testo dell'art. 57, comma 3, del DL 104/2020, vigente dal 12 marzo

2023, mentre per le altre n. 3 unità che rientrano nel percorso di stabilizzazione, a seguito della modifica dell'art. 57, comma 3, del DL 104/2020, intervenuta con il DL 29 settembre 2023, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 novembre 2023, n. 170, non è stata ricevuta a tutt'oggi alcuna indicazione da parte del Dipartimento di Funzione Pubblica per poter presentare analoga istanza di finanziamento.

Nell'ambito del quadro sopra indicato si inseriscono le esigenze di procedere in tempi rapidi alla stabilizzazione del personale avente titolo, per le finalità oggettive e di pubblico interesse connesse al funzionamento e operatività dell'USR della Regione Umbria. Giova rappresentare che il completamento dei macro obiettivi per la ricostruzione post sisma 2016 rientra fra le linee strategiche per la crescita strutturale della Regione Umbria, presenti anche nel DEFR per il triennio 2024-2026 e che a seguito delle risorse ulteriormente messe a disposizione per la ricostruzione dal programma "NextAppennino", finanziato dal Fondo Complementare nazionale del PNRR per le Aree colpite dai terremoti del 2009 e del 2016, l'Ufficio speciale ricostruzione Umbria sarà impegnato ad approvare e gestire progetti con ingenti risorse destinate su linee di intervento strategiche per il territorio regionale. A fronte di ciò l'esigenza di attuare in tempi celeri la prima fase di stabilizzazione, rivolta alle n. 5 unità di personale impiegato direttamente presso l'USR Umbria in forza di contratti a termine e reclutato a seguito di apposite procedure concorsuali pubbliche, del quale si darà conto nel prosieguo.

In considerazione delle esigenze sopra rappresentate e visti i tempi trascorsi rispetto agli intendimenti formalizzati dalla Giunta regionale con i precedenti atti (DGR 399/2023 confermata dalla DGR 1413/2023) si ritiene di procedere entro il 30/04/2024 alla stabilizzazione tramite assunzioni a tempo indeterminato delle n. 5 unità di personale di cui alla tabella di seguito riportata, che hanno già maturato i requisiti previsti dalla fattispecie disciplinata dall'art. 57, comma 3, del DL 104/2020; alla spesa di detta politica potranno essere destinate le risorse che saranno rese disponibili dal Decreto di riparto delle risorse afferenti il Fondo ex art. 57, comma 3-bis, del DL n. 104/2020, nei limiti di quanto sarà assegnato alla Regione Umbria; in caso di non adozione del suddetto decreto e/o di finanziamento soltanto parziale, si provvederà utilizzando la capacità assunzionale della Giunta regionale e sostenendo la relativa spesa con le risorse del bilancio regionale che presentano la necessaria disponibilità.

Nella tabella che segue sono rappresentati i dati riguardanti il contingente di n. 5 unità interessate dalla stabilizzazione di cui all'art 57, comma 3, del D.L. n. 104 del 14/08/2020:

Cognome e nome (iniziali)	Area professionale (CCNL Funzioni Locali del 22/11/2022)	Profilo professionale	Data assunzione (requisito essere in servizio presso gli USR alla data del 12/03/2023)	Ente	Termine maturazione requisito del triennio (3 anni entro il 31/12/2023)
N.F.	Istruttori	Assistente Tecnico Specialista	Dal 16.10.2020 al 30.06.2021	USR Marche	15/10/2023
		Istruttore tecnico geometra	Dal 01.07.2021 a tutt'oggi	USR Umbria	

P.L.	Cat-C1 CCNL Funzioni Centrali – Enti Pubblici non Economici equiparato cat D previgente CCNL funzioni locali	Collaboratore in informatica	Dal 03.06.2019 al 31.07.2022	Ente Parco Nazionale Monti Sibillini	2/06/2022
	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Informatico	Dal 01.08.2022 a tutt'oggi	USR Umbria	
G.I.	Istruttori	Assistente amministrativo contabile	Dal 16.10.2020 al 14.06.2021	USR Marche	15/10/2023
	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo Amministrativo-contabile	Dal 15.06.2021 a tutt'oggi	USR Umbria	
L.L.	Istruttori	Assistente amministrativo contabile	Dal 16.10.2020 al 31.10.2023	USR Marche	15/10/2023
	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabile	01.11.2023 a tutt'oggi	USR Umbria	
MJ	Istruttori	Assistente tecnico specialista	02.11.2020 al 30.04.2023	USR Marche	01/11/2023
	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario tecnico specialista	01.05.2023 - 30.09.2023	USR Marche	
	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario tecnico	01.10.2023 a tutt'oggi	USR Umbria	

Si tratta quindi di n. 5 unità di personale reclutate con procedure concorsuali a tempo determinato, in servizio presso l'Ufficio speciale Ricostruzione Umbria (USR) che hanno maturato i requisiti di anzianità del triennio di servizio, previsto per la stabilizzazione, entro il termine del 31/12/2023, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104 del 14/08/2020, così come modificato dal DL n. 3 del 11/01/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 21 del 10/03/2023 di cui n. 3 unità di personale hanno maturato i requisiti richiesti, per effetto delle modificazioni introdotte dall'art. 16-bis, comma 2, D.L. 29 settembre 2023, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 novembre 2023, n. 170.

Procedura ai sensi dell'art. 3 del DL 44 del 22/04/2023, convertito dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023

L'art. 3, comma 5 e 5 – ter, del DL n. 44 del 22/04/2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023, prevede altre disposizioni speciali per la stabilizzazione del personale precario (art. 3, comma 5) e in particolare all'art. 3, comma 5-ter, per le Regioni Lazio, Abruzzo, Marche e Umbria, la facoltà di stabilizzazione, tra l'altro di personale non dirigenziale, che sia stato assunto con procedure concorsuali pubbliche e che maturi i requisiti del triennio di esperienza di cui all'art. 3, comma 5, entro il 31 dicembre 2026.

Di seguito si riporta l'art 3, comma 5 e 5-ter, del DL 44 del 22/04/2023:

"5. Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all' articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , e che sia in possesso dei requisiti di cui all' articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 . Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione."

" 5-ter Fino al 31 dicembre 2026, le regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, interessate dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 6 aprile 2009, possono prevedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso gli Uffici speciali per la ricostruzione di cui all'articolo 3 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, e di cui all'articolo 67-ter del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione. I bandi di concorso di cui al presente comma prevedono lo svolgimento delle prove di cui all'articolo 28, comma 1-ter, quarto periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per il personale non dirigenziale si applicano i criteri e le procedure di cui al comma 5 del presente articolo, comunque assicurando il rispetto del principio dell'accesso dall'esterno, nel corso del triennio di programmazione, in misura non inferiore al 50 per cento dei posti dei fabbisogni."

E' stata quindi effettuata una ricognizione specifica ai fini dell'applicazione del combinato disposto dell'art. 3, comma 5 e comma 5-ter, ultimo periodo, del DL 44/2023, per il personale in servizio a tempo determinato presso l'Ufficio speciale Ricostruzione Umbria, al fine di verificare la fattispecie suddetta, così come di seguito riportato:

Cognome e nome (iniziali)	Area professionale (CCNL Funzioni Locali del 22/11/2022)	Profilo professionale	Data assunzione presso USR Umbria (requisito: essere in servizio successivamente al 28 agosto 2015)	Termine maturazione requisito triennio anzianità
B M	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	01/07/2021	30/06/2024
B P L	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo geologo	01/07/2021	30/06/2024
B A	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	01/08/2021	31/07/2024
B E L	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	01/07/2021	30/06/2024
C R	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	01/06/2021	31/05/2024
C L	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	01/07/2021	30/06/2024
C M	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	01/06/2021	31/05/2024
G E	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	15/06/2021	14/06/2024
G S	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	01/06/2021	31/05/2024
M C	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	15/06/2021	14/06/2024
N L	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	01/08/2021	31/07/2024
R I	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	01/06/2021	31/05/2024
T F	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	15/06/2021	14/06/2024
V C	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	01/06/2021	31/05/2024
V A	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	01/07/2021	30/06/2024
Z L	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	01/06/2021	31/05/2024

Si tratta di un contingente di n. 16 unità di personale, appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, reclutate con procedure concorsuali pubbliche per assunzioni a tempo determinato, per le medesime attività afferenti la ricostruzione post sisma 2016, a tutt'oggi in servizio presso l'Ufficio speciale Ricostruzione Umbria (USR) che in forza dei contratti in essere, potranno maturare il requisito dell'anzianità di servizio entro i termini sopraindicati.

La spesa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato del suddetto personale, stimata in € 569.950,88, deve trovare effettiva disponibilità sulle risorse assunzionali, che per l'anno 2024, presentano la necessaria capienza, come si evince dalla **tabella 2 "capacità assunzionali per l'anno 2024"**.

Sussistono inoltre le condizioni di disponibilità nella dotazione organica della Giunta regionale e altresì il rapporto con le assunzioni a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali dall'esterno, rispondente al criterio dell'adeguato accesso dall'esterno, nell'ambito del triennio della programmazione. Per quanto attiene il rispetto del principio costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno si evidenzia infatti il quadro delle assunzioni da concorsi pubblici a tempo indeterminato complessivamente effettuate nell'anno 2023 per n. 42 unità di personale dell'area dei funzionari e n. 57 unità di personale dell'area degli Istruttori, mentre nel 2024 sono altresì previste n. 36 assunzioni a tempo indeterminato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione da concorsi pubblici.

La procedura dovrà svolgersi necessariamente in relazione ai tempi di maturazione del requisito di anzianità degli stabilizzandi, dovrà avere natura riservata, con svolgimento di colloquio selettivo, previa valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, come previsto dal citato art 3, comma 5, del DL 44 del 22/04/2023, previa effettuazione della procedura ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (procedura di mobilità obbligatoria).

Si precisa che è in corso un'interlocuzione con il Commissario straordinario del Governo per la Ricostruzione post sisma 2016 e con il Dipartimento di Funzione Pubblica, unitamente alle altre Regioni interessate dal sisma 2016, per procedere alle stabilizzazioni in un quadro unitario e coordinato, in applicazione della suddetta normativa.

Per quanto attiene le assunzioni a tempo indeterminato del personale delle Aree professionali, tramite procedure concorsuali pubbliche, indette in base ai Piani 2022-2024 e 2023-2025, limitatamente alle procedure già concluse, sono state effettuate le assunzioni dei vincitori e degli idonei, nei limiti degli scorrimenti autorizzati, mentre sono ancora in fase di espletamento alcuni dei concorsi pubblici in particolare quelli relativi all'ex categoria D, attuale Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, per vari profili professionali, appartenenti a 4 famiglie professionali (Famiglia Amministrativa e Organizzazione, Famiglia Legislativa – legale, Famiglia Comunicazione e Informazione, Famiglia Programmazione). E' in corso di espletamento la procedura concorsuale pubblica indetta nel 2023, per assunzione a tempo indeterminato di n. 3 unità dell'Area degli operatori esperti – profilo Austista di prossima definizione (deve essere espletata l'ultima prova del concorso, il colloquio, con i candidati risultati idonei alla prova pratica). Sono state definite le procedure di avviso pubblico per il reclutamento tramite mobilità esterna, ex art. 30 del D. Lgs n. 165/01, di n. 5 unità appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione per vari profili professionali.

Per quanto riguarda le politiche di reclutamento di personale dirigenziale, sulla scorta della programmazione già vigente dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato e selezioni pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato di n. 8 unità di figure professionali di qualifica dirigenziale, si dà conto, nel prosieguo, della situazione attuale e delle esigenze rilevate unitamente all'aggiornamento del turn over e ai mutamenti intervenuti da ultimo nel quadro complessivo degli assetti dirigenziali.

Di seguito viene quindi riepilogato lo stato d'attuazione delle politiche programmate con il PTFP 2023-2025

DIRIGENZA

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO		
Unità	Profilo\Area	stato avanzamento procedura
1	Dirigente per il territorio per i settori di intervento nelle discipline tecniche e tecnico professionali, urbanistiche e naturalistiche e delle scienze e tecniche delle costruzioni e dei servizi.	Conferito incarico al vincitore per il Servizio Sostenibilità ambientale, valutazioni ed autorizzazioni ambientali (DGR1107/2023)
1	Dirigente per il territorio, esperto in politiche di gestione, amministrazione e valorizzazione del patrimonio della pubblica amministrazione e lavori pubblici.	nomina commissione (Dd 13854 del 21/12/2023)
1	Dirigente giuridico amministrativo esperto in organizzazione e gestione risorse umane.	Conferito incarico al vincitore per il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane (DGR 628/23)
1	Dirigente per l'informazione , esperto in programmi, tecnologie e processi per la trasformazione digitale	Approvazione graduatoria DD 327 del 19/1/2024 BUR n. 5 del 30/01/ 2024
1	Dirigente per l'economia e la finanza, esperto in programmazione e attuazione dei fondi europei	nomina Commissione (DD 734 del 23/1/2024)
1	Dirigente giuridico – amministrativo per il settore di intervento giuridico amministrativo	ammissione candidati con riserva (DD 6676 del 30/6/2022)
1	Dirigente giuridico amministrativo esperto in procedure di evidenza pubblica e contratti	ammissione candidati con riserva (DD6678 del 30/06/2022)
1	Dirigente Socio – sanitario	attivata procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001
Tot 8		
Unità	PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO DETERMINATO	STATO AVANZAMENTO PROCEDURA
1	Dirigente per il Servizio programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore, della Direzione Salute e welfare	Conferito incarico alla vincitrice con DGR 1063 del 18/10/2023

Restano da attuare n. 5 procedure concorsuali per assunzione a tempo indeterminato di personale di qualifica dirigenziale, per vari profili professionali, così come già previste nel Piano 2022 – 2024 e 2023 – 2025.

PERSONALE DEL COMPARTO

Concorsi pubblici per assunzione personale Aree professionali a tempo indeterminato

Assunzioni effettuate al 31/01/2024	
Area professionale	N. unità assunte
Istruttori	57
Funzionari e Elevata qualificazione	42

PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITÀ	STATO AVANZAMENTO PROCEDURA
Collaboratore tecnico professionale - Autista	3	In fase di espletamento ultima prova – convocazione candidati per il colloquio fissato per il 15/02/2023.

Concorso riservato categorie protette – art. 3 L 68/’99

Area istruttori

PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità	STATO AVANZAMENTO PROCEDURA
Istruttore contabile	2	Graduatorie approvate con DD 14110 del 28/12/2023 - pubblicata nel BUR n. 1 del 2/01/2024
Istruttore tecnico	2	

PROCEDURE DI AVVISO PUBBLICO PER MOBILITÀ ESTERNA

ART. 30 DEL D. LGS 165/2001

Area dei Funzionari e dell’elevata Qualificazione

DGR 191 DEL 28/02/2023

N. Unità	Direzione Regionale	Servizio	Stato avanzamento procedura
2	Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale	Servizio Sistema Informativo regionale, Infrastrutture tecnologiche digitali	Approvazione graduatoria DD n. 12635/2023 Trasferimenti previsti per l’anno 2024
1	Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda digitale	Servizio delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari	
1	Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo	Servizio Valorizzazione risorse culturali, musei e biblioteche	Approvazione graduatoria DD 10085/2023. Trasferimenti previsti per l’anno 2024
1	Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo	CEDRAV	Approvazione graduatoria DD n. 12939/2023. Trasferimento previsto per l’anno 2024
5			

PROGRESSIONI VERTICALI
(art. 13 - CCNL Funzioni locali 16/11/2022)

Da Area degli Operatori esperti a Area degli Istruttori	n. 15 unità ripartite tra le varie aree professionali: tecnico professionale e amministrativa /contabile
Da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	n. 56 unità ripartite tra le varie Aree professionali: tecnico professionale, amministrativa, economico finanziaria, informazione comunicazione
Totale	n. 71 unità

Ai fini della politica di sviluppo verticale del personale regionale, i suddetti fabbisogni sono stati stimati, con la DGR n. 1413 del 28/12/2023, sulla base della consistenza del personale in servizio e della potenziale platea dei destinatari unitamente alle esigenze organizzative delle strutture. I fabbisogni espressi sono altresì quantificati in base alla compatibilità con il limite di risorse destinabili a tale politica, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, pari a € 202.046,00, quantificate in base alla percentuale del 0,55% del monte salari del 2018 del personale della Regione Umbria – Giunta regionale.

