



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE**

2023 - 2025

INDICE

PREMESSA	Pag.	5
SEZIONE 1 - ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
1.1 Scheda Anagrafica di ARPAL Umbria	Pag.	7
1.2 Analisi del contesto esterno	"	8
1.2.1 Il quadro congiunturale nazionale	"	8
1.2.2 Lo scenario macroeconomico per l'Umbria	"	10
1.3 Analisi del contesto interno: assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria	"	20
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Quadro strategico di riferimento e processo di programmazione	Pag.	33
2.2 Valore pubblico	"	40
2.3 Performance	"	42
2.4 Prevenzione della corruzione	"	48
2.4.1 I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	"	49
2.4.2 Il sistema di gestione del rischio corruttivo	"	54
2.4.3 Il trattamento del rischio	"	57
2.4.4 Le misure specifiche di prevenzione della corruzione	"	67
2.4.5 Monitoraggio delle misure di prevenzione	"	68
2.5 Trasparenza	"	69
2.5.1 I flussi informativi in attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui la D.Lgs. 33/13	"	70
2.5.2 Ruoli, monitoraggi e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	"	70
2.5.3 L'accesso civico	"	72

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1	Struttura organizzativa	Pag.	74
3.2	Organizzazione del lavoro agile (POLA)	“	74
3.3	Piano Triennale dei fabbisogni del personale	“	76
3.4	Formazione del personale	“	77
3.5	Azioni positive	“	79
	3.5.1 Obiettivi e aree d'intervento	“	79
	3.5.2 Monitoraggio	“	82

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4.1	Il sistema integrato di monitoraggio del PIAO	Pag.	83
-----	---	------	----

ALLEGATI

- Allegato A) Deliberazione del CdA n.2 del 30.01.2023 “Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2023 del Direttore di ARPAL Umbria
- Allegato B) Schede di Misura di prevenzione della corruzione
- Allegato C) Schema dei flussi informativi
- Allegato D) Proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025

PREMESSA

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

Tale modalità risponde all'esigenza di dotare le pubbliche amministrazioni di un documento unico di programmazione e governance, che sostituisce e raccoglie una serie di piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, secondo una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo, nell'ottica della semplificazione e della visione unitaria dei processi dell'amministrazione.

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81, ha infatti disposto la soppressione, in quanto assorbiti dal PIAO, dei seguenti atti di pianificazione:

- a) Piano dei fabbisogni (ex art. 6, cc. 1, 4, e 6 del D.lgs. 165/2001);
- b) Piano delle dotazioni strumentali (ex art. 2, c. 594 della Legge 244/2007);
- c) Piano della performance (ex art. 10, cc. 1 e 1-ter, del D.lgs. 150/2009);
- d) Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza (ex art. 1, cc.5 e 60 della L. 190/2012);
- e) Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della L. 124/2015);
- f) Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del D.lgs. 198/2006).

Questa seconda edizione del PIAO, per il triennio 2023-2025, pur in una logica di continuità con il precedente elaborato dall'Agenzia per le politiche attive del lavoro – ARPAL Umbria quasi con modalità "sperimentali", vuole comunque individuare nuovi obiettivi programmatici e strategici che, anche attraverso la gestione di programmi nazionali per il potenziamento dei Centri per l'impiego e per lo sviluppo di politiche attive del lavoro (GOL) e l'avvio del nuovo ciclo di programmazione regionale di fondi europei (PR Umbria FSE+ 2021-2027), possano rappresentare obiettivi di valore pubblico in grado di incidere concretamente sulle opportunità lavorative delle persone e sui fabbisogni delle imprese umbre.

Il presente Piano si articola in quattro sezioni nelle quali vengono illustrati:

- 1) la Scheda anagrafica di ARPAL Umbria, contenente i dati identificativi dell'amministrazione, con l'analisi del contesto esterno e interno all'Agenzia;
- 2) il Valore Pubblico, la Performance e l'Anticorruzione, contenente rispettivamente una sintesi degli indirizzi approvati dal Consiglio di Amministrazione di ARPAL e l'individuazione di una serie di obiettivi strategici riconducibili a precise macro-aree di Valore Pubblico e collegati al ciclo della performance, oltre a elementi e azioni da mettere in campo per ridurre i rischi corruttivi e incrementare le misure attuative della trasparenza;
- 3) l'Organizzazione e il Capitale Umano, contenente la presentazione del modello organizzativo di ARPAL, la strategia e gli obiettivi legati all'organizzazione e allo sviluppo del lavoro agile, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale e la programmazione delle attività formative, le azioni positive previste nel periodo di riferimento;
- 4) il Monitoraggio, contenente, in una nuova logica di sistema integrato, le modalità e la periodicità dei diversi monitoraggi riferiti agli adempimenti previsti nelle diverse sezioni del PIAO.

SEZIONE 1. ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda anagrafica di ARPAL Umbria



www.arpalumbria.it

Sede centrale: Via Palermo 86/A – 06124 Perugia

Legale rappresentante: Prof. Avv. Stefano Giubboni

Direttore: Avv. Paola Nicastro

PEC: arpal@postacert.umbria.it - *E-mail:* direzionearpal@arpalumbria.it

Telefono: 0759116209

P.IVA: 03630270548

Ai sensi della Legge regionale istitutiva n. 1/2018, come modificata dalla Legge regionale n. 11/2021, l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) è un ente pubblico strumentale della Regione Umbria, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L'Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta Regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale. L'attività di ARPAL Umbria è regolata dalla legge istitutiva, dagli atti di indirizzo approvati dalla Giunta regionale, a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF), e dal Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria, oltre che dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell'esercizio della propria autonomia.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.2.1 Il quadro congiunturale nazionale

Nel corso del 2022 il trend di crescita dell'economia italiana, che aveva caratterizzato il 2021, ha subito una costante, progressiva decelerazione determinata da fattori legati allo scenario internazionale, cui la guerra russo-ucraina ha fatto da cassa di risonanza: in particolare per quanto riguarda l'aumento dei prezzi delle materie prime energetiche e alimentari, la volatilità sui mercati finanziari, le tensioni internazionali e l'accelerazione dell'inflazione.

Le previsioni di inizio anno evidenziavano una riduzione importante del **PIL** rispetto al 6,7% che aveva caratterizzato il 2021, con una stima a gennaio della Banca d'Italia al 3,8% e un'ulteriore revisione a ribasso nel DEF (Documento di Economia e Finanza) di aprile al 2,9%.

In realtà, l'economia italiana si è dimostrata più resiliente del previsto e soprattutto il secondo trimestre 2022 si è rivelato migliore delle aspettative. Grazie a questo andamento e anche al sostanziale effetto di trascinamento dal 2021, le successive previsioni dei principali osservatori nazionali e internazionali hanno rivisto per l'Italia, unico Paese del G7, le **stime in rialzo, fino al +3,9%** calcolato dall'ISTAT nella rilevazione pubblicata a dicembre.

Il miglioramento delle previsioni tiene conto del buon andamento dell'economia nella prima parte dell'anno, in particolare dei **consumi delle famiglie**, che si riteneva sarebbero stati frenati dai rincari delle bollette e dalla contingenza bellica e invece hanno raggiunto livelli elevati, con un rimbalzo nelle spese per turismo e tempo libero, anche grazie al venir meno delle limitazioni legate all'emergenza pandemica. Buoni risultati sono stati ottenuti anche nella manifattura, con investimenti ed esportazioni – sia in beni sia in servizi – ancora in espansione, e molto vivace è stato il settore delle costruzioni.

Queste performance positive hanno consentito all'Italia di recuperare i livelli di PIL pre-Covid prima degli altri paesi europei. Tuttavia il recupero delle perdite subite con la pandemia è avvenuto in modo disuguale: nel sistema produttivo alcuni settori risultano ancora in difficoltà, soprattutto nei servizi, nell'intrattenimento, nelle attività finanziarie e professionali, nell'agricoltura. Il turismo ha mostrato segnali incoraggianti di ripresa, ma non ha ancora recuperato pienamente i livelli di tre anni fa.

Anche nel mercato del lavoro si amplificano i divari, non tutte le persone che hanno perso l'impiego sono riuscite a ritrovarlo, soprattutto tra gli autonomi, mentre aumenta l'occupazione precaria. Nel complesso, le famiglie che hanno mantenuto l'impiego e quelle con redditi medio-alti hanno potenziato la capacità di risparmio, ma cresce la quota di famiglie in difficoltà, anche

per effetto della forte spirale inflazionistica. L'**aumento dei prezzi**, che ha toccato il +11,9% tendenziale nel mese di ottobre, si prevede che si attesterà nel 2022 mediamente intorno all'8% per effetto soprattutto del rincaro dei prodotti energetici, su livelli che non si registravano dagli anni Ottanta.

L'aggravio del peso dei costi per energia elettrica e gas si rifletterà anche sui costi totali di produzione e sul fatturato delle imprese; risulta, infatti, più che raddoppiato nel 2022 per l'insieme del sistema economico, con notevoli differenziazioni settoriali.

La fluidità della congiuntura attuale aumenta la difficoltà nel delineare scenari di riferimento attendibili, ma nell'orizzonte di previsione, le prospettive non appaiono favorevoli. La perdita del potere d'acquisto reale delle famiglie, il calo della fiducia delle imprese e dei consumatori, i colli di bottiglia dell'offerta e l'aumento dei costi di finanziamento, unitamente al perdurare delle tensioni internazionali, aumentano l'incertezza del contesto generale e fanno propendere per un indebolimento delle prospettive economiche.

Per il 2023 le **previsioni** più recenti (ISTAT dicembre 2022) stimano una variazione del PIL per l'Italia limitata allo 0,4% e addirittura alcuni analisti cominciano a ipotizzare anche un ingresso in recessione (FMI) nel caso in cui i rischi legati allo stop del gas russo e all'impennata dell'inflazione si facessero ancora più concreti. Il peggioramento delle previsioni è frutto dell'azione concomitante di diversi elementi strettamente interconnessi tra loro:

- inflazione elevata, trainata in particolare dall'aumento dei costi dei beni energetici e alimentari che erode il potere di acquisto reale delle famiglie, soprattutto di quelle a basso reddito;
- conseguente rallentamento della spesa delle stesse e conseguente riduzione dei consumi;
- politiche monetarie restrittive della BCE per fronteggiare l'inflazione, con aumento dei tassi di interesse e dei costi di finanziamento e una minore disponibilità di credito;
- riduzione degli investimenti delle imprese, seppure sostenuti dall'attuazione del PNRR, in particolare sul versante dei macchinari e attrezzature;
- rallentamento della produzione industriale anche per effetto della crescita dei costi relativi, in concomitanza con la riduzione dei consumi;
- perdurare delle tensioni internazionali con incidenza probabile anche sul rallentamento delle dinamiche esportative.

Tutti fattori che incideranno necessariamente sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulle prospettive dell'occupazione.

1.2.2 Lo scenario macroeconomico per l'Umbria

Il quadro demografico

La **popolazione umbra** nel 2022 conta – in base ai dati ISTAT riportati da AUR - **859.831 unità**.

Continua la dinamica registrata negli ultimi anni della progressiva contrazione, con percentuali più elevate rispetto alla media nazionale e delle altre regioni del Centro.

Il fenomeno, iniziato nel 2014, trova le sue determinanti nel calo delle nascite, con un **tasso di natalità** che nel 2021 si attestava al 6,1% (-0,3% del 2019) a fronte del 6,8% italiano e del 6,3% del Centro, e nella riduzione dell'immigrazione, con l'inversione di tendenza dei saldi migratori che fino al 2014 avevano sostenuto la crescita della popolazione regionale e ora non sono in grado di compensare il saldo naturale.

Parallelamente, la speranza di vita media degli umbri (nel 2021 83,1 anni) rimane significativamente al di sopra del valore medio nazionale (82,4) e delle regioni del Centro (82,8). La combinazione di questi fattori, calo delle nascite, contrazione dei flussi migratori, allungamento della vita media determina in modo sempre più incisivo il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione, con un indice di vecchiaia tra i più elevati d'Italia (al 1° gennaio 2022 223,1% a fronte del valore medio nazionale del 187,9%) e in costante aumento.

Tale andamento demografico, porta con sé anche la diminuzione delle **persone in età lavorativa**, con effetti rilevanti sulla struttura economico e sociale, a cominciare dalla sostenibilità dei sistemi sanitari e previdenziali, dalla modifica dei bisogni individuali, fino alla garanzia di ricambio delle forze lavoro per il sistema produttivo. Con il passaggio della generazione dei baby-boomers all'età anziana e senza un congruo ricambio generazionale, si sta riducendo la coorte delle persone in età lavorativa.

Nel 2022 in Umbria i giovani sotto i 25 anni sono quasi il 26% della popolazione residente, gli over 60 rappresentano oltre il 33%.

Come evidenza AUR nella RES 2022, da qui a dieci anni, le stime Istat danno per l'Umbria una perdita demografica stimata in oltre 26 mila unità (-3,05%, a fronte del -2,06 dell'Italia). Coloro che hanno un'età compresa tra i 15 e i 64 anni, e che dunque sono deputati al sostegno economico dell'intera popolazione regionale, caleranno del 6,8% (- 6% in Italia), pari a oltre 36 mila persone; di quasi 19 mila sarà la perdita degli under 15 mentre i più anziani, dai 65 anni in poi, aumenteranno di quasi 27 mila. E già nel 2030, la popolazione degli over 64 anni si stima supererà quella degli under 35.

L'assottigliamento della fascia di popolazione in grado di lavorare e produrre per sostenere anche i giovanissimi e i più anziani comporta evidenti conseguenze in termini di sostenibilità economica e sociale.

Nel 2031 il **tasso di dipendenza strutturale della popolazione** (ovvero la quota delle fasce estreme su quella in età lavorativa) finirebbe per sfiorare il 69% (64 in Italia), il che significa che 100 persone potenzialmente occupabili dovrebbero sostenere, oltre loro stesse, 69 persone in età non lavorativa (attualmente questo tasso è del 62,3%). In particolare, l'indice di dipendenza degli anziani salirebbe dal 43 al 52 per cento, ovvero più di un anziano ogni due persone in età lavorativa, continuando a mantenere una considerevole distanza dal dato italiano (per cui si passerà da 37,5 a 45,8 per cento).

I giovani costituiscono dunque una risorsa sempre più scarsa non solo per fenomeni strettamente demografici, ma anche per l'esito degli spostamenti verso l'estero, non sufficientemente bilanciati dai flussi verso l'Umbria provenienti da fuori Italia. Particolarmente preoccupante è l'**esodo all'estero dei laureati** che, negli ultimi dieci anni, si è intensificato in tutta Italia, in modo territorialmente diffuso. In Umbria il fenomeno è decuplicato: nel 2020 decide di andare all'estero un giovane laureato dai 25 ai 39 anni ogni trecento giovani che vivono in Umbria (nel 2011 tale proporzione era uno a tremila). Quelli che invece trasferiscono la propria residenza in Umbria aumentano con un ritmo molto più contenuto (sono passati dallo 0,2 allo 0,8 per mille nello stesso periodo). Nel 2011 dunque la situazione umbra era di quasi equilibrio (il saldo era di -19 unità); a distanza di dieci anni si è avuto un ampliamento consistente del saldo negativo (passato a -306 unità), tanto da collocare l'Umbria al primo posto nella graduatoria delle regioni italiane per tasso di crescita nel decennio di esodi netti.

Il quadro economico-produttivo

Così come per l'intero Paese, il 2021 è stato un anno di netta ripresa anche per l'economia umbra, sia sul fronte produttivo sia su quello occupazionale, con un livello del **PIL** che l'ISTAT ha definitivamente certificato al 7,1%, di 0,4 punti sopra la media nazionale e di 1,2 su quella del Centro, posizionando l'Umbria al 5° posto nella graduatoria delle regioni italiane.

Il **valore aggiunto** è aumentato in termini nominali dell'8,2 per cento, anch'esso con un incremento superiore a quello italiano (Istituto Tagliacarne), consentendo alla regione di recuperare completamente le perdite verificatesi nel 2020 e di tornare ai livelli pre-covid tra le prime regioni in Italia.

L'Umbria (+5,6%) fa meglio di Centro (+5%) e Italia (5,3%) anche per l'incremento dei **consumi delle famiglie** e per il **reddito disponibile**, +4% rispettivamente contro il 3,9% e il 3,7%.

La ripresa è stata trainata dalle buone performance del settore secondario, sia dell'industria in senso stretto sia delle costruzioni, che hanno entrambe collocato la regione molto al di sopra dei valori nazionali. All'incremento (sempre in termini nominali) del complesso dei redditi prodotti in questi due comparti ha corrisposto una netta ripresa degli occupati che, in controtendenza rispetto alla media del Paese, sono cresciuti nell'industria in senso stretto e, nelle costruzioni, sono aumentati a ritmi molto più sostenuti.

L'Umbria è anche una delle poche regioni in cui le piccole e medie imprese sono riuscite a recuperare i livelli pre-Covid del **fatturato** e del margine operativo lordo, mentre nel resto d'Italia, dopo il crollo del 2020, il pur importante rimbalzo del 2021 non ha colmato del tutto le perdite subite. I bilanci delle Pmi umbre negli ultimi quattro anni hanno anche segnato una fase di recupero del ritardo strutturale nei confronti della media nazionale, con performance migliori sia in termini di risultato economico sia di valore aggiunto.

L'andamento positivo è proseguito anche nei primi mesi del 2022, controvertendo le previsioni che, in linea con l'andamento nazionale, facevano presagire una consistente, progressiva frenata dell'economia già da inizio anno.

La **Banca d'Italia**, nella nota di aggiornamento congiunturale dell'economia umbra dello scorso novembre, ha rilevato una crescita del PIL nei primi sei mesi dell'anno del 5,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, evidenziando come al risultato abbiano contribuito tanto l'aumento della domanda interna – sia quella per consumi delle famiglie sia per investimenti – quanto di quella esterna.

Sul fronte degli **investimenti**, contributi rilevanti sono stati apportati dal bonus edilizia, dalle immobilizzazioni in impianti per energie rinnovabili e dal credito d'imposta 4.0 per investimenti in beni strumentali.

