



CONSIGLIO REGIONALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Anni 2024-2026

Approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 79 del 31 gennaio 2024

INDICE

Elenco delle abbreviazioni utilizzate.....	4
Introduzione al Piano.....	5
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
Sottosezione "Valore pubblico"	8
Sottosezione "Performance"	10
Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".....	15
Valutazione di impatto del contesto esterno.....	15
Valutazione di impatto del contesto interno.....	18
Mappatura dei processi	24
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	27
Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	31
Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	35
Programmazione dell'attuazione della trasparenza	44
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	48
Sottosezione "Struttura organizzativa"	48
Sottosezione "Organizzazione del lavoro agile".....	51
Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale".....	54
Strategie di formazione del personale consiliare.....	60
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	62

Allegati:

Allegato A

A.1 Schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2024

A.2 Elenco degli interventi riconducibili a misure organizzative per il trattamento del rischio

Allegato B

Elenco completo dei processi organizzativi (per struttura organizzativa) 2024-2026

Allegato C

Analisi del rischio corruttivo e programmazione delle misure specifiche di prevenzione – nuovo modello di scheda utilizzata

Allegato D

Tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (per struttura organizzativa) 2024-2026

Allegato E

Obblighi di pubblicazione 2024-2026

Allegato F

Segnalazione di violazioni (“*Whistleblowing*”) - Nuova procedura ai sensi del D. Lgs n. 24/2023 completa di modulistica e informativa sul trattamento dei dati personali

Allegato G

Dotazione organica

Allegato H

Piano triennale della formazione del personale consiliare 2024-2026

Elenco delle abbreviazioni utilizzate

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

AT: Amministrazione Trasparente, denominazione della sezione del sito internet istituzionale in cui vengono pubblicate le informazioni prescritte dal d.lgs. n. 33/2013

CR: Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia

Decreto Trasparenza: 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.”

FVG: Friuli Venezia Giulia

OIV: Organismo indipendente di valutazione

OT: Orizzonte temporale

PIAO: Piano integrato di attività e organizzazione

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione

P.O.: Posizione organizzativa

PTPCT: Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

RPCT: Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

RPD: Responsabile della protezione dei dati personali

SSIS: Struttura stabile inferiore al Servizio

V.P.: Valore Pubblico

Introduzione al Piano

L'Amministrazione consiliare del Friuli Venezia Giulia ha più di cinquanta dipendenti¹ e, di conseguenza, è tenuta alla redazione del Piano integrato di attività e organizzazione. La presente edizione del PIAO consiliare è la seconda ad essere approvata entro il termine del 31 gennaio e secondo la struttura che il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, articolo 6, comma 1, prevede per l'attuazione a regime².

Come noto, questo documento di durata triennale e con aggiornamento annuale va di fatto ad assorbire contenuti che prima erano oggetto di una molteplicità di atti di programmazione, in particolare: il piano della prestazione, il PTPCT, il piano della formazione, il piano dei fabbisogni di personale, il piano organizzativo del lavoro agile.

Rispetto al PIAO consiliare 2023-2025, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 434 del 26 gennaio 2023, questa edizione presenta forme di integrazione effettiva più forti fra i contenuti delle varie sezioni che lo compongono, attraverso un processo di razionalizzazione e coordinamento che coinvolge, *in primis*, il RPCT, l'Ufficio a suo supporto (P.O. anticorruzione e privacy) e la P.O. programmazione e risorse umane nonché, a diverso titolo, tutti gli altri uffici consiliari, secondo modalità che iniziano a giovare dell'esperienza che si sta maturando anno dopo anno, come descritto con maggiore dettaglio nei paragrafi che seguono.

Nella predisposizione del presente PIAO sono state applicate le norme in materia, dettate in particolare da:

- il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla G.U. n. 151 del 30 giugno 2022, vigente dal 15 luglio 2022;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla G.U. n. 209 del 07 settembre 2022, vigente dal 22 settembre 2022.

Con specifico riferimento all'elaborazione della [Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"](#), "erede" del previgente PTPCT, ANAC ha fornito nel tempo delle indicazioni in vari documenti prodotti in vista dell'introduzione del PIAO: dagli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" (approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022) al PNA 2022 adottato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 fino al suo più recente Aggiornamento 2023 approvato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, che si è concentrato sul settore dei contratti pubblici in esito all'entrata in vigore del nuovo Codice in materia.

Inoltre, nel corso del 2023 sono intervenute alcune importanti innovazioni legislative in tema di *whistleblowing*, come meglio specificato nel paragrafo [Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure](#) e nell'allegato *sub F* al presente PIAO.

Come raccomandato da ANAC già nell'ambito del PNA 2022, le bozze della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e dei relativi allegati sono state oggetto di pubblicazione sul sito consiliare a fini di consultazione pubblica. Inoltre, l'allegato *sub F* è stato anche oggetto di specifica comunicazione

¹ Si vedano i dati riportati nella [Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"](#).

² In sede di prima applicazione, infatti, il termine era stato posticipato dapprima al 30 aprile 2022 e, successivamente, al 30 giugno 2022.

alle rappresentanze sindacali, come disposto dal D.lgs. n. 24/2023; in esito a tali divulgazioni non sono pervenute osservazioni che abbiano comportato modifiche al testo.

Più in generale, si ritiene utile far presente che al presente PIAO potrebbero essere apportate eventuali integrazioni e modifiche, anche in relazione ad esigenze emerse in corso d'anno, come avvenuto peraltro nel 2023³.

Infine, si ricorda che il comma 4 del già citato articolo 6 del D.L. 80/2021 dispone che le pubbliche amministrazioni pubblicano il PIAO e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale, come specificato anche dall'articolo 7 del Decreto 132/2022 sopra richiamato.

Come per l'edizione precedente, il presente PIAO viene pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Consiglio regionale sia alla voce "Performance – Piano della performance" sia, tramite apposito link, alla voce "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

³ Modificazioni apportate alle "Schede della prestazione del Consiglio regionale per l'anno 2023" con deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 23 del 22 giugno 2023 e n. 57 del 26 ottobre 2023.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia

Codice Fiscale: 80016340327

Piazza Oberdan 6, 34133 Trieste (TS)

Telefono: 040 3771111

Fax: 040 3773190

Posta elettronica certificata: consiglio@certregione.fvg.it

Sito ufficiale: www.consiglio.regione.fvg.it

Segretario generale: Stefano Patriarca

Vicesegretario generale: Chiara Gregori

Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza: Stefano Patriarca

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione “Valore pubblico”

Un ente crea “Valore pubblico” quando produce IMPATTI migliorativi sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc... dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto ad una baseline; crea inoltre V.P. “in senso ampio” quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite gli indicatori del BES (benessere equo sostenibile) o del SDGs (obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell’Agenda ONU 2030). La gestione del rischio contribuisce alla generazione di V.P., inteso come miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento mediante la riduzione del rischio di erosione del V.P. medesimo a seguito di fenomeni corruttivi.

Il Consiglio regionale della regione Autonoma Friuli Venezia Giulia quale Organo di diretta rappresentazione democratica della Regione con la sua attività istituzionale partecipa alla definizione di politiche miranti alla creazione e allo sviluppo di V.P. (in primis l’attività legislativa, ma anche quella relativa all’esame delle petizioni, delle proposte di referendum regionali, all’attività di sindacato ispettivo, di valutazione delle politiche, ecc...); inoltre presso il Consiglio operano alcuni Organismi indipendenti e autonomi che svolgono specifiche funzioni nell’interesse dei cittadini e della collettività regionale contribuendo anch’essi allo sviluppo di V.P.. Queste attività appartengono, del resto, all’Istituzione e ai suoi referenti politici (o ai titolari degli Organi di garanzia), pertanto non sono direttamente afferenti gli strumenti di programmazione delle strutture amministrative.

Per quanto riguarda invece le attività specificatamente referenti alle strutture amministrative consiliari, anche gli obiettivi rientranti nei documenti di pianificazione dell’attività amministrativa del Consiglio regionale concorrono alla creazione di V.P. in termini di avvicinamento della cittadinanza e di altri *stakeholder* del territorio regionale all’Istituzione consiliare, di tutela dei diritti delle minoranze linguistiche presenti nella nostra regione, di promozione e tutela dei diritti della persona, di accessibilità alle sedi istituzionali e di accesso digitale ai documenti relativi all’attività consiliare, di incremento del benessere culturale (vedi le attività relative a mostre, a rapporti con il mondo scolastico, all’attività della biblioteca). Le Linee programmatiche della legislatura hanno infatti questo orizzonte e i Piani della prestazione degli ultimi anni hanno contenuto diversi interventi strategici finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati nelle Linee medesime.

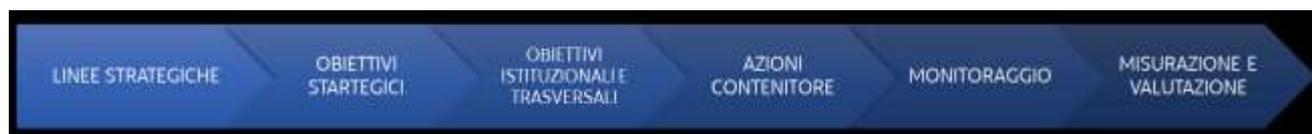
Il Consiglio regionale si impegna a proseguire in quest’ottica, pur nella consapevolezza che non è un’Amministrazione attiva, ma un Organo autonomo dell’Ente regione che ha principalmente funzione legislativa e di controllo; pertanto si deve considerare la tipicità del “*core business*” consiliare che di fatto, salvo alcune attività collaterali, non consiste nell’erogazione diretta di servizi ai cittadini. Data la peculiarità dell’attività consiliare, uno degli elementi principali per legare il Consiglio regionale ad obiettivi di V.P. è rappresentato dal grado di apertura dello stesso ai suoi principali *stakeholder*, ovvero i cittadini quali destinatari ultimi. Per questa ragione il Consiglio regionale FVG ha aderito all’iniziativa promossa, nel corso del 2023, dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome attraverso la creazione di un gruppo di lavoro interregionale per la discussione e lo sviluppo di una visione condivisa del significato di V.P. nell’ambito consiliare e l’individuazione di obiettivi comuni alle Assemblee volti ad incrementare tale valore.

Il Consiglio regionale negli ultimi anni ha già intrapreso alcune azioni per realizzare una maggiore accessibilità fisica e digitale alla propria attività e diffusione della conoscenza dell'istituzione, raggiungendo diversi obiettivi in tale senso.

Nel prossimo triennio si intende proseguire nella strada intrapresa, in modo da implementare la creazione di benessere sociale, economico e culturale, oltre ad assicurare continui sviluppi in termini di innovazione organizzativa e tecnologica, transizione digitale, accessibilità dei cittadini all'Istituzione.

Con il presente PIAO, per la prima volta, vengono individuati alcuni specifici obiettivi pluriennali di V.P. che operano in termini di impatto sugli *stakeholder*, sia interni che esterni, definendo azioni volte ad accrescere il loro benessere. Al fine di perseguire il necessario raccordo con gli altri strumenti di programmazione del Consiglio regionale, per ciascuna delle Linee strategiche per le attività amministrative delle strutture consiliari per la XIII legislatura viene definito almeno un obiettivo di V.P. (declinato in definizione, indicatore di risultato, valore target, obiettivo di benessere perseguito e *stakeholder*); tali obiettivi sono riportati all'interno dell'allegato A in corrispondenza di ciascuna linea strategica e prima dell'indicazione dei rispettivi obiettivi strategici e relativi interventi annuali.

Sottosezione "Performance"



Linee strategiche di legislatura

L'articolo 34 del Regolamento di organizzazione degli Uffici del Consiglio, dedicato agli strumenti di programmazione, prevede, al comma 1, che all'inizio di ogni legislatura, l'Ufficio di Presidenza definisca e approvi le "Linee strategiche di legislatura per le attività amministrative delle strutture consiliari".

Le "**Linee strategiche per le attività amministrative delle strutture consiliari per la XIII legislatura**" (iniziata il 26 aprile 2023) sono state approvate dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 51 del 2 ottobre 2023 e sono pubblicate alla voce "Disposizioni generali/Atti generali" della sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale del Consiglio regionale; esse costituiscono atto prodromico alla predisposizione del documento di programmazione strategica e finanziaria e all'elaborazione del presente PIAO, definendo i complessivi macro-obiettivi della struttura organizzativa consiliare per l'arco temporale della legislatura, in un'ottica di misurazione dell'effettivo valore pubblico di interventi e servizi.

Per la XIII legislatura sono state, dunque, individuate le seguenti linee oggetto della programmazione:

1. Qualità della normazione e attività di indirizzo e controllo
2. Comunicazione e partecipazione
3. Garanzia dei diritti
4. Trasformazione digitale e sostenibilità
5. Efficienza e benessere organizzativo
6. Trasparenza e integrità

Obiettivi strategici triennio 2024-2025-2026

L'articolo 3 del Regolamento di contabilità prevede che l'Ufficio di Presidenza approva annualmente il Documento di pianificazione strategica del Consiglio regionale, di durata almeno triennale, il quale individua le linee di attività per il periodo temporale di riferimento, definendo gli obiettivi da raggiungere e dettando le conseguenti direttive per l'attuazione dei programmi, nonché le scelte e gli indirizzi strategici per la formulazione delle previsioni di spesa. Tale documento viene aggiornato annualmente al seguito di una verifica riguardo agli obiettivi strategici e ai contenuti della programmazione.

Il "**Documento di pianificazione strategica consiliare per gli anni 2024, 2025 e 2026**" è stato approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 54 del 26 ottobre 2023 ed è pubblicato alla voce "Disposizioni generali/Atti generali/Documenti di programmazione strategico - gestionale" della sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale del Consiglio regionale; esso individua gli obiettivi strategici e le direttive generali dell'azione amministrativa della struttura per il triennio 2024-

2026, sulla cui base sono state elaborate le previsioni di spesa del bilancio di previsione annuale 2024 e triennale 2024-2026.

Con riferimento ad ogni "Linea strategica", sono stati individuati obiettivi e azioni strategiche, le finalità e i risultati attesi nel medio periodo, tenendo conto anche dell'evoluzione di progetti già programmati nel corso del 2023; in particolare, si è ritenuto di dare continuità all'obiettivo strategico relativo alla razionalizzazione delle risorse, all'efficienza organizzativa, alla digitalizzazione, al contenimento della spesa e trasparenza dell'attività, in coerenza con priorità e obiettivi strategici dettati dalle disposizioni relative al coordinamento della spesa pubblica e trasparenza nelle Amministrazioni pubbliche. Ciascun obiettivo strategico ha come riferimento un orizzonte temporale triennale (corrispondente alla durata del bilancio di previsione) e coinvolge una struttura organizzativa consiliare, ovvero più strutture qualora la realizzazione dell'intervento richieda azioni trasversali.

Agli obiettivi strategici va affiancata anche tutta l'attività ordinaria a carattere permanente e ricorrente, che pur non avendo necessariamente un legame diretto con gli obiettivi individuati, rientra nell'obiettivo generale di continua ottimizzazione dell'attività della struttura in termini di efficienza ed efficacia.

L'elaborazione del Documento è stata coordinata dal Segretario generale, condividendo con i dirigenti gli obiettivi e le azioni strategiche da sviluppare nel triennio 2024-2025-2026.

Per quanto riguarda il legame fra gli obiettivi definiti per il triennio 2024-2026 e quelli pianificati nella precedente fase previsionale, si è ritenuto di procedere in continuità confermando la programmazione già avviata lo scorso anno e aggiornando alcune azioni strategiche.

Pertanto, gli obiettivi strategici e le azioni per il triennio 2024-2025-2026, classificati secondo le succitate Linee strategiche per la XIII legislatura, sono i seguenti:

Linea strategica 1

- **Obiettivo strategico 1.1 - Miglioramento della qualità della legislazione**

Azione strategica 1.1.1 Rafforzamento dell'attività di verifica preventiva dei progetti di legge, con particolare riferimento alla relazione tecnico finanziaria e agli aiuti di Stato

Azione strategica 1.1.2 Analisi e ricognizione delle leggi regionali al fine di riordino normativo e di semplificazione

Azione di miglioramento 1.1.3 Implementazione di dossier di approfondimento in materia competenza regionale

Azione di miglioramento 1.1.4 Analisi e ricognizione delle necessità di aggiornamento del Regolamento interno del Consiglio regionale

- **Obiettivo strategico 1.2 - Accrescere il ruolo del Consiglio regionale nei rapporti con le istituzioni e organismi dell'Unione europea**

Azione strategica 1.2.1 Supportare i Consiglieri membri del Comitato delle Regioni nella funzione di rappresentanza degli interessi del territorio a livello europeo

- **Obiettivo strategico 1.3 - Potenziare il ruolo del Consiglio regionale nell'attività di indirizzo, controllo e valutazione**

Azione strategica 1.3.1 Sviluppo dell'attività di controllo e valutazione delle politiche pubbliche mediante un potenziamento dell'attività di supporto svolta dalle strutture organizzative a favore del Comitato per la legislazione, il controllo e la valutazione.

Azione strategica 1.3.2 Potenziamento dell'attività di supporto ai Consiglieri regionali nelle funzioni di indirizzo e controllo

Linea strategica 2

- **Obiettivo strategico 2.1 - Incremento della comunicazione istituzionale e valorizzazione dell'attività della biblioteca**

Azione strategica 2.1.1 Potenziamento dell'informazione e comunicazione istituzionale relativa agli organi consiliari, con particolare riferimento all'attività legislativa regionale e alle attività di indirizzo, controllo e valutazione

Azione strategica 2.1.2 Promozione delle attività espositive presso il Consiglio regionale e le sedi della Regione di Roma e Bruxelles di eventi storico-fotografici e mostre di maestri affermati, valorizzandone le potenzialità nel quadro della crescita culturale del Friuli Venezia Giulia e delle opportunità di confronti delle arti figurative con le regioni limitrofe

Azione strategica 2.1.3 Sviluppo della comunicazione relativa al patrimonio informativo e ai servizi offerti dalla biblioteca del Consiglio regionale

Azione strategica 2.1.4 Diffusione della cultura istituzionale nel mondo della scuola e dell'università mediante progetti comuni realizzati presso il Consiglio regionale

Linea strategica 3

- **Obiettivo strategico 3.1 - Potenziamento e sviluppo dell'attività di supporto agli Organi di garanzia e agli altri organismi aventi sede presso il Consiglio regionale**

Azione strategica 3.1.1 Razionalizzazione ed implementazione delle soluzioni organizzative e dei processi gestionali a supporto dell'attività degli Organi di garanzia degli altri organismi aventi sede presso il Consiglio regionale

Azione strategica 3.1.2 Sviluppo dell'attività a supporto dell'esercizio delle funzioni del Comitato regionale per le comunicazioni, con particolare riguardo alle funzioni delegate dall'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGCOM)

Linea strategica 4

- **Obiettivo strategico 4.1 - Informatizzazione dell'attività consiliare**

Azione strategica 4.1.1 Sviluppo e incremento dei sistemi gestionali degli uffici consiliari al fine della dematerializzazione delle attività, con particolare riferimento ai lavori dell'Aula, delle Commissioni e degli Organi consiliari.

Azione strategica 4.1.2 Semplificazione e innovazione digitale, con particolare riferimento alla digitalizzazione del patrimonio informativo e alla transizione al digitale in generale

- **Obiettivo strategico 4.2 - Potenziamento delle banche dati giuridico-normative e istituzionali del Consiglio regionale**

Azione strategica 3.2.1 Sviluppo delle banche dati esistenti aventi ad oggetto l'attività del Servizio giuridico-legislativo e informatizzazione dei processi

Linea strategica 5

- **Obiettivo strategico 5.1 - Razionalizzazione delle risorse, efficienza organizzativa e contenimento della spesa**

Azione strategica 5.1.1 Programmazione e implementazione delle politiche di formazione continua del personale

Azione strategica 5.1.2 Razionalizzazione dei processi organizzativi afferenti la gestione amministrativa del personale

Azione strategica 5.1.3 Razionalizzazione, sicurezza e speditezza della gestione degli spazi del Consiglio regionale

Azione strategica 5.1.4 Riforma e ottimizzazione delle modalità di acquisizione di beni e servizi sotto soglia

- **Obiettivo strategico 5.2 - Evoluzione organizzativa del Consiglio regionale**

Azione strategica 5.2.1 Integrazione del sistema di programmazione, controllo e valutazione anche con nuove modalità organizzative

Azione strategica 5.2.2 Implementazione delle soluzioni organizzative a supporto dell'attività del Consiglio, anche alla luce dello sviluppo del lavoro agile

Linea strategica 6

- **Obiettivo strategico 6.1 - Trasparenza anticorruzione e privacy**

Azione strategica 6.1.1 Predisposizione strumenti finalizzati all'attuazione della nuova normativa *privacy*

Azione di miglioramento 6.1.2 Implementazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza in ragione delle specificità del Consiglio regionale

Azione di miglioramento 6.1.3 Uniformazione dei procedimenti relativi all'acquisizione dei beni e servizi sottosoglia e del versamento dei tributi

Prestazione organizzativa del Consiglio regionale per l'anno 2024

L'articolo 34 del Regolamento di organizzazione prevede che ogni anno venga approvato dall'Ufficio di presidenza un documento programmatico triennale aggiornato annualmente (il presente PIAO) e un documento di consuntivazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento denominato "Relazione sulla prestazione organizzativa".

Il PIAO, che deve essere adottato in coerenza con i contenuti degli strumenti di programmazione finanziaria previsti dal Regolamento di contabilità del Consiglio regionale, deve, tra l'altro, individuare, nell'ambito delle linee strategiche per la legislatura, gli obiettivi operativi delle strutture e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione organizzativa e individuale dei dirigenti e dei responsabili di Posizione organizzativa. La programmazione della prestazione delle strutture consiliari può essere costantemente aggiornata, previo parere dell'OIV, ai sensi dell'articolo 34, comma 3, del Regolamento di organizzazione.

Partendo dalle Linee strategiche della XIII legislatura e dagli obiettivi strategici individuati dal Documento di programmazione strategica 2024-2026, sono state definite le azioni strategiche e di miglioramento che declinano la strategia pluriennale nella performance organizzativa annuale. Tali azioni vengono identificate all'interno di un processo di condivisione che coinvolge tutti i referenti direzionali dell'organizzazione consiliare e sono declinate in interventi, con i relativi indicatori e target

che misurano il raggiungimento effettivo dell'azione per il conseguimento della prestazione e quindi dell'obiettivo strategico. Tale processo è continuo all'interno di una cadenza annuale.

Gli interventi della prestazione 2023, che costituiscono parte integrante del PIAO - sottosezione performance (allegato A), sono stati definiti dal Segretario generale tramite la Posizione organizzativa Programmazione e risorse umane coinvolgendo tutte le strutture consiliari; successivamente sono stati sottoposti all'esame dell'Organismo indipendente di valutazione, nell'ambito della propria competenza sulla predisposizione dei criteri e parametri di riferimento per la valutazione della prestazione individuale della dirigenza consiliare e il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, per la formulazione di eventuali osservazioni e proposte di modifica. L'OIV ha espresso il proprio parere favorevole alle proposte di interventi della prestazione 2024 nella riunione del 22 gennaio 2024.