Si prevede di attuare detta politica mediante la procedura c.d. "speciale della fase transitoria", di cui all'art. 13, commi 6, 7, 8, del CCNL Funzioni locali vigente, in base alla previsione di legge di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001. Sotto il profilo delle risorse per il finanziamento di tali progressioni tra le aree, si evidenzia, come chiarito dall'ARAN nei pareri CFL 208 e 209, che le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, richiamate dall'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022, possono essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva, il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale e comunque entro il termine del 31/12/2025.

L'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, infatti, oltre a prevedere le procedure comparative, ordinarie ed effettuabili a regime, di progressione tra le Aree professionali del personale interno, nel rispetto del limite di almeno il 50% delle posizioni complessivamente destinate ad assunzioni a tempo indeterminato rivolte all'esterno, ha autorizzato la contrattazione collettiva e nello specifico i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il

periodo 2019-2021, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, a definire apposite tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione di detta procedura si deve comunque provvedere nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Trattasi quindi di procedura da attuarsi in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento professionale, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e finanziata a valere sulle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018. I requisiti d'accesso sono quelli stabiliti nella Tabella C "Tabella di Corrispondenza" allegata al CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per cui è consentita la partecipazione anche con un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, compensato da un numero maggiore di anni di esperienza, nella categoria/area immediatamente inferiore.

Complementare e pregiudiziale rispetto alla realizzazione di detta politica è l'adozione del nuovo Ordinamento professionale e di un'apposita disciplina di regolamentazione della procedura di progressione speciale transitoria suddetta, che tenga conto dei requisiti di accesso e dei criteri di selezione/valutazione comparativa dei candidati, espressamente previsti dall'art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, non potendo la procedura espletarsi in base alla Regolamentazione vigente in materia di Progressioni verticali ordinarie i cui criteri di accesso e di valutazione comparativa sono disciplinati dall'art. 15 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, che dovranno essere considerati per l'adeguamento della Disciplina regolamentare già adottata per le progressioni verticali ordinarie a regime con DGR n. 908/29.09.2021.

Pertanto si darà attuazione alla procedura c.d. "speciale della fase transitoria", ex art. 13 del CCNL, previa adozione del nuovo Ordinamento professionale e di apposita regolamentazione/disciplina speciale, da adottarsi da parte della Giunta regionale, previo esperimento della procedura di confronto ex art.5 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, con le OO.SS.

Assunzioni ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001

(Riservate art. 3 L.68/'99)

Area Operatori esperti

Area Professionale	N. UNITÀ
Operatori esperti	5

Le esigenze di assunzioni per il personale Area Operatori esperti finalizzate al potenziamento del Servizio regionale Demanio, Patrimonio e Logistica, si pongono a seguito dell'azione di trasferimento presso Arpal Umbria, programmata per n. 5 unità di personale regionale, già impiegato presso le sedi della suddetta Agenzia, in considerazione dell'art. 22, comma 3, della LR n. 1/2018, che stabilisce: "Fermo restando quanto previsto in via transitoria dall'articolo 49, commi 2 e 3, alla copertura delle posizioni previste dalla programmazione dei fabbisogni di personale di ARPAL Umbria, adottata in conformità alla normativa vigente, si provvede mediante trasferimenti e comandi di personale regionale, degli enti locali ovvero di altri enti strumentali della Regione nonché, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'articolo 24, attraverso assunzioni con le modalità e le procedure previste dalla normativa vigente in materia."

Arpal Umbria, con nota del 22/12/2023, ha rappresentato che, a seguito di una più attenta valutazione organizzativa e funzionale con riferimento al personale di cui si tratta, è emersa la necessità di procedere al trasferimento diretto delle complessive n. 5 unità attualmente operanti in ARPAL, richiedendo di prevederne il trasferimento dal 1 marzo 2024, nel rispetto dei tempi tecnici del necessario aggiornamento dei rispettivi atti di programmazione dei fabbisogni del personale.

Alle assunzioni conseguenti di nuovo personale appartenente a detta Area professionale da parte della Regione Umbria – Giunta regionale, per le proprie esigenze organizzative e funzionali (in particolare le esigenze afferenti i servizi/attività di portineria, accoglienza, gestione posta e archivi, così come evidenziate con nota PEC n. 17377 del 25/01/2024 del Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica) si procederà tramite richiesta di avviamento numerico di soggetti iscritti negli elenchi speciali presso i Servizi per l'impiego competenti, ai fini della copertura della quota riservata in particolare alla categoria ex art. 3 della L. n. 68/1999.

Rilevazione ulteriori fabbisogni

Il piano dei fabbisogni di personale 2024-2026, muove dall'analisi dell'impatto delle politiche già attuate e/o in itinere da completare.

Nel contesto organizzativo preso a riferimento, alla data del 31/01/2024, l'articolazione organizzativa di livello dirigenziale della Giunta regionale si compone, di n. 49 strutture dirigenziali, ricoperte con 41 dirigenti in servizio, dei quali n. 33 di ruolo, n. 1 in servizio in posizione di comando e n. 7 dirigenti con incarichi a tempo determinato; gli incarichi dirigenziali ad interim risultano attualmente n. 8, come si evince dalla dotazione organica della Dirigenza della Giunta regionale di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE
GIUNTA REGIONALE
AL 31/01/2024

	Unità
Dirigenti	55
in servizio di ruolo:	33
in servizio in posizione di comando in entrata:	1
in posizione di comando in uscita:	1
in servizio a tempo determinato:	7
in aspettativa:	2
TOTALE (Dirigenti Giunta Regionale)	44
POSTI VACANTI	11
Posizioni dirigenziali istituite	49
Posizioni ricoperte con incarichi a dirigenti in servizio di ruolo	33
Dirigenti in comando	1
Dirigenti a tempo determinato	7
Posizioni ricoperte con Incarichi dirigenziali ad interim	8

Si rimette, inoltre, il quadro analitico con riferimento all'articolazione strutturale, degli incarichi dirigenziali ad interim, degli incarichi a dirigenti a tempo determinato e in posizione di comando, unitamente al quadro aggiornato delle previsioni relative alle cessazioni per gli anni 2024-2025 e 2026, così come riportato nelle tabelle che seguono:

**INCARICHI AD INTERIM
DIRIGENTI IN COMANDO E A TEMPO DETERMINATO
AL 31/01/2024**

DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, CULTURA, TURISMO		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR	A2	PROIETTI EMANUELE a tempo determinato
SERVIZIO: Indirizzo e Controllo delle Società partecipate Agenzie ed Enti strumentali	B3	FILONZI LAURA a tempo determinato

DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle aziende sanitarie	B3	SOCCI SABRINA ad interim
SERVIZIO: Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione	A2	RICCI ENRICA ad interim

SERVIZIO: Pianificazione, Programmazione e controllo strategico del SSR	A2	D'Angelo Massimo (Direttore) ad interim art. 27, comma 5, del Regolamento di Organizzazione
SERVIZIO Programmazione sanitaria, Assistenza Ospedaliera, maxi emergenza	A2	RICCI ENRICA in comando
SERVIZIO: Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione socio-sanitaria. Economia sociale e terzo settore	A1	BATTISTON VALENTINA a tempo determinato

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Urbanistica, politiche della casa e rigenerazione urbana, tutela del paesaggio	A1	GATTINI PAOLO ad interim
SERVIZIO: Energia, Ambiente, Rifiuti	A2	PADULA GAETANO a tempo determinato

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Politiche di sostegno alla digitalizzazione	B3	GENTILI GIOVANNI a tempo determinato
SERVIZIO: Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale	B3	GAROFALO FRANCO ad interim
SERVIZIO: Governo dei dati. Open data, accesso unico, semplificazione e facilitazione digitale	A1	GENTILI GIOVANNI ad interim

DIREZIONE REGIONALE COORDINAMENTO PNRR, RISORSE UMANE, PATRIMONIO, RIQUALIFICAZIONE URBANA		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	PESATURA	DIRIGENTE INCARICATO
SERVIZIO: Demanio, Patrimonio e Logistica	A1	PAZZAGLIA FRANCESCA a tempo determinato
SERVIZIO: Provveditorato, gare e contratti	A1	MASCIOTTI ADALGISA a tempo determinato
SERVIZIO: Riqualificazione urbana	A1	FEDERICI LUCA (Direttore) ad interim art. 27, comma 5, del Regolamento di Organizzazione
SERVIZIO: Coordinamento PNRR e PNC	B3	CIPICIANI CARLO ad interim

PREVISIONI CESSAZIONI DIRIGENZA	
Anno	Numero unità
2024	1
2025	5
2026	3
Totale	9*

** i dati delle cessazioni 2024 - 2026 sono ad oggi oggetto di previsione e suscettibili di variazione in relazione alle cessazioni ad oggi non prevedibili*

Nel quadro del contesto organizzativo attuale, come sopra delineato, si inserisce la valutazione in ordine ai fabbisogni afferenti le posizioni dirigenziali, tenuto conto delle esigenze poste dal turn over del personale dirigenziale previsto per i prossimi anni (n. 9 unità nel triennio 2024-2026) e delle esigenze funzionali e organizzative delle Direzioni regionali, connesse anche alla presenza di strutture e funzioni strategiche ancora ricoperte con incarichi ad interim.

In particolare, si evidenziano le specifiche esigenze organizzative afferenti la Direzione regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, come rappresentate dal Direttore Ing. Stefano Nodessi Proietti, con nota e-mail del 26/01/2024, ai fini della nomina di un dirigente titolare per il Servizio Urbanistica politiche della casa e rigenerazione urbana, tutela del paesaggio che, ad oggi, risulta ancora ricoperto ad interim, visto il rilievo strategico delle funzioni e attività ascritte al Servizio medesimo, anche con riferimento all'attuazione dei progetti del PNRR.

Anche la Direzione Salute e Welfare, con nota e-mail del 26/1/2024, del Direttore Massimo D'angelo, ha riscontrato la richiesta di verifica delle relative esigenze, rispetto alla presenza degli incarichi dirigenziali ad interim delle strutture di riferimento, Servizio Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione e Servizio Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende Sanitarie, attribuiti conseguentemente alla cessazione dal servizio in comando presso la medesima Direzione, dell'Ing. Piero Rosi, rientrato presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia a far data dal 24 gennaio u.s., rappresentando la necessità della copertura delle due posizioni, fatta salva la disponibilità delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato.

Per le esigenze organizzative sopra evidenziate, aventi carattere di priorità, così come rappresentato dai Direttori competenti, si evidenzia la disponibilità delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato per l'assunzione di personale di qualifica dirigenziale, già approvate. Nello specifico, per il Servizio Urbanistica politiche della casa e rigenerazione urbana, tutela del paesaggio, si può prevedere lo scorrimento per n. 1 unità della graduatoria per il profilo Dirigente per il Territorio, per i settori di intervento nelle discipline tecniche e tecnico professionali, urbanistiche e naturalistiche e delle scienze e tecniche delle costruzioni e dei servizi, approvata con DD 10561 del 11/10/2023, il cui vincitore è già stato assunto con incarico dirigenziale per il Servizio Sostenibilità ambientale, valutazioni ed autorizzazioni ambientali.

Per quanto attiene invece le esigenze rappresentate dalla Direzione Salute e Welfare, si evidenzia che è stata approvata con DD n. 627 del 19/01/2024, la graduatoria del concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n.1 dirigente per l'informazione, esperto in programmi, tecnologie e processi per la trasformazione digitale, indetto per le esigenze della Direzione regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, e che la medesima graduatoria è stata pubblicata nel BUR n.5 del 30 gennaio 2024.

La Direzione Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale è interessata da un processo di revisione organizzativa, già avviato nel 2023, con riconfigurazione e revisione significativa delle funzioni, anche dei Servizi afferenti il comparto ICT, che potrà concludersi con l'assunzione di una figura dirigenziale dotata della professionalità richiesta per presidiare in modo stabile le funzioni del comparto ICT particolarmente strategiche per

le priorità e obbiettivi dell'Amministrazione regionale. Pertanto per far fronte alle complessive esigenze urgenti di copertura dell'organico dirigenziale si può valutare di procedere oltre che all'assunzione del vincitore anche all'utilizzo per n. 1 unità della suddetta graduatoria di dirigente per l'Informazione, esperto in programmi, tecnologie e processi per la trasformazione digitale.

Si evidenzia altresì che è in corso di prossimo espletamento il concorso per Dirigente per il territorio, esperto in politiche di gestione, amministrazione e valorizzazione del patrimonio della pubblica amministrazione e lavori pubblici e che visti i contenuti professionali del relativo profilo dirigenziale a concorso si può ravvisare la coerenza rispetto alle esigenze organizzative della Direzione Salute e Welfare afferenti l'individuazione di un dirigente titolare del Servizio Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende Sanitarie. Pertanto si può ricorrere anche per tali esigenze alla utilizzazione della graduatoria che sarà approvata per n. 1 unità dirigenziale per l'esigenza della Direzione Salute e Welfare oltre che all'assunzione del vincitore, per le esigenze della Direzione regionale Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana.

Per i suddetti utilizzi delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato, oltre alle assunzioni già programmate nei precedenti piani, si procederà previa effettuazione della procedura ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria) considerata la facoltatività della procedura di mobilità volontaria, per il perdurante effetto dell'articolo 3, comma 8, della L n. 56/2019.

La Direzione Programmazione, bilancio, cultura, turismo, con nota e mail del 28 gennaio u.s. del Direttore Luigi Rossetti, ha rappresentato le specifiche esigenze organizzative della Direzione con riferimento al Servizio Turismo Sport e Film Commission e al Servizio Valorizzazione risorse culturali, Musei Archivi e biblioteche, in considerazione che i dirigenti titolari dei medesimi servizi sono infatti prossimi al compimento dell'età per il pensionamento.

È stata rappresentata la specificità delle funzioni connesse alle attività dei due Servizi che afferiscono ad aree strategiche per lo sviluppo regionale e deve essere considerata la necessità di assicurare la copertura della titolarità dei medesimi senza soluzione di continuità rispetto alla data del ritiro dal lavoro degli attuali titolari nonché la specificità delle competenze richieste per la copertura dei due incarichi dirigenziali

Alla luce di quanto sopra esposto si richiede l'attivazione di una ovvero più procedure concorsuali per la copertura in prospettiva delle due posizioni dirigenziali ferme restando ovviamente le determinazioni che eventualmente l'Amministrazione regionale vorrà assumere in ordine all'utilizzazione di personale dirigente già servizio.

In proposito si evidenzia, anche alla luce di quanto contenuto nel DEFR 2024 della Regione Umbria, che fra gli obiettivi strategici per una crescita strutturale nel triennio 2024-2026, sono poste le strategie afferenti turismo, brand system e grandi eventi, fra cui azioni per il consolidamento del posizionamento turistico della regione, per la riqualificazione e il miglioramento della ricettività, anche nell'ottica di favorire la creazione di nuova imprenditorialità diffusa sul territorio, interventi volti al rafforzamento del turismo lento, tenendo in particolare considerazione gli straordinari eventi di cui l'Umbria sarà protagonista nell'ambito del segmento del turismo religioso, ed in particolare le ricorrenze degli 800 anni della morte di San Francesco e il Giubileo 2025.

Per quanto sopra rappresentato, dato il contesto organizzativo esistente e vista la valenza strategica, anche per il contesto socio – economico della Regione, rivestita dalle funzioni attività afferenti l’ambito del Turismo e cultura, al fine di assicurare la continuità delle funzioni e dei compiti istituzionali, facendo seguito anche alle valutazioni e indicazioni in merito fornite dal Direttore competente, si può prevedere l’attuazione, entro l’anno 2024, di apposita procedura concorsuale pubblica a tempo indeterminato finalizzata al reclutamento di idonea figura professionale in qualifica dirigenziale, tenuto conto delle peculiarità dei settori di intervento e ambiti professionali interessati.