Dati che si riflettono nell'analisi dei **sistemi produttivi**, che evidenziano l'espansione dell'attività sia per il settore edile, che ha continuato il suo consolidamento, confermato da un 80% di imprese che nei primi otto mesi dell'anno hanno incrementato i propri volumi, sia per quello manifatturiero, con la crescita dei volumi produttivi che ha interessato tutti i principali comparti.

La domanda esterna registra la sostenuta crescita dell'**export**, che nello stesso periodo fa segnare un incremento pari al 34,7% collocando l'Umbria al 6° posto tra le regioni con la performance migliore. In un quadro peggiorativo dei saldi commerciali conseguente all'aumento

dei prezzi dei beni importati, l'industria metallurgica spicca per un netto miglioramento della sua esposizione con l'estero, grazie ad una elevata crescita delle esportazioni. Il settore realizza da solo il 32,8% delle esportazioni umbre (attribuibili nella quasi totalità al polo siderurgico di Terni). Altri settori risultati ad alta capacità esportativa sono risultati quello meccanico (16% dell'export umbro nei primi sei mesi del 2022), il tessile-abbigliamento (13%) e quello della produzione alimentare (10,6%).

La domanda esterna è cresciuta anche grazie alla buona consistenza dei flussi turistici nei primi otto mesi dell'anno, sia in termini di arrivi sia ancor più di presenze, lasciando prefigurare un rapido riallineamento ai livelli precedenti la pandemia.

Tuttavia, il 2022 è un anno contrassegnato anche dal forte **rincaro dei prezzi dell'energia**, che per l'intera economia umbra si tradurrà alla fine in un aggravio dei costi stimabile in oltre 1,5 miliardi di euro. In termini di incidenza sui costi totali di produzione, tale aggravio, seppure sostanzialmente allineato a quello medio nazionale, potrà avere però un impatto maggiore sull'economia regionale rispetto a quella di altre regioni, in quanto interesserà proprio i comparti più rilevanti per la stessa, quali la lavorazione dei minerali non metalliferi, l'industria metallurgica, l'alimentare, la moda, il turismo.

Al marcato aumento dei **costi di produzione** nei primi nove mesi dell'anno le imprese industriali e terziarie hanno reagito, ove possibile, con un aumento dei prezzi di vendita, per una conseguente crescita del proprio fatturato, fatto che non ha comunque impedito una contrazione dei margini economici (Banca d'Italia).

La congiuntura sfavorevole e lo stato di incertezza stanno avendo come effetti un diffuso rinvio dei **piani di investimento** e, nel caso delle aziende più esposte ai rincari energetici, un aumento del rischio di sospensione parziale o totale dell'attività.

Parallelamente, cresce il fabbisogno di liquidità delle aziende, proprio mentre si trovano costrette, per le politiche monetarie anti inflazione, ad affrontare un peggioramento delle condizioni di **accesso al credito** riscontrabile in un irrigidimento dell'offerta delle banche per i nuovi prestiti, che sancisce la fine di una lunga fase di facilità di finanziamenti.

Sul fronte lavorativo, cui è dedicato di seguito un approfondimento, il mercato fa registrare, in controtendenza rispetto al resto del Paese, un aumento dei disoccupati e una nuova flessione dell'occupazione.

Intanto la vulnerabilità delle famiglie è messa a dura prova dalla dinamica inflazionistica e in particolare dai rincari energetici, che rischiano di incrementare ulteriormente il numero di famiglie in povertà relativa.

Il combinato di una maggiore resilienza dell'Umbria rispetto al Paese al crollo del PIL 2020 e di una crescita superiore alla media nel 2021, allineata anche nella prima metà del 2022 con gli effetti della crisi energetica, dei mutati scenari internazionali e delle conseguenti tendenze sopra evidenziate, ci renderà, a consuntivo, un quadro dell'economia regionale relativo all'anno 2022 sostanzialmente omogeneo a quello italiano, con un dato sul PIL forse lievemente inferiore a quello nazionale.

Le **previsioni per il 2023**, seppure caratterizzate dall'attuale fluidità congiunturale, non possono che ricalcare lo scenario preoccupante previsto per il Paese verso una crescita poco sopra lo zero se non tendente alla recessione, ma con tutte le grandezze economiche che il DEFR stima per l'Umbria sempre meno favorevoli rispetto al dato nazionale.

A fare da contraltare a tale quadro potranno contribuire, tuttavia, gli interventi programmati dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, in procinto di entrare nel vivo. Alle riforme e agli investimenti che coinvolgono l'intero Paese e che avranno inevitabili positive ricadute anche a livello locale, si affiancano le azioni specificamente pianificate su base territoriale, disegnate allo scopo di innalzare la competitività di sistema. Particolarmente importanti per aggredire alcune delle croniche fragilità dell'Umbria potranno essere gli interventi finalizzati al miglioramento della viabilità, alla diffusione della digitalizzazione tra le imprese, al potenziamento della capacità scientifica e tecnologica.

Una prima simulazione, effettuata dall'AUR, dell'impatto che deriverebbe dalla spesa delle risorse PNRR prevista per il 2023 stima la produzione in Umbria di 194,9 milioni di PIL, con un incremento dello 0,8%.

Ma l'impatto più importante generato dal PNRR sarà rappresentato dall'insieme dei benefici a favore del sistema economico e sociale nel medio-lungo periodo, in termini di innalzamento della produttività, efficientamento dei servizi, potenziamento delle infrastrutture, miglioramento della qualità della vita.

Il quadro sul mercato del lavoro

Secondo le più recenti rilevazioni disponibili (cfr. principalmente Agenzia Umbria Ricerche, *L'Umbria e l'Italia in transizione. Dalla crisi energetica alle risorse del PNRR. Relazione economico sociale*, novembre 2022, da cui è essenzialmente tratta l'analisi qui ripresa per linee essenziali), in Umbria aumentano i disoccupati (che in parte erano "nascosti" dalle statistiche tra gli inattivi, soprattutto tra le forze di lavoro potenziali) mentre l'occupazione, che aveva ripreso a crescere, già dal primo trimestre del 2022, mostra una nuova flessione. Questa tendenza si iscrive in un

contesto segnato da dinamiche strutturali negative, segnate da un declino delle **forze di lavoro** che è principalmente dovuto alla costante erosione della fascia demografica in età lavorativa.

La situazione dell'Umbria è sotto questo profilo particolarmente critica, anche nell'ambito di un contesto nazionale come noto segnato in profondità – in senso parimenti negativo – da tali dinamiche di fondo. Secondo i più recenti dati forniti dalla CGIA di Mestre, l'Umbria, insieme a Marche e Liguria, è, tra le regioni del centro-nord del Paese, quella nel quale il calo delle forze di lavoro è più marcato, in ragione della gravità del declino demografico da tempo in atto nella regione. Il rapporto della CGIA di Mestre segnala un saldo negativo tra lavoratori attivi e pensionati particolarmente marcato: a fronte di una popolazione di 401 mila pensionati, sono infatti 354 mila i lavoratori in attività.

Volendo proporre una sintesi dell'attuale tendenza del mercato del lavoro regionale, dopo un 2021 particolarmente positivo (con una ripresa dell'occupazione molto più sostenuta che in Italia e un conseguente calo dei disoccupati), si registra ultimamente in Umbria in controtendenza rispetto al Nord e al Centro, una flessione sul fronte occupazionale e un aumento della disoccupazione. Le forze di lavoro nel secondo trimestre 2022 rispetto allo stesso periodo del 2019 si sono ridotte in Umbria, principalmente per le dinamiche strutturali sopra ricordate, del 4,3%, più del doppio del dato nazionale (-1,9% al Centro, -1,2% al Nord Italia). La flessione è più bassa se si considera la fascia 15-64 anni, ma anche in questo caso i tassi umbri si mantengono sempre al di sopra di quelli delle aree di riferimento: un fenomeno, appunto, dovuto sia a un calo demografico più consistente nella nostra regione, sia a un probabile incompiuto recupero (invece molto più sostenuto altrove) delle persone inattive, molto aumentate durante il periodo pandemico. Le persone inattive dal 15 ai 64 anni nel secondo trimestre 2022 sono diminuite in Umbria del 2,2% rispetto a un anno prima, ma superano ancora di duemila unità quelle del secondo trimestre 2019. A livello nazionale, invece, si è tornati sotto la soglia di tre anni prima.

Un altro fattore di tale processo di riaggiustamento del mercato del lavoro è la diminuzione delle **forze di lavoro potenziali**, ovvero degli inattivi disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione e di quelli che cercano un'occupazione, ma non sono disponibili a lavorare immediatamente. In Umbria sono calate di 3 mila e 300 unità rispetto a tre anni prima.

Gli **occupati**, dopo la massiccia ripresa iniziata dal primo trimestre 2021, un anno dopo riprendono di nuovo a calare (346.700 a giugno 2022), mostrando una perdita tendenziale di quasi 9 mila unità (5.200 donne, 3.600 uomini, per un complessivo -2,5%) e di quasi 12 mila

(5.400 donne, 6.400 uomini) rispetto al 2019 (-3,3%). Nelle altre aree, gli occupati nel secondo trimestre 2022 sono invece molto più vicini ai livelli registrati nello stesso periodo del 2019 (-0,2% Italia, -0,5% Nord, -0,1% Centro).

I **disoccupati** sono invece tornati a salire, dopo il significativo calo post-pandemico del 2021. Nel secondo trimestre 2022, l'Umbria conta 23.300 persone alla ricerca di un lavoro, divise quasi alla pari tra uomini e donne. I disoccupati sono il 13,6% in più dello stesso periodo dell'anno precedente, ma il 15% in meno rispetto ai livelli del 2019.

Ad ogni modo, l'entità del calo di occupati nel secondo trimestre 2022 rispetto allo stesso periodo del 2021 (pari a 8.800 unità) è decisamente più ragguardevole delle 3.400 persone in più che si aggiungono a coloro che cercano un impiego. La risalita delle persone in cerca di un lavoro in Umbria, in controtendenza rispetto al calo tendenziale – anche molto sostenuto – delle aree di riferimento, può essere stata frutto della perdita del lavoro, dell'abbandono volontario del lavoro, del riaffacciarsi attivo sul mercato delle forze di lavoro potenziali. È essa però anche conseguenza delle oltre 11 mila **cessazioni** che nello stesso periodo sono sopraggiunte per fine contratto (nel secondo trimestre 2021 erano state meno di 7.900): di fatto, la crescita del 40% dei contratti giunti a scadenza è stata molto più sostenuta di quella nazionale (+29,2%).

In Umbria, come nel resto del Paese, la scadenza contrattuale è responsabile, infatti, di quasi il 53% delle cessazioni di lavoro, segnando una crescita significativa rispetto all'anno precedente.

Tali dinamiche si riflettono in una riduzione del **tasso di occupazione**, che ha (almeno temporaneamente) arrestato la crescita ininterrotta degli occupati dal secondo trimestre 2021. In Umbria la flessione del tasso di occupazione è attribuibile prevalentemente alla componente maschile, quella che peraltro aveva giovato dell'aumento occupazionale occorso l'anno prima. Nella nostra regione lavorano 70,6 uomini su cento forze di lavoro dai 15 ai 64 anni a fronte di 61 donne (nella sostanza, peraltro, il **tasso di occupazione femminile** umbro si allinea a quello delle donne del Nord).

Sul fronte della **disoccupazione**, si evince in Umbria la repentina inversione di tendenza del relativo tasso nel secondo trimestre 2022. Tale rialzo accomuna uomini e donne verso livelli convergenti (7,3 e 8,1 per cento rispettivamente). La flessione dell'occupazione in Umbria nel primo semestre 2022 ha investito pressoché tutti i **settori**, ad eccezione dell'industria in senso stretto, che continua, seppure con difficoltà, la sua crescita (nel secondo trimestre del 2022 sono state superate le 80 mila unità occupate, il tetto massimo a partire dal 2019, per un tasso di crescita del 19,1%). Al contrario, l'agricoltura, dopo la ripresa del secondo semestre 2021, manifesta un nuovo, significativo calo (la perdita di occupati rispetto al primo semestre 2019 è

stata del 42,2%). Le attività del settore commercio, alberghi e pubblici esercizi, dopo la forte ripresa a cavallo tra il 2021 e 2022, mostrano un lieve cedimento, che non compromette tuttavia il buon esito dell'ultimo semestre disponibile (sono oltre 4 mila le persone occupate in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente). Al contrario di quanto è dato registrare per gli altri servizi, che stentano nel loro percorso di ripresa (la perdita tendenziale, del 3,3% rispetto al 2021 corrisponde a 5.800 occupati in meno e rispetto al 2019 di quasi 10 mila). Un decremento della stessa intensità è attribuibile anche al settore delle costruzioni che, dopo il picco nell'ultimo trimestre 2020, torna a scendere (ma occorre considerare però che il 2021 era stato, come ben noto, un anno davvero eccezionale, visto che nell'ultimo trimestre erano state superate le 30 mila unità).

Il confronto con l'andamento nazionale – considerando il dato medio del primo semestre 2022 – evidenzia la buona *performance* dell'industria in senso stretto, che segna tassi più alti della media nazionale; il decremento delle costruzioni è invece in controtendenza rispetto alle altre aree, ma in questo caso l'Umbria si era lasciata alle spalle un anno come ricordato del tutto eccezionale quanto a crescita del settore (che alla fine occupa il 30,1% di unità in più rispetto al 2019, distanziando nettamente il resto d'Italia). Tutto il settore industriale sembra quindi aver mostrato in Umbria un andamento anticiclico rispetto a quanto occorso in Italia e nelle ripartizioni, anticipandone cioè la ripresa già da fine 2020. Il settore commercio, alberghi, pubblici esercizi, complessivamente in risalita, non riesce però a eguagliare i ritmi molto più sostenuti delle altre aree del Paese ed è ancora molto lontano dai valori ante-Covid (già recuperati, invece, nelle altre regioni del Centro). I tassi negativi dell'Umbria rispetto al primo semestre 2021 registrati dagli altri servizi e dal settore primario sono in controtendenza rispetto alla ripresa nazionale e delle ripartizioni: in entrambi i casi la regione sta faticando nel recuperare i valori del 2019, ampiamente recuperati al Nord Est nel caso degli altri servizi e in Italia e al Nord Ovest nel settore primario.

È però da registrare una netta ripresa nell'ultimo scorcio del 2022. Nel mese di dicembre 2022 si è infatti realizzata una significativa ripresa di assunzioni, in particolare nei servizi di alloggio, ristorazione e legati al turismo, grazie al picco di presenze fatto registrare dall'Umbria.

Nella dinamica delle **cessazioni**, si registra ancora una crescita delle dimissioni che, in riferimento al secondo trimestre, passano da 5.904 del 2021 a 7.077 del 2022 (+19,9%, di un punto più alto del dato italiano). La crescita di questa componente rallenta tra i rapporti a tempo indeterminato, per una riduzione della quota, sul relativo totale, dal 77% del 2021 al 69,4 del 2022, e un avvicinamento alla media nazionale. Nel complesso, in Umbria le dimissioni sono

responsabili di oltre un terzo delle cessazioni, una quota in calo tendenziale, ma ancora superiore a quella italiana (31,8%).

Nel primo quadrimestre del 2022 il recupero delle **attivazioni** nette in Umbria è stato più forte di quello su base nazionale (116,4% a fronte del 90,8). I contratti a tempo indeterminato crescono più dei contratti a termine e, in entrambi i casi, più nella nostra regione che altrove nel Paese. Continua, per contro, la progressiva discesa dell'apprendistato, che tecnicamente è un rapporto a tempo indeterminato, avendo tale forma contrattuale perso da tempo capacità attrattiva per diverse ragioni. Le attivazioni nette sono coperte per più della metà da assunzioni a tempo indeterminato, probabilmente anche per effetto delle trasformazioni delle persone assunte a termine nel 2021 (in Italia le stabilizzazioni avvengono mediamente dopo un anno dall'avvio del contratto).

A livello nazionale continuano per contro a prevalere i contratti a termine. Rispetto alla situazione ante-Covid (primo quadrimestre 2019) si registra un recupero dei contratti a termine, ma le attivazioni nette a tempo indeterminato sono ancora di un quarto più basse, in Umbria 45 come a livello nazionale. Mentre però a livello nazionale si registra un complessivo recupero dal 2019 al 2022 delle attivazioni nette (+0,1 per cento), l'Umbria si attesta ancora su un -19,7 per cento.

La crescita di posti di lavoro è disomogenea tra i diversi **settori**: nel primo quadrimestre 2022 continuano a crescere, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, le attivazioni nette nell'industria in senso stretto, nelle costruzioni, negli altri servizi, ancorché con recuperi meno intensi che in Italia. Ha inoltre nettamente cambiato di segno l'andamento del turismo, che ha anzitutto beneficiato della ripresa della domanda a seguito del miglioramento della situazione epidemiologica e della rimozione di molte restrizioni. È per contro di nuovo critica la situazione del commercio, ove le cessazioni superano le attivazioni e si torna dunque a valori negativi del saldo.

I **dati Excelsior** sulle previsioni di entrate, al di là dei numeri, offrono uno spaccato interessante dei profili professionali di cui le imprese di ciascun territorio hanno bisogno e rappresentano in modo efficace i caratteri e le tendenze degli assetti produttivi locali, fornendo indicazioni tempestive sull'evoluzione dell'attività delle imprese rispetto alle prospettive congiunturali. Le difficoltà del momento si riflettono nell'andamento decrescente delle intenzioni di assunzione da parte delle imprese, che manifestano una contrazione sia tendenziale (rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) sia congiunturale (rispetto al trimestre precedente). Questo calo è peraltro meno intenso in Umbria che a livello nazionale.