Entro il 30 giugno 2025 l'Ufficio di Presidenza dovrà approvare la Relazione sulla prestazione organizzativa riferita all'anno 2024, nella quale verranno evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, rilevando eventuali scostamenti; tale relazione dovrà essere validata dall'OIV quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

Nell'allegato A del presente PIAO vengono riportate le schede della prestazione nelle quali sono inseriti tutti gli interventi annuali in cui si concretizzano le attività 2024 relative agli obiettivi strategici e alle azioni strategiche e di miglioramento; per ciascun intervento si fa riferimento alla struttura organizzativa competente e al soggetto responsabile (dirigente o responsabile delegato di posizione organizzativa) e viene esplicitato il relativo indicatore di risultato e il valore target da raggiungere; alcuni interventi sono trasversali a più strutture e quindi possono avere più soggetti responsabili della loro esecuzione. Come già evidenziato nella sotto-sezione Valore Pubblico, nell'allegato A, per ciascuna linea strategica e prima della declinazione degli interventi annuali, sono riportati anche gli obiettivi di V.P..

Nelle schede della prestazione di cui all'allegato A, al fine di assicurare un congruo raccordo tra le due sotto-sezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIAO, è prevista una colonna in cui viene indicato, per ciascun intervento annuale, il codice del processo organizzativo nell'ambito del quale rientra l'attività prevista per l'intervento medesimo; in alcuni casi, soprattutto per processi complessi che prevedono un numero cospicuo di fasi, viene riportato anche il numero della/e fase/i di riferimento (l'elenco dei processi organizzativi del Consiglio regionale è rinvenibile all'allegato B).

Inoltre, sempre al fine di realizzare un forte collegamento tra la programmazione della *performance* e quella delle misure di prevenzione del rischio corruttivo, nell'ambito delle schede della prestazione riportate nell'allegato A, sono stati evidenziati in colore azzurro gli interventi per l'anno 2024 che agiscono anche in un'ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Si fa infine presente che per l'anno 2024, agli interventi di cui alle schede della prestazione, si affiancano anche le c.d. "azioni contenitore" che, seppur esulando dalla prestazione dell'ente per l'anno di riferimento, garantiscono, nell'ambito delle singole linee guida per la legislatura e dei singoli obiettivi strategici pluriennali, il pieno adempimento dell'attività istituzionale ordinaria delle singole strutture consiliari: nell'ambito di tale attività, di carattere permanente, ricorrente o continuativo, sono generalmente compresi i processi di lavoro finalizzati al funzionamento dell'organizzazione in un'ottica di continua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità.

Le azioni contenitore, collegate essenzialmente alla prestazione individuale del personale non dirigenziale, saranno adottate entro il mese di febbraio con decreto del Segretario generale e saranno successivamente pubblicate alla voce Piano della *performance* della sezione Amministrazione trasparente del sito web consiliare.

Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Valutazione di impatto del contesto esterno

Il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia opera in una delle regioni italiane territorialmente meno estese che, al 31 dicembre 2022, contava 1.194.647 residenti.

Per un primo inquadramento generale del contesto regionale pare pertinente riportare i più recenti dati sulla qualità della vita in Italia risultanti dalla indagine annuale di *ItaliaOggi - Ital Communications*, in collaborazione con l'*Università La Sapienza* di Roma, divulgati il 19 novembre 2023⁴. La classifica 2023 vede Bolzano al primo posto, mentre per i quattro capoluoghi del Friuli Venezia Giulia si riporta che:

- Pordenone è al 10° posto su 107 province (era all'8° posto nel 2022, al 9° nel 2021, al 1° nel 2020, al 2° nel 2019, al 5° nel 2018),
- Udine è al 19° posto (era al 26° posto nel 2022, al 46° nel 2021, al 9° nel 2020 e nel 2019, al 13° nel 2018),
- Trieste è al 30° posto (era al 9° posto nel 2022, al 7° nel 2021, al 47° nel 2020, al 33° nel 2019, al 47° nel 2018),
- Gorizia è al 42° posto (era al 39° posto nel 2022, al 42° nel 2021, al 44° nel 2020, al 39° nel 2019, al 34° nel 2018),

indicando come in nessuna zona della regione la qualità della vita risulti scarsa o insufficiente.

Una descrizione accurata del contesto regionale può essere ricavata ricorrendo a fonti specifiche come:

1. “Regione in cifre 2023”, annuario statistico redatto da: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Direzione generale – Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica⁵,
2. il “Documento di economia e finanza regionale (DEFER) 2024”, oggetto di deliberazione del Consiglio regionale il 27 luglio 2023,

cui si rinvia per approfondire lo scenario economico e sociale generale del Friuli Venezia Giulia.

Per meglio comprendere la situazione regionale sotto il profilo criminologico, che più interessa l'ambito specifico della prevenzione della corruzione, si farà riferimento a dati, indagini e documenti che maggiormente si concentrano su questi temi e risultano più aggiornati.

Ad esempio, “Regione in cifre 2023” riporta anche quest'anno il dato relativo alla percentuale di famiglie del FVG che ritengono alcuni problemi molto o abbastanza presenti nella zona in cui vivono: per la voce “rischio di criminalità” il problema nel 2022 risultava avvertito dal 9,4% delle famiglie del FVG, rispetto a un dato nazionale del 21,9 %⁶.

⁴ Si veda al link: <https://www.italiaoggi.it/news/qualita-della-vita-2023-le-citta-italiane-dove-si-vive-meglio-202311151553237928>.

⁵ “Regione in cifre 2023”, la sintesi dei dati, le tavole e i grafici sono consultabili e scaricabili al link: <https://www.regione.fvg.it/rafvg/cms/RAFGV/GEN/statistica/FOGLIA3/FOGLIA93/>

⁶ Nel 2021 il valore era pari all'11,3%, nel 2020 al 10,4%, nel 2019 al 15%, nel 2018 al 17,2%, nel 2017 al 19,9%, nel 2016 al 28,6%, nel 2015 al 29,2%. Si vedano i precedenti annuari statistici “Regione in cifre”, disponibili al link: <https://www.regione.fvg.it/rafvg/cms/RAFGV/GEN/statistica/FOGLIA3/FOGLIA83/>

Appare interessante integrare questa informazione riportando alcuni dati tratti dalle classifiche 2023 sull' "Indice della criminalità" elaborati dal "Sole 24 ore"⁷ sulla base dei numeri di delitti emersi dalle segnalazioni delle forze di Polizia rapportati alla popolazione residente nel territorio delle 106 Province considerate. Nella classifica finale generale Trieste si pone alla 19° posizione, Gorizia alla 46°, Udine alla 93°, Pordenone alla 104°⁸, segnando una risalita per Gorizia e un risultato sostanzialmente stabile per gli altri capoluoghi. In particolare, si rileva che due capoluoghi appaiono nei primi posti di alcune classifiche specifiche:

- Trieste è: al 1° posto nella classifica relativa a "Lesioni dolose"; al 3° posto per "Violenze sessuali" e "Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile"; al 4° posto per "Contrabbando";
- Gorizia figura al 2° posto nella classifica relativa a "Estorsioni" e al 5° per "Lesioni dolose".

Si riporta inoltre un estratto della "Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) nel secondo semestre 2022"⁹:

"FRIULI VENEZIA GIULIA¹⁰

Nel secondo semestre 2022 costante è la crescita dell'economia in Friuli Venezia Giulia, che ha coinvolto principalmente le province di Trieste e Udine, e, in misura residuale, quelle di Pordenone e Gorizia. Allo sviluppo di tale fenomeno macroeconomico, hanno contribuito certamente i risultati positivi derivanti dagli ingenti investimenti finalizzati alla realizzazione di grandi opere infrastrutturali, nonché dai fondi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per la Regione. Direttamente proporzionale alla crescita economica regionale è l'attenzione istituzionale ai rischi di infiltrazione mafiosa nell'economia legale del Friuli Venezia Giulia, territorio che potrebbe suscitare l'interesse delle organizzazioni criminali, per loro natura predisposte a investire proventi illeciti. Al riguardo, il Presidente della Corte d'Appello di Trieste, Sergio GORJAN, nella "Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023" afferma che "... va sempre ricordato come permanga rilevante la funzione di territorio di transito internazionale della Regione, sicché rimane sempre alta l'esigenza di una costante vigilanza per impedire l'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico regionale".

In tale ottica è serrato l'esame delle istruttorie antimafia prefettizie più rilevanti. Grande impulso è stato, inoltre, impresso all'approfondimento dei progetti di investimenti pubblici di maggior interesse, anche in virtù della "snellezza" delle procedure per velocizzare la realizzazione di opere ovvero per l'assegnazione di contributi pubblici che, potenzialmente, potrebbe risultare di particolare stimolo per gli appetiti della criminalità organizzata. Tale tendenza è confermata dal Procuratore Generale facente funzioni presso la Corte d'Appello di Trieste, Carlo Maria ZAMPI che, intervenendo durante la cerimonia di inaugurazione dell'Anno giudiziario 2023, afferma "... non risultano preoccupanti episodi di infiltrazioni di stampo associativo mafioso, grazie anche all'elevata attenzione al pericolo da parte di tutte le istituzioni e al vigilante rispetto delle regole da parte delle amministrazioni e della popolazione tutta, che costituiscono indubbiamente un argine imprescindibile per scoraggiare i tentativi di erodere con fini criminosi spesso irreversibili un tessuto amministrativo, economico e sociale fondamentalmente sano".

⁷ Consultabili qui: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>

⁸ Nella classifica 2022 Trieste si poneva alla 19° posizione, Gorizia alla 57°, Udine alla 94°, Pordenone alla 105°. Nella classifica 2021 Trieste si poneva alla 20° posizione, Gorizia alla 45°, Udine alla 90°, Pordenone alla 105°. Nella classifica 2020 Trieste si poneva alla 23° posizione, Gorizia alla 59°, Udine alla 84°, Pordenone alla 103°.

⁹ Consultabile qui: <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/docnonleg/47435.htm> ; presentata dal Ministro dell'Interno il 25 luglio 2023.

¹⁰ Si veda alle pagine 265 e seguenti della citata relazione semestrale.

Tuttavia, nonostante la costante azione preventiva e repressiva, nel tempo è stata appurata in Friuli Venezia Giulia la presenza di soggetti ritenuti appartenere alle c.d. mafie tradizionali, riconducibili alla 'ndrangheta, a cosa nostra, alla camorra, nonché a sodalizi criminali pugliesi. Sebbene l'accertata operatività di sodalizi criminali di matrice autoctona in Friuli Venezia Giulia, finalizzata alla commissione dei tipici reati mafiosi, allo stato non sussistono evidenze investigative che accertino forme stanziali degli stessi. Aspetto questo che accresce, inevitabilmente, i tentativi di insediamento di altre organizzazioni criminali, talora in forma multi-etnica, attive soprattutto nella commercializzazione di stupefacenti, nell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della prostituzione. Riguardo il flusso migratorio, sempre il Procuratore Generale facente funzioni presso la Corte d'Appello di Trieste, Carlo Maria ZAMPI, dichiara che "... Foriera di immediata preoccupazione è invece la progressiva espansione dell'immigrazione clandestina attuata attraverso l'utilizzo della cosiddetta "rotta balcanica", ovvero quel percorso che da oriente, attraverso migliaia di chilometri, giunge al traguardo, costituito dalla nostra regione in quanto porta dell'occidente, perseguito come meta finale dei migranti".

Tale relazione fornisce approfondimenti ulteriori sulle specificità provinciali in un apposito allegato¹¹, recando maggiori dettagli sulle operazioni svolte nel semestre considerato. Si rileva inoltre che il documento, nell'ambito delle note al testo dell'estratto sopra citato, riporta: "Il 6 dicembre 2022, alla presenza del sottosegretario di Stato al Ministero dell'Interno, On. Emanuele Prisco, del Direttore dell'Agenzia Nazionale e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC), Bruno CORDA, nonché delle più alte cariche istituzionali della Regione Friuli Venezia Giulia, si è tenuto a Trieste il convegno nazionale "I beni confiscati alla criminalità" in collaborazione con l'Osservatorio Regionale Antimafia (istituito con Legge Regionale 9 giugno 2017, n. 21, ad oggetto: "Norme in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata e di stampo mafioso e per la promozione della cultura della legalità")"¹², quindi operando un esplicito richiamo all'Osservatorio regionale antimafia che ha sede presso il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia.

A proposito dell'Osservatorio, si ritiene importante qui richiamare la notizia del 19 giugno 2023¹³: "Nel 2023 l'Osservatorio regionale antimafia intende concentrare la sua attenzione sul fenomeno del caporalato, con l'obiettivo di "suggerire al legislatore regionale una proposta di legge che ne favorisca il deciso contrasto e la prevenzione". È questa la principale novità che emerge dalla relazione annuale dell'Osservatorio (in sigla Ora), riassunta dal suo presidente Enrico Sbriglia all'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, presieduto da Mauro Bordin. [...]”, cui ha fatto seguito anche lo svolgimento del convegno "Il Caporalato. Il rischio delle connessioni con le criminalità organizzate e l'immigrazione clandestina" tenutosi il 7 dicembre 2023 a Trieste, nell'aula del Consiglio Regionale¹⁴, a conclusione dell'attività annuale che l'Osservatorio ha dedicato, con la realizzazione di varie azioni, all'analisi di tale fenomeno.

¹¹ Si veda il capitolo 16.b della relazione medesima, intitolato "Proiezioni mafiose regionali - specificità provinciali".

¹² Si veda la nota n. 105 a piè di pagina 266 della relazione.

¹³ Si veda <https://www.consiglio.regione.fvg.it/pagineinterne//Portale/comunicatiStampaDettaglio.aspx?ID=794297> "Antimafia. Osservatorio FVG: emergenza caporalato, serve una legge".

¹⁴ Per approfondimenti, si veda <https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/osservatorio-regionale-antimafia/notizie-dall'Osservatorio>.

Valutazione di impatto del contesto interno

Il Consiglio regionale in breve: funzioni e struttura

Ai sensi dell'articolo 121 della Costituzione e dall'articolo 24 dello Statuto speciale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia (legge costituzionale n. 1/1963), il Consiglio regionale, quale massimo organo rappresentativo della comunità regionale, esercita le potestà legislative attribuite alla Regione e le altre funzioni conferitegli dalla Costituzione, dallo Statuto speciale e dalle leggi dello Stato.

In particolare, il Consiglio può fare proposte di legge alle Camere, approva con legge il bilancio di previsione, l'assestamento e il conto consuntivo della Regione, concorre alla determinazione dell'indirizzo politico regionale ed esplica le funzioni di controllo sull'attività della Giunta; esercita altresì la funzione di controllo sull'attuazione delle leggi e di valutazione degli effetti delle politiche regionali.

L'articolo 5 della L.R. n. 17/2007 ("Determinazione della forma di governo della Regione Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale regionale, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto di autonomia", c.d. "legge statutaria") sancisce l'autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa del Consiglio regionale e prevede che il bilancio della Regione assicura al Consiglio le dotazioni necessarie all'adeguato esercizio delle sue funzioni con particolare riferimento alle attività di studio, ricerca e informazione.

Il Consiglio regionale è eletto a suffragio universale diretto, uguale e segreto. La sua composizione è determinata dall'articolo 13 dello Statuto speciale secondo cui il numero dei Consiglieri regionali è individuato in rapporto alla popolazione residente, ovvero di uno ogni 25.000 abitanti o frazioni superiori a 10.000, individuando quale base idonea della popolazione a cui agganciare il rapporto numerico quella desunta dai dati ufficiali dell'ultima rilevazione ISTAT Movimento e calcolo della popolazione residente annuale antecedente il decreto di convocazione dei comizi elettorali. Con l'avvio della XIII legislatura (il 26 aprile 2023) e a seguito della rilevata diminuzione della popolazione regionale, il Consiglio è attualmente composto da 48 Consiglieri regionali, compreso il Presidente della Regione (uno in meno della precedente legislatura).

Presso il Consiglio regionale hanno sede l'Osservatorio regionale antimafia e alcuni organismi di garanzia (il Comitato regionale per le comunicazioni – Co.Re.Com, la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna, il Garante regionale dei diritti della persona, il Difensore civico regionale) istituiti con legge regionale e dotati di autonomia e indipendenza che svolgono le loro funzioni nell'interesse dei cittadini e della collettività regionale e forniscono consulenza sia alla Giunta che al Consiglio regionale; proprio la loro collocazione presso il Consiglio regionale quale organo rappresentativo di tutti i cittadini (essendo composto sia da esponenti della maggioranza che da quelli delle opposizioni) garantisce maggiormente la loro autonomia ed il loro ruolo di garanzia.

L'Istituzione in sintesi

Composizione dell'Assemblea del Consiglio regionale

Consiglieri di Maggioranza

LEGA SALVINI	FRATELLI D'ITALIA	FEDRIGA PRESIDENTE	FORZA ITALIA-PPE
Bordin Mauro	Amirante Cristina	Bernardis Diego	Cabibbo Andrea
Budai Alberto	Anzil Mario	Bolzonello Carlo	Lobianco Michele
Buna Lucia	Balloch Stefano	Di Bert Mauro	Novelli Roberto
Calligaris Antonio	Basso Alessandro	Grilli Carlo	
Fedriga Massimiliano	Giacomelli Claudio	Lirutti Moreno	
Ferrari Manuele	Maurmair Markus	Mazzolini Stefano	
Ghersinich Giuseppe	Scoccimarro Fabio	Morandini Edy	
Miani Elia	Treleani Igor	Polesello Simone	
Spagnolo Maddalena			
Zannier Stefano			

Consiglieri di Opposizione

PARTITO DEMOCRATICO		PATTO PER L'AUTONOMIA-CIVICA FVG
Carli Andrea	Pisani Marko	Bullian Enrico
Celotti Manuela	Pozzo Massimiliano	Liguori Simona
Conficoni Nicola	Russo Francesco	Massolino Giulia
Cosolini Roberto		Moretuzzo Massimo
Fasiolo Laura	GRUPPO MISTO	Putto Marco
Martines Francesco	Capozzi Pompea Maria Rosaria	
Mentil Massimo	Honsell Furio	
Moretti Diego	Pellegrino Serena	

Presidente:

Mauro Bordin

Vicepresidenti:

Stefano Mazzolini e Francesco Russo

Consiglieri Segretari:

Manuela Celotti, Michele Lobianco, Giulia Massolino e Simone Polesello

Consiglieri: 48

Gruppi consiliari: 7

Commissioni permanenti: 6

Comitato regionale per le comunicazioni:

Mario Trampus (Presidente), Cristina Vescul (Vicepresidente), Maria Masau¹⁵

Garante regionale dei diritti della persona:

Paolo Pittaro

Difensore civico regionale

Arrigo De Pauli

Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna:

Dusolina Marcolin (Presidente), Donatella Bianchettin e Rosi Toffano (Vicepresidenti)¹⁶

Osservatorio regionale antimafia:

Enrico Sbriglia (Presidente)

Barbara Clama (Vicepresidente), Ruggero Buciol, Lorenzo Pillinini, Paolo Tomasin¹⁷

Segretario generale:

Stefano Patriarca

Vicesegretario generale:

Chiara Gregori

Personale dirigenziale: 6¹⁸

Personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato: 97

Personale Segreterie Organi politici e Gruppi consiliari: 64

Giornalisti: 6¹⁹

Organismo indipendente di valutazione:

Mario Giamporcaro (Presidente), Chiara Pollina, Eliana De Martiis²⁰

¹⁵ Componenti in scadenza il 5 marzo 2024

¹⁶ In carica fino all'insediamento della nuova Commissione (non ancora nominata) a seguito del rinnovo della legislatura

¹⁷ Componenti nominati per la XII legislatura, le loro funzioni restano prorogate fino alla nomina dei nuovi componenti

¹⁸ Segretario generale; Vice Segretario generale; Capo Ufficio di Gabinetto; 3 Direttori di Servizio

¹⁹ Compreso il Direttore responsabile Agenzia ACON; 1 con contratto giornalistico e 4 con contratto di lavoro somministrato

²⁰ Componenti nominati dall'Ufficio di Presidenza il 31 gennaio 2024 e in carica dall'1 febbraio 2024

Con riferimento specifico all’ambito della prevenzione della corruzione, i soggetti che risultano a vario titolo coinvolti nella strategia anticorruptiva consiliare sono:

l’Ufficio di Presidenza, che svolge tra l’altro le seguenti funzioni:

- adotta il PIAO, ovvero i suoi aggiornamenti, nel quale è presente questa specifica sezione dedicata alla programmazione in materia di rischi corruttivi e trasparenza;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 8 della legge n. 190/2012;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, finalizzati e funzionali alla prevenzione della corruzione e alla realizzazione della trasparenza.

il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

L’Ufficio di Presidenza, con deliberazione n. 285 del 26 gennaio 2021, ha nominato l’allora Vicesegretario generale, **dott. Stefano Patriarca**, che ha assunto le funzioni di RPCT a decorrere dalla medesima data. Dal 1° novembre 2022 il dott. Patriarca è Segretario generale del Consiglio regionale e ha mantenuto il ruolo di RPCT; da ultimo entrambi i ruoli sono stati confermati in capo al dott. Patriarca a decorrere dal 1° agosto 2023. Per la redazione del PIAO il RPCT e il suo Ufficio di supporto hanno collaborato costantemente con il responsabile della P.O. programmazione e risorse umane (fino al 31 luglio 2023 denominata P.O. organizzazione, programmazione e valutazione) che ha competenze specifiche in tema di performance, organizzazione e capitale umano²¹.

la Struttura di supporto diretto

Alle dipendenze del Segretario generale opera la Posizione organizzativa “Anticorruzione e privacy” con funzioni di supporto a tutta l’attività del RPCT.

l’Organismo indipendente di valutazione (OIV)

La legge n. 190/2012, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, ha rafforzato il ruolo dell’OIV in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. A tale Organismo spetta ad esempio:

- l’attestazione della trasparenza e dell’integrità dei sistemi di programmazione con la verifica del corretto assolvimento degli obblighi di attuazione delle misure anticorruptive e degli obblighi di trasparenza;
- la verifica dei contenuti della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione in relazione con gli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- la verifica, ai fini della validazione della Relazione sulla prestazione, della presenza di obiettivi correlati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza nella misurazione e valutazione della prestazione.