Per quanto attiene i fabbisogni del personale del comparto, rispetto all’andamento del turn over e ai piani di lavoro/attività in corso, sono emerse ulteriori esigenze di personale per supportare le attività delle strutture regionali, relativamente a figure professionali afferenti le aree e i profili professionali di riferimento delle procedure concorsuali a tempo indeterminato già concluse.

Al riguardo, per quanto attiene i fabbisogni emergenti, riguardanti in particolare le strutture direttamente impegnate nella gestione dei piani e programmi afferenti la programmazione comunitaria, vista la necessità di assicurarne l’attuazione con efficacia e tempestività e assicurare la conclusione dei progetti e la rendicontazione delle relative spese, si può prevedere l’assunzione di ulteriori n. 6 unità appartenenti all’Area degli istruttori con profilo professionale Istruttore per il supporto direzionale/Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità, mediante utilizzo delle graduatorie dei concorsi a tempo indeterminato. Sotto il profilo della copertura finanziaria della relativa spesa è stata confermata la disponibilità delle risorse a valere sui fondi FESR e FSE+ per la programmazione 2023-2027, come da ultimo definite dalla Giunta regionale con DGR n.1410 del 28/12/2023.

Ai fini della definizione delle linee programmatiche assunzionali del presente piano, si dà conto degli ulteriori fabbisogni emergenti, come rappresentati dalle strutture regionali, dovuti alle carenze d’organico, conseguenti alle cessazioni del personale intervenute nel corso dell’anno, anche per dispense, trasferimenti per mobilità verso altre p.a. e decessi, oltre al turn over previsto per il 2024:

- il Servizio “Demanio, Patrimonio e Logistica”, con nota prot n. 17377 del 25-01-2024 evidenzia le difficoltà d’organico sia in ambito logistico, relativamente alle attività di autoparco, portineria e accoglienza, gestione posta e archivi, sia in ambito di amministrazione del patrimonio in ordine alla gestione dei tributi e polizze assicurative. Al riguardo, con riferimento all’ambito logistico, oltre a rappresentare esigenze già valutate e inserite nell’aggiornamento alla programmazione 2023-2025, evidenzia l’esigenza di n. 3 unità per non compromettere l’efficienza del servizio, e ottimizzare l’organizzazione delle attività propedeutiche all’erogazione dei servizi e la predisposizione delle turnazioni. Con riferimento all’attività inerente gli archivi, in considerazione del significativo incremento di istanze di accesso alla documentazione amministrativa regionale custodita negli archivi remoti, viene rappresentata l’esigenza di n. 1 unità di personale con specifiche competenze archivistiche al fine di garantire il servizio dovuto; con riferimento all’attività di amministrazione del patrimonio, si manifesta l’esigenza di rafforzare l’organico con n.2 unità di personale di profilo amministrativo onde garantire con efficienza le funzioni ascritte alla struttura medesima. Per quanto attiene i servizi inerenti l’autoparco regionale e la mobilità degli organi di vertice, Presidente della Giunta regionale e Amministratori regionali, sono state evidenziate le ulteriori difficoltà organizzative sopravvenute, connesse al collocamento in pensione di n. 1 unità di personale inquadrata nell’area degli operatori esperti con qualifica

di autista. Stante la situazione di urgenza e grave sofferenza organizzativa del servizio di mobilità regionale, e vista la prossima scadenza del comando

da altro Ente di n 1 unità di personale con profilo di autista viene richiesto di provvedere alla proroga del comando , in base agli accordi con l'ente di appartenenza e tenuto conto delle rispettive esigenze, e si potrà richiedere la prosecuzione per un ulteriore anno, nelle more delle conseguenti determinazioni, in ordine ad un eventuale politica di mobilità definitiva. .

- presso la Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, sono emerse ulteriori esigenze, oltre ai fabbisogni già rappresentati e sottoposti alle valutazioni della Giunta regionale nell'atto di monitoraggio e aggiornamento del Piano 2023-2025 (DGR 1413/2023), rappresentate dal Direttore competente, con nota e mail del 26 gennaio u.s., afferenti un'unità di personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione di profilo professionale amministrativo/contabile, in ragione della difficoltà di organico del Servizio "Urbanistica, politiche della casa e rigenerazione urbana, tutela del paesaggio" , con particolare riferimento alla Sezione "Edilizia residenziale sociale e interventi per la casa", connesse all'imminente collocamento in quiescenza di una unità di personale, tenuto conto delle attività ascritte alla struttura di particolare rilievo anche per il contesto socio economico della Regione.

- La Direzione Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, con nota e mail del 25 gennaio us, del Direttore Dott. Michele Michelini, ha rappresentato i fabbisogni afferenti specifici comparti della direzione medesima, con indicazione delle esigenze complessive, in parte già valutate e inserite nei vigenti atti di programmazione, e in parte emergenti e non previste in ragione delle esigenze di servizio e del turn over previsto per il 2024.

Rispetto ai fabbisogni emergenti e non già rappresentati nell'aggiornamento alla programmazione disposto con DGR 1413 del 28/012/2023, si evidenziano le esigenze per le strutture del comparto agricoltura per n. 5 unità di personale di profilo professionale Funzionario agronomo forestale e n. 2 unità di personale profilo professionale istruttore amministrativo per le necessità del Servizio Agricoltura sostenibile e servizi fitosanitari e del Servizio Foreste, montagna, sistemi naturalistici e faunistica-venatoria, Foreste, montagna, sistemi naturalistici e faunistica-venatoria.

Per quanto riguarda le esigenze afferenti il comparto ICT viene rappresentato il fabbisogno di n. 1 unità di personale profilo professionale istruttore amministrativo e n. 1 unità di personale di profilo professionale Funzionario amministrativo.

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

Al riguardo, si evidenziano le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio stampa della Giunta regionale, come rappresentate anche dal capo redattore, Dott. Francesco Arcuti, con nota email del 09/11/2023, connesse al prossimo pensionamento di n. 2 unità di personale, per cui è emersa l'esigenza di poter disporre di una figura professionale dotata di esperienza e competenze in materia di comunicazione, per un periodo temporaneo, tramite un'assegnazione in comando dal Consorzio Scuola Umbra di pubblica amministrazione, per una durata di sei mesi, anche tenuto conto dello stato di attuazione e dei tempi tecnici di definizione delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato.

La Direzione Salute e Welfare come rappresentato con nota prot. 291338 del 22/12/2023 del Direttore competente, stante la riorganizzazione del SSN ad opera della normativa in materia di standard ospedalieri e di standard dell'assistenza territoriale, necessita di n. 2 unità di personale appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione di profilo socio-sanitario, il cui profilo consenta di supportare le strutture competenti per le attività afferenti la Programmazione sanitaria, di ambito ospedaliero e territoriale, attraverso l'implementazione di percorsi e processi assistenziali volti alla tutela della salute pubblica. In proposito si può procedere all'acquisizione di dette professionalità da altre PA, ricorrendo alla procedura prevista dal Disciplinare per assegnazione temporanea di personale alla Direzione regionale Salute e Welfare, approvato con DGR n. 467 del 19.05.2021, per l'acquisizione straordinaria di personale da destinare esclusivamente per le esigenze della Direzione medesima mediante l'assegnazione temporanea di personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni ex art. 30, comma 2-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001.

La Direzione regionale programmazione, bilancio, cultura, turismo con nota e mail del 25/01/2024 ha rappresentato le specifiche esigenze del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale che necessita di una unità di personale, inquadrata nell'area degli istruttori, con esperienza in materia di programmazione comunitaria, di gestione di sistemi informativi per la programmazione europea, ivi compreso il Sistema regionale SIRU per la Programmazione FSE 2014/2020, che si sta sviluppando come Sistema multi programma per la nuova Programmazione 2021/2027 relativa al PR FSE+ e PR FERS. La figura richiesta è necessaria stante anche l'urgenza di rendere operativo il nuovo sistema informativo unico per la programmazione regionale, che al momento attuale è in fase di sviluppo.

In considerazione del peculiare rapporto di strumentalità in essere tra la Giunta regionale e ARPAL, ai sensi della LR 1/2018, si può prevedere l'acquisizione dall'Agenzia di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli Istruttori, per un periodo temporaneo, tramite assegnazione in comando.

La Direzione Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, con nota e mail del 25 gennaio us, del Direttore competente e con nota prot n. 18456 del 26-01-2024 del Dirigente del Servizio Sistema informativo regionale, infrastrutture digitali e cybersecurity, ha rappresentato le difficoltà connesse alle carenze d'organico dell'archivio unico avuto riguardo al personale adibito alle funzioni di protocollazione della posta in entrata e in uscita. La numerosità delle PEC che pervengono, l'obbligo di lavorarle nella sequenza temporale d'arrivo e l'uso sempre più frequente di questo strumento per convocazioni e comunicazioni che devono essere assegnate alle strutture regionali quasi in tempo reale, evidenziano problemi di gestione da parte degli archivisti con tempi di lavorazione non compatibili con le effettive esigenze dell'amministrazione regionale. Tenuto conto che l'attività di protocollazione richiede una conoscenza generale dei sistemi e delle regole di gestione dei flussi documentali, tale da poter essere effettuata solo da personale con esperienza e competenze specifiche, per sopperire tempestivamente alle carenze d'organico del servizio d'archivio regionale, si può procedere mediante acquisizione di n. 1 unità di personale da altra PA tramite un'assegnazione temporanea in comando.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per quanto riguarda gli adempimenti dell'anno in corso in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999, si informa che secondo le modalità e i termini previsti dalla citata L. 68/1999, si è provveduto, in data 27/01/2024, ad inviare il prospetto informativo telematico contenente i dati richiesti al fine di determinare l'eventuale esistenza di scoperture, distinti per le province di Perugia e di Terni, rispetto alla quota d'obbligo riservata ex L. 68/99, con riferimento alla situazione alla data del 31/12/2023.

Da tale prospetto, effettuate le verifiche e i calcoli in conformità agli artt.3 e 4 della stessa L. 68/1999, risultano scoperture per n. 13 unità totali in categoria disabili (di cui n. 12 per la provincia di PG e n. 1 per la provincia di TR); quindi vi sono altrettanti obblighi occupazionali nella categoria disabili (art. 3, L.68/99), a fronte di un esubero di n. 2 unità tra le categorie protette (art. 18, L. 68/99).

Rispetto a tali esigenze di copertura della quota d'obbligo, aggiornata al 31/12/2023, si provvederà per n. 4 unità tramite assunzioni dei vincitori del concorso riservato, ex art. 3 della L. n. 68/99, indetto con DD n. 13046 del 31/12/2020 e s.m. e i., per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità profilo professionale istruttore tecnico (di cui 1 per la sede di Perugia e 1 per la sede di Terni) e n. 2 unità profilo istruttore contabile per la sede di Perugia. Le relative graduatorie sono state approvate con DD n. 14110 del 28/12/2023 e pubblicate nel BUR n. 1 del 2 gennaio 2024;

Per le restanti n. 9 unità si provvederà:

- per n. 5 unità dell'Area Operatori esperti, tramite richiesta di avviamento numerico ai Servizi per l'Impiego, così come sopra indicato, ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, con riferimento agli iscritti all'elenco speciale ex art. 3 della L. n. 68/99;
- per n. 4 unità tramite utilizzo della graduatoria approvata con DD n. 14110 del 28/12/2023, relativa al profilo di Istruttore contabile, in considerazione delle esigenze di personale delle strutture regionali riconducibili a detta area professionale;

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024-2026

Il presente piano definito, sulla scorta della ricognizione quali-quantitativa del fabbisogno di personale effettuata presso le strutture regionali, si pone in continuità con la precedente programmazione 2023-2025, e tiene conto della consistenza e dell'incidenza delle politiche già programmate e da completare, sotto il profilo finanziario e in relazione alla quantificazione delle posizioni del personale delle aree professionali in dotazione organica.

Si rimette di seguito il piano delle assunzioni 2024-2026 con rappresentazione delle azioni assunzionali distinte in base alle risorse finanziarie a copertura della relativa spesa.

Risorse assunzionali

	n. unità	Spesa €
Assunzione vincitori concorsi a tempo indeterminato dirigenti	n. 6	355.874,04
Assunzione utilizzo graduatorie concorso a tempo indeterminato dirigenti	n. 3	177.937,02
Assunzione vincitore concorso per dirigente a tempo indeterminato da indire	n. 1	59.312,34
Assunzione concorsi Funzionari e elevata qualificazione	n. 36	1.282.389,48
Assunzione concorsi area istruttori n. 1 (Istruttore tecnico perito agrario/forestale)	n. 1	32.796,93
Assunzione vincitori concorso autisti	n. 3	86.492,76
Trasferimenti per mobilità da altre PP.AA.	n. 5	178.109,65
Stabilizzazioni USR Istruttore (dell'art 57 del D.L. n. 104/20)	n. 1	32.796,93*
Stabilizzazioni USR Funzionari e elevata qualificazione (dell'art 57 del D.L. n. 104/20)	n. 4	142.487,72*
Stabilizzazioni USR Funzionari e elevata qualificazione (art. 3 del DL 44/2023)	n. 16	569.950,88
Progressioni verticali art. 13 del CCNL Funzioni locali da area degli operatori esperti a area degli istruttori	n. 15	51.954,00
Progressioni verticali art. 13 del CCNL Funzioni locali da area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	n. 56	149.769,20
Totale impiego risorse assunzionali		3.119.870,95

Risorse assunzionali * *Le risorse indicate potranno essere rivalutate qualora sia adottato il decreto di cui all'art. 57 comma 3-bis del D.L. n. 104 del 14/08/2020, relativamente alle risorse che eventualmente saranno assegnate alla Regione Umbria.*

Fondi esterni

	n. unità	SPESA €		
		FSE - FERS	FEARS	PNRR M1C3 - Investimento 2.2.
Assunzioni da concorsi area istruttori	n. 8	262.375,44		
Assunzioni da concorsi Funzionario agronomo	n. 5		178.109,65	
Assunzioni a tempo determinato istruttori (utilizzo graduatorie concorsi)	n. 3			98.390,79
Assunzioni a tempo determinato funzionari e elevata qualificazione	n. 1			35.621,93

Senza impiego di risorse assunzionali

	n. unità
Comando da altra PA area istruttori	n. 3
Comando da altra PA funzionari ed elevata qualificazione	n.2
Comando da altra PA area operatori esperti	n. 1
Assunzione personale categorie protette ex art. 3 L.68/99	n.13

Ai fini della sostenibilità finanziaria del presente Piano, si assume a ulteriore parametro di riferimento, in aggiunta ai limiti e tetti di spesa posti dalla normativa vigente, il valore degli stanziamenti del bilancio per gli anni 2024-2026 relativi alla spesa del personale.

	2024	2025	2026
Stanziamento	€ 57.283.898,00	€ 57.283.898,00	€ 57.283.898,00
Fpv	€ 5.400.000,00	€ 5.400.000,00	€ 5.400.000,00
Totale complessivo	€ 62.683.898,00	€ 62.683.898,00	€ 62.683.898,00

Legenda: anno 2024,2025 e 2026 dati bilancio di previsione (macroaggregati 1.01,1.02,1.03,1.09 CDR 1.09 escluse le spese per incentivi D.Lgs n.50/2016, spese contabilità speciale, spese per P.R.A. e spese formazione). Fpv importo stimato.

	2024	2025	2026
Disponibilità	€ 4.800.000,00	€ 6.160.000,00	€ 6.460.000,00

Per il triennio 2024 – 2026 di riferimento del presente Piano, sono altresì evidenziate le risorse disponibili, tenuto conto della spesa del personale in servizio e dell'impatto sulla spesa per ciascun anno delle cessazioni di personale programmate, ai fini delle risorse disponibili per l'attuazione del programma assunzionale e fermo restando altresì il rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali (**TABELLA 2**) e dati gli spazi assunzionali consentiti dal rispetto del valore soglia ex art. 34 del DL n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2020, come definito con D.M. 3/09/2019 (**TABELLA 1**).