Le tendenze rilevabili alla fine dell'anno sono peraltro piuttosto incoraggianti. L'Umbria, infatti, nel mese di dicembre 2022 vede – rispetto allo stesso mese del 2021 – una crescita delle richieste di assunzioni da parte delle imprese del 17,5%, in netta controtendenza con la media nazionale che segna -6,9%. Una *performance* che la pone in vetta nel Centro Italia (dove le Marche segnano -0,9%, la Toscana -1,2% e il Lazio mette in luce una buona *performance* con +8,3%, inferiore tuttavia a quella umbra). L'Umbria, sia per quanto riguarda il mese di dicembre 2022, sia per il trimestre dicembre 2022/febbraio 2023, in tema di assunzioni previste dalle imprese è largamente al di sopra del 2019, l'ultimo anno del pre-pandemia. Gli avviamenti in Umbria, infatti, sempre secondo i dati *Excelsior*, superano i livelli pre-pandemia del 17,5% a dicembre e del 16,4% nel trimestre. Sono infatti 3mila 900 le assunzioni previste dalle imprese in Umbria a dicembre, contro le 3mila 320 del 2021. E anche guardando al trimestre dicembre 2022/febbraio 2023 l'andamento previsto delle assunzioni nella regione è migliore di quello nazionale (-2,1% rispetto allo stesso trimestre del 2021, con il dato nazionale che segna, invece, -13,6%). In dettaglio, gli avviamenti al lavoro nelle imprese umbre sono indicati nel trimestre a quota 14.540, in calo di 310 unità rispetto alle 14.850 dello stesso trimestre del 2021.

A dicembre, mentre l'industria manifatturiera umbra mostra sostanzialmente una certa capacità di tenuta, con un calo delle previsioni di assunzione del 3,3% (che secondo *Excelsior* si allargherà notevolmente nel trimestre dicembre-febbraio fino al -23,3%, con 1.270 chiamate al lavoro in meno rispetto allo stesso trimestre 2021), a far avanzare l'occupazione delle imprese umbre sono essenzialmente le voci più direttamente legate all'ottima *performance* del turismo, con un +40,8% delle voci servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici (690 avviamenti al lavoro contro i 490 del dicembre 2021), dei servizi alle imprese (+36,4%, da 550 a 750 avviamenti al lavoro) e delle costruzioni, in cui gli avviamenti al lavoro salgono del 35,3% (da 340 a 460). Ha un buon andamento anche l'occupazione nel commercio (+7,7%) e quella nel settore dei servizi alle persone (+5,1%).

Il quadro peggiora tuttavia se si guarda al trimestre dicembre 2022-febbraio 2023, ancorché con una tendenza meno negativa di quanto potesse prevedersi. Caleranno le assunzioni, oltre che nell'industria manifatturiera, nei servizi alle imprese (la cui flessione d'altronde è diretta conseguenza del forte calo stimato per il manifatturiero) e, in maniera lieve (-0,5%), nel commercio. Tutti gli altri settori continueranno invece a crescere, con la voce "servizi di alloggio e ristorazione, servizi turistici" che manterranno un andamento occupazionale accelerato (+30,1% sullo stesso trimestre dell'anno precedente) e le costruzioni, anch'esse in aumento altrettanto robusto (+30,1%).

Quanto alle **figure professionali** richieste, in testa ci sono cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici (570 le chiamate al lavoro a dicembre), conseguenza della forte accelerazione del settore; quindi gli operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici (340 avviamenti a dicembre) e i commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso (330 chiamate). Sono nettamente dominanti le figure professionali non qualificate, ancorché complessivamente il gruppo professionale "dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici" faccia registrare 570 opportunità di lavoro. In tale gruppo professionale le maggiori richieste sono per tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione (150 opportunità) e per i tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale (120 chiamate sempre a dicembre).

Quanto alla **tipologia assuntiva**, nel 30% dei casi le entrate previste sono stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato), mentre nel restante 70% sono a termine (a tempo determinato o con altri contratti temporanei). Le assunzioni si concentrano per il 65% nel settore dei servizi e per il 69% nelle imprese con meno di 50 dipendenti; il 15% è destinato a dirigenti, specialisti e tecnici, quota ancora significativamente inferiore alla media nazionale (che è del 20%); in 54 casi su 100 le imprese prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati (ed è questo, con ogni evidenza, un elemento di criticità che interpella più direttamente i compiti istituzionali dell'Agenzia, come si sottolineerà meglio più avanti); per una quota pari al 35% interessano giovani con meno di 30 anni; l'11% delle entrate previste è destinato a personale laureato; per una quota pari al 64% delle entrate viene richiesta esperienza professionale specifica o nello stesso settore.

1.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO: ASSETTO FUNZIONALE E ORGANIZZATIVO DI ARPAL UMBRIA.

Ai sensi della legge istitutiva 1/2018, come modificata dalla legge regionale n. 11/2021, l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) è un ente pubblico strumentale della Regione Umbria, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale. L'Agenzia organizza e svolge le proprie attività, quale centro di competenza tecnica, secondo gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale, a partire dal Documento di economia e finanza regionale (DEFER), e costituisce un sistema integrato che persegue obiettivi di gestione e qualificazione dei servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione, erogando servizi a tutti i cittadini e i soggetti pubblici e privati nel rispetto dei principi di partecipazione,

integrazione, trasparenza, informazione, efficacia, economicità, semplificazione delle procedure, uguaglianza di trattamento e pari opportunità.

La legge istitutiva, nella versione in vigore, prefigura un modello agenziale caratterizzato da una precisa ripartizione di funzioni tra gli organi di *governance*: essa concentra in capo al Direttore la responsabilità delle scelte gestionali, in tutti gli ambiti di operatività dell'ente, riservando al Consiglio di Amministrazione gli atti fondamentali di indirizzo politico-amministrativo e di macro-organizzazione, oltre che un compito di verifica dei risultati conseguiti dal Direttore nell'esercizio della propria discrezionalità gestionale.

Sono dunque **organi di ARPAL Umbria**, all'interno del nuovo sistema di governance approvato con la L.R. 11/2021 di modifica della L.R. 11/2018:

- **Il Presidente**, nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale per la durata di tre anni rinnovabile una sola volta, che ha la rappresentanza legale di ARPAL Umbria e presiede il Consiglio di amministrazione;
- **il Consiglio di amministrazione**¹ composto, oltre che dal Presidente, da due componenti nominati con decreto del Presidente della Giunta regionale per tre anni con possibilità di rinnovo una sola volta e che, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi di ARPAL Umbria e delibera su proposta del Direttore i seguenti atti: il regolamento di organizzazione, il piano annuale di attività in coerenza con la programmazione regionale, la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale, l'articolazione organizzativa, il regolamento di contabilità, il bilancio preventivo e il relativo assestamento, il conto consuntivo e la relazione annuale sulle attività svolte;
- **il Direttore**², nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale per una durata non superiore a cinque anni, con incarico rinnovabile non oltre la durata di ciascuna legislatura. L'incarico del Direttore è di diritto privato e prevede la responsabilità della realizzazione degli obiettivi di ARPAL Umbria, in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione. Il Direttore esercita anche i poteri di direzione e controllo interno dell'Agenzia e, inoltre:
 - a) ha la responsabilità dell'organizzazione e della gestione di ARPAL Umbria, nel rispetto delle disposizioni di legge;

¹ Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 41 del 20.10.2021 di nomina del Presidente e Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 42 del 20.10.2021 di nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

² Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 43 del 27.10.2021 "Nomina del Direttore, ai sensi dell'art.19 della legge regionale 1/2018".

- b) dispone l'utilizzo del personale, emana le direttive e verifica il conseguimento dei risultati, l'efficienza e l'efficacia dei servizi nonché la funzionalità delle strutture organizzative;
 - c) cura le relazioni sindacali;
 - d) coordina l'attività dei dirigenti ed esercita poteri sostitutivi in caso di ritardo o inerzia degli stessi, qualora risulti necessario per evitare un grave pregiudizio all'ARPAL;
 - e) formula proposte al Consiglio di amministrazione per gli atti di competenza;
- **il Collegio dei revisori**, il medesimo nominato per la Giunta regionale, con funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria di ARPAL Umbria.

L'Agenzia, ai sensi della L.R. n. 1/2018 si avvale inoltre dell'**Organismo Indipendente di Valutazione**, della Regione Umbria. Con Deliberazione della Giunta regionale n. 1370 del 22 dicembre 2022 è stato approvato il nuovo disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria – Giunta regionale, prevedendo altresì la pubblicazione per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per la costituzione del nuovo OIV in vista dell'imminente scadenza (13.02.2023) dell'attuale nominato con D.P.G.R. n. 14 del 13/02/2020.

Il **regolamento organizzativo** adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Agenzia a breve distanza dal proprio insediamento e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, riflette pienamente tale assetto di *governance*.

Al fine di assicurare la piena funzionalità di tale impianto, e in coerenza con le caratteristiche di multi-funzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi che contraddistinguono le funzioni attribuite all'Agenzia, il regolamento organizzativo interno è infatti volto ad assicurare in modo efficace l'uniformità dell'azione amministrativa dell'ente con la capillare diffusione dei servizi sul territorio, perseguendo efficienza, semplificazione, trasparenza e standardizzazione dei processi e dei servizi erogati. Tale regolamento persegue, in particolare, le seguenti finalità:

- a) realizzare un assetto organizzativo rispondente all'esercizio delle funzioni dell'Agenzia e alle specifiche attribuzioni dei suoi organi, onde garantire la piena attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dall'organo di direzione politica;
- b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema organizzativo, anche al fine di favorire l'integrazione con le altre pubbliche istituzioni operanti nel mercato del lavoro;
- c) realizzare prestazioni e servizi nell'interesse degli utenti;

- d) assicurare l'economicità, la tempestività e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- e) realizzare un ottimale impiego e valorizzazione delle risorse umane nel rispetto delle pari opportunità.

L'Agenzia provvede, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio e nel rispetto degli indirizzi espressi dalla Giunta regionale, a governare e dirigere i servizi pubblici per il lavoro e l'apprendimento, svolgendo le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL anche dalla programmazione regionale.

Le funzioni fondamentali di ARPAL Umbria, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale e come definite dall'art. 14 della legge regionale n. 1/2018, sono:

- la gestione dei Centri per l'Impiego, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e dei procedimenti relativi allo stato di disoccupazione, ai sensi del d.lgs. n. 150/2015;
- l'individuazione e diffusione delle opportunità di lavoro, anche mediante il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro, rilevate dai Centri per l'Impiego e dalla rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro, costituita dai soggetti individuati dalla legge istitutiva, incluse quelle ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione dei disabili di cui alla legge n. 68/1999;
- la gestione dei servizi per il collocamento dei disabili nonché l'attuazione del programma annuale delle iniziative da finanziare mediante l'impiego delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- l'attuazione delle misure previste dal Sistema regionale di inclusione attiva, ivi compresi i percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro, al di fuori dell'obbligo di cui alla legge n. 68/1999, delle persone con disabilità, finanziati con il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- l'avviamento a selezione nella Pubblica amministrazione, nei casi previsti dall'art. 16 della legge n. 56/1987;
- la pianificazione operativa e l'erogazione delle misure di rafforzamento e di sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, delle misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, delle politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e inoccupati, agli apprendisti e agli altri occupati, nonché nell'ambito del Sistema regionale dell'istruzione e formazione

- professionale di cui all'art. 2 della legge regionale n. 30/2013 ("Disciplina del sistema regionale di istruzione e formazione professionale"), definite dalla programmazione regionale e dagli interventi promossi ai sensi della programmazione statale per il lavoro;
- il raccordo tra i soggetti della rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro e i soggetti delle reti territoriali per l'apprendimento permanente alla stessa connesse;
 - l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale dell'orientamento e dell'apprendimento permanente ed erogazione delle misure di orientamento e di apprendimento a supporto delle politiche attive;
 - l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi;
 - l'attuazione delle disposizioni regionali in tema di tirocini, di apprendistato e delle ulteriori forme di inserimento lavorativo, con particolare riguardo alle categorie di soggetti che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro;
 - l'individuazione di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio regionale in coerenza con quanto disposto dal d.lgs. n. 150/2015, e la gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo; la Giunta regionale può poi coinvolgere l'ARPAL Umbria – e l'ha effettivamente coinvolta chiamandola a partecipare alla "Task force crisi d'impresa" – nell'affiancamento alle misure di politica del lavoro connesse ai processi di reindustrializzazione, riconversione e sviluppo di aree del territorio regionale e alla gestione delle crisi aziendali;
 - l'offerta e l'organizzazione di servizi e misure di politica attiva del lavoro di competenza;
 - la promozione e gestione delle attività connesse alle politiche attive del lavoro di competenza, previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale, in coerenza con le azioni previste per le politiche di genere, per le politiche a favore dei giovani e di altri destinatari individuati dalla medesima programmazione regionale;
 - l'attività di *scouting* con le imprese del territorio regionale, al fine di raccogliere le offerte vacanti, facilitare l'inserimento lavorativo anche attraverso servizi di consulenza specialistici;
 - la stipula e gestione delle convenzioni con soggetti pubblici e privati nelle materie di competenza.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ARPAL ha altresì cura di:

- supportare la Giunta regionale nell'attività di elaborazione normativa, di programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, collaborando con le strutture regionali competenti per l'integrazione delle politiche del lavoro, dello sviluppo economico e sociale, della formazione e dell'apprendimento;
- collaborare con ANPAL, con le altre agenzie regionali, con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con altri enti pubblici e con gli organismi privati interessati dalle materie di competenza e supportare i lavori del Comitato regionale per i servizi e le politiche per il lavoro istituito ai sensi dell'art. 8 della legge istitutiva;
- gestire e sviluppare il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro e curare il sistema di analisi, monitoraggio e valutazione dei servizi e interventi di politica attiva, realizzando la funzione di Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e il raccordo dello stesso con le competenti strutture nazionali;
- coordinare e favorire l'integrazione operativa e strategica del sistema pubblico e privato e definire i meccanismi di vigilanza al fine della verifica dell'efficacia dell'attività del privato in termini di soddisfacimento dell'interesse generale;
- gestire il Centro di formazione professionale regionale articolato nelle sedi di Terni e Orvieto, che detiene un ruolo centrale anche per il raccordo con il sistema di formazione professionale e le reti territoriali per l'apprendimento permanente.

L'Agenzia, inoltre, svolge un ruolo strategico nel sistema di governo regionale in qualità di **organismo intermedio** delegato dall'Autorità di gestione per l'attuazione del **PR Umbria FSE + 2021-2027**, ai sensi della DGR n. 1318 del 14.12.2022, in continuità con la programmazione del POR FSE 2014-2020.

L'espletamento delle funzioni delegate dall'Autorità di gestione all'organismo intermedio ha comportato un costante e crescente impegno gestionale, di rendicontazione e di controllo da parte delle strutture di ARPAL Umbria, il puntuale rispetto delle tempistiche per l'attestazione della spesa e delle regole e procedure previste dal Sistema di gestione e controllo. Risulta fondamentale, l'attività di monitoraggio e controllo dell'avanzamento fisico e finanziario degli interventi posta in essere dalla struttura attraverso una costante interlocuzione con l'autorità di gestione.

In tale ambito le attività poste in essere nel 2022 sono state particolarmente significative. Al 31 Dicembre 2022, la spesa a titolarità di ARPAL Umbria nel POR FSE 2014-2020 ha raggiunto un ammontare complessivo pari a 80 milioni, registrando una crescita del 28% rispetto al 2021

(+ 17,5 milioni nel 2022), a fronte di una media annuale pari a 7,6 milioni nel triennio 2016-18 e di 11,7 milioni nel triennio 2019-2021. Sono anche aumentate le risorse impegnate, con il raggiungimento di un target complessivo di oltre 95 milioni e un incremento rispetto al 2021 del 18% (14,7 milioni di maggiori impegni).

La legge regionale n. 11/2021 segna un passo di maturazione dell’Agenzia sia in ordine alle attribuzioni e attività svolte sia nella direzione della piena autonomia gestionale nell’alveo regionale.

In coerenza con tale complesso assetto di funzioni proprie e delegate, il Consiglio di amministrazione nel 2022 ha deliberato, su proposta del Direttore, una incisiva revisione dell’articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali.

L’organizzazione prevede le seguenti tipologie di unità organizzative:

- strutture e posizioni di livello dirigenziale, denominate Servizi, deputati allo svolgimento di specifiche funzioni omogenee ai quali sono attribuite responsabilità della spesa per funzioni organiche;
- posizioni di staff alla direzione, di livello dirigenziale, per lo svolgimento di attività di studio, ricerca, consulenza, elaborazione, controllo, ispettive e di vigilanza, nonché di supporto in genere, cui spettano poteri e responsabilità in relazione all’incarico;
- posizioni organizzative: strutture e posizioni di livello non dirigenziale denominate Sezioni oppure posizioni organizzative di alta professionalità denominate posizioni organizzative professionali (P.O.P). Sono unità organizzative di base, corrispondenti a posizioni di lavoro in autonomia gestionale e organizzativa che implicano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

In virtù di tale riarticolazione, le strutture dirigenziali che fanno capo alla direzione generale dell’ente sono oggi ripartite in cinque servizi: Bilancio e ragioneria, Risorse umane e patrimonio; Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione; Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali; Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali (unitariamente accorpati proprio in funzione di quella uniformità di azione richiesta all’Agenzia sul territorio regionale); Programmazione e monitoraggio delle attività generali.

L’attuale articolazione del modello organizzativo di ARPAL Umbria è stata ridisegnata con DGR n. 351 del 13.04.2022 a seguito della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 dell’8.04.2022, con riferimento alle sole strutture dirigenziali, e successivamente, con determinazione direttoriale n. 704 del 01.06.2022, si è provveduto alla completa definizione

del modello anche nelle strutture di secondo livello e all'approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative oltre che all'approvazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

Gli incarichi previsti nel modello organizzativo sono stati attribuiti con i seguenti atti del Direttore:

- Determinazione Direttoriale n. 490 del 27.04.2022, per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali e relativi vicariati,
- Determinazioni Direttoriali n. 858 del 30.06.2022 e n. 950 del 28.07.2022 per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa.

Di seguito la rappresentazione del **modello organizzativo dell'Agenzia** risultante dalle modifiche istituzionali sopra citate ed una sintetica analisi organizzativa, anche in ottica di genere.