L’OIV, inoltre, riferisce all’ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fornendo alla medesima Autorità ogni informazione da essa richiesta.

i Dirigenti

Sono responsabili della corretta attuazione e dell’osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel presente Piano, nonché degli obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio ivi previste, e collaborano con il RPCT ai sensi dell’articolo 16, comma 1, lettere l bis), l ter) e l quater), e dell’articolo 17 del d.lgs. 165/2001. Al fine di favorire l’espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla legge al RPCT e per vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano da parte dei

²¹ Come viene espresso anche nella scheda descrittiva del processo organizzativo denominato *Predisposizione del “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*, cod. 1.01.03 della Segreteria generale - P.O. programmazione e risorse umane.

dipendenti assegnati, ciascun dirigente è individuato quale Referente per la prevenzione della corruzione nell’ambito della struttura alla quale è preposto.

A tutti dirigenti sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio, di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. I dirigenti contribuiscono al processo di gestione del rischio (mappatura dei processi organizzativi, valutazione del rischio corruttivo, programmazione delle misure di prevenzione, monitoraggio e riesame) anche ricorrendo a forme di partecipazione che prevedono la condivisione delle informazioni, in modo da favorire una capillare diffusione interna dei principi sottesi alla strategia consiliare di prevenzione della corruzione.

QUADRO DEI DIRIGENTI AGGIORNATO	
nomi dei dirigenti	incarichi e strutture organizzative
STEFANO PATRIARCA	Segretario generale del Consiglio regionale dal 1° novembre 2022 e Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, confermato a decorrere dal 1° agosto 2023
CHIARA GREGORI	Vice Segretario generale del Consiglio regionale dal 1° novembre 2022; Direttore del Servizio giuridico-legislativo
MAURIZIO BLANCUZZI	Direttore del Servizio sistemi informativi e affari generali, con funzioni sostitutorie del Direttore del Servizio comunicazione e informazione
SERENA CUTRANO	Direttore del Servizio amministrativo
ROBERTA SARTOR	Direttore del Servizio organi di garanzia
FANNY CODARIN	Capo di Gabinetto dell’Ufficio di gabinetto del Presidente del Consiglio regionale
ARIANNA DREOSI	Portavoce del Presidente del Consiglio regionale

Inoltre, i dirigenti preposti alle attività amministrative a più elevato rischio di corruzione forniscono collaborazione al RPCT nell’attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l’implementazione del Piano e, in particolare, delle misure di prevenzione del rischio di corruzione.

La mancata risposta dei dirigenti alle richieste di informativa avanzate dal RPCT è suscettibile di sanzione disciplinare, come stabilito nel Codice di comportamento. Tutta la dirigenza è investita di puntuali responsabilità per eventuali inadempimenti, da parte dei dipendenti assegnati, rispetto alle misure prescritte nel presente Piano.

Oltre a quanto sopra evidenziato, i dirigenti collaborano con il RPCT per individuare le esigenze formative specifiche per il personale assegnato.

i Referenti

I dirigenti, relativamente alle strutture che ad essi fanno riferimento, possono individuare ulteriori referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. I referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e contribuiscono, collaborando con la struttura di supporto diretto, alle attività di monitoraggio e di controllo previste con riferimento all’ufficio cui sono assegnati. Con

riferimento specifico alle attività legate alla trasparenza, quali l'aggiornamento dei dati da pubblicare in “Amministrazione Trasparente”, si rinvia al paragrafo [Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#), in cui sono riportati i nominativi, aggiornati a gennaio 2024, individuati dai singoli dirigenti per ciascuna struttura consiliare.

il Servizio sistemi informativi e affari generali e il Servizio comunicazione e informazione

I due Servizi sommano le proprie competenze ai fini della gestione completa dei sistemi informatici e informativi del Consiglio regionale, garantendo il funzionamento, l'accessibilità, la fruibilità e la corretta gestione del sito web istituzionale e, in generale, di tutti gli strumenti informatici e telematici a supporto delle misure previste dal Piano. Inoltre, assicurano la diffusione delle relative informazioni, anche internamente, attraverso i canali di comunicazione del Consiglio regionale. Provvedono allo studio e alla realizzazione di soluzioni organizzative, interventi o accorgimenti tecnici sui sistemi, idonei ad assicurare la riservatezza della corrispondenza dal momento della ricezione, alla gestione, fino alla conservazione, anche tutela dei soggetti che effettuino segnalazione di illeciti (c.d. *whistleblowing*).

il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA),

il RASA è il soggetto responsabile incaricato della verifica, della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante presenti nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Attualmente tale ruolo è svolto dalla responsabile della Posizione organizzativa acquisizione beni e servizi presso il Servizio amministrativo del Consiglio regionale, dott.ssa Raffaella Mucchiut.

tutto il personale del Consiglio regionale

è coinvolto nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, compresi gli adempimenti previsti dal Decreto Trasparenza. Per questo motivo è anche destinatario di iniziative di formazione specifiche sul sistema di gestione del rischio.

Ogni dipendente deve informare tempestivamente il proprio diretto superiore o il RPCT nel caso emergano anomalie, ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti stessi o qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel presente Piano.

Chiunque, inoltre, venga a conoscenza di comportamenti illeciti, del mancato rispetto delle disposizioni, è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al RPCT, anche per il tramite del proprio superiore, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato.

i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale

sono tenuti a:

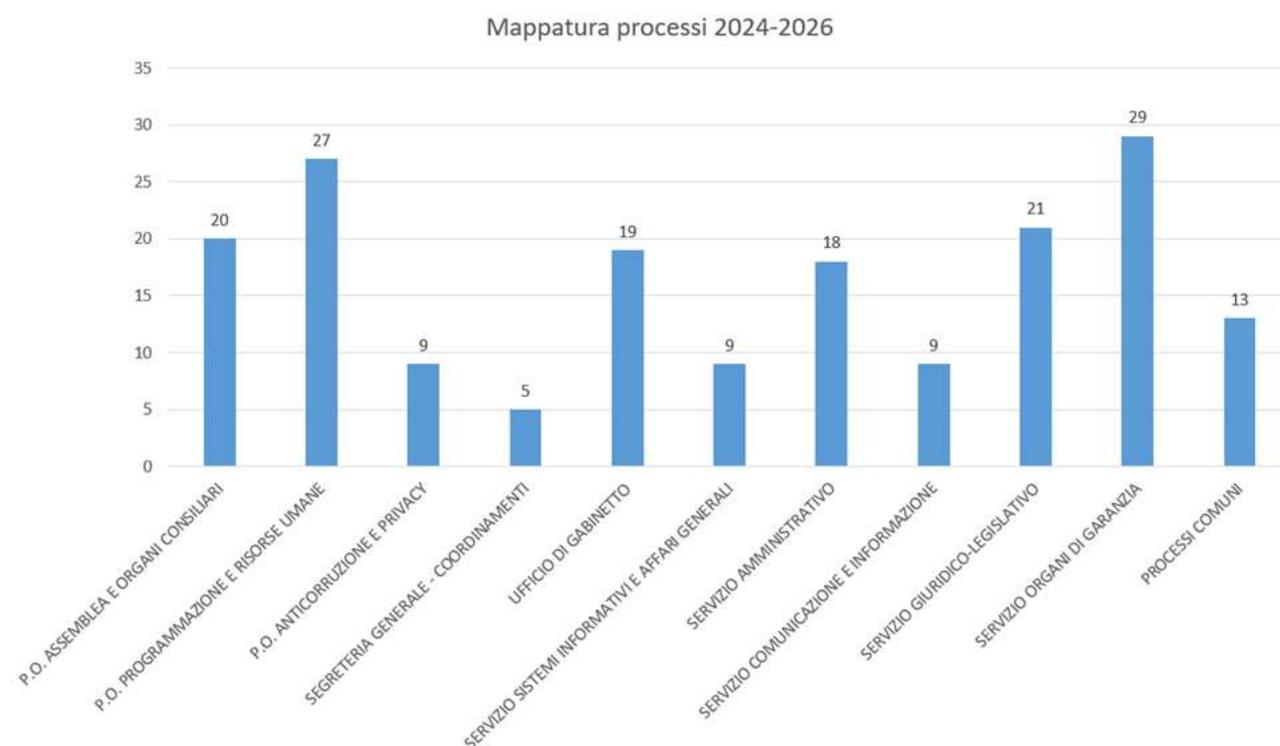
- osservare le misure;
- segnalare le eventuali situazioni di illecito;
- ottemperare al Codice di comportamento.

Mappatura dei processi

Nell’ambito del PIAO 2023-2025 si era dato conto del **completamento della mappatura dei processi organizzativi** di competenza di tutti gli uffici dell’Amministrazione consiliare. Dopo lo svolgimento del monitoraggio sui dati 2022 e il relativo riesame²², fra ottobre e dicembre 2023 si è tenuta la revisione annuale della mappatura nonché della valutazione del rischio corruttivo e della programmazione delle misure di prevenzione. La seguente tabella raffronta la mappatura 2023-2025 con quella 2024-2026:

	Mappatura PIAO 2023-2025	Mappatura PIAO 2024-2026
N. totale di processi organizzativi individuati	180	179
N. e % di processi a rischio	81 (45%)	82 (46%)
N. di processi comuni	12	13

Si nota una minima diminuzione del loro numero complessivo²³ ma con un lieve aumento nella percentuale di processi ritenuti potenzialmente esposti a rischio corruttivo; sono state gestite **179 schede descrittive di processo e 82 schede di rischio**, per un totale di 261 documenti, numero uguale all’anno scorso che conferma la mole non irrilevante di lavoro svolto dagli uffici, fino ad arrivare alla “fotografia” aggiornata espressa dalla mappatura 2024-2026, che risulta così distribuita²⁴:



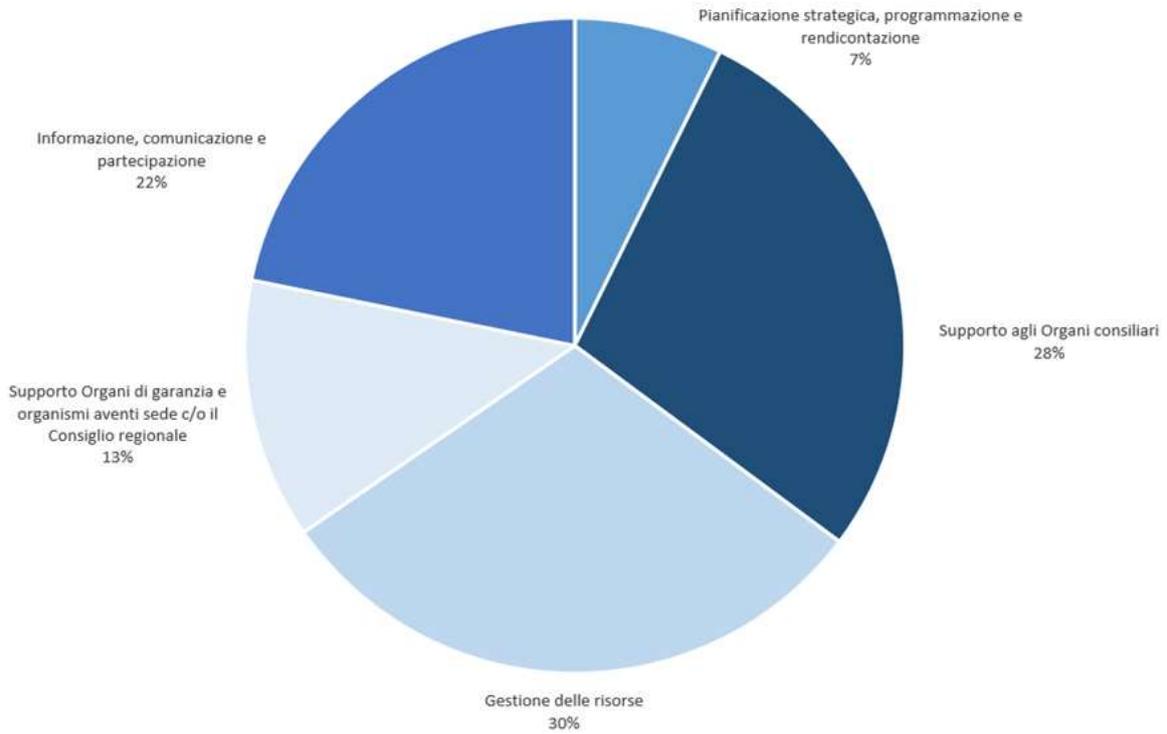
²² Per approfondire si veda il paragrafo [Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure](#).

²³ Infatti risulta che nel 2023 sono stati chiusi 2 processi e ne è stato mappato 1 nuovo. Si veda anche l’elenco completo dei processi organizzativi (per struttura organizzativa) 2024-2026, allegato sub B al presente PIAO.

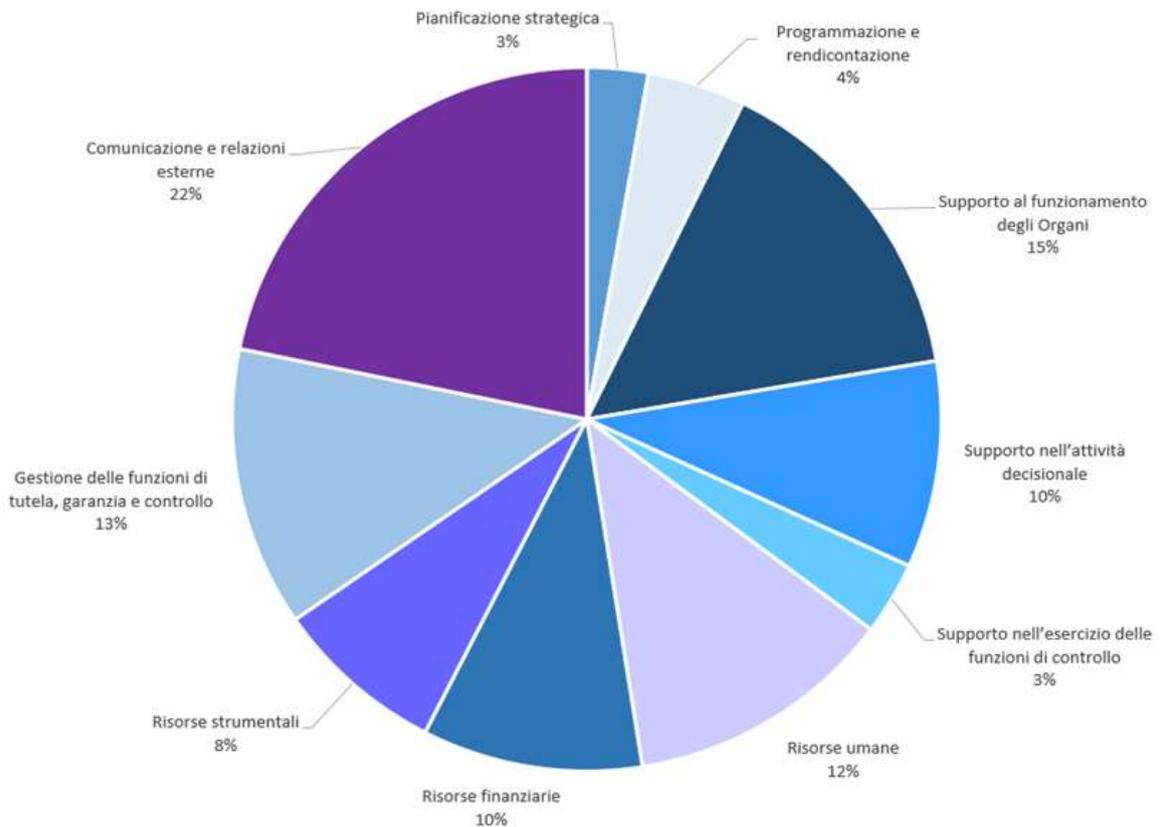
²⁴ Si ricorda che i “processi comuni” presentano una mappatura unica condivisa da più strutture (per ognuno è predisposta un’unica scheda descrittiva) e comprendono 10 processi riferiti ai contratti pubblici, 1 relativo alla gestione del fondo cassa spese minute di rappresentanza e dei fondi economici economo cassiere e sostituto, nonché 2 processi relativi, rispettivamente, all’accesso civico generalizzato e all’accesso agli atti (c.d. “documentale”).

Inoltre, i processi mappati risultano così caratterizzati:

Classificazione per area di attività:



Classificazione per macroprocesso:



Il quadro che emerge da questi grafici è, prevedibilmente, quasi identico a quello espresso dalle analoghe raffigurazioni riportate nel PIAO 2023-2025, confermando che la distribuzione delle attività svolte presso l'Amministrazione consiliare risulta consolidata nelle sue caratteristiche “di funzione”.

Gli aggiustamenti sui processi organizzativi mappati è dipeso anche da riflessioni più approfondite, condotte dagli uffici grazie alla maggior esperienza maturata in questi anni di programmazione²⁵. Si ricorda che la mappatura dei processi organizzativi consiliari è stata svolta progressivamente negli anni, come rilevato anche nella precedente edizione del PIAO, e la metodologia seguita può essere essa stessa oggetto di modifiche ed aggiornamenti: così è avvenuto, ad esempio, in sede di riesame²⁶ quando si è concordato di **modificare il modello di scheda di valutazione del rischio** apportando una semplificazione nella sezione dedicata al monitoraggio delle misure applicate; con questo nuovo modello²⁷ viene confermata l'importanza di evidenziare e analizzare le eventuali criticità emerse, senza però andare a riportare dati già presenti nelle tabelle di monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure, “alleggerendo” di conseguenza la scheda da possibili ripetizioni.

In piena continuità con gli anni precedenti, ogni processo è descritto in modo schematico compilando una tabella che mette in luce i singoli elementi che lo contraddistinguono, nonché la sequenza di attività (fasi) del suo svolgimento, senza mancare di specificare dati come l'ufficio responsabile, le altre strutture eventualmente coinvolte e i processi che risultano correlati. Inoltre, vengono riportati i nominativi dei responsabili e dei funzionari che hanno compilato la scheda, poiché la mappatura viene sempre svolta in maniera capillare **coinvolgendo tutte le strutture organizzative**: non solo i dirigenti e le posizioni organizzative, bensì i referenti appositamente individuati nonché i singoli funzionari che lavorano quotidianamente negli ambiti specifici oggetto di ciascun processo.

Il RPCT e l'Ufficio a suo supporto hanno sempre partecipato alle diverse fasi di questa attività, sia con momenti di condivisione – si pensi ad esempio al riesame complessivo del sistema – sia con un'attività di consulenza che, prendendo le mosse dai tre moduli del corso di formazione interna “Prevenire la corruzione”²⁸, ha offerto agli uffici un supporto continuativo di tipo metodologico. Da questo costante scambio di informazioni, l'Ufficio di supporto ha potuto constatare il graduale e costante miglioramento nella capacità analitica degli uffici, che hanno dimostrato di acquisire via via maggior dimestichezza con gli strumenti e le nozioni utilizzati nell'ambito del ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Come anticipato nella Sottosezione “Performance”, anche in questa edizione del PIAO è confermata **l'integrazione dei diversi contenuti previsti**: in particolare, per ogni obiettivo riportato nelle schede della prestazione 2024 (vedi allegato *sub A*) è stato indicato, ove possibile, il processo organizzativo di riferimento arrivando talvolta al livello di fase.

²⁵ Si veda l'esempio del processo spostato dall'Ufficio di Gabinetto fra i Processi comuni.

²⁶ Riunione del 17 ottobre 2023: si veda anche il paragrafo [Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure](#).

²⁷ Il nuovo modello è allegato *sub C* al presente PIAO, a sostituzione del precedente.

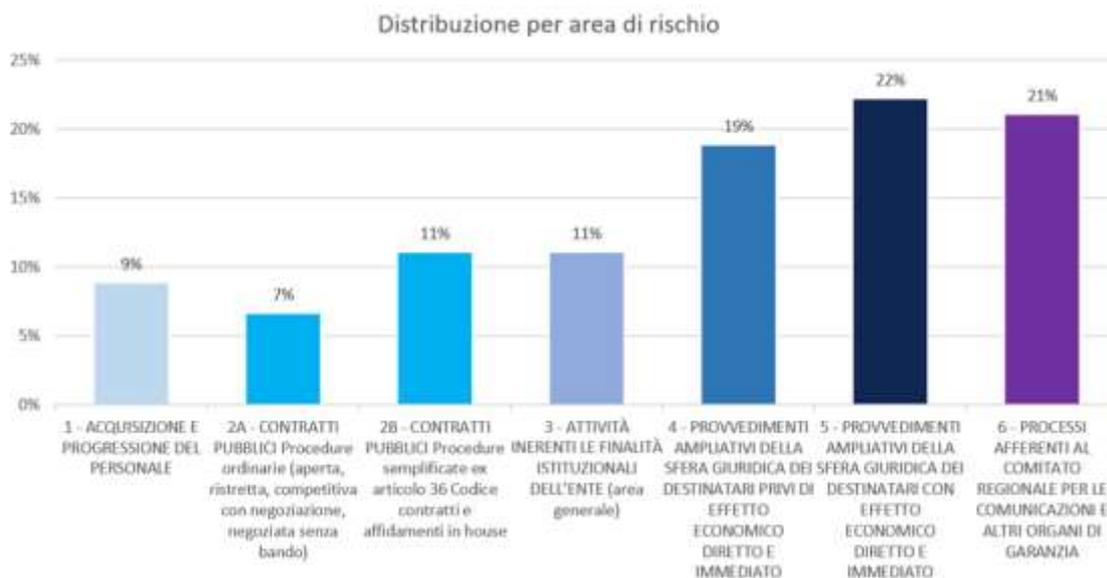
²⁸ Si veda anche PTPCT 2022-2024, pagina 42.

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Il precedente PIAO recava in allegato i modelli di schede utilizzati dalle strutture consiliari per la mappatura completa dei processi consiliari, sia per quelli ritenuti non esposti al rischio di corruzione sia per quelli giudicati invece potenzialmente esposti. Per ognuno di questi ultimi, inoltre, gli uffici competenti hanno tutti compilato anche la relativa **scheda di valutazione del rischio e programmazione delle relative misure di prevenzione**: il modello di questa scheda è stato oggetto di un aggiornamento nel corso del 2023²⁹ e viene riportato nell'allegato sub C. Rispetto al modello previgente due aspetti sono stati rivisti al fine di semplificarne la compilazione da parte degli uffici, evitando al contempo ripetizioni di contenuti già riportati negli altri elaborati utilizzati nell'ambito del medesimo ciclo di analisi e gestione del rischio. Come si può vedere, viene comunque confermata la sua struttura generale che si sviluppa su più pagine e, in sintesi, prevede che:

- nell'analisi del rischio si tenga conto anche delle **risultanze emerse in sede di monitoraggio, in particolare delle eventuali criticità**;
- la stima del livello di esposizione al rischio venga svolta attraverso una **metodologia di tipo qualitativo**, tenendo presenti sia indicatori di rischio inerente (ad esempio: livello di interesse dei destinatari del processo; grado di discrezionalità) sia indicatori di attenuazione del rischio stesso (ad esempio: livello di collaborazione dimostrata dai responsabili delle strutture competenti nelle attività di programmazione, aggiornamento e monitoraggio delle misure; grado di attuazione delle misure di trattamento già adottate);
- venga descritta la **motivazione del giudizio espresso** sul livello di esposizione al rischio corruttivo, basandosi su elementi informativi disponibili come ad esempio: eventuali precedenti giudiziari e procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti coinvolti nel processo analizzato, eventuali segnalazioni interne/esterne sul processo, eventuali domande di accesso e su eventuali criticità nel gestirle, dati relativi al livello di trasparenza del processo, etc.³⁰

Gli 82 processi organizzativi mappati ritenuti potenzialmente esposti sono stati classificati per **area di rischio di riferimento** e la distribuzione che ne risulta è la seguente:



²⁹ In sede di riesame, come già specificato nel paragrafo [Mappatura dei processi](#).