CONTESTO ORGANIZZATIVO

Per quanto attiene il contesto e le condizioni organizzative di riferimento, le previsioni del Piano 2024 – 2026, muovono innanzitutto dalla verifica della conformità della spesa del personale della Giunta regionale al valore soglia introdotto dall'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito con L. n. 58/2019.

In particolare, in ordine al valore soglia introdotto dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L.28 giugno 2020, n. 58, nella **Tabella 1** si rimettono i dati, acquisiti dal Servizio Bilancio e finanza, relativi al posizionamento della Regione Umbria – Giunta regionale, evidenziando che il valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, risulta essere pari a 6,69% e pertanto inferiore al valore soglia, così come definito dal D.M. 3/09/2019, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria deve essere contenuto entro il valore di 11,5%.

Per quanto riguarda le risorse assunzionali disponibili nella **Tabella 2** viene rappresentata la quantificazione del valore della capacità assunzionale 2024, disponibile in quanto derivante dai risparmi delle cessazioni di personale intervenute, precisando che in materia di facoltà assunzionali con l'art. 14- bis del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019, l'art. 3 del DL n. 90/2014, è stato modificato ed integrato, prevedendo in particolare la facoltà di cumulo delle risorse assunzionali per un quinquennio, compatibilmente con la programmazione dei fabbisogni del personale e con quella economico – finanziaria e la utilizzabilità dei residui disponibili delle risorse assunzionali non utilizzate riferiti all'ultimo quinquennio.

Per gli anni 2025 2026 e 2027 le previsioni di risorse assunzionali sono rappresentate nelle **Tablelle 3, 4, 5**, che costituiscono una mera stima, suscettibile di variazioni in relazione ad eventuali nuove cessazioni ad oggi non prevedibili.

Nella **Tabella 6** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett c), del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022), si dà evidenza della consistenza di personale dirigenziale e del comparto al 31.12.2023, suddiviso per categoria professionale.

Per quanto riguarda la **dotazione organica** della Giunta regionale deve essere aggiornata e rimodulata rispetto alla dotazione organica approvata con DGR n. 191/2023, per quanto attiene le posizioni delle aree professionali, alla luce della revisione del sistema di classificazione del personale, ai sensi del CCNL 16/11/2022, tramite la nuova articolazione in quattro Aree professionali individuate mediante le declaratorie, riportate nell'Allegato A del contratto stesso. Vengono inoltre rimodulate, nell'ambito delle aree professionali, le posizioni previste con il Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, alla luce delle azioni assunzionali e delle azioni per lo sviluppo verticale del personale interno, di cui al presente piano. La rimodulazione, effettuata entro il limite di spesa potenziale massima, secondo le Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con proprio decreto dell'8 maggio 2018, è rappresentata nella **Tabella 7** ove si rappresenta la dotazione organica al 31 gennaio 2024 che presenta, rispetto alla dotazione organica approvata con DGR 191/2023 un risparmio di spesa, pari a € 1.290,66.

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

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

- con DGR n. 191 del 28/02/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 e le sottosezioni
 - Piano triennale dei fabbisogni di personale
 - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP);
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
 - Piano Azioni Positive (PAP).
- con la medesima DGR n. 191/2023 è stata approvata la dotazione organica al 1° gennaio 2023, in aggiornamento e rimodulazione della dotazione organica precedentemente approvata con DGR n. 391/2022, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001;
- con la Determinazione dirigenziale n. 5669 del 26/05/2023, è stata attestata la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale per l'anno 2022 ex art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006 e s.m.i.;

- rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, la scrivente amministrazione è adempiente, così come attestato con nota prot. 109443 del 07/06/2021 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative;
- L.R. del 22 dicembre 2023, n. 17 "Disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione della Regione Umbria 2024-2026 (Legge di stabilità regionale 2024)";
- con L.R. del 22 dicembre 2023, n. 18 è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2024-2026;
- con L. R. del 2 agosto 2023, n. 9 è stato approvato l'Assestamento del Bilancio di previsione 2023/2025;
- con DGR n. 2 agosto 2023, n. 809 è stato approvato il Bilancio finanziario gestionale di previsione 2023-2025 assestato di cui all'art. 39, comma 10, del D.Lgs. 118/2011;
- con L.R. 2 agosto 2023, n. 8 è stato approvato il "Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2022";
- con DGR n. 803 del 2/08/2023 è stato deliberato il rispetto per l'anno 2022 del tetto di spesa per contratti di lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito con L. n. 122/2010, come rideterminato - a regime dal 2019 - con DGR 859/2019, in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 per le specifiche esigenze del Piano di stabilizzazione 2018- 2020;

TABELLA 1

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

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2020	ACCERTAMENTI 2021	ACCERTAMENTI 2022
TITOLO 1	1.966.524.706,12	2.013.383.146,73	2.150.440.890,10
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	1.412.596.252,07	1.571.329.062,66	1.502.059.885,63
- TPL	97.694.223,90	100.551.026,49	101.388.668,84
- FCDE			47.702.485,55
TOTALE TITOLO 1 NETTO	456.234.230,15	341.503.057,58	499.289.850,08

TITOLO 2	297.232.967,77	312.034.714,43	297.014.077,36
TITOLO 3	137.205.258,82	121.751.003,81	114.151.712,44
- FCDE			
TOTALE ENTRATE CORRENTI (1+2+3)	890.672.456,74	775.288.775,82	910.455.639,88

SPESA DEL PERSONALE	IMPEGNI 2022 (b)	di cui spesa di Personale	di cui oneri riflessi
U.1.01.00.00.000 Redditi lav. Dip.	63.203.283,85	46.979.085,20	16.224.198,65
- FPV ANNO PRECEDENTE (2021)	5.738.853,30	4.694.762,65	1.044.090,65
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	57.464.430,55	42.284.322,55	15.180.108,00

TOTALE 1.03	0,00		
U1.03.02.12.001	0,00		
U1.03.02.12.002	0,00		
U1.03.02.12.003	0,00		
U1.03.02.12.999	0,00		
TOTALE SPESA PERSONALE GIUNTA REGIONALE	57.464.430,55		
TOTALE SPESA PERSONALE REGIONE UMBRIA (b)	57.464.430,55		

6,69%

TABELLA 2

CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2024			
(100 % dei risparmi delle cessazioni del 2023)			
personale del comparto cessato dal 1/01/2023 al 31/12/2023			
Area professionale	valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni anno 2023
Funzionari	35.621,93	46	1.638.608,78
Istruttori	32.796,93	16*	524.750,88
Operatori esperti	28.830,92	9**	259.478,28
	Totale	71	2.422.837,94

- * n. 1 unità appartenente alle categorie protette non computata nel risparmio di spesa da cessazioni
- ** n. 2 unità appartenente alle categorie protette non computate nel risparmio di spesa da cessazioni

Capacità assunzionale 2024*	2.332.379,17*
-----------------------------	---------------

Resti assunzionali 2023	1.948.736,64
-------------------------	--------------

Capacità assunzionale 2024	4.281.115,81
----------------------------	--------------

- *Il valore della capacità assunzionale 2024 non tiene conto del risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/99

TABELLA 2a "IMPIEGO DELLE RISORSE ASSUNZIONALI"

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023	4.737.418,79
Azioni attuate piano assunzionale 2023	Risorse assunzionali Spesa €
assunzione n. 2 dirigenti	118.624,68
assunzioni concorsi (Istruttori n. 51 e Funzionari n. 27)	2.634.435,54
ricostituzione rapporto di lavoro (funzionario)	35.621,93
Totale spesa per azioni attuate 2023	2.788.682,15
Resti assunzionali 2023	1.948.736,64
Capacita assunzionale 2024 aggiornata	2.332.379,17
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	4.281.115,81

TABELLA 3

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2025

Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2024 al 31/12/2024

Dati suscettibili di variazione in base alle cessazioni ad oggi non prevedibili

Area professionale	valore costo retributivo	n. cessazioni 2024	valore cessazioni anno 2024
Funzionari	35.621,93	18*	641.194,74
Istruttori	32.796,93	10**	327.969,30
Operatori esperti	28.830,92	5***	144.154,60

33	1.113.318,64
----	--------------

Totale capacità assunzionale comparto	925.610,09
<i>Nel valore della capacità assunzionale 2025 non è stato computato il risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/99</i>	

Previsione cessazioni dirigenti dal 1/01/2024 al 31/12/2024		
valore costo retributivo	n. cessazioni 2024	valore cessazioni anno 2024
59.312,34	1	59.312,34

Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza	984.922,43
--	-------------------

- * n. 1 unità appartenente alle categorie protette non computata nel risparmio di spesa da cessazioni
- ** n. 2 unità appartenente alle categorie protette non computate nel risparmio di spesa da cessazioni
- ***n. 3 unità appartenente alle categorie protette non computate nel risparmio di spesa da cessazioni

TABELLA 4

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2026			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2025 al 31/12/2025			
Dati suscettibili di variazione in base alle cessazioni ad oggi non prevedibili			
Area professionale	valore costo retributivo	n. cessazioni 2025	valore cessazioni anno 2025
Funzionari	35.621,93	14	498.707,02
Istruttori	32.796,93	6*	196.781,58
Operatori esperti	28.830,92	4**	115.323,68
		24	810.812,28

Totale capacità assunzionale comparto	720.353,51
<i>Nel valore della capacità assunzionale 2026 non è stato computato il risparmio di spesa ottenuto dalla cessazione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/99</i>	

Previsione cessazioni Dirigenti dal 1/01/2025 al 31/12/2025		
Dati suscettibili di variazione in base alle cessazioni ad oggi non prevedibili		
valore costo retributivo	n. cessazioni 2025	valore cessazioni anno 2025
59.312,34	5	296.561,70
Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza		1.016.915,21

- * n. 1 unità appartenente alle categorie protette non computata nel risparmio di spesa da cessazioni
- ** n. 2 unità appartenente alle categorie protette non computate nel risparmio di spesa da cessazioni

TABELLA 5

<u>PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2027</u>			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2026 al 31/12/2026			
Dati suscettibili di variazione in base alle cessazioni ad oggi non prevedibili			
Area professionale	valore costo retributivo	n. cessazioni 2026	valore cessazioni anno 2026
Funzionari	35.621,93	27	961.792,11
Istruttori	32.796,93	2	65.593,86
Operatori esperti	28.830,92	4	115.323,68
		27	1.142.709,65
Totale capacità assunzionale comparto			1.142.709,65

Previsioni cessazioni dirigenti dal 1/01/2026 al 31/12/2026		
Dati suscettibili di variazione in base alle cessazioni ad oggi non prevedibili		
valore costo retributivo	n. cessazioni 2026	valore cessazioni anno 2026
59.312,34	3	177.937,02
Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza		1.439.271,35

TABELLA 6

Consistenza personale dirigenziale e del comparto al 31.12.2023					TOTALI	
(D. M. n. 132 del 30 giugno 2022 - art. 4, comma 1, lett c)						
Dirigenza (A)	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti	Totale aree Prof.li (B)	Dirigenza + aree Prof.li (A+B)
	Tempo pieno n. unità	Tempo Pieno n. unità	Part Time n. unità	Tempo Pieno n. unità	n. unità	
45	564	309	1 18 h settimanali	116	990	1035

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE DAL 31/01/2024	DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA RUOLO GIUNTA REGIONALE DAL 31/01/2024				TOTALE Dirigenza e aree Professionali (A+B)	
		Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Totale aree Professionali (B)
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno		
	55	700	370	1 a 18 h settimanali	136	1207	1262

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

VALORE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO DI CIASCUNA AREE CORRISPONDENTE	DIRIGENZA	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno
		€ 59.312,34	€ 35.621,93	€ 32.796,93	€ 16.398,47

VALORE FINANZIARIO DI SPEA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE CHE NON PUO' ESSERE VALICATA DAL PTFP	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLE AREE DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.				TOTALE Dirigenza e aree Professionali (A+B) € 44.269.797,39
		Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti	
	Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno		
	€ 3.262.178,70	€ 24.935.351,00	€12.134.864,10	€ 16.398,47	€ 3.921.005,12	€ 41.007.618,69

PRESENTI DIRIGENZA (A)	PRESENTI GIUNTA REGIONALE AL 31/01/2024				TOTALE Dirigenza e aree Professionali (A+B) 1034	
	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Totale aree Professionali (B)
	Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno		
44	563	310	1	116	990	

POSTI VACANTI DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI RUOLO GIUNTA REGIONALE AL 31/01/2024				TOTALE Dirigenza e aree Professionali (A+B) 228	
	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Totale aree Professionali (B)
	Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno		
11	137	60	0	20	217	

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE REGIONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026.

1. Premessa

Il piano di formazione 2024/2026 contiene le linee strategiche in materia di sviluppo e formazione del personale, tenuto conto delle direttive del Ministero della Funzione pubblica, dell'introduzione dello smart working quale modalità di lavoro ordinario, volto a consentire una più ampia conciliazione dei tempi vita-lavoro nonché a garantire la tutela di lavoratori in condizioni di fragilità, delle nuove modalità di lavoro intervenute a seguito dello stato emergenziale e post emergenziale per covid e, da ultimo, del PNRR e PNC che hanno obbligato l'amministrazione a riposizionarsi su nuove competenze, nel rispetto di tempistiche strette e invalicabili.

Occorre anche tenere in considerazione la scadenza naturale della legislatura in forza della quale le azioni formative declinate nel piano hanno portata di ampio respiro, con valenza strategica, tenuto conto delle necessità:

- di semplificazione e digitalizzazione delle procedure amministrative;
- di rivedere i tempi e le modalità di lavoro;
- di rafforzare la capacità amministrativa ed accrescere le competenze individuali dei dipendenti, con riguardo alle tipologie di competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione;
- di accrescere e potenziare competenze emergenti di tipo informatico, comunicativo, giuridico, economico, in grado di sostenere gli obiettivi sfidanti del PNRR e di una amministrazione in cambiamento.

Nella prospettiva di una strategia di gestione delle risorse umane unitaria e integrata, gli obiettivi formativi vengono definiti a partire dall'individuazione delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi che l'amministrazione persegue.

Il piano in questione contiene ampissima offerta di azioni formative che verranno selezionate, per la relativa attivazione, nei singoli piani annuali, tenuto conto delle necessità che si prospetteranno e delle risorse disponibili.

2. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO 2023/2025). Aggiornamento maggio 2023

Le linee strategiche della formazione del personale, per il triennio 2023/2025, sono anche contenute nella DGR di approvazione del PIAO, alla luce del quadro complessivo di riforma della pubblica amministrazione. Tenuto conto dei fabbisogni formativi rilevati presso le strutture della Giunta Regionale, sono state definite le linee strategiche di formazione per il triennio 2023-2025, orientate in base alle politiche assunzionali programmate, così come delineate nel piano delle assunzioni 2023-2025.

L'attività formativa riguarda sia l'aggiornamento che la formazione continua del personale dirigenziale e del comparto in servizio, nonché la formazione iniziale dei neoassunti, relativamente a materie trasversali e ad ambiti professionali specifici per rinforzare e/o sviluppare competenze professionali necessarie allo svolgimento di attività/funzioni istituzionali e per promuovere la cultura della non discriminazione e delle pari opportunità, e viene articolata nelle seguenti aree tematiche: Giuridico amministrativa, Organizzazione, Contratti, Comunicazione, Economico Finanziaria, Informatica, Linguistica, Specialistica, Formazione Manageriale. Sono altresì previsti interventi formativi obbligatori sia per i dirigenti che per il personale del comparto, soprattutto in relazione alle nuove assunzioni.