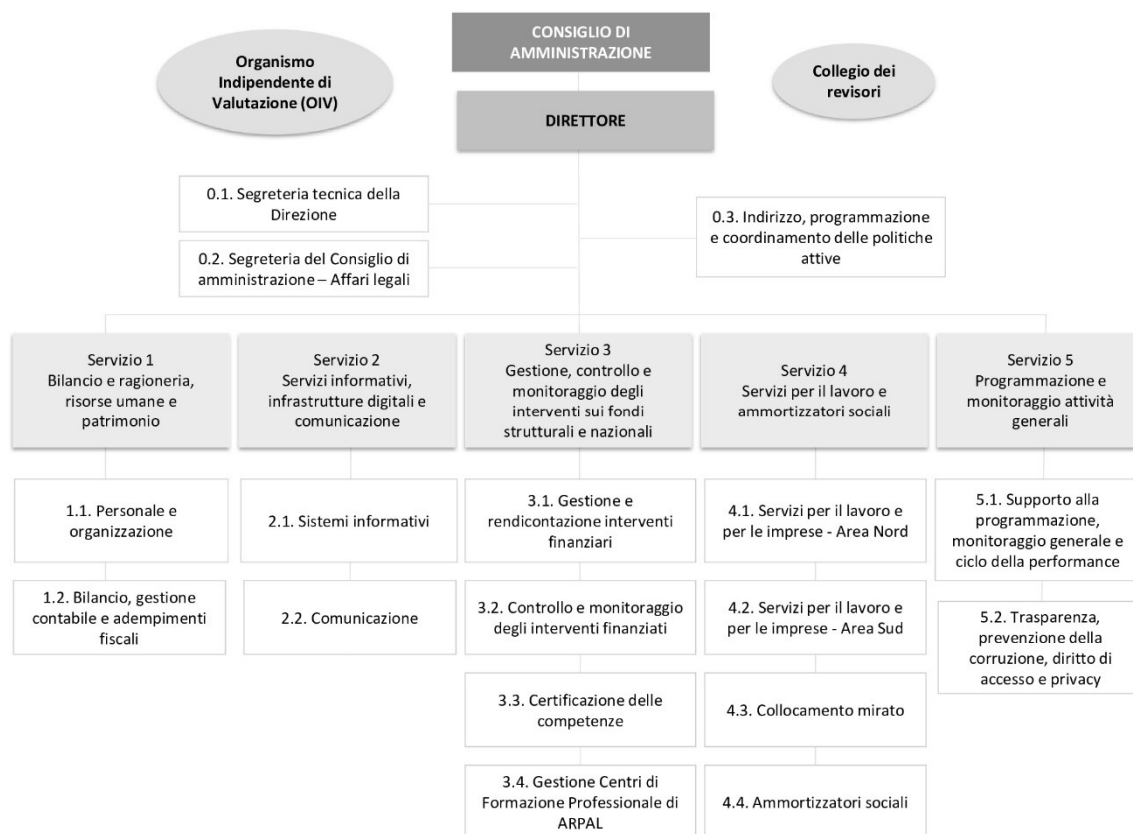


Fig.1 Organigramma di ARPAL Umbria

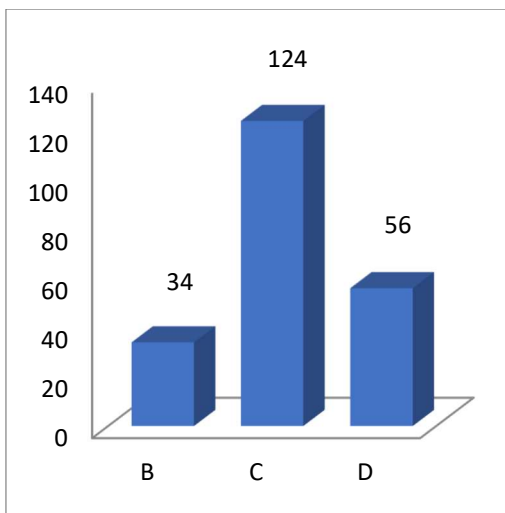
Il **personale** in servizio presso ARPAL Umbria, al 31 dicembre 2022, è costituito da n. **214 unità**, cui si aggiungono n. 4 dirigenti e n. 3 unità comandate da altri enti.

Nel corso del 2022, con prosecuzione nei primi giorni del 2023, si è provveduto all'espletamento di due procedure concorsuali attivate nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego di ARPAL, per il reclutamento di n. 92 risorse complessive a tempo pieno e indeterminato, di cui n. 55 unità di categoria professionale C e n. 37 unità di categoria professionale D, 3 unità delle quali sono già entrate in servizio.

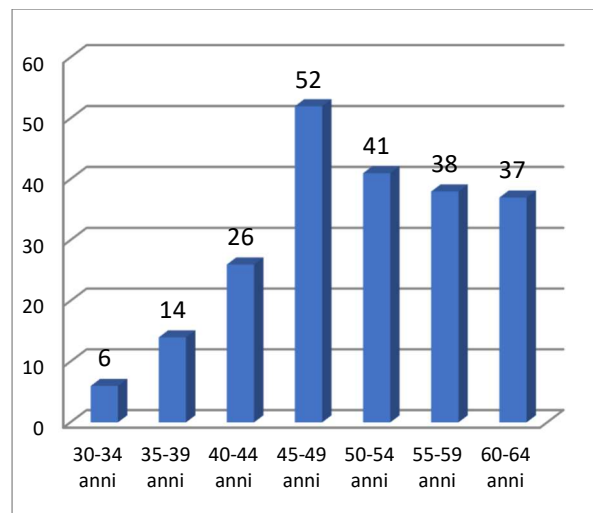
Sempre nell'annualità 2022 sono poi state effettuate n. **6** assunzioni a valere sulla quota obbligatoria prevista dalla Legge 68/99.

Per quanto riguarda il personale del comparto, tenuto conto del Piano triennale dei fabbisogni di 2021-2023 di ARPAL, è prevista l'attivazione di procedure di progressione verticale per complessive n. 27 posizioni, di cui n. 11 posizioni di cat. D e n. 16 posizioni di cat. C che verranno espletate nel corso del 2023.

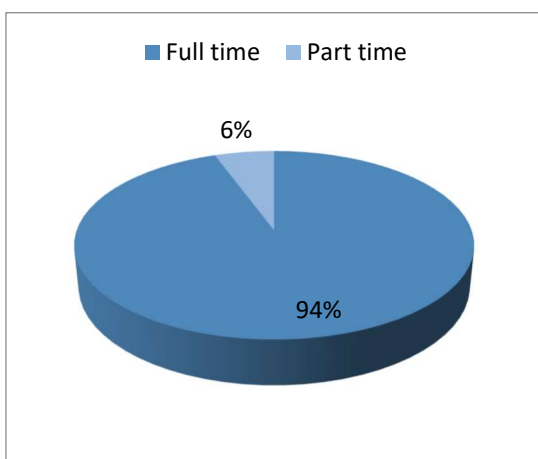
Di seguito si riporta la distribuzione del personale al 31.12.2022 per categoria, fascia d'età, tipologia del rapporto di lavoro e Servizio di appartenenza.



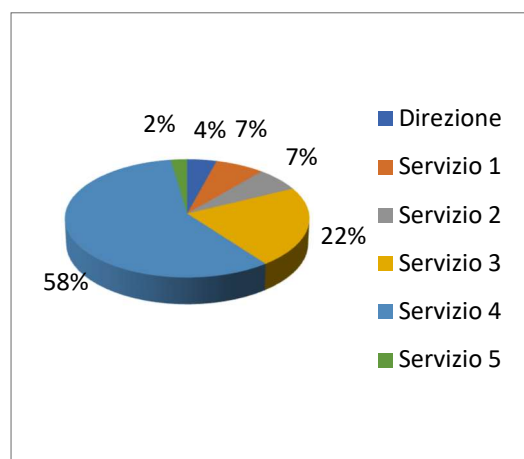
Graf. 1 - Distribuzione del personale per categoria



Graf. 2 - Distribuzione del personale per fascia d'età



Graf. 3 - Distribuzione percentuale del personale per tipologia del rapporto di lavoro



Graf. 4 - Distribuzione percentuale del personale Servizio

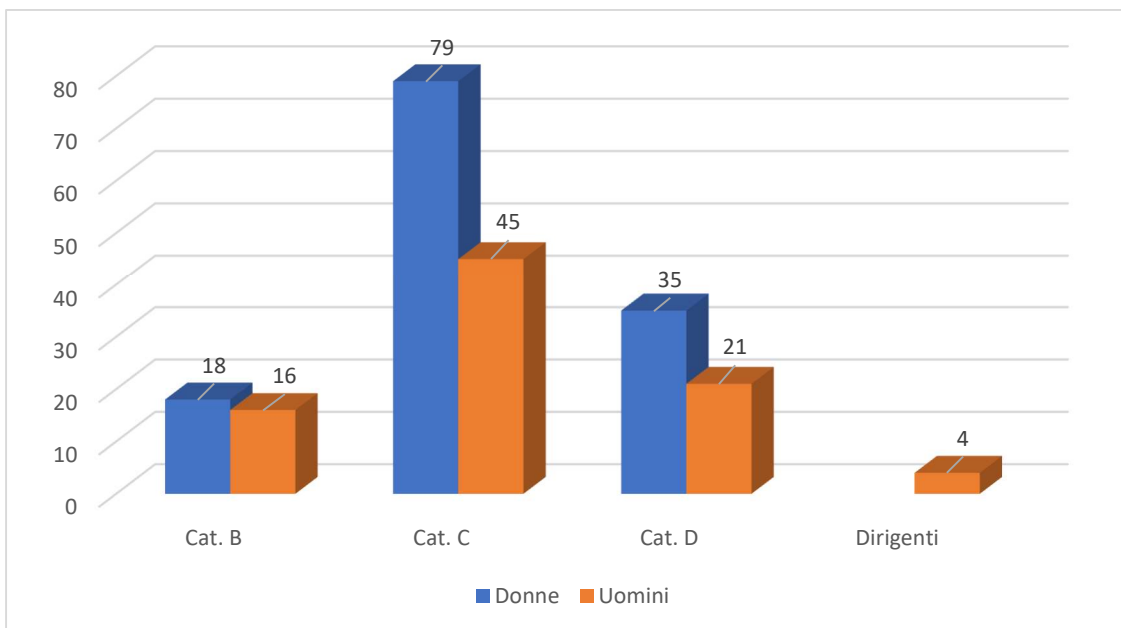
Dai grafici emerge che il 58% dei dipendenti è collocata nella categoria C soltanto il 6% del totale è in part time. Analizzando la distribuzione del personale per **età** si rileva un'età **media di 52 anni**, e oltre il 90% dei dipendenti hanno un'età superiore ai 40 anni, mentre nella fascia dei trentenni rientrano solo n. 20 unità. In merito all'attribuzione ai Servizi dell'Agenzia e quindi alle attività svolte si nota come la netta maggioranza delle risorse sia destinata ai servizi per il lavoro, sia nelle sedi principali di Perugia e Terni che nei centri per l'impiego e sportelli dislocati sul territorio.

Analizzando il personale dell'Agenzia **per genere**, risulta che su 218 unità complessive (comprehensive dei 4 dirigenti) le donne sono 132, pari al **60,5%** del totale.

La successiva tabella e il rispettivo grafico ci mostrano che le donne sono distribuite per il 14% nella Categoria B, per il 60% nella Categoria C e per il 27% nella Categoria D, mentre le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini.

Genere	Categoria				Totale
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	
Donne	18	79	35		132
Uomini	16	45	21	4	86
Totale	34	124	56	4	218

Tabella 1 – Distribuzione personale per genere e categoria



Graf.5 – Distribuzione personale per genere e categoria

Di seguito ulteriori analisi:

	Donne				Uomini			
	Tra 30 e 39 anni	Tra 40 e 49 anni	Tra 50 e 59 anni	> di 60	Tra 30 e 39 anni	Tra 40 e 49 anni	Tra 50 e 59 anni	> di 60
Cat. B	1	8	10	1		7	7	9
Cat. C	13	38	19	7	6	18	14	10
Cat. D		5	20	10		1	10	1
Dir.							3	
Totale	14	51	49	18	6	26	34	20

Tabella 2 – Distribuzione personale per genere fascia di età e categoria

Su un totale di 14 **posizioni organizzative**, 8 sono ricoperte da donne, mentre su 12 dipendenti che usufruiscono del part-time, 10 sono donne.

Titolo di studio	Donne	Uomini
Scuola dell'obbligo	2	4
Scuola media superiore	48	34
Laurea	79	46
Specializzazione post laurea	3	2
Totale	132	86

Tabella 3 – Distribuzione personale per genere e titolo di studio

I dati riportati nella Tab. 4 della tabella che segue si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere e categoria, che al 31/12/22 fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92.

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Categoria B	8	8	16
Categoria C	16	8	24
Categoria D	14	7	21
Dirigente		1	1
Totale	38	24	62

Tabella 4 – Distribuzione permessi L.104/92 e categoria

L'articolazione territoriale di ARPAL Umbria prevede infatti una struttura centrale in cui si svolgono le funzioni amministrative generali, i processi trasversali finalizzati al funzionamento dell'Agenzia e le attività inerenti la gestione delle attività formative, mentre nelle 19 strutture dislocate nel territorio (5 Centri per l'impiego e 14 Sportelli del lavoro), si erogano i servizi di cui all'art. 18 del D.lgs. 150/2015 e all'art. 16 della L.R. 1/2018, secondo un piano approvato dalla Giunta regionale, in una logica di decentramento e di integrazione fra di loro, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.

A questi si aggiungono i due Uffici Specialistici Legge 68/99 per disabili e categorie protette di Perugia e Terni.



Fig. 2 Sedi ARPAL Umbria

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO E PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

Il contributo in termini di Valore Pubblico che ARPAL Umbria persegue a favore della collettività, operando nella sua veste di ente strumentale della Regione Umbria chiamato ad attuare le politiche regionali in materia di servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione, deve essere individuato tenendo conto del contesto socio-economico e delle dinamiche del mercato del lavoro nella regione, delineate sulla scorta dei più recenti rapporti disponibili (di cui si è dato atto nella Sezione 1 – par. 1.2 del presente documento) e nel quadro degli indirizzi politici della Giunta regionale, all'interno della cui cornice si sviluppa il processo di pianificazione strategica dell'Agenzia.

Le priorità sono definite a partire dal **Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER)**, nel quale, per assicurare una più chiara rappresentazione della visione strategica complessiva dell'azione regionale e, contestualmente, far emergere in maniera trasparente il collegamento tra le priorità per l'anno di riferimento e le correlate scelte di bilancio, le politiche regionali sono declinate per macro obiettivi economici e classificate secondo aree di intervento in cui, in base alla coerenza tematica, sono raccolte le missioni e i programmi del bilancio regionale.

Il DEFER 2023-25, approvato con Risoluzione dell'Assemblea Legislativa n. 282 del 13.12.2022, è stato elaborato in coerenza con linee programmatiche di legislatura, con il Programma regionale di attuazione del PNRR (che coinvolge ARPAL Umbria per la gestione del "Programma GOL – Garanzia di occupabilità dei Lavoratori" di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro di cui alla Missione 5 Componente 1 riferita alle politiche del lavoro) e con la nuova programmazione comunitaria 2021-2027, in cui ARPAL Umbria è individuata quale Organismo Intermedio del PR FSE+.

La Missione 15 del suddetto Documento di programmazione strategica "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" definisce tre obiettivi strategici che afferiscono alle funzioni e ai compiti istituzionali di ARPAL.

Obiettivo strategico 1 "Implementare la strategia regionale di miglioramento e riforma del sistema di politiche attive" con il fine prioritario di ridisegnare il sistema delle politiche attive dal lavoro introdotto dal Programma Nazionale GOL, implementando l'attuazione del relativo Piano regionale in un'ottica di rinnovamento dei servizi per il lavoro - in sinergia con la rete privata degli operatori - e di rafforzamento degli strumenti per l'inserimento e reinserimento

lavorativo che possano garantire il sostegno tempestivo, personalizzato, attivo ed efficace alle persone in cerca di lavoro, soddisfacendo al tempo stesso la domanda delle imprese.

Obiettivo strategico 2 “Implementare le azioni a sostegno delle imprese” finalizzato a consentire al sistema produttivo umbro di recuperare i gap in termini di produttività e capacità innovativa e di rafforzarsi sui mercati globali, garantendo il sostegno nei processi di adeguamento alle transizioni in corso, con interventi orientati alla valorizzazione e l’innalzamento delle competenze del capitale umano e alla qualificazione delle figure professionali maggiormente richieste dal sistema locale, sulla base di una puntuale e tempestiva individuazione dei fabbisogni che consenta anche la riduzione del mismatch domanda/offerta di lavoro nonché con specifici interventi per l’incentivazione di nuove assunzioni. In quest’ottica la programmazione degli interventi dovrà tenere conto delle analisi e delle indicazioni sui principali fenomeni e sulle dinamiche emergenti nell’ambito dell’Osservatorio regionale del mercato del lavoro nonché del monitoraggio del trend della domanda di professioni realizzato anche attraverso l’utilizzo della Labour Market Intelligence, rafforzando allo scopo la collaborazione avviata tra ARPAL Umbria e OCSE nel 2022.

L’obiettivo dedica, altresì, attenzione alle situazioni di crisi aziendali e al sostegno delle transizioni occupazionali e alla ricollocazione dei lavoratori evidenziando a tal fine il ruolo dell’apposita “Task force crisi d’impresa”.

Obiettivo strategico 3 “Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro” per il rafforzamento dei servizi del mercato del lavoro a partire dal consolidamento della rete degli attori pubblici e privati e dal completamento della digitalizzazione dei servizi con un approccio “digital first”.