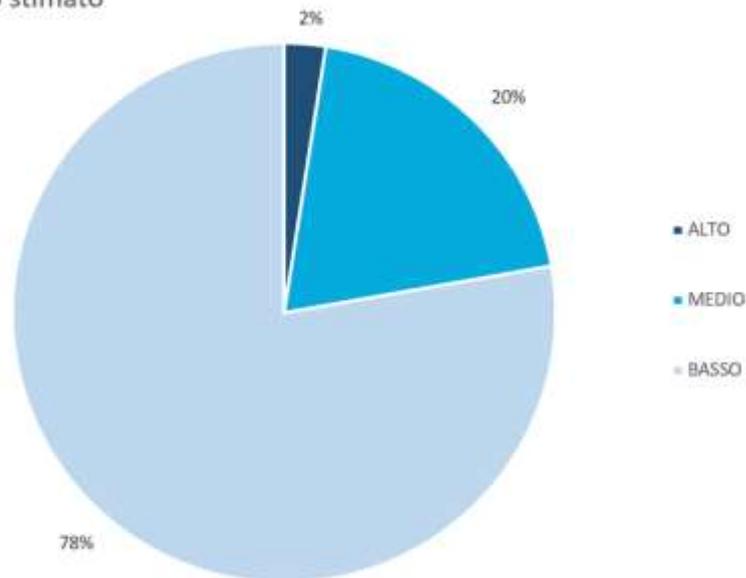
³⁰ Per una descrizione approfondita del modello di gestione del rischio corruttivo applicato si rinvia alle precedenti edizioni del Piano: PTPCT 2020-2022 (pagg. 53 e ss.), PTPCT 2021-2023 (pagg. 52 e ss.), PTPCT 2022-2024 (pagg. 26 e ss.).

Tenendo presente che uno stesso processo può comprendere attività riferite a due diverse aree di rischio, da questo grafico si nota che:

- l'area che comprende il maggior numero di processi a rischio è la n. 5, relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato, di cui metà sono di competenza del Servizio amministrativo;
- segue al secondo posto con il 21% l'area dei processi afferenti al Comitato regionale per le comunicazioni e altri organi di garanzia (tutti di competenza del Servizio organi di garanzia);
- al terzo posto con il 19% si colloca l'area n. 4, relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato, e subito dopo con il 18% l'area relativa ai contratti pubblici (considerando insieme l'area 2a e l'area 2b): entrambe riguardano processi distribuiti in modo più trasversale fra le varie strutture organizzative;
- questa distribuzione rispecchia in modo quasi identico quella rilevata nel PIAO 2023-2025, a conferma di come la mappatura completa dei processi sembri offrire una rappresentazione consolidata delle attività svolte dall'amministrazione consiliare.

Per quanto attiene al **livello di rischio stimato**, il grafico seguente sintetizza la situazione emersa dalla mappatura aggiornata:

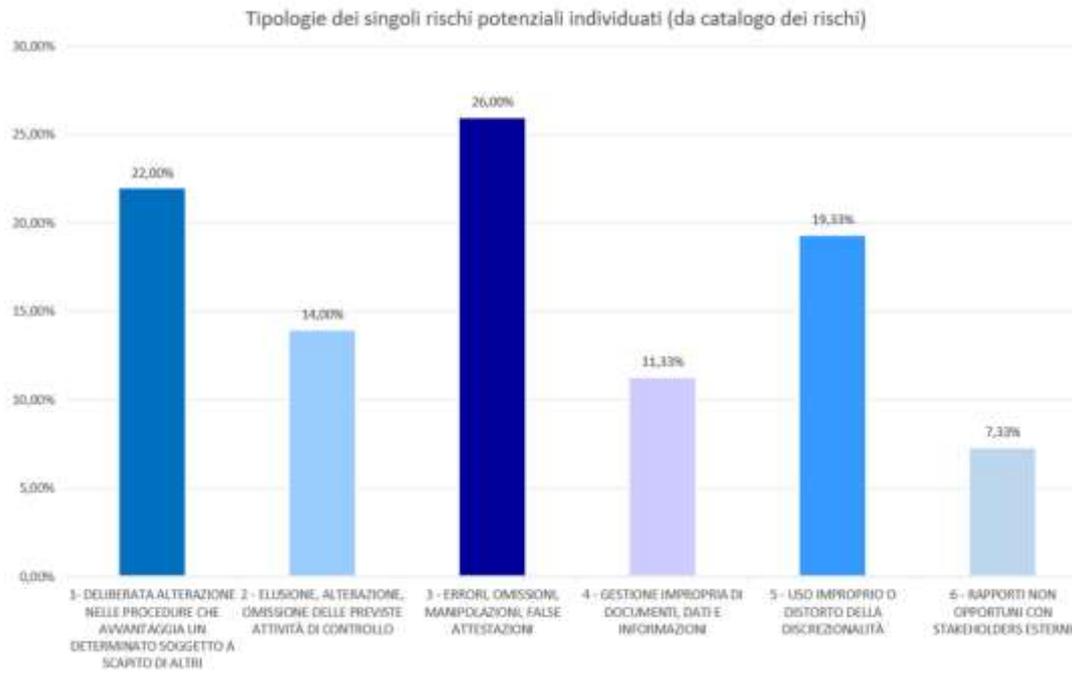
Livello di rischio stimato



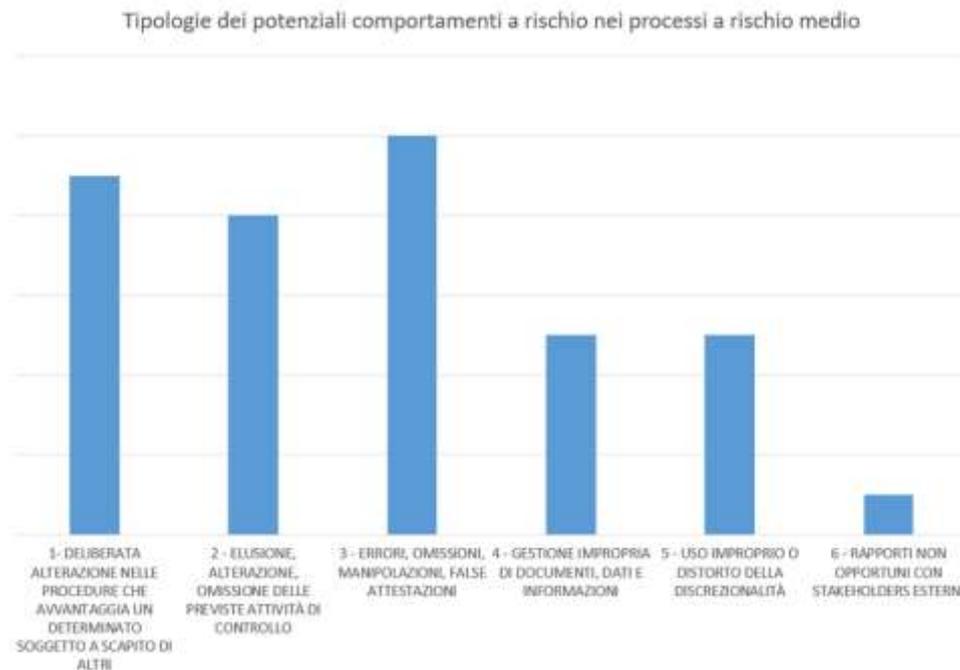
Le percentuali risultano invariate rispetto a quanto rilevato nel PIAO 2023-2025. Allo stesso modo è rimasta costante anche l'incidenza di processi con **fattori abilitanti** individuati, sempre pari al 17% registrato già l'anno scorso, confermando come la loro individuazione risulti concentrata soprattutto in alcuni singoli uffici che sembrano forse dimostrare una più spiccata capacità analitica. Va anche ricordato come l'ingresso in servizio di nuovo personale di fatto contrasti un eventuale fattore abilitante, laddove sia superata la possibile criticità legata ad attività istruttorie svolte da un unico funzionario.

Inoltre, va rilevato come un aspetto molto positivo l'ulteriore incremento di processi organizzativi per i quali le schede di valutazione del rischio recano **motivazioni articolate a sostegno del giudizio proposto**: dal 60% circa rilevato nel PTPCT 2022-2024, infatti, si è passati al 65% del PIAO 2023-2025 fino a raggiungere il 70% con l'attuale mappatura 2024-2026. Va precisato, comunque, che tutte le schede riportano motivazioni, le quali risultano più sintetiche nel restante 30% dei casi, quindi con alcuni margini di miglioramento in termini di dettaglio.

Infine, si ritiene interessante analizzare quali siano state le tipologie di possibili **comportamenti a rischio** più frequentemente rilevate dai responsabili³¹ in base alla classificazione fornita dal catalogo dei rischi³² adottato:



Si notano poche variazioni rispetto al PIAO precedente³³, confermando che tre tipologie su sei risultano ricorrenti in maniera circa doppia rispetto alle altre. Combinando alcuni dei dati sopra già illustrati, è possibile verificare quali tipologie di potenziale comportamento a rischio di corruzione sono state individuate per quei processi organizzativi che sono stati giudicati a maggior rischio:

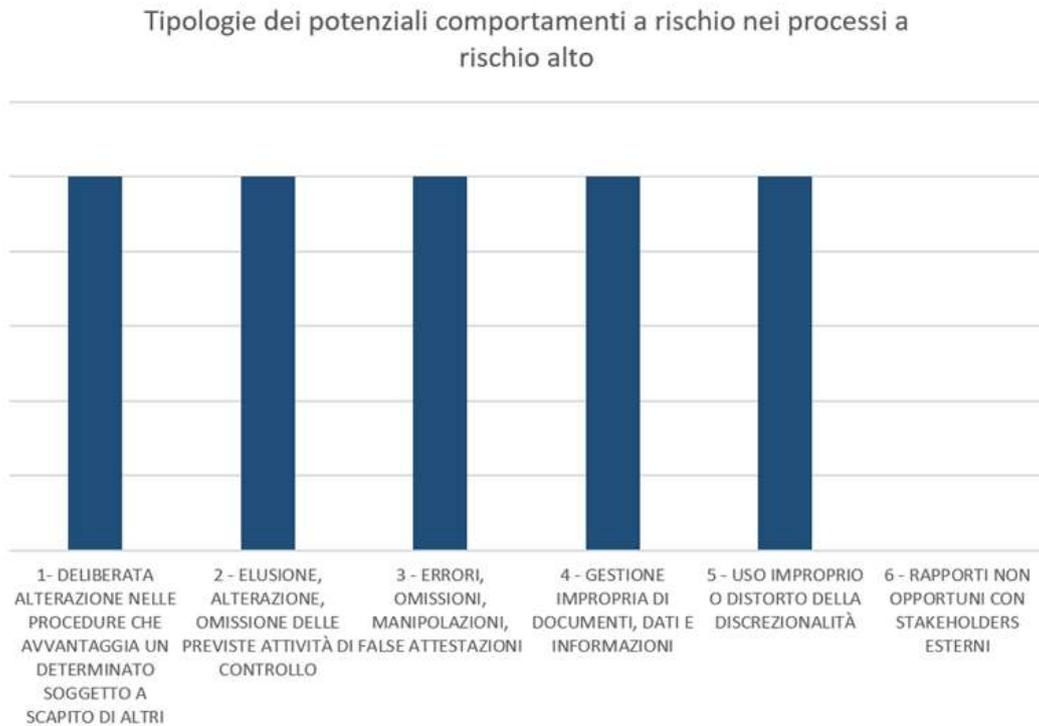


³¹ Si tenga presente che per ciascun processo può essere individuata più di una tipologia di comportamento a rischio.

³² Si veda l'allegato D al PTPCT 2021-2023.

³³ Risulta leggermente diminuita la percentuale del comportamento n. 5, compensata da una lieve crescita per il n. 2 e il n. 4.

Rispetto al PIAO 2023-2025, per i 16 processi “a rischio medio” si registra una minor ricorrenza della tipologia 5 e una leggera crescita per la tipologia 3, mentre per i 2 processi “a rischio alto” di fatto non risultano variazioni.



Un dato che emerge chiaramente da tutti e tre gli istogrammi è che la tipologia n. 6 – rapporti non opportuni con *stakeholders* esterni è ancora quella ritenuta meno probabile come potenziale comportamento a rischio nell’ambito dello svolgimento dei processi organizzativi consiliari.

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Tutti gli uffici consiliari, con la collaborazione dell’Ufficio di supporto al RPCT e della P.O. programmazione e risorse umane, hanno aggiornato la programmazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo mantenendo un **collegamento con la programmazione degli obiettivi di performance**, messo in risalto nel presente PIAO attraverso:

- l’indicazione, ove possibile, dei processi organizzativi interessati dagli obiettivi individuati nelle schede della prestazione del Consiglio regionale per l’anno 2024, riportati nell’allegato *sub A.1*;
- il nuovo allegato *sub A.2*, tabella con cui si è voluto mettere in specifica evidenza quegli obiettivi programmati per il 2024 e riportati nell’allegato *sub A.1* che contribuiscono ad agire in un’ottica di prevenzione della corruzione e di trasparenza,
- la coincidenza fra alcune misure specifiche di prevenzione della corruzione e alcuni obiettivi di performance;
- il richiamo alle risultanze emerse dal monitoraggio annuale delle misure preventive e dal riesame, quali elementi di cui i responsabili hanno tenuto conto nel definire la nuova programmazione, sia delle misure preventive sia degli obiettivi di performance.

Per ogni misura di trattamento del rischio vengono riportati i **soggetti responsabili** e viene data un’indicazione sui **tempi di attuazione** (come ad esempio: la data di avvio, se la misura è *una tantum* oppure continuativa e/o il termine entro cui completarla, a seconda dei casi)³⁴. Per misure più complesse **potrebbero anche essere previste delle fasi successive di attuazione**, ad esempio una prima fase *una tantum* seguita da una seconda ad applicazione continuativa.

Come si può vedere dall’allegato *sub A.2*, per ogni obiettivo strategico di *performance* che presenta profili di attinenza con l’ambito della prevenzione della corruzione o della trasparenza è stata riportata l’indicazione di come lo stesso possa essere riconducibile a qualche tipologia di:

- misura generale,
- misura specifica (che può anche essere stata tradotta in misure specifiche effettivamente programmate per il processo organizzativo di riferimento),
- settore particolarmente rilevante per l’ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza (si pensi ad esempio al settore dei contratti pubblici).

Il dettaglio di questi riferimenti viene esposto nell’ultima colonna della tabella allegata *sub A.2*, cui si rinvia; tale allegato va quindi ad integrare la rappresentazione fornita dalle schede della prestazione *sub A.1*, sempre nell’ottica di graduale e crescente integrazione tra *performance* e prevenzione della corruzione.

Approfondendo il tema delle misure generali, di seguito si illustrano ulteriori elementi di programmazione aggiornati per il 2024.

Per quanto concerne le attività relative alla **misura generale di formazione**, la loro programmazione è stata definita con la necessaria collaborazione della P.O. programmazione e risorse umane, responsabile della sezione del PIAO dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo.

³⁴ Si veda la tabella di sintesi della mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (allegato *sub D*).

Per approfondimenti riguardo la **misura di trasparenza** si rinvia al paragrafo [Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#).

Per la **misura generale di rotazione del personale** si conferma quanto richiamato nelle precedenti edizioni del PTPCT: già con l'Aggiornamento 2018 del PNA ANAC aveva raccomandato di adottare misure alternative con effetti analoghi a quelli della rotazione ordinaria e di non trascurare l'applicazione della rotazione straordinaria, misura cui si ricorre successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Successivamente, il PNA 2019 ha dedicato un intero allegato al tema della rotazione ordinaria del personale, nell'ambito del quale ANAC non ha trascurato di richiamare le Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 (con cui sono state suggerite misure da prevedere in combinazione o in alternativa alla rotazione) nonché la propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015 (ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa). Tale allegato dedica un paragrafo alle misure alternative alla rotazione che si possono applicare ai processi interessati e che si ritiene utile citare qui di seguito a titolo esemplificativo: rafforzare le misure di trasparenza; prevedere modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio; preferire meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto possa esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti; programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione “funzionale” mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità; prevedere la “doppia sottoscrizione” degli atti; realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio.

Il Consiglio regionale applica da anni alcune delle **misure alternative alla rotazione** cosiddetta “ordinaria”, come tra l'altro messo in evidenza anche in sede di programmazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo: la ripartizione tra più livelli delle competenze e, conseguentemente, delle responsabilità; la pubblicazione di interpelli per l'affidamento degli incarichi di Direttore di Servizio e di Posizione organizzativa, rivolti a tutto il personale regionale; la partecipazione di più funzionari alle attività istruttorie giudicate potenzialmente esposte. Si segnala infatti un ulteriore elemento da tenere in forte considerazione: il profilo che attiene alla professionalità ed esperienza maturata nel settore di riferimento, che andrebbero disperse con la rotazione, la quale è peraltro ostacolata anche dall'esiguo numero di dirigenti e funzionari disponibili nell'ambito degli uffici del Consiglio regionale. Pertanto, come già enunciato nelle precedenti edizioni del Piano, alla rotazione ritenuta di difficile se non impossibile praticabilità nell'ambito dell'organizzazione del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, anche al fine di garantire i necessari standard qualitativi dell'attività svolta e delle professionalità impiegate, si è ritenuta preferibile l'applicazione di misure opportune, come si può vedere anche dalla tabella di sintesi della mappatura allegata *sub “D”* al presente PIAO, in cui sono presenti misure specifiche di prevenzione della corruzione che prevedono, ad esempio:

- la partecipazione di più funzionari alla stessa attività e la previsione di forme di condivisione di attività / di istruttoria in team di lavoro, prevista per 17 volte,
- la distinzione delle fasi della procedura con duplice valutazione istruttoria (tra funzionario, P.O. e dirigente) o forme di verifica su più livelli, previste 5 volte,
- forme ulteriori di trasparenza, previste 2 volte,
- forme di tracciatura delle attività svolte attraverso misure di informatizzazione, previste 4 volte,
- forme di partecipazione interna e verbalizzazioni, previste 2 volte,

- una misura specifica di rotazione per i responsabili di una determinata istruttoria di competenza del Servizio organi di garanzia³⁵,

per un totale di **ben 31 misure**: questo significa che più della metà delle 60 misure specifiche di prevenzione programmate presenta caratteristiche tali da poter contribuire a sostituire la misura di rotazione ordinaria.

Infine, si ritiene importante analizzare la strategia anticorruptiva dell'Amministrazione consiliare anche sotto l'aspetto delle 60 misure specifiche di prevenzione del rischio programmate che, rispetto al PIAO 2023-2025, sono leggermente aumentate in numero assoluto (erano 55), benché distribuite su un numero di processi a rischio pressoché identico; la percentuale di processi giudicati a rischio per le quali sono state programmate misure specifiche è del 57%, che infatti risulta un po' più alta rispetto al 54% registrato nel piano precedente. Questo dato appare coerente con l'impostazione gradualmente adottata nell'ambito della gestione del rischio corruttivo e che via via appare andare consolidandosi. Come messo in luce già nell'edizione precedente, si conferma l'importanza del monitoraggio (in particolare di quello sull'idoneità delle misure) e del riesame nel fornire elementi di riflessione utili di cui gli uffici consiliari tengono conto in fase di revisione della programmazione in vista del PIAO. Ad esempio, in linea generale:

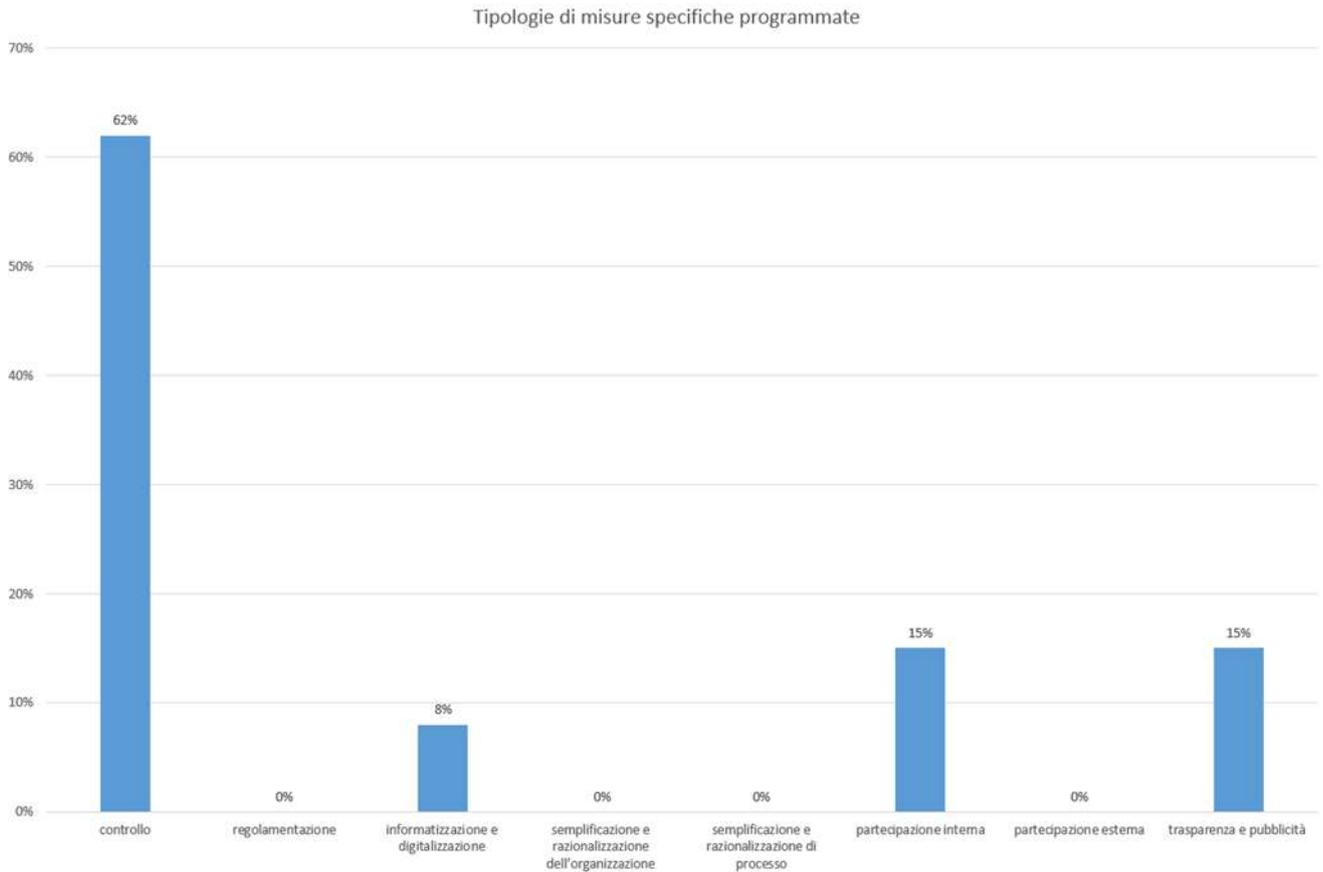
- verificare se le misure specifiche già esistenti sono sufficienti o no e se vanno modificate o sostituite;
- verificare se le misure specifiche già esistenti sono ancora necessarie oppure se costituiscono attività di fatto già entrate a regime oppure ridondanti in quanto meramente ripetitive di adempimenti già previsti per norma;
- valutare e motivare se l'applicazione delle misure già attuate ha ridotto il rischio potenziale e, quindi, se le sole misure generali risultano sufficienti a contrastarlo;
- considerare l'effettiva utilità (anche rispetto alla tipologia di rischi potenziali individuati) e la sostenibilità delle misure in termini di risorse economiche e organizzative disponibili.