Il Piano formativo 2024/2026 si pone in coerenza con il PIAO (parte formazione) degli anni precedenti 2023/2025, sviluppando l'impostazione d'insieme e rafforzando le strategie ivi contenute, anche tenuto conto delle direttive ministeriali intervenute nell'ultimo anno che fanno della formazione volano per lo sviluppo non solo del dipendente ma anche dell'organizzazione.

L'impostazione di base del PIAO (parte formazione) 2023/2025 e del Piano formativo 2024/2026 è condivisa, ovvero che gli apprendimenti e i cambiamenti dei singoli individui derivanti dal processo formativo diventano apprendimento e cambiamento dei gruppi ed, infine, dell'intera organizzazione.

3. Quadro normativo di riferimento

Le modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche sono state significativamente innovate dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

In particolare, l'art. 6 del Decreto Legge prevede che le pubbliche amministrazioni programmino le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022, ha definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ed ha previsto, per quanto riguarda i contenuti, che la sezione del suddetto piano dedicata alla formazione espliciti:

- a) le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

In questa rinnovata cornice, il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi nelle amministrazioni, per i prossimi anni, è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 10 gennaio 2022.

Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

In particolare, il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali.

Le competenze, peraltro, sono state messe al centro anche nel Next Generation EU, approvato dall'Unione Europea nel 2020, che include sette programmi chiave ("Flagship programs") per plasmare un nuovo scenario post COVID-19 in Europa. Due di questi programmi, *Modernise* (Ammodernare) e *Reskill and upskill* (Dare nuove e più elevate competenze), si concentrano specificamente sullo sviluppo delle persone con l'obiettivo di contrastare l'obsolescenza delle conoscenze e delle competenze.

A livello territoriale, occorre inoltre rammentare che il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro:

- a) ad assicurare il supporto conoscitivo al fine di consentire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- b) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.

Al riguardo l'art. 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" stabilisce che "Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base".

Infine, l'art. 55 del citato CCNL "Destinatari e processi della formazione" stabilisce che "Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche".

A quanto detto, si aggiungono inoltre altri obiettivi formativi generali e trasversali comuni a tutte le amministrazioni, previsti per sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico e, in particolare, del lavoro agile.

Le Linee guida in materia di smart working adottate nel dicembre 2020 richiamano inoltre le amministrazioni alla necessità di prevedere specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione.

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

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

Inoltre, le nuove "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con i tasselli di riforma della Pubblica amministrazione previsti dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, introducono l'obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle soft skills, sia in fase di accesso alla Pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

Nella Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23 marzo 2023, la formazione è ritenuta centrale per il processo di rinnovamento della Pubblica amministrazione poiché supporta nello sviluppo delle competenze.

Infatti, la formazione è un diritto e un dovere per i dipendenti e, inoltre, è un investimento strategico per le amministrazioni e non solo un costo. Viene sottolineata la funzione cruciale delle competenze del personale pubblico nella promozione dell'innovazione e nell'ottimizzazione dei servizi erogati.

La Direttiva propone che la formazione diventi un elemento centrale nella pianificazione e programmazione delle attività della Pubblica amministrazione e sia coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione.

Questo approccio mira, inoltre, a sviluppare la strategia di gestione del capitale umano, definendo obiettivi formativi pluriennali e annuali.

Le Pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, almeno 24 ore di formazione/anno.

Inoltre, la Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell’apprendimento;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le Istituzioni europee e con gli Organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

Più in generale, l’attuazione della Direttiva riguarda tutti i dirigenti, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita.

In questa prospettiva, 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.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall’amministrazione nell’ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all’interno delle schede di programmazione della performance.

Il raggiungimento degli obiettivi formativi, da parte dei dipendenti, rileva altresì in termini di “risultati conseguiti e valutazione positiva” ai fini delle progressioni professionali all’interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

Infine, il Decreto del Ministro per la PA, adottato il 28 giugno 2023, approva il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (Framework delle competenze trasversali).

La costruzione del Framework delle competenze trasversali per il personale non dirigenziale si inserisce nell’ambito della Riforma del mercato del lavoro (R 2.3.1) prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “Italia Domani” (PNRR). Con questa Riforma è promossa la riprogettazione del sistema dei profili professionali in un modello articolato su conoscenze, competenze e capacità caratteristiche della posizione da ricoprire.

4. Disposizioni regionali di riferimento

La formazione va messa a sistema, inserita in un contesto regionale di riferimento allineata ad altre leve strategiche: l'organizzazione, la performance, il lavoro agile, la programmazione dei fabbisogni, la prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di disegnare un modello di Amministrazione:

- agile e flessibile, che sviluppa sistemi e comportamenti professionali di qualità da parte dei dirigenti e del personale regionale per innovarsi al suo interno;
- teso ad ascoltare e soddisfare i bisogni dei cittadini, garantendo l'innovazione, la predisposizione e l'attuazione di servizi di qualità, ed essere di supporto allo sviluppo del territorio;
- dinamico ed efficiente nella programmazione e attuazione dei progetti finanziati con il PNRR, promuovendo coesione e innovazione fra tutti i soggetti che concorrono a fornire servizi di qualità, affinando la capacità di misurare effetti e impatti sui target della comunità regionale, e più in generale nell'affrontare i repentini mutamenti di contesto che sempre più caratterizzeranno i prossimi anni.

Negli ultimi anni, in un contesto di riferimento fortemente mutato anche a causa dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia COVID-19, in cui la PA è stata attraversata da un cambiamento culturale ispirato al criterio della centralità del cittadino nell'erogazione dei servizi pubblici, della trasformazione digitale, in termini di digitalizzazione dei procedimenti e dei servizi, della semplificazione degli atti amministrativi, attraverso la razionalizzazione delle disposizioni secondo criteri di organicità, sistematicità e completezza, la formazione professionale ha assunto una rilevanza ancora più strategica.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze del personale in tale scenario è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento volto al miglioramento continuo dei processi organizzativi e quindi dei servizi ai cittadini.

La formazione è quindi un processo complesso, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei servizi.

Il DEFR della Regione Umbria approvato con DGR n. 13 dicembre 2022, n. 282 ha definito che le politiche per il personale rappresentano un asset strategico e la formazione una leva di un rinnovato approccio organizzativo e gestionale. Tra gli obiettivi formativi individuati nel DEFR: sostenere il "potenziamento" della macchina amministrativa regionale attraverso lo sviluppo mirato delle competenze professionali specifiche, nonché delle competenze manageriali e di gestione di modalità lavoro più collaborative, interdisciplinari e flessibili.

Completano il quadro di insieme, le disposizioni regionali in materia di SW.

Con DGR 391 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021 cd. "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e, con l'occasione, è stata adeguata la disciplina per l'attuazione del lavoro agile che, fino a quel momento, aveva disposto modalità gestionali ed organizzative, in conformità alle indicazioni vigenti, che hanno accompagnato le amministrazioni

pubbliche nella complessa gestione del personale – dalla situazione emergenziale a quella ordinaria – contemperando l’esigenza di mantenere inalterati i livelli di efficienza dell’azione amministrativa, i servizi resi all’utenza interna ed esterna, ai cittadini ed alle imprese con la necessità di garantire la salute e l’integrità psico-fisica dei dipendenti in relazione alla diffusione dei contagi da SarsCov2 che, anche nel corso dell’anno 2022, sono stati particolarmente significativi.

A partire dal 1° agosto 2022 il lavoro agile è stato introdotto come strumento di integrazione e sviluppo di forme di lavoro flessibile già utilizzate nell’Ente.

Con Decreto Legge n. 24 del 24 marzo 2022, il Consiglio dei Ministri ha disposto al 31 marzo 2022 la chiusura dello stato di emergenza, dichiarato il 31 gennaio 2020, per contrastare la diffusione dell’epidemia da Covid-19, consentendo allo SW di diventare modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Allo smart worker sono richieste nuove competenze e/o lo sviluppo di quelle esistenti: con riferimento a quelle digitali quali la capacità tecnica di utilizzare gli strumenti informatici e gli specifici applicativi necessari per svolgere la prestazione lavorativa e comportamentali, quali affidabilità, responsabilità e autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa, capacità di utilizzare efficacemente diversi strumenti di comunicazione e di scegliere il più adeguato in funzione della situazione, capacità di socializzare e “fare team” anche a distanza, conoscenza dei rischi concernenti il trattamento dei dati e delle informazioni e dei corretti comportamenti da tenere.

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

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

5. Il Piano della formazione per il triennio 2024-2026

Analisi della domanda e rilevazione dei fabbisogni formativi: i risultati dell’indagine

Al fine della rilevazione dei fabbisogni formativi del personale regionale è stato affidato ad un gruppo di docenti/ricercatori del Dipartimento FISSUF dell’Università degli Studi di Perugia il compito di condurre interviste ai Direttori/Dirigenti regionali.

Il mandato ricevuto dal Dipartimento FISSUF si è configurato come un’attività di ricerca che ha utilizzato un approccio costituito da una metodologia qualitativa, attuata mediante l’utilizzo di una intervista in profondità, semi-strutturata, costruita ad hoc.

Successivamente alla rilevazione, è stato svolto un percorso laboratoriale con il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane, Villa Umbra e un consulente dello stesso consorzio, al fine di individuare, sulla scorta dell'esito delle interviste, le linee strategiche del piano triennale, evidenziando le azioni formative di maggior interesse, in coerenza con le direttive ministeriali.

Di seguito, si riporta la metodologia utilizzata, le modalità di effettuazione delle interviste ai Direttori/Dirigenti regionali e le relative conclusioni, trasmesse alla fine dei lavori.

“La rilevazione dei fabbisogni formativi come attività di ricerca è in linea con il bisogno di lavorare sulla base di una logica basata sulle evidenze (evidence based approach - case-based).

Tale approccio permette di accostarsi al fenomeno oggetto di indagine con la finalità di conoscerlo e quindi di acquisire dati su di esso. Tali dati sono poi la base su cui progettare e pianificare gli interventi formativi. In questo caso, si tratta di interventi di formazione definibili su una base empirica di natura prevalentemente qualitativa e di contenuto.

Step 1 – Scelta dell'intervista come strumento di rilevazione

In accordo con le esigenze del Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle Risorse Umane - Sezione Formazione della Regione Umbria, il Gruppo di Lavoro FISSUF ha scelto di utilizzare lo strumento dell'intervista in profondità con i Direttori e Dirigenti della Regione Umbria.

è stato costruito il protocollo per l'intervista semi-strutturata. In questa predisposizione, anche in virtù del lavoro di gruppo svolto insieme alle esperte si è deciso di inserire alcuni specifici argomenti, relativi a una serie di documenti quali: DEFR 2023-2025 e DEFR 2024-2026 della Regione Umbria; Syllabus competenze digitali del febbraio 2022; Obiettivi di performance dei direttori regionali della Regione Umbria; Obiettivi dirigenti della Regione Umbria; PIAO 2023-2025 e PIAO 2024-2026; PTFP 2023-2025.

Step 2 – Analisi della letteratura e costruzione del protocollo per l'intervista semi-strutturata.

La costruzione del protocollo dell'intervista è stata guidata dai seguenti principi:

- a) revisione della traccia dell'intervista utilizzata per la rilevazione 2020-2021;*
- b) integrazione e aggiornamento della traccia con aree di contenuto rilevanti rispetto all'attuale realtà sociale, economica, normativa e contestuale nonché al confronto attuale versus passato;*
- c) organizzazione del protocollo su dimensioni di contenuto caratterizzate da omogeneità tematica:*
 - Tema 1: Identità: Per rompere il ghiaccio*
 - Tema 2: Formazione: Per entrare nel merito*
 - Tema 3: Nuovi bisogni formativi nei tre ambiti del PNRR*
 - Tema 4: Leadership e competenze trasversali: un approfondimento*

- Tema 5: Legalità: un focus
- Tema 6: Conclusione con apertura ad altro non affrontato

Step 3 – Conduzione interviste

Complessivamente sono state condotte 33 interviste, coinvolgendo 3 Direttori e 38 Dirigenti della Regione (51,2% maschi).

Step 4 – Analisi delle interviste: la metodologia

L'analisi delle interviste è consistita nella lettura interpretativa analogica dei testi e nella interpretazione ermeneutica. Il modello procedurale di riferimento è la Grounded Theory che prevede la prima fase di codifica aperta, di individuazione delle categorie e delle loro proprietà e la seconda fase di individuazione delle relazioni fra categorie. La terza fase consiste nella codifica selettiva che estrae categorie teoriche centrali e integra le categorie in un quadro teorico (Esposito, 2015, p. 46; Tarozzi, 2008).

Principali esiti dell'analisi dei fabbisogni formativi

Nell'analisi dei fabbisogni le principali evidenze sono legate a due nodi esemplificativi dei cambiamenti e delle sfide della Regione Umbria:

- **Impatto del Covid-19 sulle modalità di lavoro:** il modo in cui viene gestito il passaggio dal "prima" della pandemia al dopo è cruciale, in quanto ritenuto essenziale per lo sviluppo futuro, l'impatto sull'organizzazione e le conseguenze da gestire.
- **Implementazione del PNRR:** le decisioni e le azioni legate al PNRR influenzano il percorso di sviluppo e il successo complessivo della struttura.

Questi due nodi rappresentano i punti focali che richiedono attenzione nel piano formativo, poiché da essi dipenderà in larga parte il reale progresso e lo sviluppo delle persone e dell'intera amministrazione regionale.

Di seguito è riportata la rielaborazione dei principali esiti emersi nell'indagine.

- **Impatto del Covid-19 sulle modalità di lavoro**

La Regione Umbria ha affrontato le sfide indotte dalla transizione verso modalità di lavoro agile, che ha richiesto una differente organizzazione delle attività lavorative. La transizione digitale sembra aver portato vantaggi materiali, ma ha anche creato alcuni ostacoli nella gestione delle relazioni quotidiane e nella capacità di generare soluzioni innovative. Emerge anche una dicotomia tra il desiderio di modernizzazione e la resistenza al cambiamento effettivo.

In Regione Umbria la transizione a nuove modalità di lavoro, avviata in pandemia, presenta le seguenti specificità:

- **Agilità e informalità vs. formalità e procedure:** il lavoro in modalità agile comporta maggiore flessibilità nelle comunicazioni ma anche svantaggi nella gestione formale delle decisioni e delle procedure, essenziali nell'amministrazione pubblica.
- **Sfide e vantaggi del lavoro a distanza:** lavoro e riunioni da remoto sono efficaci per gestire aspetti specifici, ma meno adatte in situazioni che richiedono un approfondimento o l'individuazione di soluzioni originali. Tra i vantaggi delle riunioni online: riduzione dei tempi, praticità, snellezza; tra gli svantaggi la diminuzione del lavoro di squadra.
- **Cambiamenti nelle relazioni interpersonali:** il passaggio a modalità digitali e al lavoro da remoto ha modificato le dinamiche di lavoro e i rapporti tra colleghi, creando una distanza relazionale e indebolendo le relazioni quotidiane.
- **Nuove opportunità e resistenze al cambiamento:** l'emergenza Covid ha indotto alla modernizzazione ma ci sono resistenze nell'adottare pienamente le nuove modalità organizzative, resistenze che potrebbero ostacolare il completamento della transizione.

Emerge anche una sfida fondamentale per la formazione: bilanciare l'agilità degli strumenti a distanza con l'importanza irrinunciabile dell'esperienza relazionale. La formazione dovrà considerare questo equilibrio tra strumenti digitali e la necessità di mantenere e potenziare le relazioni umane.