In quest’ottica l’obiettivo prevede il completamento dell’attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI sia dal punto di vista delle risorse umane, con il completamento delle assunzioni relative alle procedure concorsuali appena concluse sia sul fronte delle risorse infrastrutturali e strumentali, attraverso l’acquisizione e l’ammodernamento di due sedi per i Centri dell’impiego di Perugia e Terni e la stipula di convenzioni con i Comuni per la messa a disposizione e adeguamento delle altre sedi dei CPI e degli sportelli per il lavoro.

Prevede, altresì, il completamento del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro.

Sulla base degli obiettivi strategici indicati dal DEFR (come sopra descritti per il triennio 2023-2025) e di un’analisi aggiornata del quadro socio-economico e del mercato del lavoro regionale, al fine dell’efficace svolgimento delle proprie funzioni e del perseguimento dei propri compiti

istituzionali, ARPAL Umbria elabora e implementa un apposito processo di pianificazione dei propri obiettivi strategici, che si concretizza annualmente nel Piano Triennale Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e nel Piano annuale di attività, nel rispetto della programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive, incluse le politiche formative, di orientamento e di apprendimento permanente, prevista dall'art. 7 della legge istitutiva, in coerenza con gli obiettivi e le risorse a disposizione individuate ex art. 24, comma 2.

Il Piano annuale, in particolare, di attività esprime gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale dell'Agenzia, indicandone gli strumenti e le azioni con i relativi destinatari e indicatori di monitoraggio, individuandone, altresì, le corrispondenti dotazioni economiche e strumentali assegnate all'ente.

Il Piano annuale di attività di ARPAL Umbria deve essere approvato, con deliberazione del Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore, entro sessanta giorni dalla formale approvazione del bilancio di previsione da parte della Giunta regionale, prevedendo in particolare gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impiegare nell'anno di riferimento. La deliberazione del Consiglio di amministrazione avente ad oggetto il piano delle attività è trasmessa alla Giunta regionale ai fini dell'approvazione da parte dell'organo di vertice politico del governo regionale. Le attività realizzate, i risultati conseguiti e il grado di efficienza sulla base degli indicatori definiti in sede di pianificazione formano quindi l'oggetto della Relazione annuale sulle attività, approvata con deliberazione del Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore.

Compete dunque al Consiglio di amministrazione, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta, definire gli obiettivi generali e strategici di ARPAL, approvare il PIAO e, ai sensi dell'art. 18-bis della legge istitutiva, deliberare, su proposta del Direttore, il Piano annuale di attività in coerenza con la programmazione regionale.

Dal raccordo delle predette previsioni normative discende che la definizione degli obiettivi generali delle attività e delle politiche dell'Agenzia, con la determinazione delle priorità e dei risultati da raggiungere nell'anno di riferimento, costituisce atto prodromico del Consiglio di amministrazione sia rispetto all'*iter* di adozione del Piano annuale sopra richiamato sia rispetto alla individuazione e assegnazione degli obiettivi di *performance* al Direttore, ai fini della definizione del relativo Piano.

Al fine di assicurare un'efficace e tempestiva programmazione delle attività dell'Agenzia, il Consiglio di amministrazione è chiamato, quindi, sulla base degli obiettivi riferibili ad ARPAL nel

DEFR 2023-2025, e in continuità con il Piano annuale di attività del 2022, a una definizione degli obiettivi di carattere strategico e generale per il 2023, funzionali all'assegnazione degli obiettivi annuali del Direttore.

Gli obiettivi sono adottati in conformità con gli atti di indirizzo e programmazione regionali esistenti, con riserva di integrazione e adattamento alla luce delle linee programmatiche che la Giunta regionale intenderà ulteriormente elaborare ai sensi dell'art. 7 della legge istitutiva.

Gli stessi sono, altresì, definiti in coerenza con le risorse previste nel Bilancio di previsione 2023-2025 di ARPAL Umbria, adottato dal Consiglio di amministrazione nella propria seduta del 28 ottobre 2022, con deliberazione n. 12/2022 e rimesso alla Giunta regionale per l'approvazione di competenza dell'organo di vertice politico del governo della Regione (allo stato non ancora formalizzata).

Il Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria, con Deliberazione n. 1 del 30.1.2023 ha definito, quindi, i seguenti **obiettivi generali dell'Agenzia per il 2023**, riservando l'articolazione operativa e la fissazione di obiettivi operazionali di dettaglio al Piano della performance e lo sviluppo dei medesimi al Piano annuale dell'attività, che sarà adottato su proposta del Direttore.

Obiettivo 1 – Completamento del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio "*digital first*"; integrazione dei nuovi organici nelle strutture della Agenzia garantendo alti livelli di benessere organizzativo, in una logica attenta ad assicurare la migliore attuazione delle azioni di politica attiva in funzione di una riorganizzazione territoriale mirata alla più efficace erogazione dei servizi sull'intero territorio regionale con una particolare attenzione a garantire la prossimità dei servizi ai cittadini; collaborazione con i competenti organi regionali per la realizzazione del piano di potenziamento infrastrutturale e strumentale, attraverso l'acquisizione e l'ammmodernamento di due sedi per i Centri dell'impiego di Perugia e Terni e la stipula di convenzioni con i Comuni per la messa a disposizione e adeguamento delle altre sedi dei CPI e degli sportelli per il lavoro, al fine di dotarsi di strutture idonee in termini di accessibilità e prossimità dei servizi e di accoglienza dell'utenza, nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari stabiliti.

Obiettivo 2 – Completamento, a seguito del processo di revisione e assessment effettuato, del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro al fine assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche

al fine di continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL.

Implementazione e potenziamento delle strategie di comunicazione dell’Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale, in raccordo e sinergia con gli altri enti ed agenzie della Regione e gli stakeholders territoriali.

Obiettivo 3 – Implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i Centri per l’impiego devono garantire ad utenti e imprese con l’obiettivo di elevarne il livello qualitativo uniformandolo su tutto il territorio regionale, dedicando una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999.

Obiettivo 4 – Rafforzare e implementare la collaborazione pubblico/privato nell’ambito del coordinamento della rete dei soggetti erogatori dei servizi e delle politiche del lavoro, sulla base del ruolo baricentrico e strategico dei Centri per l’impiego nella erogazione delle politiche attive del lavoro. Sostenere il sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività anche internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali nel territorio regionale, attraverso l’adozione e l’implementazione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione del mismatch, tenendo conto delle direttrici e dei settori prioritari emergenti nell’ambito dell’Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione, rafforzando la collaborazione con l’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, avviata nel 2022, ai fini dell’utilizzo della Labour Market Intelligence nell’analisi della domanda e dell’offerta di lavoro.

Obiettivo 5 – Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto ad obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, rivedendo in tale ottica il Catalogo dell’offerta formativa. Progettare e proporre una revisione dei sistemi di accreditamento (formazione e lavoro) della Regione.

Tenendo conto degli esiti della proposta di revisione del sistema della formazione, ipotizzare un nuovo modello di “diritto-dovere”, che superi l’attuale sovrapposizione con il sistema della IeFP, finalizzato al collocamento in tempi brevi, dei giovani ricompresi nella fascia d’età 18-29 che non studiano, non lavorano e che non sono in possesso di diploma di scuola superiore, al fine di

superare il gap strutturale tra la carenza di competenze e le esigenze delle imprese (skill mismatch).

Obiettivo 6 – Favorire le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla “Task force crisi d’impresa”, con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali. Implementare azioni a supporto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e favorire interventi per l’autoimprenditorialità.

Obiettivo 7 – Garantire l’efficace attuazione, in qualità di organismo delegato dalla Regione, della nuova programmazione PR Umbria FSE Plus 2021-2027, operando in una logica di complementarità e integrazione degli interventi previsti dal programma GOL al fine di massimizzare l’efficacia degli interventi.

Da tali obiettivi discendono, sul piano più prettamente operativo, una serie di interventi che l’Agenzia sarà chiamata a realizzare tanto con riguardo al proprio sistema organizzativo e di funzionamento quanto nell’ottica dell’erogazione dei servizi.

Le **azioni sul versante interno** riguardano:

- il completamento del piano di potenziamento dei Centri per l’Impiego, dando priorità all’approccio “digital first” e nell’ambito del rafforzamento organizzativo, strumentale e infrastrutturale, all’acquisizione delle due sedi dei CPI di Perugia e Terni attraverso una collaborazione con i competenti organi regionali;
- il completamento dell’articolazione organizzativa dell’Agenzia, anche a seguito dell’integrazione dei nuovi organici, in un’ottica di innovazione, competitività, valorizzazione delle risorse umane, integrazione di rete e benessere organizzativo;
- l’adozione del PIAO quale unico strumento integrato di pianificazione;
- il completamento, a seguito del processo di revisione e assessment effettuato, del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro;
- l’implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro in un’ottica qualitativa e di efficientamento delle attività svolte, uniformandole su tutto il territorio regionale;
- l’implementazione del sistema di certificazione delle competenze anche attraverso la valorizzazione della rete regionale e la sperimentazione di un nuovo catalogo dell’offerta formativa;

- l'individuazione, sulla base degli esiti della proposta di revisione del sistema della formazione dei giovani, di un nuovo modello di formazione in "diritto-dovere" che superi l'attuale sovrapposizione con il sistema dell'IeFP;
- l'implementazione e il potenziamento della strategia di comunicazione dell'Agenzia, di cui al Piano approvato con Determinazione Direttoriale n. 1579 del 22.12.2022, al fine di aumentare la visibilità e la condivisione dei servizi offerti;
- il contemporaneo avvio della nuova programmazione PR Umbria FSE+ 2021-2027, in qualità di Organismo Intermedio, unitamente alla chiusura delle attività del POR FSE 2014-20.

Le **azioni sul versante esterno** interessano:

- lo sviluppo di metodologie e strumenti di analisi basati sull'utilizzo del Labour Market Intelligence utili a massimizzare l'efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'analisi della domanda di competenze espressa dalle imprese, le competenze atte a sostenere i processi di internazionalizzazione, tenendo conto delle direttrici emerse in sede di Osservatorio regionale del mercato del lavoro e rafforzando la collaborazione sperimentale con l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico);
- l'attenzione per i bisogni dell'utenza, anche attraverso l'implementazione e l'uniformità degli standard dei servizi in ottica regionale, dedicando una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999;
- lo sviluppo di azioni mirate a favorire l'occupazione femminile, anche attraverso interventi di conciliazione;
- la piena attuazione del programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL, previsto dalla Missione 5, Componente 1 del PNRR, mirato a favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale di una vasta platea di utenti, attraverso una pluralità di azioni attivate dalla rete regionale pubblico-privato;
- il supporto al sistema produttivo locale delle imprese, dei lavoratori autonomi e dei professionisti attraverso interventi atti a favorire e sostenere l'autoimprenditorialità, la formazione e l'inserimento lavorativo di nuovi organici tramite un sistema di aiuti specifici rivolto alle imprese umbre;
- le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla "Task force crisi d'impresa", con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali.

2.2 VALORE PUBBLICO

Per **Valore Pubblico** in senso stretto, come indicato dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad un determinato livello di partenza (baseline).

In accezione ampia, esso rappresenta il **volano** per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale per il miglioramento del Benessere dei cittadini nella prospettiva dello Sviluppo Sostenibile.

Una amministrazione crea Valore Pubblico 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. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance in termini di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

La prima questione da affrontare è dunque l'**identificazione del Valore Pubblico** a cui ARPAL Umbria contribuisce, ossia a quali dimensioni incrementali del benessere collettivo (economico, sociale, culturale, ambientale ecc.) fornisce il suo apporto, che non può prescindere dagli obiettivi riferibili ad ARPAL individuati nel DEFR 2023-2025 e dalla definizione degli obiettivi strategici individuati dal CdA di ARPAL, con logica di continuità anche rispetto al PIAO 2022-2024. Tra i principali impatti in termini di creazione di valore pubblico, suddivisi per macro-aree di intervento del DEFR, che la Regione intende perseguire e che sono strettamente connessi alle attività di ARPAL Umbria, in qualità di ente strumentale regionale, si evidenziano quelli relativi alla macro-aree:

- **economica:** dopo aver conseguito il risultato di riportare l'economia umbra sopra i valori pre-Covid, il triennio 2023-2025, alla luce delle dinamiche recessive in atto, induce l'Umbria a dover trarre obiettivi futuri difensivi per quanto riguarda PIL, Valore Aggiunto, Occupazione/Disoccupazione ed Export, con ambizione di allineamento ai dati medi del Paese. La Regione prevede di sostenere il clima di fiducia generale gestendo oculatamente gli interventi nazionali di tenuta del tessuto sociale ed imprenditoriale integrandoli con risorse regionali, sia Comunitarie che del PNRR, continuando a stimolare l'aumento della

produttività anche tramite forti investimenti in ricerca e sviluppo, puntando in particolar modo sull'aumento del tasso di innovazione (favorendo sinergie e collaborazioni tra grandi e piccole imprese e puntando sul trasferimento tecnologico in forte collaborazione con l'Università), sul sostegno al credito e alla liquidità delle imprese danneggiate dalla forte crisi economica, sulla digitalizzazione e sull'internazionalizzazione. Tra le principali leve di sviluppo si individuano la Green economy, i settori collegati alla transizione industriale, digitale e ambientale, il comparto del turismo, l'ampliamento della capacità competitiva delle imprese agricole e delle filiere connesse e la strategia forestale. In tale quadro economico un ruolo centrale viene assegnato al sistema regionale delle politiche attive del lavoro sia come azione di contrasto alla disoccupazione, in particolare modo giovanile e femminile sia come strumento di sostegno delle imprese umbre;

- **sociale:** in quest'ambito particolarmente complesso sono state individuate le principali aree di complessità per l'Umbria: la denatalità, la spinta centrifuga dei giovani, la partecipazione femminile, il necessario sostegno alla disabilità e la povertà crescente in alcuni strati di popolazione. Su questa scorta sono state previste una serie di misure atte a: sostenere la natalità e la genitorialità; a favorire la 'riconnesione' tra persone, comunità e ambiente, con un progetto di welfare basato su solidità, responsabilità, solidarietà e accessibilità; a rafforzare l'attenzione al sociale, con particolare riferimento alle persone con disabilità, alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e all'estensione dell'offerta dei servizi socio educativi per l'infanzia; migliorare l'integrazione socio-sanitaria per la gestione della disabilità; qualificare il servizio di pronto intervento sociale; garantire protezione sociale delle persone e delle famiglie esposte a rischio di impoverimento ed emarginazione; contrastare il fenomeno della povertà assoluta correlata all'impossibilità, da parte delle famiglie, di sostenere la spesa minima accettabile.

In tale quadro, ARPAL Umbria individua i due principali impatti in termini di creazione di valore pubblico attraverso:

1) il sostegno all'occupazione, con politiche e azioni, attuate in sinergia con l'intero sistema degli attori delle politiche del lavoro, rivolte a disoccupati, in grado di garantire pari opportunità di accesso al mercato del lavoro, occupazione di qualità, condizioni di lavoro eque, protezione e inclusione socio-lavorativa. In tale ambito assume un ruolo centrale l'attuazione del Programma GOL, il cui piano di azione approvato dalla Giunta Regionale individua ARPAL Umbria quale soggetto attuatore e ne definisce le linee strategiche di realizzazione. Nello specifico dovranno essere disegnati percorsi di accompagnamento e inserimento lavorativo personalizzati e

coerenti con i reali fabbisogni delle imprese, anche sfruttando le potenzialità offerte dalla digitalizzazione, offrendo interventi di upskilling e reskilling, volti a favorire la transizione occupazionale anche verso settori diversi da quelli di provenienza dei disoccupati. Sul piano più complessivo una particolare attenzione sarà riservata alle azioni mirate al target femminile, anche con misure specifiche di conciliazione, e ai giovani Neet, supportandoli in percorsi di accompagnamento al lavoro e nello sviluppo e attuazione di idee imprenditoriali, anche attraverso l'utilizzo del PR FSE plus 2021-2027.

2) il sostegno alla competitività delle imprese, anche grazie allo sviluppo di metodologie e strumenti di analisi basati sull'utilizzo del Labour Market Intelligence utili a massimizzare l'efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e in grado di innalzare il livello qualitativo del mercato del lavoro e ad accompagnare le imprese locali nei processi di crescita e internazionalizzazione, valorizzando la collaborazione avviata con l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) nel 2022. In tale ambito le azioni da realizzare attraverso il Programma GOL assumeranno una importanza sempre più rilevante, laddove mirate alla qualificazione delle figure professionali maggiormente richieste dal sistema locale, individuate sulla base dei fabbisogni delle imprese e attraverso le indicazioni dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro. Parimenti strategica potrebbe poi rivelarsi la previsione di interventi specifici rivolti alle imprese per l'incentivazione di nuove assunzioni, con una attenzione particolare al target giovanile e femminile e ai settori strategici individuati dalla Regione nel DEFR 2023-2025.

2.3 PERFORMANCE

Il D.lgs. 150/2009 introduce la performance nella Pubblica Amministrazione, disciplinando il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance con riferimento a due distinte dimensioni della stessa:

- organizzativa, in riferimento ai risultati dell'attività dell'amministrazione nel suo complesso, quali sintesi della misurazione e valutazione delle unità organizzative e dei servizi/prodotti resi;
- individuale, in riferimento ai risultati ottenuti dai singoli;

che si integrano nell'ottica di un più alto livello di raggiungimento dei risultati da conseguire.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione

del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In quest'ottica, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, adottando un apposito *Sistema* di procedure e strumenti adeguati e sviluppando, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione strategica generale, finanziaria e del bilancio, uno specifico *Ciclo della performance* sulla base delle indicazioni contenute nel decreto legislativo.

È tenuta, altresì, a dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che monitora il funzionamento complessivo del Sistema e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione intervenendo nel processo di valutazione dei dirigenti di vertice.

ARPAL Umbria, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, disciplina il proprio sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti, ai sensi della D.G.R. n. 1213/2020, sviluppando il ciclo di gestione della performance in coerenza con le **“Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”**, approvate con DGR n. 1198/2018 e attraverso l’adozione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** in vigore per la Giunta Regionale (D.G.R. n. 64 del 3.02.2021), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell’Agenzia. Si avvale, altresì, dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria.