In base a tutti gli elementi appena elencati, considerando la migliorata capacità di analisi motivata del rischio riscontrata nelle schede³⁶ nonché il fatto che i processi giudicati esposti a rischio medio o alto costituiscono il 22% del totale, la copertura del 57% operata attraverso la programmazione di misure specifiche al momento appare adeguata; va comunque considerato che è sempre possibile valutare di intervenire tempestivamente anche in corso d'anno qualora venissero rilevati elementi “sentinella” di un aumento dell'esposizione al rischio corruttivo.

Risulta interessante verificare anche quali siano le tipologie di misure specifiche che i responsabili degli uffici consiliari hanno programmato in base alla revisione delle schede effettuata nel 2023, rappresentate nel grafico riportato nella pagina successiva. Inoltre, la tabella che segue opera un confronto con la precedente tornata di programmazione, riportando in grassetto i valori che hanno subito variazioni. Come si può notare, viene confermata la prevalenza delle misure di controllo fra le quali però – va considerato - sono comprese anche molte delle misure specifiche alternative alla rotazione ordinaria del personale più sopra descritte. Si rileva inoltre che ora sono quattro le tipologie di misure specifiche non programmate: regolamentazione, semplificazione e razionalizzazione dell'organizzazione e partecipazione esterna come l'anno scorso, cui si è aggiunta anche semplificazione e razionalizzazione di processo, risultando nel frattempo completata la misura programmata per il 2023.

³⁵ Si veda il processo 4.09.08 “Gestione istanze di definizione tra utenti e operatori di comunicazioni elettroniche o fornitori di servizi media audiovisivi”.

³⁶ Si veda il paragrafo [Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti](#).



Tipologia di misure specifiche programmate	PIAO 2023-2025	PIAO 2024-2026
controllo	64%	62%
regolamentazione	0%	0%
informatizzazione e digitalizzazione	5%	8%
semplificazione e razionalizzazione dell'organizzazione	0%	0%
semplificazione e razionalizzazione di processo	2%	0%
partecipazione interna	13%	15%
partecipazione esterna	0%	0%
trasparenza e pubblicità	16%	15%

Risultano invece più ricorrenti sia le misure di informatizzazione e digitalizzazione sia le misure di partecipazione interna; queste ultime, in particolare, grazie alla valorizzazione di percorsi di formazione non solo specialistica, ma anche nell'ambito di prevenzione della corruzione, trasparenza, contratti pubblici, integrità e legalità, quindi a ulteriore presidio della misura generale di formazione.

Le misure di trasparenza e pubblicità registrano invece una presenza pressoché costante.

Questo quadro sembra pertanto delineare una concentrazione della strategia anticorruptiva consigliare su quattro direttrici principali, ma va di fatto integrato con quanto programmato ai fini di *performance*, come esposto in apertura del presente paragrafo nonché nell'allegato *sub A*.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Come previsto nel PIAO 2023-2025³⁷, essendo state fissate le elezioni regionali al 2 aprile 2023, il secondo monitoraggio annuale completo sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e sulla loro idoneità è stato rinviato rispetto alla calendarizzazione concordata in sede di riesame nel 2022; pertanto si è svolto con le tempistiche che il RPCT ha giudicato compatibili con la mole di lavoro richiesta dal cambio di legislatura, come di seguito riportato:

- in data 2 agosto 2023 è stato dato avvio al **monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo** (specifiche e generali) applicate durante il 2022, fornendo le necessarie istruzioni e assegnando come termine di conclusione delle operazioni mercoledì 20 settembre 2023;
- questa prima fase di monitoraggio si è svolta in forma di “autovalutazione” di primo livello con la **partecipazione attiva di tutti gli uffici consiliari**, chiamati a compilare i report di monitoraggio digitalizzati e si è chiusa nei termini previsti;
- è seguita una breve fase di verifica e correzione curata dall'Ufficio di supporto al RPCT, al fine di rendere omogenei i criteri di compilazione applicati ed eliminare eventuali refusi;
- si è svolta poi la fase di **monitoraggio sull'idoneità delle misure specifiche** di prevenzione del rischio, curata dal RPCT con il relativo Ufficio di supporto (quindi si tratta di un monitoraggio di secondo livello);
- anche quest'anno entrambe le fasi di monitoraggio sono state effettuate utilizzando la **soluzione informatica appositamente predisposta** dall'Ufficio di supporto al RPCT con la collaborazione della P.O. sviluppo e coordinamento sistema informativo-informatico: l'uso di una cartella condivisa fra tutti gli uffici, in cui vengono caricate, gestite e conservate in formato digitale tutte le schede relative al ciclo di gestione del rischio corruttivo.

A tali attività ha fatto seguito – in data 17 ottobre 2023 - la seconda esperienza di riesame complessivo del sistema di gestione del rischio, in attuazione delle indicazioni fornite da ANAC già a partire dal PNA 2019 fino al più recente PNA 2022.

Come nelle tornate precedenti, lo svolgimento del monitoraggio sui dati 2022 ha richiesto l'impegno sia delle singole strutture consiliari, sia dell'Ufficio di supporto, che ha svolto la consueta attività di consulenza nella sua funzione di *help-desk* in materia. Il rispetto dei termini senza la necessità di ricorrere a rinvii delle scadenze prefissate dimostra come tutti gli uffici stiano via via affinando la propria conoscenza del sistema di gestione del rischio corruttivo, grazie anche all'esperienza che viene maturata anno dopo anno.

In sede di riesame, inoltre, il RPCT ha comunicato l'avvio dell'attività annuale di revisione delle schede di processo e di rischio, comprensiva dell'aggiornamento della programmazione delle misure anticorruptive, assegnando la scadenza del 1° dicembre 2023 per la sua ultimazione in modo da dar tempo all'Ufficio di supporto di elaborare i dati da far confluire nel presente PIAO³⁸. In questa sede è possibile quindi dar conto compiutamente delle risultanze emerse in sede di monitoraggio e riesame, anche per mettere meglio in evidenza le conseguenti modifiche sulla programmazione del periodo

³⁷ Si veda a pagina 48 del PIAO 2023-2025.

³⁸ Si veda l'allegato *sub D*.

successivo, intervenuta attraverso il lavoro revisione della mappatura³⁹ sopra citato. Il modello applicato è lo stesso descritto nel PIAO 2023-2025, cui si è pervenuti attraverso un processo di “transizione” illustrato già nelle precedenti edizioni del PTPCT. L’attività, svolta con la consulenza e il supporto metodologico dell’Ufficio di supporto al RPCT come sopra ricordato, ha visto un fitto scambio di informazioni tra quest’ultimo e gli altri uffici consiliari, culminato poi nel citato riesame complessivo del sistema di gestione del rischio.

MONITORAGGIO DELLE MISURE GENERALI – DATI 2022

Nell’ottica di “transizione” graduale sopra citata, sono state a suo tempo identificate tramite procedura di *assessment* sette misure di portata generale,⁴⁰ che ciascuna struttura consiliare ha monitorato attraverso un apposito report gestito nella cartella condivisa, ottenendo dati che forniscono informazioni utili sotto diversi aspetti, come si avrà cura di mettere in evidenza qui di seguito.

MISURA	BREVE DESCRIZIONE	RISULTANZE DEL MONITORAGGIO SUI DATI 2022
RISPETTO DELLA NORMATIVA DI SETTORE (PER CIASCUNA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA)	È una delle misure che erano state più frequentemente programmate dai responsabili delle strutture consiliari durante le prime esperienze di mappatura dei processi e programmazione delle misure anticorruptive e, pertanto, è stata inserita fra le misure a valenza trasversale.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di rilievi/situazioni anomale/ricorsi”. Nessuna criticità è emersa, in continuità con il PIAO precedente.
APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO	L’adozione e l’applicazione del codice di comportamento è una delle misure generali previste a livello di PNA, di portata trasversale per tutte le strutture.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di esposti”. Nessuna criticità è emersa, in continuità con il PIAO precedente.
ASTENSIONE PER CONFLITTO DI INTERESSI	La conoscenza e la corretta applicazione delle regole relative all’astensione in caso di conflitto di interessi è una delle misure generali previste a livello di PNA, di portata trasversale per tutte le strutture.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di eccezioni” e nessuna criticità è emersa, in continuità con il PIAO precedente. Risulta confermata l’importanza di questa misura con riferimento particolare alle conciliazioni e definizioni Corecom ⁴¹ , come rilevato già l’anno scorso.
RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI (MONITORAGGIO)	Anche in questo caso si tratta di una delle misure che erano state più frequentemente programmate dai responsabili delle strutture consiliari durante le prime esperienze di mappatura dei processi e programmazione delle misure anticorruptive e che, pertanto, è stata inserita fra le misure a valenza trasversale.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di casi di mancato rispetto dei termini”. La precedente tornata sui dati 2021 è stata utile per individuare il caso particolare dei procedimenti di definizione e di conciliazione Corecom , rispetto ai quali si rinvia all’apposita programmazione di interventi nonché a una misura specifica compensativa per le conciliazioni. ⁴² Rispetto agli altri procedimenti svolti dalle strutture consiliari, dai dati 2022 nessuna criticità è emersa, in continuità con il PIAO precedente.

³⁹ A tal proposito si rinvia ai paragrafi [Mappatura dei processi](#), [Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti](#) e [Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio](#).

⁴⁰ Per la metodologia applicata, si vedano i precedenti PTPCT 2021-2023 e 2022-2024.

⁴¹ A tali processi organizzativi (4.09.07-08 del Servizio organi di garanzia) viene infatti applicato anche il “Codice deontologico per i conciliatori” allegato al Regolamento sulle procedure di risoluzione delle controversie tra utenti e operatori di comunicazioni elettroniche, di cui all’allegato A alla delibera n. 203/18/CONS.

⁴² Si veda anche il paragrafo [Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio](#).

MISURA	BREVE DESCRIZIONE	RISULTANZE DEL MONITORAGGIO SUI DATI 2022
ADEMPIMENTI PER LA TRASPARENZA	Utilizzando un report specifico preparato per ciascuna struttura, è stato rilevato il grado complessivo di aggiornamento delle voci della sezione “Amministrazione trasparente” del sito consiliare (per ogni voce i possibili valori da indicare sono: perfetto=100%; non perfettamente aggiornato/completo =50%; mancante=0%; "non rilevabile" = non risultano dati da pubblicare nel periodo considerato)	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “n. di adempimenti rispettati sul totale degli adempimenti dovuti (%)” e per il 2021 la percentuale media complessiva era risultata pari a poco meno del 94%. Anche grazie a questo primo monitoraggio sono state attivate delle iniziative per migliorare la portata informativa della sezione “Amministrazione trasparente” del sito consiliare ⁴³ : infatti nel 2022 questo dato risulta migliorato, attestandosi al 99,41%.
FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	Anche a seguito delle iniziative di formazione interna proposte negli ultimi anni, si è ritenuto importante misurare il grado di diffusione presso le strutture consiliari della conoscenza delle materie più legate alla finalità generale di prevenzione della corruzione. Pertanto è stato chiesto alle strutture di indicare, attraverso un report specifico, la percentuale di dipendenti che negli ultimi due anni hanno seguito almeno un corso di formazione su uno o più dei temi seguenti: prevenzione della corruzione, trasparenza, contratti pubblici, integrità e legalità.	Per il biennio 2020-2021 il grado di diffusione (%) era risultato complessivamente pari al 90%, dimostrando una partecipazione molto ampia del personale consiliare alle iniziative formative in materia. Relativamente al biennio 2021-2022, il dato aggiornato risulta pari a quasi l'85% (di preciso: 84,93%), quindi confermando un elevato grado di aggiornamento continuo, che ha coinvolto una grande maggioranza di dipendenti.
RISPETTO NORMATIVA SU DATI PERSONALI E RISERVATEZZA	Anche in questo caso si tratta di una delle misure di portata generale che erano state programmate dai responsabili delle strutture consiliari durante le prime esperienze di mappatura dei processi e programmazione delle misure anticorruptive e che, pertanto, è stata inserita fra le misure a valenza trasversale, vista anche la rilevanza della normativa di settore aggiornata con l'entrata in vigore del GDPR.	Il monitoraggio è stato svolto considerando come indicatore “assenza di rilievi riscontrati” e nessuna criticità è emersa, in continuità con il PIAO precedente.

Il fatto che in generale non siano state rilevate situazioni anomale, non siano pervenute segnalazioni né si siano verificati ricorsi o esposti con riferimento alle misure trasversali sopra descritte – riferite in termini ampi al rispetto della normativa di settore per ciascuna attività amministrativa, all'applicazione del codice di comportamento, all'astensione per conflitto di interessi e al rispetto della normativa su dati personali e riservatezza per tutte le strutture organizzative consiliari- fa conseguire che anche per il 2022 non sono state rilevate criticità con riferimento al *whistleblowing*, al *pantouflage*, all'inconferibilità, agli incarichi extra-istituzionali né sia stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria di personale⁴⁴. Per quanto attiene alla rotazione ordinaria, invece, si rinvia all'esposizione delle risultanze del monitoraggio sulle misure specifiche, fra cui sono comprese le misure ad essa alternative come previsto dalle precedenti edizioni del PTPCT consiliare.

MISURE GENERALI – ALTRI AGGIORNAMENTI 2023

Applicazione del Codice di comportamento - Astensione per conflitto di interessi – Pantouflage - Formazione sui temi dell'etica, della legalità e della contrattualistica pubblica

A seguito dell'approvazione del nuovo testo del “Codice di comportamento dei dipendenti della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia”, pubblicato sul BUR n. 49 del 7 dicembre 2022, l'Amministrazione

⁴³ Si veda inoltre l'approfondimento nell'ambito del paragrafo [Programmazione dell'attuazione della trasparenza](#) .

⁴⁴ Si veda anche la relazione annuale del RPCT, che viene pubblicata qui: https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23_altri_contenuti/relazione_annuale.html

consiliare ha intrapreso due iniziative al fine di diffonderne la conoscenza – soprattutto nei confronti dei nuovi assunti – e accrescere la sensibilità del personale verso i temi dell’etica e della legalità:

- **incontri con dirigenti:** entro la data del 31 luglio 2023 ogni dirigente ha svolto un incontro con il personale della struttura organizzativa di competenza al fine di approfondire la conoscenza del Codice, con particolare riferimento all’astensione per conflitto di interessi, allo svolgimento di attività esterna, alle nuove regole per l’uso delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, come espresso nell’obiettivo trasversale di performance 2023 cod. 6.1.2.2, per il quale risulta strumentale anche l’obiettivo cod. 6.1.2.1 assegnato alla P.O. sviluppo e coordinamento sistema informativo-informatico;
- **circolare n. 4/RPCT:** anche in considerazione del recente rinnovamento degli organi consiliari con il conseguente ingresso di nuovo personale, in data 25 settembre 2023 è stata adottata una nuova circolare del RPCT consiliare, finalizzata alla capillare diffusione della conoscenza degli obblighi di condotta e sul rispetto degli articoli 5, 6, 7 e 8 del testo aggiornato del Codice, fornendo una ricognizione ordinata delle disposizioni e delle procedure relative, in particolare, ai seguenti temi: partecipazione ad associazioni e organizzazioni; svolgimento di attività esterna, compresa la casistica del *pantouflage*; comunicazione degli interessi finanziari; conflitto di interessi e obbligo di astensione.

Si tratta peraltro di iniziative che si aggiungono agli appositi corsi previsti nella piattaforma regionale di **formazione** del personale.

Whistleblowing

A seguito dell’entrata in vigore delle nuove disposizioni sul *whistleblowing*⁴⁵, nel corso del 2023 è stato avviato il percorso di aggiornamento del relativo processo, con l’attivazione della piattaforma informatica “*WhistleblowingPA*”⁴⁶, la revisione dell’informativa sul trattamento dei dati personali e della procedura di attuazione, come meglio descritto nell’allegato *sub F* che, pertanto, va a sostituire integralmente la deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 206 del 20 dicembre 2014.

Interventi di performance 2023 attinenti con la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La precedente edizione del PIAO aveva messo in luce alcuni obiettivi di *performance* programmati per il 2023 che presentavano particolari profili di attinenza con l’ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza⁴⁷. Tali interventi vengono di seguito richiamati, con l’aggiunta di alcune prime “note di monitoraggio”⁴⁸ sulla loro attuazione: nella prima tabella sono riportati quegli interventi che risultano correlati in modo diretto a singole misure generali o specifiche di prevenzione; nella seconda tabella, invece, vengono illustrati gli altri tre interventi che presentano finalità generali utili al contrasto della corruzione in alcune rilevanti aree di rischio, pur senza un riferimento diretto ad altre misure generali o specifiche di prevenzione.

⁴⁵ Si vedano in particolare: D. Lgs n. 24/2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.” e la delibera ANAC n. 311/2023 “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.”

⁴⁶ Si veda qui: https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23_altri_contenuti/segnalazione_illeciti.html .

⁴⁷ Si veda l’allegato *sub A* del PIAO 2023-2025, “Schede della prestazione del Consiglio regionale per l’anno 2023”.

⁴⁸ La rappresentazione complessiva e consolidata del loro svolgimento sarà oggetto della “Relazione sulla performance”.

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	MISURA GENERALE INTERESSATA	MISURA SPECIFICA CORRELATA	NOTE SU ATTUAZIONE 2023
Ricognizione della normativa in materia di ineleggibilità e incompatibilità dei Consiglieri regionali e supporto e informazione ai medesimi, ai fini del procedimento di convalida delle elezioni e di accertamento di eventuali cause di incompatibilità	1.1.2.1	2.03.07 della P.O. Assemblea e organi consiliari	Funzionale alla misura generale di TRASPARENZA	-	Redazione guida alla verifica dei poteri (pubblicata su Intranet /Risorse per i Consiglieri) e supporto in presenza e telefonico ai Consiglieri neoeletti, in particolare nel primo mese dopo l'insediamento.
Efficientamento della programmazione della formazione individuale del personale consiliare	5.1.2.1 (assegnato a tutte le posizioni dirigenziali)	3.06.01 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione	Funzionale alla misura generale di FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	Sì	Le richieste di iscrizione del personale consiliare a corsi di formazione erogati da Società/Enti esterni sono state presentate attraverso il nuovo modulo nella misura del n 100% nel periodo programmato 01/03 -31/12 2023.
Progettazione e realizzazione di un corso di formazione sulle competenze trasversali (<i>team building</i>) volto a promuovere misure di controllo anche in ottica di prevenzione della corruzione e incentivare la collaborazione tra colleghi, dedicato a dirigenti e responsabili di PO consiliari	5.1.2.4 (assegnato a P.O. Organizzazione, programmazione e valutazione)	3.06.02 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione	- FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA - Funzionale alle misure alternative alla ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	-	Il corso si è tenuto in n. 7 giornate fra il 15 settembre 2023 e il 18 novembre 2023 e vi hanno preso parte 26 persone sul totale di 27 previsto. Inoltre, la percentuale di gradimento buono-ottimo è stata del 98,5%, raggiungendo l'obiettivo di performance previsto per il 2023.
Efficientamento delle procedure di conciliazione delle controversie tra utenti e operatori di telefonia, internet e pay tv in relazione ai termini di convocazione delle udienze, per rispettare i criteri di attribuzione di quota parte del contributo Agcom previsti nella bozza del nuovo Accordo quadro e nella convenzione ("quota efficienza conciliazioni")	4.1.2.1	4.09.07 del Servizio organi di garanzia	Funzionale alla misura generale di RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI	Sì	Per le istanze di conciliazione con udienza presentate nell'anno 2023 è stato rispettato il termine indicato da Agcom (su 814 istanze: n. 803 fissata udienza entro 30 gg e n. 11 entro 60 gg)
Efficientamento delle procedure di definizione delle controversie tra utenti e operatori di telefonia, internet e pay tv in relazione ai termini di conclusione del procedimento, per rispettare i criteri di attribuzione di quota parte del contributo Agcom previsti nella bozza del nuovo Accordo quadro e nella convenzione ("quota efficienza definizioni")	4.1.2.2	NR 4.09.02 e 4.09.08 del Servizio organi di garanzia	Funzionale alla misura generale di RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI	-	In fase di monitoraggio, in quanto per le istanze di definizioni presentate nell'anno 2023 il termine di conclusione del procedimento di 180 giorni è in scadenza a fine giugno 2024. Attualmente il termine di conclusione del procedimento è in linea con quanto richiesto.

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	MISURA GENERALE INTERESSATA	MISURA SPECIFICA CORRELATA	NOTE SU ATTUAZIONE 2023
Diffusione delle conoscenze sull'uso responsabile della strumentazione tecnologica in disponibilità dei dipendenti	6.1.2.1 (assegnato a P.O. sviluppo e coordinamento sistema informativo-informatico)	1.01.03 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione, fase 11	- APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO - RISPETTO NORMATIVA SU DATI PERSONALI E RISERVATEZZA - FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	-	Predisposto vademecum, utilizzato anche in occasione degli incontri del personale con i rispettivi dirigenti (vedi intervento cod. 6.1.2.2)
Diffusione capillare della conoscenza del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Friuli Venezia Giulia aggiornato nel 2022, con particolare riferimento: all'astensione per conflitto di interessi, allo svolgimento di attività esterna, alle nuove regole per l'uso delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media	6.1.2.2 (assegnato a tutte le posizioni dirigenziali)	1.01.03 della P.O. organizzazione, programmazione e valutazione, fase 11	- APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO - ASTENSIONE PER CONFLITTO DI INTERESSI - FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITÀ E DELLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	-	Entro il 31 luglio 2023 si sono svolte le riunioni, ciascuna convocata dal rispettivo dirigente con il personale della propria struttura, dedicata all'illustrazione del Codice di comportamento.