Implementazione del PNRR

L'implementazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha un impatto significativo sull'amministrazione regionale. La rilevazione dei fabbisogni evidenzia, infatti, alcuni punti utili per la definizione del Piano formativo e più in generale per un'analisi dell'assetto organizzativo necessario per la gestione del PNRR:

- **Cambio di paradigma gestionale:** il PNRR rappresenta un cambio di paradigma orientato agli esiti anziché ai procedimenti. Tuttavia, l'attuale struttura gestionale si basa su procedure anziché su risultati, generando così sfide significative per l'implementazione del PNRR.
- **Difficoltà gestionali:** la gestione delle consistenti risorse del PNRR comporta un ulteriore carico di lavoro, che può essere aggravato dalla carenza di personale, portando a una situazione di stress aggiuntivo.
- **Ricerca di esperti esterni:** il ricorso a esperti esterni per affrontare le esigenze del PNRR può generare frizioni interne.
- **Adattamento e rischi futuri:** il PNRR richiede un adattamento a step dettagliati e tempistiche certe. Tuttavia, esiste il rischio di concentrarsi su progetti che potrebbero risultare non utili nel futuro (2026/2027).
- **Impatto emotivo e strutturale:** il PNRR è stato imposto dall'alto, impattando su una pubblica amministrazione già provata e generando un senso di solitudine e responsabilità.

Questa analisi evidenzia la necessità – per l'amministrazione regionale – di interventi organizzativi e di azioni formative specifiche quali:

1. Favorire un confronto orizzontale tra uffici
2. Promuovere incontri tra uffici e soggetti istituzionali

3. *Scambiare esperienze con istituzioni di altre regioni*
4. *Migliorare le competenze informatiche, digitali e linguistiche*
5. *Accrescere la conoscenza e la gestione degli ambiti comunitari*
6. *Modernizzare il supporto tecnologico, come reti, piattaforme e portali*

In sintesi, il PNRR richiede un cambiamento gestionale e la gestione di sfide dovute a carenze di risorse umane e strutturali. Il cambiamento necessario per la realizzazione del PNRR necessita pertanto di interventi di natura organizzativa che possono essere supportati anche dal Piano formativo regionale.

Gestione del personale e PIAO

Un tema rilevante, che integra i due macro temi dell'impatto del lavoro agile e dell'implementazione del PNNR, riguarda la gestione del personale.

Il turnover e la carenza di personale rappresentano due forti criticità da affrontare per dare continuità alle attività e ai progetti della Regione Umbria. Nonostante le procedure concorsuali espletate, c'è una carenza di personale, anche di dirigenti e istruttori, e di competenze specifiche. Il rischio è il rallentamento del cambiamento organizzativo e dell'attuazione dei progetti, compromettendo anche l'innovazione amministrativa e digitale.

Un altro aspetto legato alla gestione del personale riguarda l'implementazione del Piano Integrato Annuale e dei suoi obiettivi. Nell'analisi dei fabbisogni emerge una richiesta di maggiore comprensione del PIAO e di integrazione tra obiettivi generali e obiettivi specifici. Emerge anche la richiesta di un'analisi approfondita dei piani di fabbisogno di personale, collegata direttamente alla necessità di nuove assunzioni.

Il valore della formazione

La formazione è ritenuta una importante leva per elevare la motivazione. La formazione è infatti importante perché è un investimento sulle persone.

L'attenzione al personale è anche in un'ottica di benessere perché un clima positivo comporta una maggiore produttività e un servizio migliore fornito alle imprese e ai cittadini.

La formazione è una importante leva di sviluppo delle competenze della dirigenza, ed in particolare per lo sviluppo di uno stile di leadership utile per gestire il team con un approccio collaborativo. Alcuni dirigenti ritengono che la gestione delle persone sia sempre più complicata e che sia necessario gestire le persone dando l'esempio e orientando alla collaborazione piuttosto che ricorrendo al controllo".

6. Linee strategiche per il Piano Formativo del Personale 2024/2026

Le linee strategiche del piano della formazione, che verranno declinate nel dettaglio, nei singoli aggiornamenti annuali, integrano le priorità e le politiche per il personale dell'amministrazione regionale, da un lato, e i riferimenti programmatici nazionali più recenti che forniscono importanti direttive e linee guida in merito alla valorizzazione delle competenze del personale.

Le priorità nazionali in ambito formativo riguardano le competenze per sostenere e accompagnare:

- la transizione digitale,
- la transizione ecologica,
- la transizione amministrativa,
- l'inserimento e la motivazione del personale neoassunto,
- il potenziamento delle soft skills,
- la gestione dei progetti e dei finanziamenti europei.

Il Piano Formativo del Personale 2024-2026 integra pertanto le priorità nazionali e le priorità regionali investendo su competenze innovative ed emergenti che possano consentire all'amministrazione regionale di affrontare i due nodi dell'organizzazione del lavoro post-pandemia e della gestione del PNRR. Sono necessarie infatti professionalità specifiche ed emergenti per la gestione dell'innovazione digitale, dei progetti europei e del PNRR. È necessario anche il potenziamento delle competenze della dirigenza per sostenere i processi e le attività di lavoro anche attraverso modalità digitali, prestando attenzione all'efficienza e all'efficacia amministrativa e allo stesso tempo alla motivazione del personale.

In tale contesto il Piano Formativo del Personale 2024-2026 rappresenta uno dei principali strumenti per sostenere il processo di cambiamento organizzativo:

- agendo sulle transizioni digitale, ecologica e amministrativa;
- investendo sullo sviluppo delle competenze manageriali e delle soft skills dei dirigenti;
- utilizzando il lavoro agile e le modalità digitale come strumenti per l'efficienza e l'efficacia amministrativa, senza perdere di vista le relazioni tra le persone e la loro motivazione;
- rafforzando la capacità amministrativa nel gestire processi lavorativi e procedimenti;
- accompagnando una gestione del personale orientata alla motivazione, alla comunicazione e alla collaborazione;
- incentivando la semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro;
- accrescendo le competenze dei dipendenti pubblici necessarie per gestire le esigenze dell'amministrazione.

7. Gli ambiti del Piano

Il Piano Formativo del Personale si basa sull'analisi di tre ambiti che costituiscono i tre assi sulla base dei quali il Piano è strutturato:

- **Ambito strategico:** necessità di sviluppare, attraverso la formazione, nuove conoscenze e competenze al fine di facilitare, nel medio/lungo periodo, i processi di cambiamento e di innovazione legati agli obiettivi strategici dell'amministrazione.
- **Ambito organizzativo:** necessità di rafforzare/sviluppare le conoscenze e le competenze necessarie per il perseguimento degli obiettivi operativi delle diverse unità organizzative dell'amministrazione.
- **Ambito individuale:** necessità di rafforzare/sviluppare conoscenze e competenze del singolo al fine di facilitare il miglioramento delle performance individuali in termini di risultati da raggiungere e il miglioramento dei comportamenti.

Al livello strategico le conoscenze e competenze utili per facilitare, nel medio/lungo periodo, i processi di cambiamento e di innovazione legati agli obiettivi strategici dell'amministrazione sono collegate ai due "nodi":

- **Impatto del Covid-19 sulle modalità di lavoro:** la pandemia quale elemento di cambiamento culturale e organizzativo;
- **Implementazione del PNRR:** l'impatto sull'organizzazione e sui processi.

I fabbisogni dell'ambito strategico si definiscono nell'integrazione tra i due "nodi" – espressione di un forte cambiamento in atto in Regione Umbria – e la necessità di affrontare le tre trasformazioni indicate nel PNRR come asset per il cambiamento del Paese:

- transizione digitale,
- transizione ecologica,
- transizione amministrativa.

Ambito strategico

L'ambito strategico fa riferimento ai fabbisogni formativi trasversali alle Direzioni e ai Servizi della Regione Umbria. Si tratta di conoscenze e competenze prioritarie sia a livello nazionale che regionale: competenze necessarie per affrontare la trasformazione digitale e allo stesso tempo il cambiamento organizzativo delle strutture e dei processi indotto dalla digitalizzazione. Da un lato, la spinta all'innovazione e, dall'altro, la resistenza al cambiamento evidenziano una situazione critica che può essere gestita con l'innovazione delle competenze manageriali e delle competenze per la transizione digitale, ecologica, e amministrativa.

Nonostante sia un ambito generale, alcune tematiche possono essere declinate in base a specifiche necessità dei singoli uffici, come per esempio nel caso delle competenze digitali (gestione di banche dati e sistemi informativi) e delle competenze necessarie per la transizione digitale (digitalizzazione dei processi) e per la transizione ecologica (conoscenza di misure e strumenti per l'efficientamento energetico).

In sintesi la correlazione tra i due “nodi” e le tre trasformazioni indica fabbisogni formativi strategici quali lo sviluppo di:

- Competenze per la transizione digitale, ecologica, e amministrativa
- Competenze manageriali
- Conoscenze e competenze per l’inserimento dei neo-assunti
- Competenze nella gestione dei progetti

Ambito organizzativo

L’ambito organizzativo riguarda i fabbisogni di competenze professionali e gestionali per il perseguimento degli obiettivi operativi delle diverse unità organizzative dell’amministrazione.

In tale ambito rientrano corsi e percorsi formativi specifici di Direzioni e Uffici regionali necessari per gestire attività operative e processi specifici. In questo ambito, ad esempio, il Piano Formativo del Personale dovrà prevedere l’aggiornamento e lo sviluppo di competenze con riferimento a:

- Aggiornamento normativo
- Legalità, trasparenza, anticorruzione, etica
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Competenze professionali e amministrative
- Competenze linguistiche
- Programmazione europea
- Progettazione e gestione dei progetti
- Ambiente e territorio
- Comunicazione e marketing
- Gestione delle emergenze

Ambito individuale

L’ambito individuale comprende i fabbisogni di soft skills necessari per sostenere il cambiamento culturale e organizzativo attraverso il miglioramento delle performance e dei comportamenti individuali.

I due “nodi” che riguardano l’impatto del Covid-19 sulle modalità di lavoro e l’implementazione del PNRR evidenziano la necessità di potenziare le soft skills di dipendenti e dirigenti per incrementare la loro autoefficacia. I fabbisogni sono differenti per i due destinatari della formazione.

Per i dipendenti le soft skills da sviluppare sono:

- Motivazione

- Comunicazione interpersonale
- Lavoro in gruppo
- Benessere organizzativo e relazionale
- Problem solving
- Gestione dei conflitti
- Comunicazione interna
- Comunicazione con i cittadini e con l'esterno
- Capacità di organizzare e auto organizzarsi continuamente

Per Dirigenti e Responsabili di PO titolari di incarichi di Elevata qualificazione l'analisi dei fabbisogni ha evidenziato la necessità di sviluppare le seguenti competenze:

- Gestione dei conflitti
- Problem solving
- Leadership
- Innovazione dei processi di lavoro
- Imparare a lavorare insieme
- Gestione del tempo
- Strumenti di gestione relazionale orizzontale

Per i Dirigenti la programmazione di percorsi formativi focalizzati sullo sviluppo delle soft skills precedentemente indicate copre anche il fabbisogno di competenze utili per la gestione delle persone in un'epoca di smart working. Si tratta di un fabbisogno diffuso indotto dalla digitalizzazione dei processi di lavoro avviata durante la Pandemia e che oggi diventa cruciale nella gestione quotidiana dei dipendenti e nella loro motivazione.

8. Articolazione del Piano

Il Piano Formativo triennale è organizzato in tre ambiti, che sono a loro volta articolati in aree tematiche. Rispetto ai fabbisogni precedentemente individuati in questo paragrafo vi è una sistematizzazione dei contenuti e inoltre sono suggerite alcune scelte progettuali funzionali ad una maggiore armonizzazione del Piano formativo.

Nell'**ambito strategico** sono presenti le aree tematiche:

- Competenze digitali e informatiche
- Transizione ecologica

- Transizione amministrativa
- Formazione manageriale
- Formazione neo-assunti
- Gestione dei progetti

Attraverso la formazione strategica si sostengono nel medio/lungo periodo i processi di cambiamento e di innovazione legati agli obiettivi strategici dell'amministrazione e alle priorità del PNRR.

Nell'**ambito organizzativo** sono presenti le aree tematiche che interessano l'aggiornamento di conoscenze e lo sviluppo di competenze necessarie per il perseguimento degli obiettivi operativi delle diverse unità organizzative dell'amministrazione. Le aree tematiche di questo ambito sono:

- Aggiornamento normativo
- Legalità, trasparenza, anticorruzione, etica
- Competenze professionali e amministrative: Linguistica; Programmazione comunitaria; Ambiente e territorio; Comunicazione e marketing; Gestione delle emergenze.

Nell'**ambito individuale** sono previste le aree tematiche:

- Framework delle competenze trasversali
- Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana.

Rispetto a questo ambito si opta per i due framework approvati con Decreto ministeriale in quanto costituiscono validi modelli di competenze da utilizzare per il personale non dirigenziale e per i dirigenti della PA.

Entrambi i framework sono articolati in molteplici competenze e per tale motivo la programmazione dei percorsi formativi si potrà svolgere sul triennio, privilegiando le competenze ritenute prioritarie e urgenti per l'amministrazione regionale.

La pianificazione di percorsi formativi in queste due aree consente di sviluppare le competenze del singolo migliorando le performance individuali e l'autoefficacia.

Aree tematiche distinte per ambito

Ambito strategico		
Aree tematiche	Conoscenze e/o competenze trasversali	Conoscenze e/o competenze specifiche per Direzioni/uffici regionali o per specifici target
Competenze digitali e informatiche	<ul style="list-style-type: none"> – Competenze digitali – Sicurezza informatica 	
Transizione ecologica	<ul style="list-style-type: none"> – Sostenibilità ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> – Piani energetici nazionali e internazionali e sulle risorse e sulle richieste delle imprese – Integrazione tra i contenuti delle strategie di sviluppo sostenibile e l'attività degli uffici regionali – Efficientamento energetico
Transizione amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> – Snellimento procedure – Semplificazione – Analisi dei processi 	
Formazione manageriale		
Formazione neo-assunti	Formazione dei neo-assunti focalizzata sull'onboarding, sull'inserimento, sul training on the job, sulle competenze professionali (relative all'ufficio di assegnazione) e sulla formazione obbligatoria	
Gestione dei progetti		<ul style="list-style-type: none"> – Project management – Progettazione e organizzazione dei progetti – Valutazione dei progetti

Ambito organizzativo

Aree tematiche	Conoscenze e/o competenze trasversali	Conoscenze e/o competenze specifiche per Direzioni/uffici regionali o per specifici target
Competenze digitali e informatiche	<ul style="list-style-type: none"> – Competenze digitali – Sicurezza informatica 	
Transizione ecologica	<ul style="list-style-type: none"> – Sostenibilità ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> – Piani energetici nazionali e internazionali e sulle risorse e sulle richieste delle imprese – Integrazione tra i contenuti delle strategie di sviluppo sostenibile e l'attività degli uffici regionali – Efficientamento energetico
Transizione amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> – Snellimento procedure – Semplificazione – Analisi dei processi 	
Formazione manageriale		
Formazione neo-assunti	Formazione dei neo-assunti focalizzata sull'onboarding, sull'inserimento, sul training on the job, sulle competenze professionali (relative all'ufficio di assegnazione) e sulla formazione obbligatoria	
Gestione dei progetti		<ul style="list-style-type: none"> – Project management – Progettazione e organizzazione dei progetti – Valutazione dei progetti

Ambito individuale		
Aree tematiche	Conoscenze e/o competenze trasversali	Conoscenze e/o competenze specifiche per Direzioni/uffici regionali
Framework delle competenze trasversali	<ul style="list-style-type: none"> – Area “Capire il contesto pubblico” (Consapevolezza del contesto, Soluzione dei problemi, Consapevolezza digitale, Orientamento all’apprendimento) – Area “Interagire nel contesto pubblico” (Comunicazione, Collaborazione, Orientamento al servizio, Gestione delle emozioni) – Area “Realizzare il valore pubblico” (Affidabilità, Accuratezza, Iniziativa, Orientamento al risultato) – Area “Gestire le risorse pubbliche” (Gestione dei processi, Guida del gruppo, Sviluppo dei collaboratori, Ottimizzazione delle risorse) – 3 Valori, trasversali a tutte le competenze: Integrità, Inclusione, Sostenibilità 	–
Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana	<ul style="list-style-type: none"> – Area cognitiva: soluzione dei problemi, visione strategica, pensiero sistemico – Area manageriale: gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, guida del gruppo, promozione del cambiamento – Area realizzativa: decisione responsabile, orientamento al risultato – Area relazionale: gestione delle relazioni interne ed esterne, negoziazione, orientamento alla qualità del servizio. – Area self-management: tenuta emotiva, self development, consapevolezza organizzativa. 	