Il Ciclo della Performance è articolato in 4 principali fasi:

1. Programmazione afferente alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, evidenziando, ove possibile, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La fase si esplicita a partire dagli obiettivi strategici, definiti in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione pluriennale e annuale del ciclo regionale e con il bilancio di previsione.

2. Gestione e monitoraggio avente ad oggetto sia la misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell’anno, sia la definizione di eventuali interventi correttivi mediante *report* di monitoraggio.

3. Misurazione e Valutazione, riguardante la raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance utili a quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base

degli standard di raggiungimento, in termini di performance organizzativa ed individuale e conseguente applicazione dei sistemi premianti.

4. Rendicontazione, fase nella quale vengono rappresentati annualmente i risultati effettivamente conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo. La fase si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione sulla Performance.

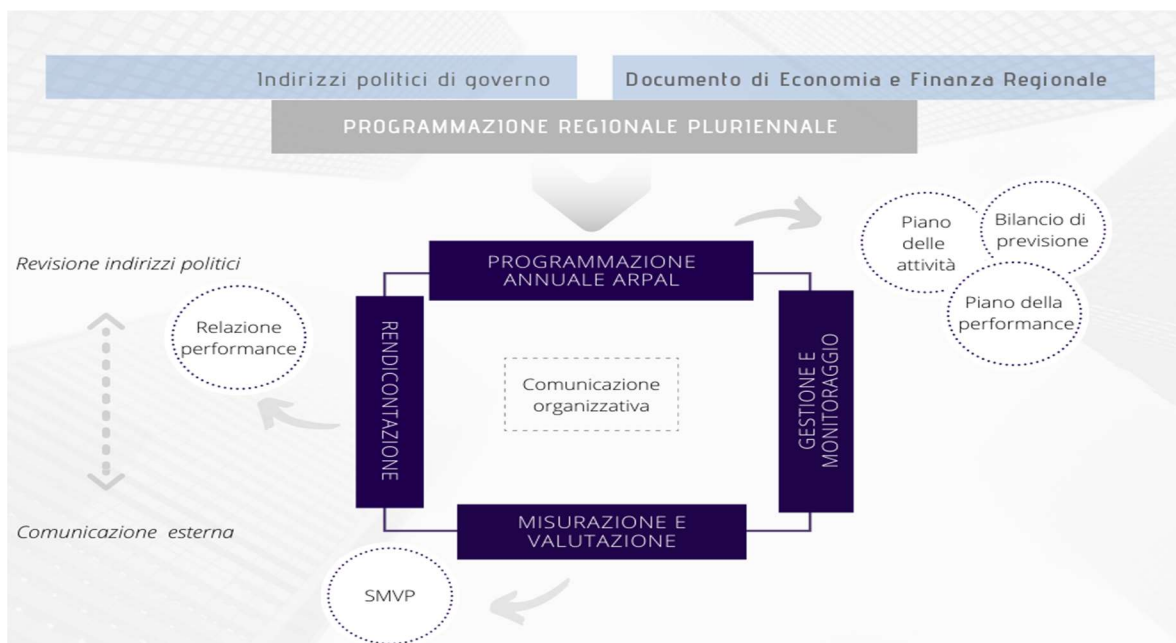


Fig. 3 – Ciclo della performance ARPAL Umbria

All'interno della fase di Programmazione la declinazione degli obiettivi strategici si riflette su un livello più di dettaglio attraverso l'approvazione del Piano della Performance, il documento programmatico triennale, redatto annualmente ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i. che individua gli indirizzi e gli obiettivi operativi dell'ente e costituisce la base per la definizione, "a cascata" - dai Direttori, ai dirigenti, fino alle categorie professionali – dei relativi obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione dei risultati.

Questa fase in particolare, nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria, si caratterizza per la peculiarità del sistema di governance dell'Agenzia:

- il Consiglio di Amministrazione, sulla base del quadro di programmazione regionale ed in particolare del DEFR, definisce, in coerenza con il bilancio di previsione, gli obiettivi strategici

- generali ed assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che confluiscono nel Piano della performance attraverso la formalizzazione di uno specifico *Patto di servizio*;
- il Direttore, con propria determinazione, assegna gli obiettivi gestionali ai dirigenti, attraverso l'approvazione di successivo *Allegato operativo* al Piano della performance contenente i relativi Patti di servizio;
 - per il personale responsabile di posizione organizzativa la formalizzazione del Patto di servizio, debitamente sottoscritto tra le parti, avviene mediante determinazione dirigenziale o direttoriale se assegnato direttamente al Direttore;
 - per il personale appartenente alle categorie professionali il patto di servizio viene formalizzato attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente o Direttore di appartenenza.

La valutazione è effettuata da parte del soggetto che conferisce gli obiettivi.

In questo contesto la **performance organizzativa** si articola in:

1. *obiettivi operativi di Ente*, intesi, a seconda del livello di responsabilità come gli obiettivi complessivi dell'ente ARPAL Umbria nel suo insieme (per il Direttore e per i Dirigenti) e complessivi di Servizio (per le PO e per il comparto);
2. *obiettivi operativi trasversali* comuni a tutti.

La **performance individuale** è, invece, intesa come il contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia ai risultati dell'azione amministrativa. La misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto del risultato di ciascuno, sia rispetto agli obiettivi di amministrazione, declinati in coerenza con le responsabilità e le funzioni esercitate (area dei risultati), sia del contributo in termini di capacità e comportamenti (area dei comportamenti).

Con l'approvazione della Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, il legislatore ha compiuto la scelta di riformare, in un'ottica di semplificazione, gli atti di programmazione delle pubbliche amministrazioni, ricomprendendo in un nuovo documento unico "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) gran parte dei documenti singoli di ogni amministrazione, tra i quali, appunto il Piano della Performance.

Dal 2023, quindi, (nel 2022, in sede di prima applicazione, l'adozione del PIAO è stata fissata al 30.6.2022, quando tutte le Amm.ni avevano già approvato i propri singoli documenti di programmazione) il Piano della Performance costituisce un'apposita sezione del PIAO, con il quale condivide, in particolare, l'illustrazione del contesto economico-sociale e istituzionale di riferimento e il relativo quadro strategico con l'individuazione dei relativi indirizzi, degli obiettivi strategici generali e di quelli operativi annuali, delle azioni previste sul versante interno e d

esterno, in una dimensione di Valore Pubblico, di cui nel precedente capitolo sono stati individuati i due principali impatti che ARPAL Umbria si prefigge.

Ad essi, vengono associati, come di seguito evidenziato, gli Obiettivi generali strategici definiti dal CdA, con la richiamata Deliberazione n. 1 del 30.01.2023.

Valore Pubblico di ARPAL Umbria	Obiettivi generali e strategici
<p>VP 1) Sostegno all'occupazione</p> <p>VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese</p>	<p>Obiettivo 1 – Completamento del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio "Digital First"; integrazione dei nuovi organici nelle strutture della Agenzia garantendo alti livelli di benessere organizzativo, in una logica attenta ad assicurare la migliore attuazione delle azioni di politica attiva in funzione di una riorganizzazione territoriale mirata alla più efficace erogazione dei servizi sull'intero territorio regionale con una particolare attenzione a garantire la prossimità dei servizi ai cittadini; collaborazione con i competenti organi regionali per la realizzazione del piano di potenziamento infrastrutturale e strumentale, attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento di due sedi per i Centri dell'impiego di Perugia e Terni e la stipula di convenzioni con i Comuni per la messa a disposizione e adeguamento delle altre sedi dei CPI e degli sportelli per il lavoro, al fine di dotarsi di strutture idonee in termini di accessibilità e prossimità dei servizi e di accoglienza dell'utenza, nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari stabiliti.</p>
<p>VP 1) Sostegno all'occupazione</p> <p>VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese</p>	<p>Obiettivo 2 – Completamento, a seguito del processo di revisione ed assessment effettuato, del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro al fine assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche al fine di continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL. Implementazione e potenziamento delle strategie di comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale, in raccordo e sinergia con gli altri enti ed agenzie della Regione e gli stakeholders territoriali.</p>
<p>VP 1) Sostegno all'occupazione</p> <p>VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese</p>	<p>Obiettivo 3 – Implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i Centri per l'impiego devono garantire ad utenti e imprese con l'obiettivo di elevarne il livello qualitativo uniformandolo su tutto il territorio regionale, dedicando una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999.</p>

Valore Pubblico di ARPAL Umbria	Obiettivi generali e strategici
<p>VP 1) Sostegno all'occupazione</p> <p>VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese</p>	<p>Obiettivo 4 – Rafforzare e implementare la collaborazione pubblico/privato nell'ambito del coordinamento della rete dei soggetti erogatori dei servizi e delle politiche del lavoro, sulla base del ruolo baricentrico e strategico dei Centri per l'impiego nella erogazione delle politiche attive del lavoro. Sostenere il sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività anche internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali nel territorio regionale, attraverso l'adozione e l'implementazione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione del mismatch, tenendo conto delle direttrici e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione, rafforzando la collaborazione con l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, avviata nel 2022, ai fini dell'utilizzo della Labour Market Intelligence nell'analisi della domanda e dell'offerta di lavoro.</p>
<p>VP 1) Sostegno all'occupazione</p> <p>VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese</p>	<p>Obiettivo 5 - Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto ad obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, rivedendo in tale ottica il catalogo dell'offerta formativa. Progettare e proporre una revisione dei sistemi di accreditamento (formazione e lavoro) della Regione.</p> <p>Tenendo conto degli esiti della proposta di revisione del sistema della formazione, ipotizzare un nuovo modello di "diritto-dovere", che superi l'attuale sovrapposizione con il sistema della leFP, finalizzato al collocamento in tempi brevi, dei giovani ricompresi nella fascia d'età 18-29 che non studiano, non lavorano e che non sono in possesso di diploma di scuola superiore, al fine di superare il gap strutturale tra la carenza di competenze e le esigenze delle imprese (skill mismatch).</p>
<p>VP 1) Sostegno all'occupazione</p> <p>VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese</p>	<p>Obiettivo 6 - Favorire le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla "Task force crisi d'impresa", con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali. Implementare azioni a supporto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e favorire interventi per l'autoimprenditorialità.</p>

Valore Pubblico di ARPAL Umbria	Obiettivi generali e strategici
VP 1) Sostegno all'occupazione VP 2) Sostegno alla competitività delle imprese	Obiettivo 7 - Garantire l'efficace attuazione, in qualità di organismo delegato dalla Regione, della nuova programmazione PR FSE plus 2021-2027, operando in una logica di complementarità e integrazione degli interventi previsti dal programma GOL al fine di massimizzare l'efficacia degli interventi

Gli obiettivi generali e strategici sopra riportati, declinati nelle azioni individuate al paragrafo 2.1, costituiscono la base sulla quale saranno sviluppati gli obiettivi operativi del Piano annuale delle attività, di cui all'art. 18 bis, comma 4 della legge istitutiva dell'Agenzia.

Allo stesso tempo essi costituiscono il riferimento per la definizione del Piano della performance 2023 dell'Ente e per la determinazione dei relativi obiettivi di performance organizzativa e individuale, che trova attuazione, in un primo *step*, con l'assegnazione, da parte del CdA al Direttore, degli obiettivi operativi trasversali e degli obiettivi operativi individuali, unitamente all'indicazione dei comportamenti manageriali attesi, come riportato nella Deliberazione del CdA allegata sub A) quale parte integrante e sostanziale del presente Documento.

Con successiva Determinazione Direttoriale, sarà poi approvato, nei termini previsti dal SMVP, il relativo *Allegato operativo* al Piano, contenente tutti i Patti di servizio formalizzati ai Dirigenti, da cui prenderà via, il processo di definizione degli obiettivi di performance per le Posizioni Organizzative e per le categorie professionali, tenendo conto della fase di riorganizzazione di II° livello prevista a metà anno.

2.4 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in attuazione dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, costituisce parte integrante del PIAO insieme agli altri strumenti di pianificazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore.

La prevenzione della corruzione è essenziale per conseguire l'obiettivo del valore pubblico mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa dei fenomeni corruttivi e, nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, contribuisce essa stessa a generare valore pubblico, valore riconosciuto da parte della collettività.

La presente sezione del PIAO viene elaborata tenendo conto del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024, approvato da ARPAL Umbria con Deliberazione del CdA n. 4 del 25.03.2022 (con aggiornamento approvato con Deliberazione n. 10 del 10.10.2022) e ne rappresenta un aggiornamento con riferimento al triennio 2023-2025.

Essa contiene la strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Agenzia, la programmazione delle connesse misure di prevenzione generali e specifiche e l'individuazione delle azioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza ed è redatto in attuazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e s.m. e i. e delle previsioni dei Piani Nazionali Anticorruzione e delle Linee Guida di ANAC.

2.4.1 I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione adottato da ARPAL Umbria prevede l'interazione sinergica di una pluralità di soggetti con funzioni, responsabilità e compiti diversi.

L'Organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico, rappresentato in ARPAL dal Consiglio di Amministrazione nominato dalla Giunta Regionale, provvede all'adozione del PIAO.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, disciplinata dalla Legge n. 190/2012 art 1, co. 7, svolge all'interno dell'amministrazione un ruolo trasversale d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione ed è chiamato a verificarne il funzionamento e l'attuazione. ANAC nel corso degli anni e da ultimo nel PNA 2022 (Allegato 3)³, ha fornito indicazioni generali volte a definire al meglio il ruolo del RPCT e i criteri di scelta, nonché a valorizzare il ruolo della struttura di supporto.

L'attività di vigilanza svolta dal RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, sono resi noti annualmente in una **Relazione Annuale** da pubblicare sul portale istituzionale e le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure sono segnalate all'Organo di indirizzo e all'OIV.

Il PNA 2022 riporta approfondimenti sul ruolo del RPCT in materia di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e sulle attribuzioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.

³ Il PNA 2022 è stato approvato dal Consiglio dell'ANAC nella seduta del 17.01.2023.

Il legislatore ha elaborato un **sistema di garanzia a tutela dell'autonomia e dell'indipendenza del RPCT** al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni, prevedendo:

- il potere di intervento di ANAC su misure discriminatorie dirette e indirette rivolte al RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, L. 190/2012);
- il potere di intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. (art 15 co 3 D.Lgs. 39/2013)⁴.

Il ruolo di RPCT nell'Agenzia è svolto, in base all'art. 7 comma 4 lett. g) del Regolamento di organizzazione di ARPAL approvato con Delibera del CDA n. 6 del 30.12.2021 e con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, dal Direttore di ARPAL Umbria, Avv. Paola Nicastro.

A seguito della riorganizzazione approvata con DGR n. 351 del 13/04/2022 e con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01/06/2022 di cui si è dato conto nel paragrafo 1.3, il RPCT di ARPAL, in attuazione delle indicazioni del P.N.A. 2019, è stata dotata di apposita **struttura organizzativa di supporto** al fine di agevolare lo svolgimento delle complesse funzioni attribuite al RPCT dalla normativa. Oltre alla struttura di supporto si ritiene comunque opportuno procedere nel corso del 2023 alla costituzione di un **Gruppo di Lavoro** trasversale coordinato dal RPCT e composto da funzionari amministrativi referenti per ogni Servizio, con il compito di supportare il RPCT nell'implementazione del modello di gestione del rischio, nell'attuazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di trasparenza.

I Dirigenti

I dirigenti svolgono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi del presente Piano e la loro collaborazione è determinante per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo.

In particolare, così come anche indicato nell'Allegato n. 1 al P.N.A. 2019⁵, i dirigenti sono tenuti a:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;

⁴ ANAC ha disciplinato il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con il "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione" adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18.07.2018.

⁵ Allegato n. 1 al P.N.A. 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi".

- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- collaborare con il RPCT nel vigilare sull'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti degli uffici cui sono preposti;
- assicurare al RPCT ogni forma di collaborazione proattiva nell'individuare comportamenti e situazioni di rischio corruttivo che si possano verificare nel contesto organizzativo della struttura di appartenenza e la cui conoscenza risulti necessaria per l'adozione di adeguate misure di prevenzione della corruzione;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e collaborare con il RPCT nella programmazione e promozione della formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi da parte del personale assegnato e dei propri collaboratori nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs. n. 39 del 2013;
- intraprendere con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito e attivare e concludere, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnalare tempestivamente l'illecito alle strutture competenti.

La violazione dei compiti di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che dirigenziale e se ne deve tenere conto ai fini della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali e della corresponsione della retribuzione di risultato.

I Dipendenti

Il coinvolgimento dell'intero personale (inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, così come un'ampia condivisione dei valori che sono alla base del Codice di comportamento.

I dipendenti di ARPAL sono tenuti a:

- rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano;
- effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione, secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- adempiere agli obblighi del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento di ARPAL Umbria approvato con Determinazione Direttoriale n. 1619 del 29.12.2022;
- segnalare situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel Piano;
- comunicare difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano;
- proporre eventuali misure e/o modalità correttive o integrative;
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al RPCT eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza (art. 9 e 10 del Codice di comportamento di ARPAL e secondo la procedura approvata con Determinazione Direttoriale n. 1585 del 22.12.2022).

I dipendenti sono tenuti, inoltre, a informare tempestivamente il dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale, il dirigente della struttura di assegnazione e il RPCT, in caso di comunicazione di avvio di un procedimento penale a proprio carico per i delitti di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, di quelli previsti dagli articoli 353 e 353-bis del Codice Penale nonché la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali (L 190/2012, art. 1, co. 14).

La mancata collaborazione con il RPCT dà luogo a responsabilità disciplinare.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare e il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare (art 1 co 14 L. 190/2012) con l'obbligo da parte dei dirigenti di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del D.lgs. n. 165/2001.