DESCRIZIONE INTERVENTO	COD. INTERVENTO PRESTAZIONE	PROCESSO ORGANIZZATIVO ASSOCIATO	AMBITO DI RIFERIMENTO IN OTTICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	NOTE SU ATTUAZIONE 2023
Integrazione del sistema dei controlli dell'esecuzione dei contratti - miglioramento dell'organizzazione operativa del Servizio. Elaborazione e messa in operatività di una check list a supporto della verifica di conformità dell'esecuzione dei contratti in carico al Servizio	5.1.1.2 (assegnato a P.O. acquisizione beni e servizi)	3.07.02 del Servizio amministrativo	CONTRATTI PUBBLICI	Sono state predisposte e consegnate nei termini le check list individuando modalità di verifica diverse a seconda della diversa tipologia di contratti di cui si occupa il servizio al fine di agevolare le attività di verifica della conformità degli stessi in fase di esecuzione.
Elaborazione di soluzioni a supporto dell'attività consiliare: strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche. Elaborazione e presentazione al direttore del Servizio, entro il 29/09/2023, di una guida agli acquisti con inserimento di una buona pratica per tipo (affidamento diretto o procedura negoziata)	5.2.1.3 (assegnato a P.O. acquisizione beni e servizi)	3.07.02 del Servizio amministrativo	CONTRATTI PUBBLICI	È stata consegnata nei termini la guida agli acquisti con l'inserimento di buone pratiche per le diverse tipologie di procedure di affidamento in correlazione anche all'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 36/2023.
Introduzione del visto di regolarità contabile. Predisposizione e presentazione al Segretario generale delle bozze di modifica degli atti in vigore (regolamenti / deliberazioni) con le disposizioni per l'apposizione del visto di regolarità contabile	5.2.2.1 (assegnato a direttore Servizio amministrativo)	-	- INCREMENTO ATTIVITÀ DI CONTROLLO - Funzionale alle misure alternative alla ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	Predisposte e presentate al SG entro il termine previsto la bozza di modifica di Regolamenti / Delibere UP al fine di regolare le modalità e le competenze per l'apposizione di un visto di regolarità contabile (quale controllo ex ante) alle proposte di deliberazione dell'Ufficio di Presidenza.

MONITORAGGIO DELLE MISURE SPECIFICHE – DATI 2022

Per quanto attiene al monitoraggio sull'attuazione delle misure specifiche di prevenzione del rischio, i risultati sono sintetizzati nella tabella sotto riportata:

Tipologia di misura specifica	Pianificate	Ancora da avviare oppure non attuabili (ad es. per mancato svolgimento dell'attività mappata nel periodo di riferimento)	in %	Attuate	% attuazione
MISURE DI CONTROLLO	35	6	17%	29	100%
MISURE DI REGOLAMENTAZIONE	0	-	-	-	-
MISURE DI INFORMATIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	3	0	0%	3	100%
MISURE DI SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	0	-	-	-	-
MISURE DI SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DI PROCESSO	1	1	100%	0	-
MISURE DI PARTECIPAZIONE INTERNA	7	6	86%	1	100%
MISURE DI PARTECIPAZIONE ESTERNA	0	-	-	-	-
MISURE DI TRASPARENZA E PUBBLICITÀ	9	2	22%	7	100%
TOTALE	55	15	27%	40	100%

Dai risultati emerge pertanto che tutte le misure specifiche sono state attuate nei modi e tempi programmati. Rispetto al monitoraggio dell'anno precedente, è interessante rilevare come la percentuale di misure specifiche ancora da avviare oppure non attuabili (ad es. per mancato svolgimento dell'attività mappata nel periodo di riferimento⁴⁹) è cresciuta dal 20% al 27%, imputabile soprattutto a un'accresciuta capacità programmatoria sul medio periodo: ad esempio, su 7 misure di partecipazione interna programmate ben 6 prevedevano un avvio nel corso del 2023 e, pertanto, saranno monitorabili nel 2024.

Il successivo **monitoraggio sull'idoneità delle misure specifiche di prevenzione del rischio** ha permesso al RPCT e al relativo Ufficio di supporto di approfondire la portata concreta di ogni singola misura; come l'anno scorso, non sono state rilevate misure del tutto non idonee, bensì casi⁵⁰ in cui si è ritenuto di fornire dei suggerimenti motivati: nel corso della riunione di riesame gli uffici sono stati invitati a utilizzare queste osservazioni come base di ragionamento per aggiornare le schede di valutazione del rischio in sede di revisione annuale. Tali osservazioni hanno per esempio riguardato la coerenza fra misura e rischio potenziale individuato; l'accuratezza nella definizione della misura; l'opportunità di aggiungere una misura o, in alternativa, di arricchire la motivazione del giudizio sul livello

⁴⁹ In pratica, con indicatore "non rilevabile" per il periodo monitorato.

⁵⁰ Circa una ventina, quindi meno numerose rispetto alla trentina della tornata precedente.

di rischio, in modo da esplicitare bene tutti gli elementi strutturali del processo già in grado di contrastare efficacemente il rischio corruttivo; l'opportunità di valutare se mantenere o no una misura già applicata, in quanto –ad esempio - riguardante un'attività diventata strutturalmente parte del processo organizzativo e, pertanto, già a regime e da valutare nell'ambito della motivazione sulla stima di rischio dell'intero processo. Come si può notare, il monitoraggio ha consentito anche stavolta di verificare l'adeguatezza oltre che l'aggiornamento delle misure attuate, contribuendo a favorire una maggiore capacità selettiva nella fase programmatica, il cui prodotto è riportato nell'allegato sub D.

IL RIESAME COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Lo svolgimento del riesame, ultima fase del ciclo 2022, ha costituito anche stavolta un utile **momento di dialogo fra tutti i soggetti coinvolti** nella programmazione a fini anticorrittivi, permettendo un confronto diretto fra il RPCT e tutti gli uffici consiliari, rappresentati da dirigenti, responsabili di P.O. e referenti appositamente nominati, in sede di una riunione del Gruppo trasversale anticorruzione tenutasi il 17 ottobre 2023. È stata infatti l'occasione per esprimere alcune riflessioni in merito a tutte le fasi del sistema di gestione del rischio, anche al fine di valutarne le modalità di svolgimento e di discutere assieme eventuali criticità riscontrate, condividere riflessioni e idee per migliorare la programmazione delle misure nella successiva tornata, nonché decidere congiuntamente alcuni aspetti importanti, come ad esempio è avvenuto per la conferma della programmazione a regime per il ciclo di gestione del rischio.

Attraverso il riesame, in particolare, è stato deciso che, trascorso il 2023 con le attività di natura straordinaria legate al cambio di legislatura, è confermato il **cronoprogramma a regime che era stato definito l'anno scorso**, da applicare quindi nuovamente a partire dall'anno 2024, **integrato con l'indicazione sintetica dei soggetti che intervengono nelle varie fasi**, riportata nell'ultima colonna sulla destra, in modo da distinguere meglio i singoli passaggi con le rispettive scadenze. Inoltre, è stato deciso di mantenere per il momento la **frequenza annuale sia per il monitoraggio sia per il riesame**. La seguente tabella illustra la pianificazione così confermata:

Pianificazione annuale (riesame del 17 ottobre 2023)

ENTRO IL 31 GENNAIO	Approvazione del PIAO consiliare con i relativi allegati (solo per quest'anno: predisposti sulla base dei dati caricati entro la data del 1° dicembre 2023)	<i>Approvazione con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza</i>
ENTRO IL 15 MARZO	Ogni ufficio provvede a monitorare l'attuazione delle misure generali e delle misure specifiche applicate l'anno prima, operando direttamente nella cartella condivisa R	<i>Ogni ufficio secondo competenza</i>
ENTRO IL 30 APRILE	Svolgimento del monitoraggio sull'idoneità delle misure e del riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema	<i>Ufficio di supporto al RPCT (con la partecipazione degli uffici)</i>
ENTRO IL 31 OTTOBRE	Anche sulla base di quanto emerso dal monitoraggio e dal riesame, ogni ufficio provvede ad aggiornare – operando direttamente nella cartella condivisa R - i dati che ne hanno bisogno, revisionando: - elenco dei processi organizzativi - schede descrittive di processo - schede di valutazione del rischio e di programmazione delle misure di prevenzione (per soli i processi ritenuti esposti)	<i>Ogni ufficio secondo competenza</i>
ENTRO IL 31 GENNAIO	Approvazione del PIAO consiliare con i relativi allegati (predisposti sulla base dei dati caricati entro il 31.10 precedente)	<i>Approvazione con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza</i>
E così via...

Pertanto, il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure (generali e specifiche)⁵¹ è programmato:

- come indicato nella tabella sopra riportata con riguardo alle tempistiche di svolgimento;
- come già illustrato nei precedenti PTPCT e nel presente PIAO per quanto attiene alle modalità della sua effettuazione, già applicate per la prima volta nel 2022;
- come indicato nella "Tabella di mappatura dei processi a rischio con programmazione delle misure di prevenzione (per struttura organizzativa) 2024-2026", allegata *sub D* al presente PIAO, con riferimento ai soggetti responsabili e agli indicatori.

VERSO IL MONITORAGGIO INTEGRATO

Come rilevato nella scorsa edizione, in seguito all'introduzione del PIAO si è avviato un percorso che gradualmente dovrebbe portare a poter svolgere un monitoraggio integrato delle varie sezioni che lo compongono; nel presente Piano si è compiuto un passo ulteriore in tale direzione, attraverso le tabelle riportate in questo stesso paragrafo alle pagine 39 e 40, pertanto questo elemento va ad aggiungersi ai punti che già erano stati messi in luce l'anno scorso:

- in fase di predisposizione del PIAO viene garantito il coordinamento fra il RPCT e il relativo Ufficio di supporto (P.O. anticorruzione e privacy) con la struttura della P.O. programmazione e risorse umane che detiene competenze specifiche in tema di performance, organizzazione e capitale umano, tutti temi oggetto delle altre sezioni del PIAO;
- per la predisposizione del PIAO viene utilizzata una soluzione informatica per lavorare in modo digitalizzato e coordinato, attraverso l'utilizzo di una cartella di lavoro condivisa fra i soggetti di cui al punto precedente;
- la mappatura dei processi organizzativi è completa, aggiornata ed è unica nell'ambito dell'Amministrazione consiliare, senza dover quindi procedere ad allineare o coordinare precedenti mappature redatte con impostazioni differenti;
- come evidenziato nel paragrafo [Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio](#), vengono individuati dei collegamenti diretti fra alcuni interventi strategici di performance e le misure di prevenzione del rischio o con particolari settori rilevanti in ambito anticorrittivo;
- nel presente paragrafo è stata per la prima volta inserita un'analisi dedicata proprio all'attuazione degli interventi strategici di performance programmati per il 2023 e caratterizzati da un profilo di attinenza con l'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza che era stato rilevato nel PIAO precedente.

⁵¹ Esso va a costituire, di fatto, un monitoraggio complessivo sulla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Nell'allegato *sub E* al presente PIAO è riportato l'**elenco degli obblighi di pubblicazione 2024-2026**, aggiornato in base all'attuale articolazione organizzativa dell'Amministrazione consiliare e in cui sono indicati anche i casi in cui i dati non risultano pertinenti alle caratteristiche organizzative o funzionali della stessa. L'elenco è articolato in due tabelle, in modo da tener presenti le rilevanti modifiche di impostazione intervenute in materia di trasparenza per i contratti pubblici dal 1° gennaio 2024.

Con il presente PIAO, inoltre, si aggiorna la tabella che individua i cosiddetti "**dati ulteriori**", aggiungendo quattro nuove voci e apportando una modifica nella denominazione di un adempimento di pubblicazione già previsto; pertanto, la tabella 2023-2025 viene sostituita dalla seguente⁵²:

DATI ULTERIORI	COLLOCAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	AGGIORNAMENTO	PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE DEI DATI A CURA DI:	DURATA DELLA PUBBLICAZIONE:
Tabella riepilogativa delle presenze / assenze mensili di ogni consigliere regionale alle sedute d'Aula Presenze dei consiglieri regionali alle sedute d'Aula	IN "ALTRI CONTENUTI/DATI ULTERIORI" E IN "ORGANIZZAZIONE/ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO"	Mensile	Segreteria generale – P.O. Assemblea e organi consiliari	5 anni
Versamenti effettuati dai Consiglieri regionali a favore di partiti o movimenti politici dati, volontariamente comunicati annualmente dagli interessati, contenenti i nominativi dei Consiglieri regionali, gli importi versati, nonché i beneficiari del versamento	IN "ALTRI CONTENUTI/DATI ULTERIORI" E IN "ORGANIZZAZIONE/ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO"	Annuale	Segreteria generale - Struttura stabile inferiore al Servizio Segreteria dell'Ufficio di Presidenza	5 anni
Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati anche se di importo inferiore ai mille euro.	IN "SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI E VANTAGGI ECONOMICI"	Tempestivo	Ciascun ufficio secondo competenza	5 anni
Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	IN "ALTRI CONTENUTI/DATI ULTERIORI"	Tempestivo	Servizio amministrativo – P. O. acquisizione beni e servizi	durata della carica
(NUOVO) Conferimento incarico anche per posizioni organizzative prive di deleghe dirigenziali (Atto di nomina e indicazione durata dell'incarico)	IN "PERSONALE / POSIZIONI ORGANIZZATIVE"	Tempestivo	Ciascun responsabile di P. O. secondo competenza	Come gli altri dati relativi alle posizioni organizzative
(NUOVO) Delega dirigenziale (decreto del dirigente competente)	IN "PERSONALE / POSIZIONI ORGANIZZATIVE"	Tempestivo	Ciascun responsabile di P. O. con deleghe dirigenziali, secondo competenza	Come gli altri dati relativi alle posizioni organizzative
(NUOVO) Avviso pubblico di procedura di valutazione comparativa per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio regionale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (Awiso, modello proposta candidatura OIV,	IN "PERSONALE / OIV"	Tempestivo	Segreteria generale - Posizione organizzativa programmazione e risorse umane	Come gli altri dati relativi all'OIV

⁵² Rispetto alla tabella 2023-2025, non è stato giudicato necessario riproporre nuovamente la colonna "FONTE ORIGINARIA (qualora adempimento già esistente)" in quanto recante informazioni di tipo ricognitivo che erano utili ai fini riepilogativi dell'anno scorso.

DATI ULTERIORI	COLLOCAZIONE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	AGGIORNAMENTO	PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE DEI DATI A CURA DI:	DURATA DELLA PUBBLICAZIONE:
informativa trattamento dati personali)				
(NUOVO) Segnalazione di violazioni ("Whistleblowing")	IN "ALTRI CONTENUTI / PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"	Tempestivo	P.O. anticorruzione e privacy	Divulgazione prevista dal D. Lgs n. 24/2023 e delibera ANAC n. 311/2023

Va ricordato, inoltre, che il decreto Trasparenza prevede all'articolo 10 l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati e, all'articolo 43, comma 3, che *"I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"*; tale impostazione è mirata a favorire una maggiore responsabilizzazione di tutte le strutture interne di ciascun Ente, al fine di migliorare gli standard di trasparenza. L'ANAC, già in sede di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2016 al PNA, aveva sottolineato l'importanza che il RPCT venga messo nelle condizioni di poter effettivamente operare, anche grazie all'adozione di adeguate soluzioni organizzative, caratterizzate da un imprescindibile, forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e attuazione delle misure anticorruptive. A tale fine, è stata messa in particolare evidenza la facoltà, per i dirigenti, di individuare uno o più "referenti" che possano svolgere nei confronti del RPCT un'attività informativa utile per la predisposizione, l'attuazione e il monitoraggio delle misure relative agli obblighi di trasparenza e di anticorruzione. Le stesse "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", approvate con deliberazione dell'ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, hanno ribadito l'importanza di individuare:

- i **soggetti responsabili della comunicazione dei dati**, intesi quali uffici tenuti alla generazione e alla elaborazione degli stessi,
- i **soggetti responsabili della pubblicazione dei dati**.

In base al necessario aggiornamento annuale, le tabelle pubblicate nel PIAO 2023-2025 sono sostituite da quelle riportate nella pagina seguente. Come specificato nell'intestazione delle stesse, i referenti si occupano non solo della pubblicazione bensì anche della rimozione dei dati in "Amministrazione trasparente": infatti, la nota "Amministrazione trasparente – Circolare n. 3/RPCT – Rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. n. 33 del 2013 e aggiornamento dell'elenco dei referenti", diramata in data 14 ottobre 2019, è pubblicata nell'Intranet consiliare nella sezione "Trasparenza e anticorruzione", dove tutti i soggetti interni possono consultarla in qualunque momento. Tale circolare ha ribadito, peraltro, che la verifica sulle scadenze dei termini di pubblicazione va effettuata costantemente ogni anno da parte di tutte le strutture consiliari secondo la specifica competenza sulle informazioni presenti nelle diverse voci di "Amministrazione trasparente".

L'attuazione degli obblighi di trasparenza è oggetto di **monitoraggio** annuale "diffuso" con le modalità di cui al paragrafo [Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure](#): nell'ambito del monitoraggio annuale di primo livello – svolto cioè da ogni singolo ufficio – sull'attuazione delle misure generali, è previsto anche il monitoraggio sul grado di rispetto degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito consiliare. Inoltre, nel corso del 2023 l'Ufficio di supporto al RPCT ha continuato a compilare con cadenza quadrimestrale anche un report a uso interno – attività già avviata nel 2022 a titolo di obiettivo aziendale - in cui poter rilevare eventuali disallineamenti nonché indicare spunti di miglioramento per l'aggiornamento e la navigabilità delle varie voci della sezione.

**REFERENTI RESPONSABILI PER LA PUBBLICAZIONE E LA RIMOZIONE DEI DATI IN AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE – AGGIORNAMENTO DI GENNAIO 2024**

Struttura	Referenti responsabili della elaborazione e della comunicazione	Referenti responsabili della pubblicazione e della rimozione dei dati
Segreteria generale - Segretario generale: Stefano Patriarca (RPCT); Vicesegretario generale: Chiara Gregori		
Segreteria generale	Stefano Patriarca	Paolo Brandolin Arianna Scudiero
Segreteria generale - P.O. Anticorruzione e privacy	Marina Vit	Deana Posru
Segreteria generale - P.O. Assemblea e Organi consiliari	Roberta Bortolato	Roberta Bortolato Enrico Focardi Federica Predonzani
Segreteria generale - P.O. programmazione e risorse umane	Alessandro Morgan	Alessandro Morgan Martina Cocola Laura Russo
Servizio giuridico-legislativo	Chiara Gregori	Chiara Gregori Barbara Polensig
Servizio amministrativo	Serena Cutrano	Tutte le unità di personale assegnate al Servizio
Servizio Organi di garanzia	Roberta Sartor	Maria Cristina Rosati
Servizio sistemi informativi e affari generali	Maurizio Blancuzzi	Stefano Turus Marino Valenti
Servizio comunicazione e informazione	Maurizio Blancuzzi (interim)	Massimiliano Pastrovicchio Cristina Sterpin Enrico Tracanzan
Ufficio di Gabinetto – Capo di Gabinetto: Fanny Codarin	Fanny Codarin	Tutte le unità di personale assegnate al Servizio

**REFERENTI RESPONSABILI PER LA PUBBLICAZIONE E LA RIMOZIONE DEI DATI IN AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE, SEZIONE “BANDI DI GARA E CONTRATTI” – AGGIORNAMENTO DI GENNAIO 2024**

Struttura interessata	Referenti responsabili degli inserimenti, della pubblicazione e della rimozione dei dati
Segreteria generale- Segretario generale: Stefano Patriarca	
Segreteria generale - P.O. Assemblea e Organi consiliari	Roberta Bortolato Federica Predonzani
Segreteria generale - P.O. programmazione e risorse umane	Alessandro Morgan Laura Russo
Servizio giuridico-legislativo	Elisabetta Cossutti
Servizio amministrativo	Serena Cutrano Raffaella Mucchiut
Servizio Organi di garanzia	Maria Cristina Rosati
Servizio sistemi informativi e affari generali	Stefano Turus Marino Valenti
Servizio comunicazione e informazione	Massimiliano Pastrovicchio Cristina Sterpin Enrico Tracanzan
Ufficio di Gabinetto	Tutte le unità di personale assegnate al Servizio

Come evidenziato in precedenti edizioni del Piano, gli adempimenti di pubblicazione sono soggetti anche alle prescrizioni disposte dal complesso di norme che regolano la **protezione dei dati personali**. Si ricorda che dal 25 maggio 2018 è di diretta applicazione in tutti gli Stati membri il Regolamento (UE) 2016/679 (cosiddetto “GDPR”) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, cui ha fatto seguito il “Codice privacy” novellato dal d.lgs. 101/2018. Relativamente alle cautele da osservare all’atto di pubblicare informazioni che comprendono dati personali, giova sempre ricordare che il Garante privacy, con deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014, ha adottato le “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”, intervenendo successivamente più volte. Queste indicazioni mantengono la loro validità anche alla luce del nuovo contesto normativo disegnato a partire dal GDPR. Quindi è confermata la procedura secondo cui, laddove sussista l’obbligo di pubblicare un atto o un documento sul sito istituzionale, è necessario verificare caso per caso se i dati e le informazioni personali eventualmente presenti in tali atti o documenti debbano essere o meno oscurati, in considerazione del fatto che le P.A. sono tenute ad evitare la pubblicazione di dati personali ove sia possibile perseguire finalità di trasparenza mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l’interessato solo in caso di necessità. In conclusione, si ribadisce l’importanza di temperare opportunamente i principi di pubblicità e trasparenza con quelli di riservatezza dei dati personali, ponendo particolare attenzione al rispetto dei principi di adeguatezza, pertinenza, minimizzazione, esattezza e aggiornamento dei dati⁵³.

Per quanto attiene all’attuazione degli istituti di **accesso civico (semplice e generalizzato)**, il Consiglio regionale ha adottato misure organizzative per garantirne l’esercizio, attraverso l’adozione di “Disposizioni organizzative del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia in materia di accesso” con la deliberazione dell’Ufficio di Presidenza n. 583 del 18 aprile 2018. Tali disposizioni sono peraltro pubblicate anche nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito consiliare, alla pertinente voce “Altri contenuti/Accesso civico”⁵⁴, in cui sono presenti tutte le informazioni e le modulistiche utili per l’esercizio di tali istituti; inoltre, in questa voce è pubblicato anche il “Registro degli accessi”: la sua tenuta garantisce contemporaneamente anche un monitoraggio sull’attuazione della disciplina dell’accesso civico. Come già rilevato nelle edizioni precedenti del Piano, si conferma interessante il dato relativo alle istanze di accesso civico pervenute al Consiglio regionale fin dall’introduzione di questo istituto: come si può vedere dal registro degli accessi pubblicato, si tratta di numeri molto contenuti⁵⁵ che sembrano indirettamente confermare il buon livello di trasparenza espresso dall’istituzione consiliare anche attraverso il suo sito internet istituzionale, aperto alla consultazione da parte di tutti i cittadini. Avendo riscontrato che negli ultimi quattro anni la maggior parte delle istanze pervenute erano in realtà di competenza dell’Amministrazione regionale, dopo l’ennesimo caso a marzo 2023 in tutte le pagine della sezione “Amministrazione trasparente” del sito consiliare in cui viene citato il RPCT è stata inserita una specificazione in grassetto, che mette in evidenza il riferimento al Consiglio regionale e, ove opportuno, è stato inserito anche un rinvio al sito della RAFVG con un link diretto alle informazioni sul RPCT dell’Amministrazione regionale. Nonostante la pubblicazione di questo chiarimento, nel corso dell’anno sono pervenute altre tre istanze di competenza degli uffici giuntali.