Nel Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana sono sei le competenze considerate come le più rilevanti per la dirigenza pubblica, così come indicato dal Decreto ministeriale. Quindi, ai fini della programmazione si potrebbe dare priorità alla realizzazione di corsi di formazione focalizzati sulle sei competenze:

- soluzione dei problemi,
- gestione dei processi,
- sviluppo dei collaboratori,
- decisione responsabile,
- gestione delle relazioni interne ed esterne,
- tenuta emotiva

Questa scelta è inoltre coerente rispetto ai risultati dell'analisi dei fabbisogni formativi condotta in Regione Umbria.

Per completare la presentazione del Piano Formativo del Personale nello schema seguente sono delineate le aree tematiche, distinguendo tra aree trasversali, che coinvolgono tutte le Direzioni e i dipendenti, e aree specifiche, mirate a soddisfare bisogni particolari di Direzioni e uffici specifici.

Questo schema offre una visione chiara delle aree, consentendo di adattare la formazione alle esigenze generali e particolari dei dipendenti e delle Direzioni coinvolte nel Piano di Formazione del Personale.

9. Il piano di *onboarding* e formazione per i neoassunti

Oltre all'indicazione delle aree si esplicitano di seguito due percorsi di formazione di valore strategico per l'amministrazione regionale.

Il primo percorso riguarda l'inserimento dei neo-assunti, definito *onboarding*: è un processo strutturato e strategico finalizzato all'orientamento dei nuovi assunti. Lo scopo è favorirne l'inserimento, aiutando a comprenderne l'organizzazione, il funzionamento, la cultura, al fine di essere produttivi nei processi di lavoro nel minor tempo possibile.

Questo percorso può essere utilizzato sia per le assunzioni di personale del comparto per concorsi ed avvisi di mobilità (funzionari e istruttori) relative al 2023 (114 unità di personale) sia per le assunzioni di funzionari per vari profili professionali nel 2024 (32 unità di personale).

Il processo di inserimento può fallire se i neo-assunti non riescono ad integrarsi e ad essere valorizzati. Il mancato inserimento può così provocare l'abbandono del posto di lavoro, recando perdite di tempo e di risorse per l'organizzazione.

Attraverso queste attività il Piano di *onboarding* consentirà di:

- comprensione il funzionamento amministrativo e le dinamiche organizzative,
- apprendere le attività da svolgere,

- costruire le relazioni con i colleghi,
- garantire il massimo coinvolgimento del lavoratore.

10. La formazione manageriale per i dirigenti e direttori

Il secondo percorso riguarda la formazione manageriale di direttori e dirigenti. L'efficacia e l'efficienza dell'Amministrazione sono determinate dalle capacità e dalle competenze dei Dirigenti e quindi è fondamentale avviare percorsi specialistici di formazione manageriale.

I percorsi per Direttori e Dirigenti potrebbero essere due:

- un percorso sulle competenze manageriali focalizzato su: programmazione del lavoro, gestione per obiettivi, analisi dei processi, gestione dei processi, valutazione delle performance, PIAO;
- un percorso di formazione focalizzato sul Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana ed in particolare sulle sei competenze considerate come le più rilevanti:
 - soluzione dei problemi,
 - gestione dei processi,
 - sviluppo dei collaboratori,
 - decisione responsabile,
 - gestione delle relazioni interne ed esterne,
 - tenuta emotiva

Questi due percorsi sono finalizzati a rafforzare le competenze dei dirigenti, sviluppando la capacità di governo e di realizzazione del cambiamento organizzativo.

11. Metodologie didattiche da utilizzare

Le metodologie e i modelli di formazione continua sono legati ad una visione consolidata della formazione, che prevede prevalentemente l'utilizzo della didattica in aula. Le modalità formative tradizionali possono essere potenziate, utilizzando metodologie attive tra le quali il training on the job e le simulazioni ed esemplificazioni concrete, che possono aumentare l'efficacia e l'efficienza della formazione.

Nell'analisi dei fabbisogni i dirigenti intervistati hanno infatti segnalato la necessità di ricorrere alla formazione laboratoriale e a metodologie che favoriscano il confronto tra dipendenti e tra amministrazioni. Questo implica la necessità di progettare corsi e percorsi formativi che consentano ai partecipanti di acquisire conoscenze e sviluppare competenze privilegiando la dimensione pratica.

Oltre all'analisi dei fabbisogni, i più recenti studi confermano come nella pubblica amministrazione sia sempre più indispensabile variare le metodologie formative, integrando molteplici strumenti in un medesimo percorso o piano: formazione d'aula, action learning, training on the job, e-learning, webinar. L'alternanza tra approccio trasmissivo di informazioni e conoscenze e approccio esperienziale, attraverso simulazioni, *active learning*, esercitazioni e lavori di gruppo, alimenta l'apprendimento: i destinatari sperimentano, supportati dai docenti, problematiche specifiche di lavoro e individuano le possibili soluzioni in sotto-gruppi. L'analisi di situazioni concrete, di casi, di best practices consente di intervenire concretamente sulle competenze professionali e di promuovere un cambiamento nel destinatario della formazione.

Il ricorso a differenti modalità di erogazione, soprattutto a carattere laboratoriale e pratico, permette di realizzare corsi e percorsi formativi che abbiano un'effettiva efficacia sui partecipanti. Inoltre, il training on the job supporta nella sperimentazione concreta di situazioni di lavoro quotidiane e nella messa in pratica delle competenze acquisite nella formazione d'aula, verificando il reale livello di apprendimento.

Tra le modalità formative scelte per implementare il Piano Formativo del Personale della Regione Umbria si segnalano:

- **Formazione d'aula:** corsi della durata di 2-3 giornate. Si precisa che la formazione in aula dovrà avere un'impostazione pratica, ricorrendo a simulazioni, esercitazioni, analisi di casi e role playing.
- **Laboratori di apprendimento:** sessioni di apprendimento fondate su confronto, dialogo, ascolto e pensate per far lavorare insieme le persone, con una focalizzazione sui processi di lavoro. Questa metodologia aiuta a valorizzare la "teoria" appresa, applicandola al contesto di lavoro e in particolare alle attività e ai processi dell'organizzazione. Rispetto alla formazione d'aula in cui il docente ha un ruolo attivo, nella formazione laboratoriale c'è maggior coinvolgimento del discente che si mette in gioco ed è possibile raggiungere obiettivi visibili e maturabili.
- **Training on the job:** attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze operative sul luogo di lavoro, insegnando ad utilizzare gli strumenti di lavoro tramite esperienza pratica, laboratori, etc. In particolare, l'analisi di situazioni e problematiche quotidiane consente ai partecipanti di mettersi alla prova e di verificare con il docente il livello di competenze acquisito e i margini di miglioramento in relazione alle responsabilità del ruolo professionale.
- **E-learning:** attività di formazione online in modalità asincrona e sincrona possibile anche attraverso l'aula multimediale di ultima generazione – realizzata dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica nel 2021 – unica nel suo genere nella Pubblica Amministrazione. Con questa modalità è possibile visionare video-corsi, materiali didattici, documenti di approfondimento.
- **Webinar:** sessioni di aggiornamento su tematiche specifiche basate sul coinvolgimento di esperti – preferibilmente di rilevanza nazionale – organizzate anche con una formula "interaziendale".
- **Comunità di Pratica:** gruppi di persone che riflettono insieme su una pratica condivisa, impegnandosi in un processo di apprendimento collettivo. I membri sono coinvolti attivamente in attività e discussioni congiunte, si aiutano a vicenda, condividono informazioni, costruiscono relazioni che consentono loro di imparare gli uni dagli altri. Ogni comunità ha un ambito tematico come ad esempio: Transizione digitale, Gestione del personale,

Transizione amministrativa, Transizione ecologica, Appalti. Nell'analisi dei fabbisogni i dirigenti di Regione Umbria hanno rappresentato alcune esperienze informali realizzate a livello interregionale: funzionari di diverse amministrazioni regionali si incontrano online e in presenza e si auto-formano su alcune questioni di interesse comune; si tratta di una pratica formativa ritenuta molto valida e proficua, che consiste nello scambio di informazioni e documenti.

12. Informare e comunicare il Piano Formativo del Personale

Per incoraggiare la partecipazione alla formazione da parte dei dipendenti della Regione Umbria è necessaria una strategia di comunicazione efficace e coinvolgente. Di seguito alcune azioni e strumenti utili:

- Comunicazione mirata: creare messaggi personalizzati e mirati per i dipendenti, evidenziando i benefici e le opportunità offerte dalla formazione, utilizzando canali di comunicazione interni come email, newsletter, news sui siti intranet e social network.
 - Presentazione del Piano formativo: presentare in modo chiaro e accessibile il Piano formativo, indicando i vantaggi per lo sviluppo professionale e personale dei dipendenti.
 - Sessioni informative: organizzare incontri informativi in cui presentare i vari corsi e le opportunità di formazione disponibili, consentendo ai dipendenti di porre domande e chiarire i dubbi.
 - Valorizzazione della formazione: valutare la possibilità di rilasciare badge e certificazioni a valle della partecipazione a corsi di formazione e di riconoscere il risultato raggiunto a coloro che partecipano attivamente e raggiungono gli obiettivi formativi ai fini delle progressioni orizzontali.
 - Piattaforme digitali interattive: utilizzare piattaforme online che consentano ai dipendenti di accedere facilmente a informazioni sui corsi disponibili, seguire il loro progresso e interagire con altri partecipanti.
 - Monitoraggio e adattamento: utilizzare sistemi di monitoraggio per valutare l'andamento delle richieste di partecipazione ai corsi. Questi dati possono essere utilizzati per adattare l'offerta formativa in base alle esigenze e alle preferenze dei dipendenti, ottimizzando così l'utilizzo delle risorse.
- Integrare queste azioni di comunicazione e promozione può aumentare significativamente l'adesione dei dipendenti alla formazione, garantendo un migliore utilizzo delle risorse e un maggiore coinvolgimento nel percorso formativo.

13. Monitoraggio e valutazione

Il sistema di monitoraggio e valutazione previsto per il Piano prevede lo svolgimento di tre attività, che corrispondono ad altrettante fasi.

1. Valutazione dell'efficacia

Nel Piano formativo la valutazione è orientata alla rilevazione del gradimento e dell'apprendimento dei partecipanti. Gli strumenti utilizzati saranno definiti appositamente per la realizzazione dell'intervento, sulla base di quelli già utilizzati da Regione Umbria e Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica.

Attraverso la valutazione dell'efficacia sarà rilevato il livello di conoscenza e competenza raggiunto dai partecipanti. Per tale valutazione saranno utilizzati: un test in ingresso che consentirà di rilevare il livello delle conoscenze e delle competenze "as is"; un questionario di rilevazione del gradimento, che, sulla base di alcuni parametri, verifica il gradimento su: contenuti, metodi, docenti, metodologie didattiche, materiali distribuiti e organizzazione dell'intervento.

2. Monitoraggio procedurale e fisico

È previsto lo svolgimento di un monitoraggio procedurale e un monitoraggio fisico tramite l'adozione di procedure ex-ante, in itinere e finale del Piano a cura dell'equipe di progetto, e in termini di monitoraggio e controllo.

3. Valutazione economica

Il monitoraggio finanziario – basato sull'analisi dei parametri finanziari – consente la valutazione economica del Piano.

Gli strumenti utilizzati sono: preventivo di Spesa e certificazione delle spese sostenute. I criteri utilizzati nella valutazione economica sono: efficienza e efficacia.

Tale metodo consente di sviluppare un'analisi costi-benefici e un'analisi costi-efficacia.

4. Indicatori di performance

Molto importanti nel Piano sono gli indicatori di performance:

- indicatori di output/di realizzazione: misurano ciò che le attività di progetto producono;
- indicatori di risultato: misurano gli effetti primari sui beneficiari scelti;
- indicatori di impatto: misurano gli effetti a lungo termine rispetto all'obiettivo generale.

Di seguito un dettaglio degli indicatori utilizzati:

Indicatori di realizzazione

- Indice di gradimento del percorso di formazione;
- Ore di formazione all'anno/per partecipante
- Indici sulla somministrazione delle attività formative: in aula e a distanza
- Costi previsti e costi realizzati

Indicatori di risultato

- Gap tra conoscenze/competenze in ingresso e conoscenze/competenze in uscita, con analisi riferite alle singole attività formative e alle aree/uffici regionali.

Indicatori di impatto

- % performance annuale: confronto tra obiettivi individuali assegnati e raggiunti rispetto all'anno precedente
- % project work implementati (per percorsi specifici).

14. Iniziative formative realizzate nell'anno 2023

Nel 2023 l'attività di formazione si è svolta in continuità rispetto al triennio 2021-2023. Sono proseguite, infatti, in modalità a distanza e in presenza: il PRA - Piano di Rafforzamento Amministrativo rivolto al personale della Regione Umbria, il progetto di Agenda Urbana LUCE3 - Luoghi Urbani Crescono Esperienze, LINKEDUMBRIALAB# Piano Digitale Regionale Triennale, Asse 2 Inclusione sociale e Lotta alla Povertà e Uffici di Cittadinanza. Nell'ultimo trimestre dell'anno, è stato attuato il progetto SAC-RU (Semplificazione, Accelerazione e Concentrazione per la programmazione 2021-2027 della Regione Umbria Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020).

Una delle Linee d'intervento ha previsto la realizzazione di attività formative volte a facilitare il rapido avvio della programmazione 2021- 2027 individuando, a partire dall'esperienza del settennato 2014-2020, percorsi di semplificazione amministrativa da applicare alle procedure di programmazione, gestione, e rendicontazione dei Fondi strutturali.

Il budget complessivamente affidato al Consorzio SUAP per il triennio 2023-25 è stato pari a € 577.000,00 e deriva interamente dal Por Umbria FSE 2014-2020 e dal Pon Governance 2014 – 2020.

PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE 2024

1. Quadro economico delle risorse disponibili per l'anno 2024

Previsione risorse per Formazione anno 2024		
fonte finanzia e destinazione delle risorse	IMPORTO €	Arco temporale di spesa
Spese per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale della giunta regionale	63.612,62	annui
contributo ente consorziato SUAP - formazione a catalogo Villa Umbra	310.000,00	annui
formazione obbligatoria DLGS81/2008 salute e sicurezza sul lavoro	70.000,00	quinquennali
	2.000,00	annui
Capacità istituzionale e amministrativa" del POR FSE 2014-2020	100.000,00	economie da precedente programmazione da spendere entro il 2026
ASSISTENZA TECNICA POR FSE + 2021-2027	1.000.000,00	tali risorse però possono essere destinate soltanto alla formazione dei dipendenti coinvolti nella programmazione gestione e rendicontazione fondi FSE

2. Premesse

Le linee strategiche per la formazione relative agli anni 2024/2026 mettono al centro le competenze per ridisegnare l'organizzazione del lavoro e migliorare i servizi per cittadini e imprese.

Il Piano di Formazione 2024, declinando, nello specifico, le azioni rilevabili dagli atti di programmazione si pone in linea con la riforma della Pubblica Amministrazione contenuta nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nelle direttive ministeriali, seguendo tre direttrici: accesso (reclutamento), buona amministrazione (semplificazioni e digitalizzazione) e sviluppo (competenze e profili).

L'impostazione del Piano deve tener conto, tra le altre cose, di tre macroelementi di contesto:

1. il quadro di programmazione delle assunzioni (delineato nell'atto di determinazione del fabbisogno triennale);
2. La spinta alla semplificazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa;
3. Lo sviluppo delle competenze.

Il sistema di formazione cui ci si riferisce non può essere caratterizzato dalla settorialità ed occasionalità degli interventi, incoerenti con le riforme in atto e con gli obiettivi strategici dell'Ente, ma deve essere invece sistematico, organico, permanente, collegato al sistema organizzativo.