L'Organismo Intermedio di Valutazione (OIV)

L'OIV riveste un importante ruolo nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nella pubblica amministrazione. Le competenze attribuite dalla normativa a tale organismo⁶ comprendono specifici compiti in

⁶ Vedi art. 14 D.lgs. 150/2009, così come modificato e integrato dal D.L. 90/2014 e dal D.P.R. n. 105 del 9.05.2016 e dal D.lgs. 74 del 25 maggio 2017.

materia di prevenzione secondo una logica di maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC e un più ampio coinvolgimento degli OIV per il rafforzamento del raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV:

- verifica i contenuti della Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della L. 190/2012), con la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritenga necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012);
- esprime un parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.lgs. 165/2001;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e gli obiettivi di performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti;
- è destinatario di segnalazioni da parte del RPCT di casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 D.lgs. 33/2013);
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g del D.lgs. 150/2009) secondo le modalità definite annualmente da ANAC nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente nei termini previsti da ANAC. Nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza e controllo, l'Autorità può chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione del Piano (art. 1, co. 7, L. 190/2012). Ciò in continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del D.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 10 del proprio Regolamento organizzativo, l'Agenzia si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di diretta collaborazione della Giunta Regionale.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del D.lgs. 65/2001, è stato costituito con Determinazione Direttoriale n. 1133 del 21.09.2022, ai sensi dell'art 17 del Regolamento di organizzazione di ARPAL. Esso opererà conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il RPCT.

Il Responsabile della protezione dei dati

Il Responsabile della protezione dei dati di ARPAL Umbria, figura designata in attuazione della disciplina vigente⁷ è di supporto a tutta l'amministrazione e al RPCT in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali, soprattutto con riferimento all'accesso civico e alle pubblicazioni obbligatorie ai fini della trasparenza.

2.4.2 Il sistema di gestione del rischio corruttivo

Il modello di gestione del rischio

L'obiettivo del modello di gestione del rischio, che sarà adottato gradualmente dall'Agenzia in coerenza con i principi guida e le indicazioni metodologiche fornite dal PNA 2019⁸, è far sì che tutta l'attività svolta sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Inoltre, l'Agenzia intende tenere conto delle raccomandazioni che ANAC ha formulato, nell'ambito del processo di gestione del rischio, sull'importanza che riveste l'acquisizione di competenze specifiche, un forte commitment da parte dell'organo di indirizzo e un maggiore coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa e degli stakeholder esterni, anche al fine di ridurre l'autoreferenzialità delle amministrazioni.

Il processo di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

- a) analisi del contesto (esterno, interno, mappatura dei processi);
- b) valutazione del rischio (identificazione, analisi, ponderazione);
- c) trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure).

⁷ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016. Determinazione Direttoriale n. 1670 del 22.12.2020 in attuazione dell'art. 14 co. 5 della L.R. 1/2018 e della D.G.R. 772/2019 con cui la Regione Umbria ha individuato il Responsabile della protezione dati della Giunta Regionale quale Responsabile della protezione dati di ARPAL Umbria.

⁸ Allegato 1 al PNA 2019 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi.

Trasversalmente a queste fasi esistono due attività volte a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

- il monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema;
- la consultazione e la comunicazione, con attività di coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni e di comunicazione interna ed esterna delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

La mappatura dei processi

L'attività di mappatura dei processi è stata avviata a livello sperimentale su alcuni dei processi di competenza dell'Agenzia. La definitiva mappatura sarà realizzata entro il biennio 2023-2024 sulla base delle modifiche organizzative dell'Agenzia intervenute con la L.R. 11 del 7/07/2021 di revisione della L.R. 1/2018 istitutiva di ARPAL, dell'adeguamento degli standard di servizio agli standard nazionali e del completamento del Piano di potenziamento dei CPI. Tale sperimentazione è stata inserita tra gli obiettivi trasversali dei dirigenti dell'Agenzia per l'anno 2022 e ha portato all'analisi di processi rientranti nell'area dei "Contratti pubblici", dei "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" e dei "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario".

L'individuazione e la mappatura delle aree di rischio

L'individuazione e la mappatura delle aree di rischio prenderanno innanzitutto in considerazione le aree denominate da ANAC come "**generali**"⁹, comuni a tutte le amministrazioni pubbliche e nelle quali possono astrattamente generarsi fenomeni corruttivi:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

⁹ Cfr. Tabella 3 Allegato 1 al PNA 2019.

Oltre a tali aree, ogni amministrazione ha ambiti peculiari che possono far emergere aree di rischio definite “**specifiche**”. ARPAL Umbria, operando in qualità di Organismo Intermedio del programma comunitario POR FSE 2014-2020 e del Programma nazionale PON IOG, considera innanzitutto come area specifica quella connessa alle procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione, in linea con quanto indicato nell’Aggiornamento 2018 del PNA e confermato nell’Allegato 1 del PNA 2019, che ha inserito al riguardo tra gli approfondimenti una specifica sezione, individuando, oltre alle misure e ai controlli previsti dalla disciplina comunitaria, alcuni eventi rischiosi e misure di prevenzione.

Ulteriori attività e/o aree a rischio saranno analizzate e aggiunte successivamente alla luce del completamento della mappatura dei processi e alla valutazione del rischio corruzione dei processi amministrativi attraverso i quali si estrinseca l’operatività dell’Agenzia.

La valutazione del rischio

La macro-fase valutazione del rischio sarà effettuata per processi, in considerazione anche del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti passaggi:

- a. *Identificazione del rischio*: intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell’esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari.
- b. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produca (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l’impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell’Allegato 5 al PNA.
- c. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.

2.4.2 Il trattamento del rischio

Le misure generali di prevenzione della corruzione

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione di ARPAL.

La programmazione delle azioni per il triennio di vigenza del presente Piano parte dagli **esiti del monitoraggio** quale nodo cruciale per il miglioramento progressivo dell'intero sistema di gestione del rischio, volto a verificare l'effettiva attuazione delle misure programmate e introdurre eventuali azioni correttive, evitando di introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste siano in grado di contrastare i fenomeni corruttivi.

La relazione redatta dal RPCT relativa all'anno 2022 e l'attività di monitoraggio costante svolta dallo stesso RPCT con la collaborazione della struttura di supporto, ha evidenziato un ottimale livello di attuazione delle misure programmate, restituendo indicazioni per la completa implementazione della mappatura dei processi e per il miglioramento delle misure di programmazione delle attività formative, che nel corso del 2023 potranno vedere una più completa applicazione anche a seguito del completamento del potenziamento dei CPI e della conseguente completa analisi dei fabbisogni formativi.

Per tale ragione le misure programmate nel PTPCT 2022-2024 sono valutate adeguate e sostenibili per l'attuale organizzazione dell'Agenzia e idonee anche per il 2023 con l'individuazione di piccoli correttivi, così come illustrate di seguito e sintetizzate nelle schede di misura allegate sub B) al Piano.

➤ ***Il Codice di comportamento***

Nella strategia delineata dalla Legge n. 190/2012, il Codice di comportamento rappresenta una delle più significative misure di carattere generale previste per la promozione dei doveri costituzionali di lealtà, diligenza, imparzialità e buona condotta, declinati nella disciplina generale dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, «Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165». Tale codice rappresenta la base giuridica di riferimento per i codici che devono essere adottati dalle singole amministrazioni e si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001, il cui rapporto è disciplinato contrattualmente, ai sensi dell'art. 2, co. 2 e 3, del medesimo decreto. Gli obblighi di condotta sono estesi anche a tutti i

collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi di indirizzo e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Nel corso del 2022 ARPAL Umbria **ha approvato un proprio Codice di comportamento** tenendo conto, oltre che del sopra citato Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, anche di quanto raccomandato nelle linee guide di ANAC. Il processo di approvazione ha visto una prima fase di partecipazione con gli stakeholders, l'acquisizione successiva del parere dell'OIV e l'approvazione definitiva con Determinazione Direttoriale n. 1619 del 29.12.202. Nel rispetto delle previsioni normative, il Codice di comportamento è stato notificato a tutto il personale di ARPAL, ai neo assunti a seguito delle procedure previste nell'ambito del Piano di Potenziamento dei CPI e a quanti si trovino a operare con l'Agenzia ed è stato pubblicato nel sito web nella sottosezione *Disposizioni generali-Atti generali* dell'Amministrazione trasparente.

Alla luce dell'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri in data 1° dicembre 2022 della revisione del Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) che andrà recepita con DPR entro il 30 giugno 2023, ARPAL Umbria nel corso del 2023 procederà agli **adeguamenti necessari del proprio Codice di comportamento**. Lo Schema di Dpr., adottato in attuazione di quanto previsto dal cd. "*Decreto Pnrr 2*" (Dl. n. 36/2022), integra gli elementi costitutivi della *Milestone M1C1-58*, del "*Piano nazionale di ripresa e resilienza*", di riforma della Pubblica Amministrazione ha l'obiettivo di adeguare il Codice nazionale vigente del 2013 al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei social media. Più nel dettaglio, tra le principali novità del DPR, compaiono: la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo nonché l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione; la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine e il decoro. Attenzione viene dedicata anche al rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del

consumo energetico, della risorsa idrica. Tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

Nel corso del 2023, inoltre, saranno realizzate delle **giornate di informazione** dedicate alla diffusione e condivisione del Codice di comportamento adottato, rivolte in particolare al personale assunto nell'ambito delle procedure per il Piano di potenziamento dei CPI.

➤ **La rotazione ordinaria del personale**

La rotazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della Legge n. 190/2012. Secondo quanto disposto dalla Legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, "l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione". Questo tipo di rotazione, c.d. *ordinaria* è stato quindi previsto dal legislatore tra le misure organizzative generali a efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione ed è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Come previsto dal PTPCT 2022-2024, in un quadro di valorizzazione delle professionalità dell'amministrazione e con l'obiettivo di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, l'Agenzia ha dato attuazione alla misura della rotazione attraverso la riorganizzazione approvata con DGR 351 del 13.04.2022 e con Determinazione Direttoriale n. 704 del 1.06.2022 che ha visto la **revisione organizzativa dei servizi e delle posizioni organizzative** con conseguente **rotazione delle attribuzioni di responsabilità** attuato con Det. Dir. n. 490 del 27.04.2022 e n. 946 del 27.07.2022 per gli incarichi dirigenziali attribuiti per tre anni e con Det. Dir. n. 858 del 30.06.2022 e n. 950 del 28.07.2022 per gli incarichi di posizione organizzativa con durata annuale fino al 30 giugno 2023 al fine di garantire un'adeguata verifica e valutazione dell'impatto del nuovo organigramma, sia in considerazione del completamento del rafforzamento degli organici a seguito delle procedure previste in attuazione del Piano

regionale di potenziamento dei centri per l'impiego. Rimane ancora scoperta una posizione dirigenziale al momento assegnata ad interim e tre posizioni organizzative.

Nel corso del 2023, pertanto, si porterà a compimento il processo di riorganizzazione e le azioni di rotazione del personale necessarie si uniformeranno ai presupposti richiamati nel PTPCT 2022-2024.

➤ ***La rotazione straordinaria***

L'istituto della rotazione *straordinaria* è previsto dal D.lgs. n. 165/2001 all'art. 16, co. 1, lett. I-*quater*, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*». Si tratta dunque di un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale che richiede una valutazione immediata per tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato l'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

Nell'anno 2022 non si sono verificati in ARPAL casi che hanno comportato l'applicazione della misura di Rotazione straordinaria.

➤ ***La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)***

La tutela dei lavoratori del settore pubblico che segnalino illeciti (cd. whistleblower) è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla legge n. 190 del 2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), che ha integrato il Testo unico del pubblico impiego (decreto legislativo n. 165 del 2001) introducendovi l'articolo 54- bis (poi modificato dal decreto-legge n. 90 del 2014 e dalla legge n. 179 del 2017).

Alla luce delle norme vigenti, il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Sussistono poi delle ulteriori garanzie che presidiano l'anonimato di chi denuncia.

In materia, ANAC ha provveduto a emanare, con Delibera 469 del 9 giugno 2021, specifiche linee guida che hanno approfondito l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina, il sistema di tutele riconosciuto al *whistleblower*, il ruolo del RPCT nella gestione delle segnalazioni e indicazioni per l'adozione di specifiche procedure all'interno delle amministrazioni.

Arpal Umbria, con Determinazione Direttoriale n.1585 del 22.12.2022 al fine di dare concreta attuazione all'istituto, **ha approvato una specifica procedura** contenente indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione della segnalazione, nonché le forme di tutela e protezione a favore del segnalante. In particolare, in Arpal la segnalazione al RPCT, in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di ANAC sopra citate, deve essere presentata esclusivamente tramite apposita piattaforma informatica software, predisposta per garantire la riservatezza del segnalante e consentire di seguire gli sviluppi della segnalazione. La piattaforma è dotata di certificazione che garantisce la gestione degli accessi e dei dati nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento tramite la separazione dell'identità del segnalante dal fatto segnalato, in modo che quest'ultimo possa essere conosciuto e valutato e possano essere messi in atto i necessari adempimenti con la garanzia della riservatezza del segnalante.

Ad oggi ARPAL non ha ricevuto alcuna segnalazione,

Arpal Umbria, nel corso del 2023, considerato che il 9 luglio 2022 è stato pubblicato lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto UE (*whistleblowers*) provvederà, ove fosse necessario, ad **adeguare le proprie indicazioni operative** a quanto stabilito dal decreto, la cui approvazione definitiva è prevista entro il 30 giugno 2023.

➤ **La formazione**

La programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale rappresenta un punto di forza per la creazione nell'amministrazione di una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza.

La stessa Legge 190/2012 stabilisce che ogni amministrazione preveda percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e che sia cura dei RPCT individuare i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi nonché definire procedure appropriate per selezionare e formare i

dipendenti; ciò in stretta collaborazione sia con i dirigenti sia con l'organo di indirizzo, strutturando la formazione su due livelli:

- uno *generale*, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- uno *specifico*, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La programmazione formativa di ARPAL in tema di anticorruzione e trasparenza è stata avviata nel 2021, nel corso del 2022 con Determinazione Direttoriale n. 800 del 17.06.2022 è stato approvato lo schema di convenzione 2022 fra ARPAL Umbria e la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica Villa Umbra per la disciplina delle attività formative di interesse comune. La Convenzione è stata sottoscritta in data 5 luglio 2022. Nel corso del 2023 si darà attuazione al **nuovo Piano formativo**, attualmente in fase di implementazione che troverà la sua completa definizione al termine delle procedure di assunzione del personale, in attuazione del Piano di potenziamento dei CPI e della completa analisi dei fabbisogni formativi.

➤ **La gestione del conflitto di interessi**

L'art. 1, comma 41 della Legge n. 190 del 2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella L. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi".

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La norma in questione intende quindi perseguire la prevenzione di fenomeni corruttivi mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

Arpal Umbria, nel proprio Codice di comportamento ha previsto specifiche e puntuali disposizioni per la disciplina della materia.

Il dipendente di Arpal, al momento dell'assunzione o assegnazione all'ufficio informa per iscritto il responsabile della struttura e il RPCT di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione. in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, con soggetti

privati o pubblici che hanno interessi in attività o decisioni inerenti ai compiti e alle funzioni dell'Agenzia.

Il dirigente che riceve la comunicazione verifica, caso per caso, se sussistono conflitti di interesse, anche mediante il contraddittorio con l'interessato. In caso affermativo adotta i conseguenti e opportuni provvedimenti organizzativi.

Anche il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Agenzia le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Il monitoraggio della misura avviene attraverso una verifica costante delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi e un'attività di sensibilizzazione in materia dell'intero personale.

➤ ***La disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali***

Lo svolgimento di incarichi extra istituzionali da parte del personale di ARPAL, nelle more dell'adozione di una procedura autonoma, avviene con riferimento alla D.G.R. n. 773 del 04.06.2019 con la quale la Regione Umbria, in attuazione dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ha adottato una disciplina relativa allo svolgimento di attività extra istituzionali dei dipendenti regionali, alle misure organizzative e agli aspetti giuridico/economici per lo svolgimento di incarichi direttamente conferiti dall'Amministrazione regionale o su designazione/in rappresentanza della stessa, in riferimento al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti, tenuto conto di quanto previsto in materia dal D.lgs. 165/2001 e dalle correlate norme contrattuali. È prevista per specifiche tipologie, l'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico, dalla quale risulti anche l'assenza di incompatibilità, attraverso la compilazione di apposita modulistica.

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 18 del D.lgs. 33/2013, continua l'attività di tempestiva pubblicazione nell'apposita sottosezione "*Personale*" dell'Amministrazione Trasparente e sul sito PerlaPA (anagrafe delle prestazioni) del Dipartimento della Funzione pubblica (ex art. 53, co. 14, D.lgs. 165/2001) dell'elenco degli incarichi conferiti e autorizzati a ciascuno dei dipendenti, con l'indicazione dell'oggetto, del provvedimento di autorizzazione, della durata e del compenso spettante lordo. Il monitoraggio della misura avviene attraverso una verifica semestrale della presenza della modulistica debitamente sottoscritta.

➤ ***La disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente***

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del D.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.lgs. n. 165 del 2001.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 D.lgs. n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In materia di procedure concorsuali si precisa che ARPAL ha approvato un autonomo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso ARPAL Umbria¹⁰, con l'esplicitazione di principi generali volti a garantire imparzialità, trasparenza oltre che economicità e celerità di espletamento.

¹⁰ DD n. 1355 del 30.11.2021 "Approvazione Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso ARPAL Umbria".

➤ ***L'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali***

Il D.lgs. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità¹¹ e incompatibilità¹² di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico prevede all'art 15 che la vigilanza sull'osservanza delle norme in materia sia demandata al RPCT, cui è assegnato il compito di contestare la situazione di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC. Il RPCT è il soggetto cui la legge riconosce il potere di avvio di procedimento, di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità/incompatibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla.

ARPAL si conforma alla disciplina nazionale e regionale in materia e in applicazione di essa tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi dirigenziali da parte di ARPAL vengono precedute dalla presentazione di apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà del designato sull'insussistenza di cause di incompatibilità o inconferibilità ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

➤ ***La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)***

La parola di origine francese "pantouflage" viene utilizzata per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato e tale fenomeno se non adeguatamente disciplinato potrebbe rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. In materia la Legge 190/2012 ha integrato con il comma 16ter l'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001, disponendo il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sia sul contratto di lavoro che sui privati. Nel PNA 2022 ANAC, in attesa dell'adozione di specifiche

¹¹ D.lgs. 39/13 art. 1, co.2, lett.g) definisce come *inconferibilità* "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi e a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico".