⁵³ Tale concetto è stato richiamato anche nel PNA 2019, ove l’ANAC cita la C. Cost, sentenza n. 20/2019.

⁵⁴ https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/at/23_altri_contenuti/accesso_civico.html

⁵⁵ Limitandosi alle ultime quattro annualità, sono pervenute: nel 2020 due domande di accesso civico generalizzato (entrambe trasmesse per competenza ad altri uffici dell’Amministrazione regionale); nel 2021 nessuna domanda; nel 2022 una domanda di riesame (trasmessa per competenza al RPCT dell’Amministrazione regionale) e due domande di accesso civico generalizzato; nel 2023 sono pervenute: tre domande di riesame e una domanda di accesso civico semplice (tutte inoltrate per competenza al RPCT dell’Amministrazione regionale).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione "Struttura organizzativa"

La struttura amministrativa consiliare del Friuli Venezia Giulia è la Segreteria generale del Consiglio regionale, unità organizzativa di livello direzionale di massima dimensione, la cui attività è diretta e coordinata dal Segretario generale. Essa svolge funzioni consultive e di assistenza all'attività dell'Assemblea, degli organi consiliari e ai singoli Consiglieri; assicura supporto all'attività degli Organi di garanzia; cura altresì i rapporti esterni necessari all'assolvimento delle proprie attribuzioni, nonché l'attività di informazione ai cittadini e di comunicazione istituzionale.

La Segreteria generale è articolata in Servizi, unità organizzative di livello direzionale preposte all'assolvimento di compiti omogenei e continuativi, dotate di piena autonomia gestionale e organizzativa nell'ambito delle direttive formulate dal Segretario generale.

Ulteriori unità organizzative di livello non direzionale, istituite nell'ambito di un Servizio, della Segreteria generale o dell'Ufficio di Gabinetto, sono le Posizioni organizzative (preposte all'assolvimento di compiti specifici di particolare complessità e dotate di elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) e le Strutture stabili di livello inferiore al Servizio (preposte all'assolvimento di compiti specifici di carattere continuativo, ricorrente o ripetitivo).

Inoltre, al di fuori della Segreteria generale e alle dirette dipendenze del Presidente del Consiglio regionale è posto l'Ufficio di Gabinetto, a cui è preposto il Capo di Gabinetto, figura di diretta collaborazione con il Presidente del Consiglio regionale.

L'attività giornalistica è assicurata dall'Agenzia Consiglio notizie (ACON) che risulta collocata presso il Servizio comunicazione e informazione (ferma restando la sua dipendenza funzionale dal Presidente del Consiglio in qualità di editore della testata).

Il Presidente del Consiglio regionale può avvalersi, per tutta la durata dell'incarico, di un Portavoce con compiti di diretta collaborazione nei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione; tale incarico è stato conferito, per la prima volta, nel luglio 2023.

Il Presidente del Consiglio regionale si avvale di un Ufficio di segreteria costituito da un massimo di quattro persone, composto da un segretario particolare, due addetti di segreteria e da un autista di rappresentanza.

I Vice Presidenti del Consiglio regionale, i Presidenti delle Commissioni consiliari e del Comitato per la legislazione, il controllo e la valutazione si avvalgono, ciascuno, di un addetto di segreteria.

I Gruppi consiliari dispongono, ciascuno, di una Segreteria a cui è assegnato del personale (dipendenti regionali o di altre amministrazioni dello Stato o soggetti estranei assunti con contratto a tempo determinato) secondo le disposizioni della legge regionale n. 52/1980.

Il Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale (approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del 30 gennaio 2019, n. 101, come da ultimo modificato con deliberazione UP n. 436 del 15 febbraio 2023), all'articolo 20, stabilisce che nell'ambito della Segreteria generale sono previsti i seguenti incarichi dirigenziali:

- a) Segretario generale;
- b) Vice Segretario generale;

- c) Direttore di Servizio;
- d) Direttore di staff (*attualmente non vigenti incarichi di staff*)

Gli incarichi di cui alle lettere a) e b) sono considerati incarichi dirigenziali di vertice e il cui rapporto è regolato da un contratto di diritto privato a tempo determinato; l'articolo 9 della legge regionale n. 14 del 7 novembre 2022 ha previsto che tali incarichi rivestano carattere di fiduciarità.

Nell'ambito degli incarichi dirigenziali di vertice rientra anche il Capo di Gabinetto, il cui incarico è conferito, con contratto di diritto privato a tempo determinato, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, su designazione nominativa del Presidente del Consiglio regionale; l'incarico riveste carattere di fiduciarità ed è correlato alla durata in carica del Presidente del Consiglio regionale.

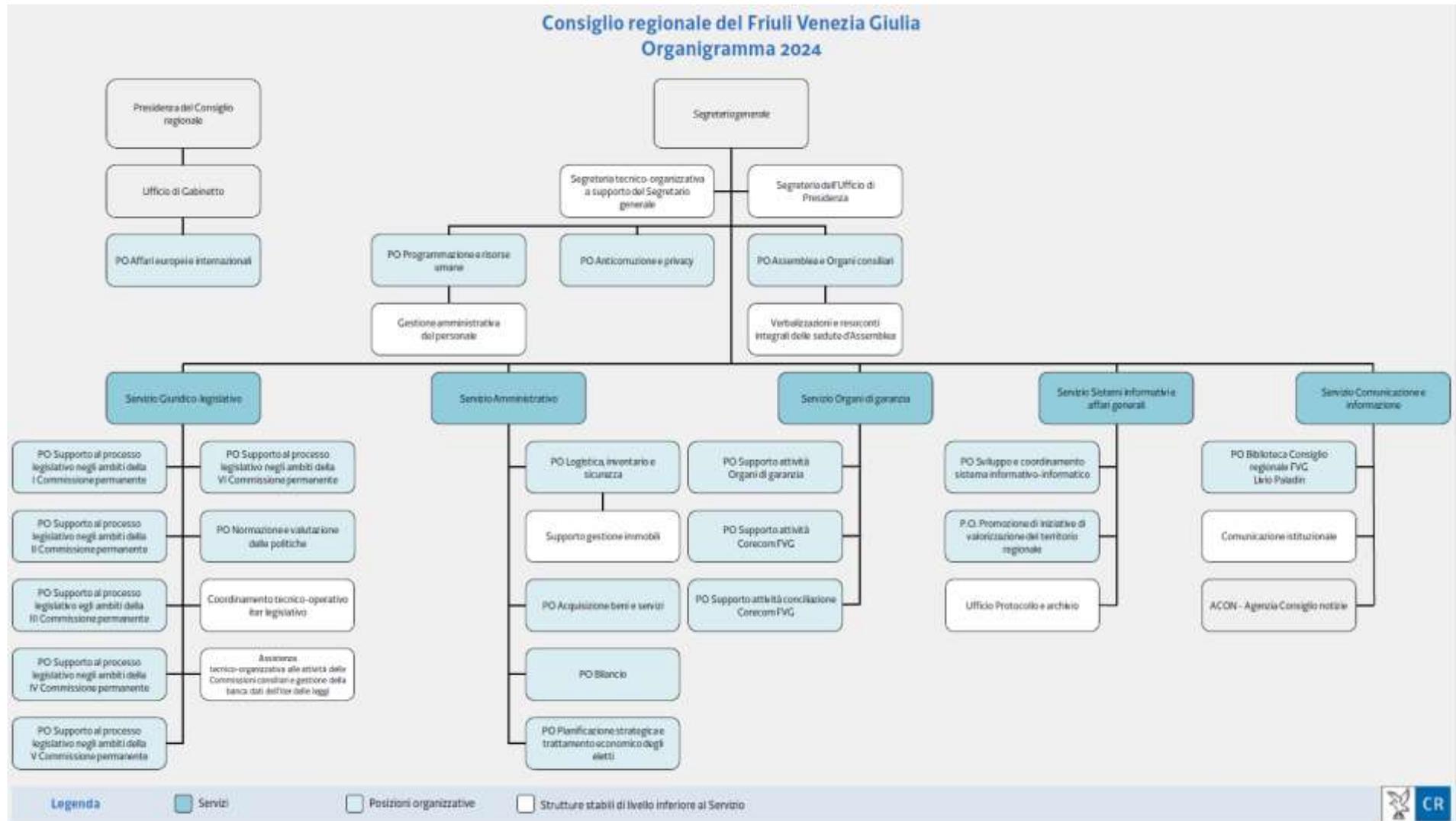
L'Ufficio di Presidenza ha definito il trattamento economico correlato alle singole tipologie di incarichi dirigenziali di vertice, individuando all'uopo tre fasce retributive.

L'incarico di Direttore responsabile dell'Agenzia ACON è conferito, ai sensi dell'articolo 13 L.R. 26/2018, su designazione nominativa del Presidente del Consiglio regionale, con contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato a soggetti iscritti all'ordine dei giornalisti di cui alla legge 69/1963; qualora l'incarico viene conferito a un dipendente regionale, il medesimo è collocato in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico medesimo. Il relativo contratto è risolto di diritto al momento dell'attribuzione di detto incarico ad altro soggetto e comunque a decorrere dal novantunesimo giorno successivo alla cessazione dalla carica del Presidente del Consiglio che ha operato la designazione. In caso di vacanza dell'incarico, le relative funzioni sostitutorie possono essere attribuite dall'Ufficio di Presidenza, previa designazione del Presidente del Consiglio, al Direttore dell'Agenzia regionale cronache.

L'Ufficio di Presidenza ha, altresì, individuato le seguenti tre tipologie di Posizioni organizzative, distinte in base alla natura delle funzioni svolte:

- a) Posizioni DUO/di struttura: richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; implicano l'esercizio di funzioni delegate dal relativo dirigente o l'assegnazione della responsabilità di procedimento, compresa l'eventuale adozione dell'atto finale;
- b) Posizioni specialistiche/professionali: richiedono lo svolgimento di attività con contenuto di alta professionalità; comportano l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto o di risultato, il possesso di specifici titoli di studio e abilitazioni professionali o, in casi particolari, una sostanziale e rilevante esperienza acquisita nell'esperienza lavorativa specifica;
- c) Posizioni caratterizzate dalla realizzazione di processi e prodotti non direttamente determinanti attività esterne, ma volte a fornire servizi all'organizzazione, supportando attraverso i processi gestiti, le unità organizzative di riferimento; in particolare:
 - quelle di staff, caratterizzate dal fornire servizi generali e/o accessori a quelli tipici delle unità organizzative da cui dipendono, sulla base di una delega rispetto a funzioni gestionali strumentali e indispensabili per il buon funzionamento della struttura;
 - quelle di studio, ricerca e ispettive, caratterizzate da una temporalità collegata a un progetto, una iniziativa o un programma da svolgere o da incarichi di natura ispettiva; solitamente non comportano l'organizzazione di rilevanti risorse; richiedono un elevato grado di autonomia e competenze approfondite, spesso pluridisciplinari.

Organigramma Consiglio Regionale 2024



Sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”

Nel 2021 alcuni interventi del Piano della prestazione erano correlati a misure attuative del lavoro agile, onde rafforzare le condizioni abilitanti, già ampiamente presenti presso il Consiglio regionale FVG.

In particolare si fa presente che sono stati acquistati ulteriori PC portatili procedendo alla loro installazione presso gli uffici consiliari. Attualmente i pc portatili in uso presso il Consiglio regionale garantiscono la pressoché totale copertura del personale in servizio e consentono il lavoro da remoto con apparecchiature tecnico-informatiche adeguate agli ultimi standard.

Entro il 30 giugno 2021 è stata completata la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, predisponendo, per ciascuna struttura di livello direzionale, un elenco delle attività svolgibili in tale modalità, anche con riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso, con rilevazione delle eventuali criticità incontrate e indicazione di possibili soluzioni per superarle; al fine di garantire l'omogeneità della mappatura, è stata predisposta una scheda *Excel* che ciascuna struttura ha compilato relativamente alle rispettive attività. Negli anni successivi si è provveduto all'aggiornamento di tale mappatura, apportando delle parziali modifiche nella relativa scheda *Excel* e intervenendo su alcune criticità precedentemente rilevate individuando soluzioni operative che hanno consentito di considerare compatibili con la modalità di lavoro agile ulteriori attività lavorative.

Il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia già in sede di adozione del POLA 2021 aveva evidenziato la presenza nella propria organizzazione di ampie condizioni abilitanti allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile; tali condizioni, come sopra accennato, sono state ulteriormente rafforzate nel corso degli anni successivi.

Si ricorda che il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, pur disponendo di autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, a differenza della maggior parte delle altre assemblee legislative regionali, non dispone, per le proprie esigenze di funzionamento, di proprio personale appartenente a un ruolo distinto da quello dell'Amministrazione regionale. Pertanto il personale consiliare appartiene al ruolo unico regionale. Inoltre presso la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia è istituito il Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale: quindi al personale consiliare si applica la contrattazione di primo livello riferita al Comparto unico e quella di secondo livello riferita al personale regionale.

In sede di contrattazione di primo livello, in data 29 luglio 2022, è intervenuta la stipula dell'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza – personale non dirigente del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia: l'accordo era applicabile a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato delle Amministrazioni facenti parte il Comparto (compreso il personale consiliare) ad esclusione del personale dirigenziale (per il quale è ancora pendente la relativa fase di contrattazione).

Il 19 luglio 2023, è stato sottoscritto il Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente per il triennio normativo ed economico 2019-2021 che, al Titolo IV (Lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza), recepisce il contenuto del succitato accordo stralcio del 2022 disapplicandolo.

L'accesso al L.A., avente natura consensuale e volontaria, è consentito a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (a tempo determinato o indeterminato) e se il rapporto di lavoro sia a tempo pieno o parziale.

L'accordo prevede le seguenti fasce temporali:

- a) attività standard (dalle 7.30 alle 19.30) durante il quale il dipendente, quando è connesso, è contattabile con gli strumenti messi in dotazione dal datore di lavoro;
- b) fascia di non disconnessione, durante la quale il dipendente deve garantire la connessione; tale fascia non può essere superiore al 30% dell'orario medio giornaliero;

- c) fascia di inoperabilità, che comprende un periodo di 11 ore di riposo consecutivo, durante la quale non può essere richiesta al lavoratore l'erogazione di alcuna prestazione (compresa lettura di mail, risposta a messaggi e telefonate, l'accesso e connessione al sistema informativo dell'amministrazione).

Nelle giornate in cui la prestazione è eseguita in L.A. non possono essere utilizzati permessi o altri istituti di riduzione del monte ore giornaliero, non sono riconosciuti straordinari, buoni pasto, trasferte, lavoro disagiato o in condizioni di rischio.

In caso di cattive condizioni di connessione o funzionamento dei sistemi informatici o altre problematiche di natura tecnica che possano pregiudicare lo svolgimento della prestazione, il dipendente deve avvisare tempestivamente il dirigente che, qualora ravvisi l'impossibilità o la mancata sicurezza della prestazione, può richiamare il lavoratore in presenza.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede con comunicazione da far pervenire in tempo utile almeno il giorno prima.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 1228 del 26 agosto 2022, ha adottato, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, un documento che contiene la Disciplina regionale del Lavoro Agile.

La Disciplina regionale del L.A. si applica esplicitamente anche al Consiglio regionale ed è rivolta a tutto il personale dipendente non dirigenziale, al quale viene equiparato quello proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto, nonché quello somministrato.

La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;
- c) sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- e) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- f) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

I dipendenti che svolgono attività compatibili con il L.A. possono effettuare la prestazione lavorativa fuori la sede di lavoro secondo i seguenti limiti massimi di giornate:

- fino a 12 giornate lavorative mensili per i dipendenti genitori di figli minori di 12 anni;
- fino a 8 giornate lavorative mensili per tutti gli altri dipendenti;
- fino a 5 giornate lavorative settimanali per i lavoratori fragili (le relative modalità sono in corso di definizione da parte dell'Amministrazione regionale).

Il calendario di fruizione delle giornate di lavoro agile deve essere concordato preventivamente con il proprio responsabile (Dirigente o PO delegata), di regola su base mensile, fatte salve possibili variazioni per esigenze legate alla cura dei minori.

Il Dirigente ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date definite per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile almeno un giorno prima.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.

Il dipendente che svolge la prestazione in modalità agile è tenuto a elaborare un report delle attività svolte da remoto a cadenza giornaliera/settimanale/mensile secondo le indicazioni del proprio responsabile come specificato nell'accordo individuale.

La Disciplina specifica poi la procedura per l'accesso al L.A. e, in coerenza con quanto prescritto anche dall'accordo contrattuale di primo livello, definisce i contenuti essenziali dell'accordo individuale da stipulare tra il dipendente e il proprio dirigente. (accordo, da redigere secondo il modello predisposto dall'Amministrazione regionale, di durata massima di un anno; se la durata è inferiore, l'accordo può essere prorogato fino al raggiungimento di un anno).

La fascia di contattabilità è fissata dalle ore 10.00 alle ore 12.00, durante la quale il dipendente deve rendersi prontamente reperibile qualora sia contattato dall'ufficio telefonicamente o via mail.

Nella intranet regionale è stata creata una pagina dedicata al lavoro agile in cui sono pubblicati: l'accordo contrattuale, la normativa vigente, la modulistica, e le FAQ costantemente aggiornate.

Presso il Consiglio regionale entro il mese di dicembre 2023, sulla base delle prescrizioni della suddetta Disciplina regionale, sono stati stipulati **54** accordi di lavoro agile tra altrettanti dipendenti consiliari e i relativi dirigenti. Per tutti questi accordi è prevista la scadenza al 30 giugno 2024 quando si valuterà un'eventuale proroga (o un nuovo accordo). Pertanto attualmente svolgono il lavoro in modalità agile 54 dipendenti sui 111 complessivi (compreso il personale somministrato; esclusi i dirigenti).

Tali accordi prevedono che il dirigente ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date definite per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio che dovranno essere comunicate al lavoratore agile almeno un giorno prima.

Il Comitato di direzione ha convenuto che il report del dipendente sull'attività svolta da remoto contenga una relazione giornaliera e venga inviato al proprio responsabile a cadenza settimanale.

Si fa infine presente che hanno stipulato degli accordi individuali con il rispettivo referente politico anche 17 dipendenti assegnati ai Gruppi consiliari o alle segreterie politiche.

Il Contratto collettivo di Comparto per il personale non dirigenziale 2019-2021 (così come il precedente accordo stralcio del 2022) tratta, all'articolo 23, anche del lavoro da remoto prevedendo che gli Enti che abbiano già in essere dei progetti di telelavoro si adeguino a quanto disposto dall'articolo medesimo.

L'Amministrazione regionale non ha ancora adottato la propria disciplina sul lavoro da remoto, ma poiché aveva avviato già nel 2018 un progetto sperimentale di telelavoro denominato "Vela", a cui hanno aderito **2** dipendenti del Consiglio regionale, considerato il permanere dei requisiti di accesso al suddetto progetto, nelle more di una revisione complessiva della disciplina interna di ente, è stata ravvisata la necessità di provvedere al richiesto adeguamento mantenendo intanto le posizioni di telelavoro in essere e predisponendo a tal fine un apposito schema di accordo individuale vigente fino alla definizione di una nuova disciplina sul telelavoro.

Sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"

Consistenza del personale al 31/12/2023

Le seguenti tabelle riportano il numero complessivo del personale in servizio presso il Consiglio regionale alla data del 31 dicembre 2023 (si tratta del personale assegnato alla Segreteria generale e all'Ufficio di Gabinetto; non vi quindi è compreso il personale delle segreterie politiche e dei gruppi consiliari; non è altresì compreso il personale in aspettativa e il personale somministrato).

<u>Categorie</u>	<u>Profili professionali</u>	<u>Organico</u>
Dirigente		6
	Specialista amministrativo-economico	54
D	Specialista turistico culturale	4
	Specialista tecnico	4
C	Assistente amministrativo-economico	24
	Assistente tecnico	2
B	Collaboratore amministrativo	8
A	Operatore	1
Direttore agenzia stampa quotidiana ACON		1
Giornalisti		1
Totale		105

UFFICIO DI GABINETTO	DIRIGENTI*	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Personale in servizio
Totale	1	2	1			4

**Capo Ufficio di Gabinetto*

SEGRETARIA GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	Personale in servizio
	5	60	25	8	1	99
	Direttore ACON e personale giornalistico					2

UFFICI DI SEGRETARIA DEGLI ORGANI POLITICI DEL CONSIGLIO REGIONALE	Personale in servizio
	14*

* di cui 1 dipendente di cat. C e 2 dipendenti di cat. D in organico presso la Segreteria generale e temporaneamente assegnato presso gli uffici di Segreteria:

- 1 C (con funzioni di Capo Segreteria del Presidente del Consiglio regionale);
- 1 D (quale Portavoce del Presidente del Consiglio regionale)
- 1 D (quale Addetto di Segreteria di un Vice Presidente del Consiglio regionale)

SEGRETERIE DEI GRUPPI CONSILIARI	Personale in servizio
	50**

** di cui 5 dipendenti in organico presso la Segreteria generale e temporaneamente assegnati presso gli uffici di segreteria di Gruppi consiliari e del Presidente di Commissione consiliare:

- 2 D (con funzioni di Capo Segreteria);
- 2 D (con funzioni di Addetto alla Segreteria);
- 1 C (con funzioni di Addetto alla Segreteria).

Oltre al personale di cui sopra, risultano in organico presso la Segreteria generale:

- 1 C temporaneamente assegnato presso gli uffici di segreteria di un Assessore regionale;
- 1 D è in distacco presso l'Agenzie Regionâl pe Lenghe Furlane (A.R.Le.F.) fino al 31/12/2024;

Oltre al personale di cui sopra, risultano in organico presso l'Ufficio di Gabinetto:

- 1 D attualmente in aspettativa per svolgere le funzioni di Capo di Gabinetto;
- 1 D in distacco presso il Comitato Europeo per le Regioni fino al 30/06/2024.