Si tratta di costruire un piano che favorisca la crescita delle persone creando un terreno comune di lavoro che aiuti a condividere le strategie e gli obiettivi dell'Ente.

Sulla base di questi presupposti, il piano tiene conto:

1. dei principali atti di programmazione europea e nazionali, supportandone l'attuazione con interventi formativi mirati;
2. degli obiettivi della Regione in tema di gestione e di sviluppo delle risorse umane;
3. delle esigenze di formazione del personale rappresentate dai responsabili delle strutture regionali;
4. degli esiti formali e informali delle attività formative;
5. dell'esigenza di rendere le attività maggiormente trasferibili alla realtà operativa del personale.

La formazione ha, dunque, il ruolo di facilitare i processi di riforma e di innovazione dell'amministrazione regionale, con l'obiettivo di sviluppare le seguenti priorità strategiche:

- promuovere a tutti i livelli organizzativi e operativi l'etica del servizio pubblico, in particolar modo nei rapporti cittadino-istituzioni;
- favorire una cultura della responsabilità e dei risultati attraverso lo sviluppo di competenze manageriali e gestionali;
- attuare le riforme nazionali e regionali in ambito amministrativo;
- supportare la programmazione regionale tramite iniziative formative mirate;

- migliorare il sistema pubblico di comunicazione;
- razionalizzare e ridurre i costi nell'ottica di efficienza dei servizi;
- realizzare azioni volte alla trasparenza dell'azione amministrativa;
- rafforzare la capacità istituzionale nella gestione dei fondi strutturali in relazione alla programmazione comunitaria;
- snellire l'azione amministrativa anche attraverso un forte impulso allo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti e a un migliore impiego delle nuove tecnologie.

3. Percorsi formativi da attivare nell'anno 2024

Tenuto conto dell'impostazione rappresentata nelle premesse, il sistema formativo per l'anno 2024 è caratterizzato dalle seguenti tipologie di interventi:

Formazione obbligatoria

Attiene alle iniziative formative volte a garantire la compliance dell'Ente a disposizioni di legge, sia con riferimento all'abilitazione all'esercizio di un particolare ruolo/funzione, sia trasversalmente a tutto il personale, in risposta a precise prescrizioni normative (es. sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione, protezione dei dati personali).

Nel 2024 verrà attivata specifica formazione in materia di sicurezza sul lavoro, finanziata con fondi dedicati a tale scopo dal Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica.

Per le altre tipologie di formazione obbligatoria risultano assolti gli obblighi di legge.

Progetto Syllabus

In coerenza con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione e con il Piano strategico per la valorizzazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, la Regione Umbria, al fine di fornire ai dipendenti un'offerta formativa sulle competenze digitali di base, ha aderito al programma Syllabus «Competenze digitali per la PA», promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di assicurare una diffusione massima dell'iniziativa.

Syllabus rappresenta uno strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi della propria organizzazione.

Le aree di competenza del Syllabus rappresentano le aree tematiche in cui sono raggruppate le competenze digitali considerate chiave per i dipendenti pubblici.

Syllabus fornisce ai dipendenti pubblici una formazione su tali competenze in modalità e-learning e personalizzata a partire da un test di valutazione (assessment) su piattaforma on line organizzata in moduli formativi di livello base, intermedio e avanzato classificati per area di competenza.

Entro il 31 dicembre 2024 occorre completare le attività di assessment, al fine del conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25%.

Oltre l'offerta formativa volta al rafforzamento delle competenze digitali, il Progetto Syllabus offre ulteriori interventi formativi a titolo gratuito per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, in ambito amministrativo e tecnico, che potranno essere portati a conoscenze dei dipendenti e dei propri dirigenti mediante l'intranet regionale.

Formazione manageriale per Dirigenti

La pandemia ha rappresentato un fattore accelerativo di un cambiamento che era già in corso e legato alla rivoluzione digitale e alla complessità dei sistemi. Emerge sicuramente il tema della leadership: da una visione in cui il leader è al centro a una visione in cui prevale il team, il lavoro congiunto, la dinamicità, l'essere flessibili.

I nuovi leader dovranno adeguarsi a nuovi sistemi di comunicazione, alla comprensione delle opportunità e dei limiti del lavoro da remoto; cambierà il modo di definire gli obiettivi, gestire deleghe e feedback, la capacità di motivare, la gestione di sé e del proprio tempo lavoro.

La leadership è e sarà sempre più fondamentale nel processo di trasformazione di un'organizzazione, anche tenuto conto delle innovazioni recenti: normative, organizzative, digitali, con necessità di propensione al cambiamento, alla relazione e all'innovazione.

Per organizzazioni e leader questo passaggio implica:

- una trasformazione cognitiva: i leader devono pensare diversamente;
- una trasformazione comportamentale: i leader devono agire diversamente;
- una trasformazione emotiva: i leader devono reagire diversamente.

La formazione in questione, che coinvolge tutti i Dirigenti regionali, mira non a dare soluzioni certe, ma a fornire strumenti che stimolino a guardare le cose da un'altra prospettiva, a mettere a sistema strategie sinergiche e condivise, a rafforzare e consolidare una visione comune, ad uscire dalla propria comfort zone e diventare motore del cambiamento.

La formazione in questione mira a rafforzare competenze di project management, gestione del lavoro in team, prevenzione e gestione dei conflitti, gestione dello stress, motivazione dei collaboratori, attraverso un modello articolato su quattro dimensioni (esperienza, interpretazione, confronto e azione).

Formazione per dipendenti in lavoro agile e per dirigenti

L'imprevedibile scoppio della pandemia del Covid-19 agli inizi dell'anno 2020 ha imposto un netto cambio di marcia alla "macchina pubblica" e si è rivelato nella sua drammaticità un acceleratore per l'attivazione di processi di innovazione organizzativa e di trasformazione digitale nelle PA.

L'apparato normativo scaturito dall'emergenza, che ha elevato ad estrema strategicità lo smart working come attività di lavoro svolgibile anche a distanza, individuando nella formazione uno strumento fondamentale per supportare tutti i processi di cambiamento.

Il biennio 2022-2024 rappresenta un importante punto di svolta nel percorso di sviluppo dello Smart Working.

Nel corso dei prossimi mesi sarà infatti fondamentale consolidare quanto finora sviluppato per accompagnare una nuova fase evolutiva in grado di segnare il passaggio dallo Smart Working inteso come misura organizzativa al lavoro Smart inteso come approccio di fatto ordinario e profondamente innovativo al lavoro, caratterizzato dalla natura ibrida della prestazione lavorativa, parte svolta in presenza e parte a distanza e da un'elevata capacità di utilizzare le tecnologie digitali.

In materia di lavoro agile, anche al fine dell'acquisizione di una maggiore conoscenza dell'istituto, sarà attivato per i dipendenti interessati e i dirigenti un percorso formativo nel quale verranno affrontate le principali tematiche:

- caratteristiche generali ed inquadramento normativo del lavoro agile;
- diritti e doveri;
- caratteristiche dell'accordo individuale;
- gestione dell'orario di lavoro;
- luogo di lavoro e sicurezza;
- potere direttivo, di controllo e disciplinare del dirigente;
 - comunicazione interna ed esterna.

Formazione per personale neo-assunto presso la Regione

Verrà realizzata un'iniziativa di "on boarding", volta alla promozione degli apprendimenti nel contesto organizzativo («Use it or lose it») e al trasferimento delle conoscenze della macchina regionale.

Tale azione di trasferimento delle conoscenze su materie trasversali regionali, per consentire un inserimento individuale e mirato, potrà anche essere realizzato, ad integrazione della formazione classica, da Dirigenti/posizioni organizzative, a titolo gratuito, su ambiti di intervento trasversali.

I contenuti hanno l'obiettivo di fornire ai nuovi dipendenti una panoramica delle principali informazioni utili per iniziare la propria esperienza in Regione, unitamente a nozioni di base tecniche, indispensabili allo svolgimento delle attività lavorative.

Lo scopo è favorire l'inserimento, aiutando a comprendere l'organizzazione, il funzionamento, le modalità operative, i ruoli, la rete relazionale interna, unitamente a conoscenze introduttive su materie generali, al fine di essere produttivi nei processi di lavoro nel minor tempo possibile.

La formazione neoassunti è dedicata agli assunti del comparto per concorsi ed avvisi di mobilità (funzionari e istruttori) relative al 2023 (114 unità di personale) sia per le assunzioni di funzionari per vari profili professionali nel 2024 (32 unità di personale), come anche per ulteriore personale in Regione per mobilità.

Formazione sulle tematiche della cultura di genere e di pari opportunità

Nel 2024 verrà attivata, in linea con il Piano delle Azioni Positive 2023-2025, un’iniziativa formativa finalizzata a:

- diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo della violenza di genere;
- curare che la formazione e l’aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuisca allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato specifica direttiva in data 29 novembre 2023 in materia di “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”. La direttiva nasce dal senso di urgenza dovuto dalla constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, spesso rafforzato da comportamenti comuni, rispetto al quale si ritiene fondamentale mettere in campo azioni strategiche che possano incidere positivamente sul contesto organizzativo.

La Direttiva individua, altresì, nella formazione e nella sensibilizzazione, le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. Il testo fornisce, a tale scopo, una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure dirigenziali, che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all’interno della propria organizzazione.

Gli ambiti di intervento del corso, riguardano, in particolare:

- la diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità, a partire dalla normativa statale e regionale di riferimento;
- la revisione del linguaggio amministrativo che, nel favorire la chiarezza comunicativa, valorizzi l’esistenza di entrambi i generi;
- la conoscenza e l’individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e delle sue possibili cause;
- la rimozione delle discriminazioni e le azioni per contrastare la violenza contro le donne;
- l’implementazione delle competenze e della conoscenza in materia di strumenti normativi a tutela della vittima, a partire della Convenzione di Istanbul;
- il ruolo del CUG in materia di pari opportunità.

Alta formazione: implementazione del Polo formativo regionale della Scuola Nazionale dell' Amministrazione

La SNA ha interesse ad implementare, in ambito regionale umbro, un Polo formativo innovativo volto all'alta formazione dei dirigenti/funzionari pubblici delle amministrazioni del territorio regionale ed anche di altre amministrazioni statali/regionali.

Capofila del progetto è, quindi, la Regione Umbria che, per la realizzazione, può coinvolgere anche altri soggetti, ad esempio l'Università e anche il Consorzio SUAP Villa Umbra.

A tal proposito, l'art. 1 comma 4 della LR 15/2023, che ha modificato la LR 24/2008, consente al Consorzio di svolgere la propria attività a supporto dei soggetti facenti parte del Consorzio medesimo e di promuovere, altresì, ulteriori forme di collaborazione con le Agenzie regionali, le Aziende sanitarie regionali ed altri enti pubblici.

Quindi, per l'effetto della suddetta normativa del 2023 – prima di tale data non risultava possibile - non è preclusa al consorzio l'adesione al protocollo, se coinvolto dalla Regione.

L'alta formazione per Dirigenti e funzionari è a carico della SNA. Sono a carico di Regione ed altri enti aderenti solo le eventuali spese Inail se non già coperte e il costo alloggiativo dei docenti, nonché la messa a disposizione di spazi per la formazione.

L'alta formazione in questione va a coprire un ambito specialistico del polo: ad esempio Regione Lombardia già individuato la materia sanità e il Piemonte l'intelligenza artificiale.

Al fine della costituzione del Polo, la Giunta regionale provvederà all'individuazione degli ambiti di intervento formativi del polo e al coinvolgimento di altri soggetti interessati, ad esempio Università e Villa Umbra, nonché a formalizzare, con il Ministero e la SNA, la manifestazione di interesse alla costituzione del polo, corredata dal relativo progetto.

Successivamente, si procederà alla stipula di protocollo di intesa tra Regione, SNA, Dipartimento Funzione pubblica ed eventuali altri soggetti coinvolti dalla Regione.

Ulteriori azioni formative

- Formazione su tematiche relative ai fondi comunitari, riservate al personale che opera nei servizi a ciò competenti, con particolare riferimento alla programmazione, gestione, attuazione e controllo, a valere sulle risorse UE a ciò dedicate.

Compatibilmente con le risorse per l'anno 2024, verranno attivate azioni, con particolare riferimento alla:

- Formazione obiettivo e/o interventi laboratoriali, attivata su richiesta dei Dirigenti/Direttori interessati;
- Formazione per PO, con particolare attenzione allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla capacità di adattamento al cambiamento, al problem solving, alla gestione delle relazioni esterne/interne, alla capacità di organizzare e di auto organizzarsi, al lavoro in team;
- Formazione a catalogo, con adesione alle iniziative proposte dalla Scuola Villa Umbra;
- Formazione esterna su richiesta, con costo imputabile su capitoli di pertinenza delle strutture interessate.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4.1 IL MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

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

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

All'interno di tale dimensione, il monitoraggio di tali obiettivi viene effettuato, dunque, secondo le tempistiche e gli strumenti previsti dal Sistema di valutazione della Performance (SMVP) in una logica strutturata secondo la matrice baseline-target ed attraverso indicatori di outcome/impatti. Le attività di monitoraggio del valore pubblico andranno comunque sempre più orientata verso una verifica degli impatti in termini di benessere dei destinatari dell'azione amministrativa oltre che in termini di quantità e qualità (efficacia) anche con riferimento alla loro sostenibilità e tempestività (efficienza).

4.2 IL MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

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

La fase del monitoraggio risponde a due principali obiettivi:

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

Attualmente il monitoraggio della performance, viene effettuata secondo le modalità e con gli strumenti indicati nel "Sistema di monitoraggio della performance- Strumenti ed indicazioni per il monitoraggio", approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 853 del 1° luglio 2019, con cadenza semestrale. L'attività periodica di monitoraggio, infatti si attua mediante la produzione di report da effettuarsi rispetto ai dati di avanzamento al 30 giugno dell'anno (c.d. monitoraggio intermedio) ed ai dati di avanzamento al 31 dicembre dell'anno (c.d. monitoraggio finale). Tali report rilevano le informazioni necessarie al monitoraggio sia della performance organizzativa relativa agli obiettivi operativi trasversali, sia della performance individuale relativa all'area dei risultati con riferimento agli obiettivi/indicatori/target stabiliti nel Piano della performance.

MONITORAGGIO INTERMEDIO

Il monitoraggio intermedio favorisce il coordinamento organizzativo e rappresenta l'occasione per provvedere, eventualmente, all'aggiornamento e/o alla modifica degli obiettivi ed indicatori in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo)

Per i Direttori e i Dirigenti avviene a cadenza semestrale mediante la compilazione di un apposito report di monitoraggio, da presentare all'OIV ai fini della predisposizione della Relazione di monitoraggio semestrale.

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

Le informazioni e i dati raccolti sono poi utilizzati, in forma aggregata, per la predisposizione della Relazione di monitoraggio semestrale.

La Relazione viene, quindi, trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria al fine di aggiornarlo sull'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati per il periodo di riferimento e sulla necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio aggiornamenti o modifiche, agli obiettivi operativi. Nel caso di situazioni eccezionali e impreviste, debitamente documentate può essere richiesta la sostituzione/modifica di uno o più obiettivi/indicatori/target secondo le modalità previste anche nel Sistema di monitoraggio.

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

Monitoraggio finale

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

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

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

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

MONITORAGGIO FINALE

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

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

4.3 IL MONITORAGGIO DEI RISCHI CORRUTTIVI

Il monitoraggio delle attività poste in essere per contenere i rischi corruttivi è una fase fondamentale del processo di gestione del rischio che consente di valutare l'efficacia delle azioni intraprese, misurare i risultati ottenuti per ricalibrare e modificare, se necessario, il piano d'azione. Semestralmente il RPCT predispone degli schemi per ogni singolo dirigente titolare di misure di mitigazione del rischio al fine di svolgere una verifica intermedia (30.06.23) e una finale (31.12.23) sullo stato di attuazione delle singole misure, avviando confronti diretti in caso di criticità.