Nel 2024 presta servizio presso la Segreteria generale, il seguente personale somministrato da Agenzie per il lavoro:

- 2 C e 2 D presso il Servizio Organi di garanzia (di cui 1 D e 2 C assunti con fondi AGCOM per le funzioni delegate al Corecom);
- 1 C presso il Servizio amministrativo;
- 1 C (giornalista) e 3 D (giornalisti) presso l'Agenzia ACON;
- 1 C e 1 D presso il Servizio Comunicazione e informazione;
- 1 C presso il Servizio sistemi informativi e affari generali;
- 3 B (1 presso la Segreteria generale, 1 presso il Servizio Comunicazione e informazione; 1 presso il Servizio giuridico legislativo).

Dotazione organica del personale del Consiglio regionale

La Regione Friuli Venezia Giulia, fin dalla sua costituzione, ha operato la scelta di collocare tutto il personale da essa dipendente in un ruolo unico regionale. Nel corso della prima decade degli anni 2000 la maggior parte delle Assemblee legislative regionali ha legiferato in materia di autonomia consiliare istituendo un proprio ruolo del personale distinto da quello della Giunta. Tra il 2000 e il 2010 il legislatore regionale manifestò, con due distinte norme programmatiche, l'intenzione di procedere all'istituzione di un ruolo del personale del Consiglio distinto da quello dell'Amministrazione regionale, non dando però seguito ad esse.

La legge regionale n. 14 del 7 novembre 2022 ("Disposizioni sull'autonomia organizzativa del Consiglio regionale") ha abrogato le precedenti norme che ipotizzavano l'istituzione di un ruolo del personale consiliare e, all'articolo 2, ha confermato che il personale di ruolo assegnato agli uffici del Consiglio regionale appartiene al ruolo unico del personale regionale.

Attualmente quello del Friuli Venezia Giulia è uno degli ultimi Consigli regionali d'Italia a non avere un proprio ruolo del personale distinto da quello della Regione.

La legislazione regionale ha comunque sempre assicurato che al Consiglio regionale fosse garantita ampia autonomia in materia di personale: l'Organo legislativo e quello esecutivo operano in modo assolutamente parallelo in termini di propria autonomia organizzativa.

In particolare, al fine di assicurare l'autonomia consiliare, l'articolo 3, commi 2 e 5, della legge regionale 18/1996 stabilisce che il Consiglio regionale definisce con propri atti di autorganizzazione la propria dotazione organica. Pertanto, ai sensi dell'articolo 10 del Regolamento di organizzazione, l'Ufficio di Presidenza, su proposta del Segretario generale, determina con propria deliberazione, nell'ambito della dotazione organica regionale, il contingente del personale spettante alla Segreteria generale, distinto per categoria e profili professionali, tenendo conto delle esigenze correlate all'evoluzione istituzionale e funzionale e delle analisi qualitative e quantitative dell'attività svolta.

L'Ufficio di Presidenza, sempre nell'ambito della dotazione organica complessiva del personale regionale, determina altresì, su proposta del Presidente del Consiglio regionale, il contingente di personale, distinto per categoria e profilo professionale, spettante all'Ufficio di Gabinetto.

Con deliberazione n. 433 del 26 gennaio 2023, l'Ufficio di Presidenza ha rideterminato, a decorre dal 1° febbraio 2023, la dotazione organica del personale spettante alla Segreteria generale e all'Ufficio di Gabinetto del Consiglio regionale.

Si ritiene però opportuno d'ora in avanti collegare la determinazione della dotazione organica del personale consiliare alla definizione dei fabbisogni professionali, in modo da avere uno strumento unico, dinamico e strettamente collegato alle esigenze concretamente operative delle strutture consiliari da sottoporre a un monitoraggio/aggiornamento di cadenza almeno annuale.

Pertanto, da quest'anno, per la prima volta, le dotazioni organiche del personale spettante alla Segreteria generale e all'Ufficio di Gabinetto vengono determinate da un allegato al PIAO (vedi allegato G) che sostituisce e supera le tabelle di cui alla succitata deliberazione n. 433/2023.

Con riferimento alla dotazione organica della Segreteria generale attualmente vigente, alla luce delle nuove assegnazioni e dei movimenti di personale operati nel 2023, considerate le nuove funzioni attribuite ad alcune strutture, si ritiene opportuno prevedere un incremento di 6 unità complessive di personale (passando da 142 a 148 unità in totale).

In particolare risulta necessario elevare di 10 unità il personale di categoria D, profilo specialista amministrativo-economico, motivato essenzialmente dalle seguenti cause:

- recepimento dell'ordine del giorno n. 26 collegato disegno di legge n. 8 (Misure finanziarie multisettoriali), accolto dalla Giunta regionale nella seduta n. 25 del 24 ottobre 2023, volto a potenziare la dotazione di personale del Servizio giuridico legislativo;
- implementazione delle competenze della Posizione organizzativa Programmazione e risorse umane, del Servizio comunicazione e informazione e del Servizio sistemi informativi e affari generali, nonché istituzione di una nuova posizione organizzativa, effettuata con le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 31 del 6 luglio 2023 e nn. 68 e 69 del 19 dicembre 2023;
- incremento, all'inizio della XIII legislatura, anche a seguito di nuove assunzioni per effetto dallo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, del personale assegnato alla Segreteria generale

del Consiglio regionale, ma distaccato, per l'intera durata della legislatura, presso le segreterie politiche di Gruppi e organi consiliari, con l'effetto di avere un rilevante numero di dipendenti presenti in organico, ma non direttamente operativi presso le strutture organizzative.

Il suddetto incremento viene in parte compensato da una riduzione di altre categorie, a seguito di una complessiva attività di digitalizzazione e semplificazione di alcuni processi organizzativi e di nuove soluzioni organizzative interne operate nel corso dell'ultimo anno che hanno permesso una certa razionalizzazione nell'uso delle risorse.

Con riferimento, invece, alla dotazione organica dell'Ufficio di Gabinetto, non si rileva necessario apporre alcun cambiamento rispetto alla situazione vigente.

Le dotazioni organiche del personale spettante alla Segreteria generale e all'Ufficio di Gabinetto del Consiglio regionale FVG sono dunque quelle riportate nelle tabelle di cui all'allegato G ed hanno effetto a decorrere dall'1 febbraio 2024.

Strategie di copertura del fabbisogno

L'autonomia consiliare è stata confermata, rafforzata e tutelata dalla succitata L.R. 14/2022 che oltre a costituire un testo unico delle precedenti norme in materia, ha introdotto importanti novità soprattutto con riferimento alla pianificazione dei fabbisogni professionali e allo sviluppo delle professionalità.

Ai sensi dall'articolo 10 della L.R. 14/2022, compete infatti all'Ufficio di Presidenza, la determinazione annuale dei fabbisogni professionali del Consiglio regionale nell'ambito della propria dotazione organica, con esclusione del personale addetto agli uffici di supporto agli organi politici; il Consiglio provvede poi a comunicare i propri fabbisogni alla Giunta regionale per il recepimento negli atti di programmazione annuale e triennale, nel limite del 5 per cento delle risorse disponibili per i fabbisogni complessivi (limite che può essere modificato dalla Giunta regionale solo previa intesa con l'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale).

Spetta poi all'Amministrazione regionale definire le relative strategie di copertura e le scelte in materia di reclutamento (ai sensi dell'articolo 11 L.R. 14/2022, per l'assunzione del personale consiliare trova applicazione quanto previsto per il personale del ruolo unico regionale dai titoli II e III della L.R. 18/2016).

In ogni caso per l'assunzione di personale con specifiche professionalità connesse allo svolgimento dei compiti e funzioni istituzionali del Consiglio regionale, il competente ufficio dell'Amministrazione regionale attiva le procedure selettive previste dalla legge su richiesta motivata dell'Ufficio di Presidenza (le tempistiche e le modalità delle procedure vanno concordate tra Giunta regionale e Ufficio di Presidenza; inoltre la Segreteria generale del Consiglio regionale assicura il supporto tecnico-amministrativo per l'espletamento delle procedure).

Pertanto con il presente PIAO vengono determinati, ai sensi dell'articolo 10 della L.R. 14/2022, i fabbisogni professionali del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia per l'anno 2024.

*Si fa presente che nel corso dell'anno 2023 si è riusciti a sopperire alle gravi carenze di personale di categoria D, che si protraevano da diversi anni, in particolare (anche se non esclusivamente) mediante lo scorrimento dalla graduatoria concorsuale per la categoria D, profilo specialista amministrativo economico, approvata il 19 giugno 2023; però una parte rilevante delle nuove unità di D amm-eco assunte da tale graduatoria sono corrispondenti a dipendenti già in servizio presso la Segreteria generale del Consiglio regionale quale personale di categoria C (ben **13** dipendenti di categoria C sono stati assunti come nuovi dipendenti di categoria D): questa situazione, accanto ad altre fuoriuscite – per svariati motivi - di personale*

della medesima categoria nel corso del 2023, ha comportato un quasi dimezzamento dell'organico effettivo del personale di categoria C in servizio al 31/12/2023 sul totale previsto dalla dotazione organica, azzerando, se non aggravando, l'intervento di copertura di tali posizioni operato nel 2022.

Nel 2023 si sono avute poi altre limitate assunzioni nella categoria D e solo due nella categoria C mediante l'utilizzo di altre graduatorie concorsuali o trasferimenti da altre strutture dell'Amministrazione regionale. In ogni caso con l'inizio della XIII legislatura e la formazione dei nuovi Uffici di segreteria di Assessori, Gruppi e Organi consiliari, ben **10** dipendenti assegnati alla Segreteria generale sono stati distaccati presso questi uffici per l'intera durata della legislatura (compresi i due designati a ricoprire gli incarichi di Capo di Gabinetto e Portavoce del Presidente del Consiglio), incrementando così il numero di unità di personale presente nel nostro organico, ma di fatto non operante per le strutture organizzative/amministrative consiliari.

Pertanto, con riferimento alla dotazione organica prevista dall'allegato G, gli scostamenti risultanti dal personale effettivamente in servizio segnalano una carezza d'organico di: **2 dirigenti, 12 D, 14 C e 4 B** con riferimento alla Segreteria generale; **2 C** con riferimento all'Ufficio di Gabinetto.

Inoltre risultano vacanti da alcuni anni ben **3** posizioni di personale giornalistico, ma per le relative nuove assunzioni a tempo indeterminato per le stringenti esigenze dell'Agenzia ACON si dovrà attendere l'istituzione di nuovi specifici profili professionali nell'ambito del contratto collettivo del comparto unico FVG e il relativo personale (compreso quello già in servizio) sarà inquadrato nella/e categoria/e e profili definiti dalla futura contrattazione collettiva (nel frattempo si è riusciti a tamponare tale grave carezza solo con il ricorso a personale somministrato inquadrato però in profili di specialista o di assistente amministrativo).

I fabbisogni sono finalizzati, in primo luogo, alla copertura delle attuali carenze d'organico, determinate dal personale cessato negli anni precedenti; in secondo luogo ad assicurare il turn over del personale per il quale è prevista la cessazione per collocamento in quiescenza/sopraggiunto limite ordinamentale nel 2024 (attualmente sono previste, entro l'estate 2024, le cessazioni di 1 dirigente, 1 unità di categoria D e di 1 unità di categoria C).

Inoltre i fabbisogni professionali per il 2024 vanno a soddisfare le esigenze più urgenti di potenziamento di alcune aree strategiche, anche tenuto conto dell'ordine del giorno n. 26 collegato al disegno di legge n. 8 accolto dalla Giunta regionale nella seduta n. 25 del 24 ottobre 2023, con cui si impegna la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio, per quanto di rispettiva competenza, "a valutare la possibilità di dotare la Segreteria generale del Consiglio di personale aggiuntivo idoneo a potenziare il Servizio giuridico-legislativo, finalizzato alla progettazione legislativa e alla stesura degli atti di sindacato ispettivo, anche individuando modalità e tempistiche adeguate per un efficace svolgimento di queste funzioni."

Si ricorda che già lo scorso anno si era ulteriormente aggravata la già precaria situazione relativa al personale di categoria B assegnato al Consiglio regionale e che nel medio periodo è previsto un ulteriore depauperamento per effetto di messa in quiescenza di alcune unità; nel frattempo si è riusciti a tamponare la grave carezza di collaboratori amministrativi solo con il parziale ricorso a personale somministrato.

Pertanto, al fine di assicurare la regolare funzionalità dell'attività istituzionale del Consiglio regionale risulta prioritario acquisire le mancanti **4** unità di personale di categoria **B** (già previste nei fabbisogni 2022 e 2023), in particolare per le improcrastinabili esigenze legate all'assistenza dei lavori dell'Assemblea, nonché per la grave carezza di personale adibito a funzioni di supporto della stamperia

del Consiglio, anche valutando la possibilità di ricorrere a procedure selettive che tengano conto della pregressa esperienza maturata in tale attività.

Sulla base delle sopra-riportate premesse si definisce pertanto che i fabbisogni professionali del Consiglio regionale per l'anno 2024 riguardano prioritariamente l'acquisizione delle seguenti unità:

- **1 Dirigente** per la copertura del Servizio giuridico legislativo a far data dall'1 maggio 2024;
- **10 D**: 7 D amm-eco; 1 D tecnico informatico; 2 D turistico-culturale per le esigenze della biblioteca e dell'area della comunicazione e/o del Co.re.com;
- **10 C**: 8 amm-eco e 2 C tecnico per le esigenze della stamperia e della struttura della logistica
- **4 B**, di cui 1 per le esigenze della stamperia

Nel caso di impreviste ulteriori carenze di personale si provvederà in corso anno ad aggiornare i propri fabbisogni con una modifica al presente PIAO.

Nelle more della copertura dei fabbisogni professionali per l'anno 2024 e per supportare eventuali attività attualmente non preventivabili che si potranno palesare nel corso dell'anno, anche con riferimento a nuove competenze e/o obiettivi fissati dagli organi istituzionali, nonché per sopperire temporaneamente a posizioni attualmente solo virtualmente coperte nell'organico da dipendenti destinati al supporto delle segreterie degli organi politici o in aspettativa/distacco, il Consiglio regionale potrà attivare, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, della L.R. 14/2022.

A seguito dell'approvazione del presente PIAO, il Consiglio regionale comunicherà i propri fabbisogni professionali per l'anno 2024, come sopra determinati, alla Giunta regionale per il recepimento nei relativi atti di programmazione.

Strategie di formazione del personale consiliare

La competenza in materia di formazione del personale del Consiglio regionale trova fondamento nell'ambito dell'autonomia organizzativa, funzionale e contabile riconosciuta dallo Statuto, dalle leggi e dal Regolamento di Organizzazione del Consiglio regionale. In particolare, l'articolo 16 della legge regionale 14/2022 stabilisce che il Consiglio regionale, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, provvede alla realizzazione di attività di formazione per le specifiche esigenze consiliari.

Dal 2008 il Consiglio regionale si è dotato di un Piano di formazione del proprio personale che viene costruito tenendo conto sia degli obiettivi strategici e delle direttive generali, sia delle specifiche esigenze consiliari in un'ottica di formazione continua; dal 2019, con decreto del Segretario generale, è stato istituito uno specifico Gruppo di lavoro interno sulla Formazione finalizzato alla progettazione ed allo sviluppo dei percorsi formativi del personale consiliare. Nel 2020, con decreto del Vice Segretario generale sono state adottate le Linee guida per le attività di programmazione e gestione della formazione del personale consiliare che, nel definire gli strumenti di pianificazione dell'attività formazione, creano una logica connessione dell'attività di formazione consiliare con gli atti di programmazione anche in relazione alla prestazione in una visione complessiva che coinvolge i vari piani della *performance* individuale, di struttura e di ente.

Sono inoltre previste delle fasi di **monitoraggio**, finalizzate al controllo della spesa, alla verifica della coerenza tra attività pianificate e richieste di partecipazione a corsi di formazione e alle verifiche derivate dalla consultazione della banca dati dell'applicazione regionale ai fini della valutazione.

Il conseguimento degli obiettivi formativi contrattualmente previsti per il personale rientra tra gli elementi di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale. Il Contratto collettivo integrativo 1998-2001 – Area non dirigenziale, all'articolo 16 prevede l'effettuazione di un monte ore formativo non inferiore a 24 ore medie annue per il personale delle categorie A e B e di 32 ore medie annue per il personale delle categorie C e D.

L'accesso alla formazione, per i dipendenti del Consiglio regionale, avviene, generalmente, attraverso i seguenti canali:

- a) **corsi a catalogo:** fanno carico sul bilancio consiliare e vengono acquistati mediante procedura di spesa da svariati enti di formazione; tale scelta risulta idonea nel caso ci sia la necessità di partecipare a corsi dal carattere specialistico che interessano pochi dipendenti e che pertanto sarebbe antieconomico organizzare in sede;
- b) **corsi c.d. "a piattaforma", organizzati dall'Amministrazione regionale:** fanno carico sul bilancio dell'amministrazione regionale e sono i corsi disponibili nell'applicazione Accademia Digitale del Friuli Venezia Giulia; il Consiglio regionale, conseguentemente all'aggiornamento dell'applicazione, partecipa con proprio portale all'interno della stessa;
- c) **corsi organizzati e gestiti dal Consiglio regionale:** fanno carico sul bilancio consiliare e corrispondono alle specifiche esigenze formative di un'Assemblea legislativa; sono organizzati con docenze esterne, attivando contratti con enti e istituti di formazione, oppure con personale consiliare altamente specializzato che mette a disposizione la propria professionalità (c.d. "formatori interni"); vengono pubblicizzati nella intranet consiliare, dove sono pubblicati anche i materiali relativi alle singole attività formative (compresi eventualmente file audio video) e sono fruibili nelle seguenti modalità: in presenza, *on-line* (es. modalità *webinar* in diretta), sia *off-line* (studio autonomo del materiale didattico).

Il Piano di formazione è uno strumento dinamico, soggetto a integrazioni/modifiche anche con riferimento ai contenuti dei documenti programmatici adottati negli anni, da cui derivano indicazioni fondamentali per le linee di sviluppo dell'attività consiliare (sia relative ai compiti consiliari che alle esigenze organizzative) e prevede la suddivisione degli interventi formativi in due specifiche aree legate alle finalità cui sono preordinate; tali aree, che al loro interno sono ulteriormente suddivise per ambiti tematici a cui fanno riferimento i vari percorsi formativi programmati, sono le seguenti:

- **Area della formazione trasversale** - comprende le iniziative di formazione a carattere prevalentemente generale e talvolta specifico, che sono volte a divulgare le conoscenze e acquisire le competenze necessarie a fare fronte ai fabbisogni della peculiare realtà del Consiglio regionale;
- **Area della formazione specialistica** - comprende le iniziative formative tese allo sviluppo di conoscenze e funzioni maggiormente specialistiche e più strettamente collegate al settore di appartenenza al fine di adeguare e potenziare le competenze professionali necessarie per il miglioramento della gestione delle funzioni specifiche del personale.

Il 17 novembre 2023 è stata avviata la nuova rilevazione dei fabbisogni formativi propedeutica alla stesura del nuovo Piano triennale della formazione (2024 – 2026): è stato chiesto ai dirigenti della Segreteria generale, compreso il Capo di Gabinetto, di compilare un'apposita scheda sulla base delle principali tematiche di formazione collegate agli obiettivi strategici. Gli esiti della rilevazione hanno per buona parte confermato le esigenze formative già emerse negli anni precedenti, ma sono state anche arricchite da ulteriori fabbisogni collegati sia alle recenti evoluzioni normative nell'ambito del rafforzamento dell'attività della P.A, sia a progetti di sviluppo organizzativo del Consiglio regionale in un'ottica di efficientamento delle risorse e riduzione delle spese.

All'interno del Documento di pianificazione strategica relativo al triennio 2024–2026 sono indicate le azioni di miglioramento e potenziamento della performance consiliare che rilevano, di conseguenza, le esigenze di percorsi di formazione continua del personale consiliare nell'ambito delle diverse linee strategiche; particolare rilevanza viene posta su interventi di formazione mirati su specifiche professionalità che comportino l'offerta di programmi strutturali, corsi di aggiornamento e supporto per lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali (quali la gestione del progetto, la leadership e le abilità di comunicazione, gli strumenti di incentivazione e valorizzazione della crescita professionale).

Rimane di rilevanza centrale lo sviluppo di percorsi formativi negli ambiti dell'innovazione tecnologica, della valutazione delle politiche pubbliche ai fini dell'esercizio della funzione legislativa, il perseguimento di nuovi e qualificanti rapporti con la cittadinanza, la qualificazione del Consiglio regionale quale stazione appaltante secondo quanto disposto dal Nuovo Codice dei Contratti; importanza strategica riveste, inoltre, la promozione del ruolo del Consiglio e la migliore operatività della struttura attraverso la maggior qualificazione e la crescita professionale delle risorse umane realizzabile non solo attraverso il rafforzamento delle competenze tecniche e delle *soft skill*, ma anche favorendo la coesione organizzativa e la creazione di team di lavoro.

Si ribadisce l'obbligatorietà, di svolgere formazione in ambito anticorruzione e privacy e, a tal proposito, continua la formazione, presente nella piattaforma regionale, sul Nuovo codice di comportamento dei dipendenti della Regione Friuli Venezia Giulia, approvato con il DPRReg. N. 0153 del 21 novembre 2022.

Anche per l'anno 2024 sono stati programmati dall'Amministrazione centrale, i corsi obbligatori di base e di aggiornamento in tema della sicurezza, con particolare attenzione per i nuovi assunti e per i componenti delle Squadre emergenza FVG, con incarico di primo soccorso e antincendio di nuova nomina o in scadenza.

Il Piano triennale della formazione del personale consiliare 2024–2026, costruito sulla base del Piano 2021-2023 e degli esiti dell'ultima rilevazione dei fabbisogni formativi, è riportato all'allegato H.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Una fase di monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività definite nel Piano della prestazione (sottosezione “*Performance*”) si svolgerà intorno la metà dell’anno solare (periodo indicativo: metà giugno - luglio).

Del resto l’OIV monitora periodicamente la gestione e lo stato di avanzamento delle attività della dirigenza consiliare, acquisendo dai dirigenti la documentazione relativa all’attività svolta ed altri elementi ritenuti utili, congiuntamente alle eventuali segnalazioni relative a criticità riscontrate ed alle conseguenti richieste di correttivi da apportare ad obiettivi, indicatori e scadenze; l’Organismo può in ogni momento formulare osservazioni e suggerimenti sull’andamento e la gestione delle suddette attività.

Si valuterà insieme all’OIV, anche sulla base dei risultati del primo monitoraggio, se necessaria/opportuna una seconda fase di monitoraggio all’inizio dell’autunno (indicativamente da avviare nella seconda metà di settembre per concludersi nella prima decade di ottobre).

Per il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” si rinvia all’apposito paragrafo [Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure](#).

Per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

In base agli esiti dei monitoraggi, a modifiche normative o a nuove esigenze che si potranno palesare nel corso dell’anno potranno essere via via riviste le singole sezioni del PIAO, nonché gli obiettivi della *performance* o potranno, eventualmente, venir aggiunti nuovi documenti allegati.