¹² D.lgs. 39/13 art. 1, co.2, lett.h) definisce come *incompatibilità* "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Linee Guida, suggerisce alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento delle violazioni.

Al fine di garantire l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, ARPAL darà continuità alla misura già attuata della somministrazione al dipendente di un modello di dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione del rapporto di lavoro come presa visione del combinato disposto dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 165/01 e dell'art. 21 del D.lgs. 37/2013 e di impegno di rispetto della normativa in essi contenuta. Ulteriori misure, in coerenza con le indicazioni riportate nel PNA 2022, saranno prese in esame nel corso del triennio al momento dell'approvazione delle nuove Linee Guida di ANAC.

➤ **La trasparenza**

Per quanto riguarda la trasparenza le azioni e gli obiettivi da perseguire sono descritti nel paragrafo 2.5 a cui si fa rinvio.

➤ **I protocolli di legalità**

I protocolli di legalità nelle loro varie declinazioni rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno e osteggiare le infiltrazioni mafiose che in maniera diretta o indiretta, attraverso imprese e società controllate, condizionano le attività economiche e finanziarie nei settori pubblici. La previsione di tali strumenti è quindi collegata alla necessità di monitorare il territorio e in tal senso la Legge 190/2012 all'art. 1 co 17 prevede l'attuazione di tali protocolli, stabilendo che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

In attuazione di quanto previsto dalla misura inserita nel PTPCT 2022-2024, l'Agenzia nel corso del 2022 a seguito di incontri intrattenuti con l'Ufficio Territoriale della Prefettura di Perugia, hanno definito uno schema di protocollo, approvato con Determinazione Direttoriale n. 1573 del 21.12.2022, attualmente in fase di sottoscrizione, con il quale l'Agenzia si impegna, tra le altre cose, «ad inserire nei bandi di gara, quale condizione per la partecipazione, l'accettazione preventiva da parte degli operatori economici, di determinate clausole» al fine di prevenire, controllare e contrastare i tentativi di infiltrazioni della criminalità organizzata.

In tale modo gli operatori economici che partecipano ai bandi di gara accettano livelli di legalità e correttezza più elevati e superiori rispetto a quelli richiesti all'aggiudicatario al momento della stipulazione

2.4.4 Le misure specifiche di prevenzione della corruzione

➤ *Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi strutturali*

ARPAL svolge molte delle sue funzioni anche in qualità di organismo intermedio nell'ambito delle azioni previste dai programmi dei fondi strutturali e dai programmi operativi statali e regionali.

La materia della gestione dei fondi strutturali e delle risorse del PNRR, è posta nella massima attenzione da parte di ANAC nel PNA 2022, anche alla luce della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici.

La rilevanza economica delle somme gestite dalle amministrazioni nell'ambito del PNRR e dei fondi strutturali impone un attento monitoraggio della spesa affinché l'allocazione delle risorse finanziarie avvenga nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria nonché dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.

ANAC con il PNA 2022 ha voluto offrire alle amministrazioni un supporto nell'individuazione delle misure di prevenzione agili ma allo stesso tempo utili ad evitare episodi di cattiva amministrazione.

L'intero settore di gestione dei fondi europei e nazionali è presidiato da significative e importanti misure organizzative e controlli previsti dalla disciplina comunitaria. I sistemi di gestione e controllo (Si.Ge.Co.) dei programmi comunitari prevedono lo sviluppo di un vasto e articolato sistema di misure antifrode, che include anche azioni concernenti l'anticorruzione. Questi sistemi rappresentano un importante strumento per prevenire, individuare e contrastare fenomeni di frode e/o corruttivi.

ARPAL partecipa al Gruppo di autovalutazione del Rischio (GdA) congiunto per il PO FSE 2014 - 2020 e per il PO FESR 2014 – 2020 istituito con DGR n. 1384 del 05.12.2016.

Con Determinazione Direttoriale n. 637 del 10 luglio 2019 è stato istituito il "Gruppo di Autovalutazione del Rischio" di ARPAL Umbria per le attività gestite e finanziate in qualità di O.I. Con medesimo atto sono stati adottati la "Mappatura dei rischi" e lo "Strumento di autovalutazione rischi".

Il Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) di ARPAL Umbria in qualità di Organismo Intermedio del POR FSE 2014-2020 è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 1099 dell'11.09.2020 e in esso è prevista una specifica sezione con un riferimento anche alla valutazione del rischio effettuata (articolo 125, paragrafo 4, lettera c), del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

Nel Dicembre 2021 è stato istituito il "Gruppo di analisi degli esiti dei controlli" finalizzato alla definizione della casistica delle violazioni riscontrate e alla costituzione del "Repertorio di regole e sanzioni di riferimento per i controlli" con lo scopo di agevolare e uniformare il processo decisionale amministrativo relativo ai controlli su interventi finanziati e/o riconosciuti attuati da ARPAL Umbria.

2.4.5 Il monitoraggio delle misure di prevenzione

Come si è detto il monitoraggio è una fase di fondamentale importanza per il funzionamento dell'intero sistema di programmazione della prevenzione. ANAC, nel PNA 2022, chiede alle amministrazioni di rafforzare il proprio impegno proprio in tale attività, individuando metodologie di progettazione e attuazione con il coinvolgimento della struttura organizzativa.

Un buon monitoraggio deve essere svolto su tutti i processi e su tutte le misure e pianificato anche su due livelli: un primo livello in capo alla struttura organizzativa chiamata ad attuare le misure e un secondo livello in capo al RPCT con l'ausilio della struttura di supporto e di referenti di servizio ove individuati.

È opportuno, inoltre, pianificare la tempistica dell'attività di monitoraggio che non deve prevedere meno di due o tre verifiche, al fine di apportare tempestivamente misure correttive anche in corso d'opera. L'attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure previste dal presente Piano sarà svolta **semestralmente** proprio al fine di poter intervenire nel caso si evidenzino criticità.

Vengono individuati nel documento di programmazione di ANAC anche utili strumenti operativi, partendo dalla predisposizione di schede di monitoraggio in cui indicare per ciascuna misura gli elementi e i dati da monitorare nonché gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, le possibili cause e le iniziative che si intende intraprendere, sulla base anche dello schema della relazione annuale redatta dal RPCT e messa a disposizione da ANAC.

ARPAL Umbria nel corso del 2023 proseguirà tale attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto alle misure programmate nel corso del 2022, ispirandosi alla metodologia indicata da ANAC.

2.5 TRASPARENZA

Il D.lgs. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche

amministrazioni», come modificato dal D.lgs. 97/2016, definisce la trasparenza come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*.

La trasparenza rappresenta la **regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia**, in quanto concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto a una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

ARPAL Umbria, nel percorso di costituzione e nel passaggio di competenze dei servizi per l'impiego e politica attiva del lavoro dalla Regione Umbria all'Agenzia ha avviato un processo di riorganizzazione e innovazione volto a migliorare prassi e procedure, nel quale un ruolo fondamentale è svolto dal nuovo sistema di informazione e pubblicizzazione dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

ARPAL si propone per il prossimo triennio di migliorare la qualità dell'accesso alle informazioni da parte dei cittadini, mettendo in campo sia un'attività di monitoraggio costante delle proprie strutture circa l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sia incrementando il grado di automazione e digitalizzazione dei processi visti come una delle principali misure di prevenzione, volta non soltanto a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato, ma anche semplificazione e trasparenza.

2.5.1 I flussi informativi in attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/13

L'attuazione della nuova disciplina sulla trasparenza è stata accompagnata da vari atti di regolazione tra cui in primo luogo la Delibera 1310/2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel*

d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016” che all’Allegato 1 riporta la tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione e i relativi flussi organizzativi e ripartizioni delle competenze.

La riorganizzazione dell’Agenzia più volte richiamata intervenuta nel corso del 2022, comporta un aggiornamento della tabella dello Schema dei flussi informativi riportata in allegato sub C) al presente Piano. L’aggiornamento riguarda anche la sezione “Bandi di gara” dell’Amministrazione Trasparente in attuazione di quanto previsto dal PNA 2022 sulla base in particolare dell’Allegato 9 al Piano Nazionale, a riconferma dell’attenzione di ANAC rispetto ai processi di utilizzo dei fondi del PNRR e dei fondi strutturali.

2.5.2 Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza

Il D.lgs. n. 97/2016 ha modificato significativamente la disciplina della trasparenza e gli strumenti per garantirla, introducendo rilevanti modifiche sia per quanto riguarda l’organizzazione, disciplinando puntualmente il ruolo di figure di controllo quali il RPCT e l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sia per i dati da pubblicare.

Il RPCT svolge stabilmente un’attività di controllo sull’adempimento da parte dei Servizi e degli uffici degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all’Organismo indipendente di valutazione (OIV), all’Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all’Ufficio per i procedimenti disciplinari.

I dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I dirigenti e il RPCT controllano e assicurano la regolare attuazione dell’accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla regolamentazione di riferimento. In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all’UPD, ai fini dell’eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti all’OIV ai fini dell’attivazione delle altre forme di responsabilità.

L’Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l’adeguatezza dei relativi indicatori.

L'OIV utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art.5 bis del D.Lgs.n.33/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra, prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le funzioni di controllo esercitate dall'ANAC sono disciplinate dall'art. 45 del D.lgs. n.33/2013, a cui si fa rinvio.

ARPAL nel corso del 2022 ha proceduto all'implementazione e aggiornamento continuo della sezione "Amministrazione Trasparente" nel portale istituzionale, individuando misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi e la loro pubblicazione, come peraltro confermato dal documento di attestazione dell'OIV del 23.06.2022 sul regolare assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC 201/2022.

ARPAL Umbria nel corso del 2023 proseguirà tale attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto a tutti gli obblighi di pubblicazione, con cadenza periodica utilizzando griglie con i dati oggetto di pubblicazione riportati nello Schema dei flussi informativi e sulla falsariga di quelle predisposte per l'attestazione dell'OIV sulla trasparenza.

2.5.3 L'accesso civico

La novità più significativa del D.lgs. n. 97/2016 è costituita dall'introduzione del diritto di accesso civico generalizzato sul modello FOIA (*Freedom of Information Act*), ai sensi del quale "chiunque" ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto

dall'art. 5-bis del D.lgs. n. 33/2013. Ulteriori chiarimenti riguardo all'accesso civico sono stati emanati dall'ANAC con specifiche linee guida.¹³

In considerazione della portata innovativa della disciplina dell'accesso civico generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso (documentale e civico) ARPAL ha adottato¹⁴ lo scorso dicembre il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti, dati e informazioni¹⁵ che disciplina in maniera organica e coordinata le tre tipologie di accesso, al fine di dare piena attuazione all'istituto dell'accesso civico ed evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici coinvolti.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato da parte dei cittadini e soggetti interessati è prevista nel sito "Amministrazione trasparente" di ARPAL la sotto-sezione "Altri contenuti" - voce "Accesso civico" e nel corso del triennio verrà messa a disposizione, tramite pubblicazione sul portale istituzionale (e in Intranet) una modulistica ad hoc per le richieste di accesso unitamente al **Registro unico per tutte le tipologie di richieste di accesso presentate**, il cui schema è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 1323 del 3.11.2022 Tale Registro, suddiviso in tre sottosezioni (Accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato) è alimentato dalla struttura di supporto al RPCT e in esso sono riportate, in ordine cronologico, tutte le richieste di accesso pervenute all'Amministrazione, con indicazione:

- della tipologia di dati, documenti, informazioni oggetto delle richieste di accesso civico;
- dei controinteressati;
- delle motivazioni che hanno portato ad autorizzare o negare o differire l'accesso nonché l'esito di eventuali ricorsi proposti dai richiedenti o dai controinteressati.

Il Registro, con decorrenza 1° gennaio 2023, viene aggiornato semestralmente e pubblicato sul sito istituzionale dell'ARPAL, sezione Amministrazione Trasparente, con i risultati dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

Al 31 Dicembre 2022 risultano pervenute 2 istanze di accesso civico generalizzato e nessuna istanza di accesso civico semplice.

¹³ Delibera ANAC n. 1309 del 28.12.2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013. art. 5 - bis, comma 6, del D.lgs. n. 33 del 14.03.2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni».

¹⁴ Determina Direttoriale n. 1426 del 09.12.2021

¹⁵ Ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e degli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Per la descrizione della struttura organizzativa dell’Agenzia si rinvia al paragrafo 1.3 “Analisi del contesto interno”.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA)

Sulla scorta dell’esperienza degli anni 2020-2021, imposta dall’esplosione della pandemia da Covid-19 e dalla necessità di individuare ogni forma di contrasto alla diffusione della stessa, le amministrazioni pubbliche hanno trasformato lo *smart working* da modalità sperimentale per fronteggiare una situazione di emergenza a modalità ordinaria di lavoro flessibile, che amplia ed integra quelle già disciplinate ed utilizzate per rispondere al meglio alle esigenze organizzative ed alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Non ha fatto eccezione ARPAL Umbria, che ha operato in tal senso con l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 (Determinazione Direttoriale n. 859 del 30.06.2022) con il quale, ai sensi della legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione e modifica del D.L. n. 80/2021, ha assolto agli obblighi di approvazione, tra gli altri, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla legge n. 124 del 7 agosto 2015.

Con il POLA 2022 l’Agenzia ha recepito - con i necessari adeguamenti per la propria specifica natura e organizzazione - la disciplina con la quale la Regione Umbria (D.G.R. n. 68 del 5.2.2021, ripresa nel PIAO di cui alla D.G.R. n. 391/2022) aveva inteso promuovere e regolamentare l’attuazione del lavoro agile, in conformità alle disposizioni al momento vigenti, al fine di introdurre stabilmente, seppure in maniera graduale, il lavoro a distanza nel proprio modello organizzativo.

Il Piano stesso, nel rinviare a successiva determinazione per l’adozione di un apposito Disciplinare e della relativa modulistica per l’avvio della prima attuazione di lavoro agile in modalità ordinaria, delinea, nel dettaglio, tale modalità di prestazione lavorativa come strumento di integrazione e sviluppo di forme di lavoro flessibile già utilizzate nell’Ente, che favoriscono lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento dei risultati e, al tempo stesso, all’incremento della produttività ed alle economie di gestione, alla semplificazione dei procedimenti amministrativi con l’ausilio delle nuove tecnologie e reti di comunicazione.

Il Disciplinare per l'introduzione della modalità ordinaria di lavoro agile è stato, quindi, approvato con Determinazione del Direttore n. 980 del 3 agosto 2022 con le seguenti finalità:

- promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento di risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività, permettendo economie di gestione;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e delle reti di comunicazione;
- agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- migliorare il benessere organizzativo;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- favorire l'accrescimento professionale in materia di competenze digitali;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di traffico e di inquinamento.

Con esso vengono individuati i termini per la raccolta delle istanze dei dipendenti interessati e la sottoscrizione dei relativi accordi individuali (dipendente-responsabile), sulla base delle modalità, delle procedure e dei criteri dallo stesso definiti, dando atto che nelle more del completamento della prevista mappatura dei processi di ARPAL Umbria e della conseguente definizione delle attività lavorabili in modalità agile, è sottoposta alla valutazione dei Dirigenti l'individuazione di queste ultime e l'indicazione delle unità di personale ammesse allo svolgimento di tale modalità di lavoro.

La vigente organizzazione del lavoro agile all'interno dell'Agenzia, che pure potrà essere perfezionata con la sopra richiamata puntuale individuazione dei processi e delle attività, è perfettamente aderente alle finalità prefissate e ha garantito performances significative nelle tempistiche e nei risultati in tutte le attività e procedure nelle quali le strutture sono state coinvolte.

In questo quadro si cala il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che per la prima volta contiene specifiche disposizioni sul lavoro a distanza, dedicate sia al lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e s.m.i., in riferimento al quale si supera il concetto di prevalenza dello svolgimento delle attività in presenza, che ad una nuova forma definita come lavoro da remoto, che si caratterizza, nello specifico, *per la possibilità di essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa.*

Il Contratto stesso rinvia, inoltre, al confronto con le rappresentanze sindacali la definizione dei criteri generali per l'applicazione delle due suddette modalità di lavoro a distanza, al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, nel contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

La Regione Umbria, previo il suddetto confronto con le Organizzazioni sindacali, ha optato per l'immediato recepimento delle novità contrattuali, delle quali si tiene conto con l'approvazione della D.G.R. n. 4 del 4 gennaio 2023, con la quale si definiscono la *Disciplina sperimentale del lavoro da remoto e l'adeguamento della vigente disciplina per l'attuazione del lavoro agile* di cui alle D.G.R. n. 68/2021 e n. 391/2022.

In particolare, le modifiche all'attuale disciplina del lavoro agile attengono alla sostituzione del concetto di prevalenza dello svolgimento delle attività in presenza con quello di alternanza; alla possibilità di lavorare per fasi, cicli e obiettivi, svolgendo la prestazione lavorativa in parte in sede e in parte a distanza; alla ridefinizione di alcuni criteri di priorità.

Per la disciplina di entrambe le suddette modalità di lavoro a distanza, si prevede, altresì, che i Responsabili (direttori/dirigenti) valutino le istanze dei dipendenti assegnati, nel rispetto dei criteri di flessibilità inseriti nelle disposizioni contrattuali e alla luce delle rispettive prerogative e responsabilità gestionali e di risultato.

Nella sua veste di ente strumentale della Regione Umbria, ARPAL intende recepire la sopra richiamata disciplina regionale, con gli adeguamenti necessari per la sua specifica natura e organizzazione e previ i necessari passaggi con le Organizzazioni sindacali.

Con successiva Determinazione Direttoriale sarà, quindi definita la relativa disciplina dell'Agenzia, dando atto della perdurante vigenza di quella attuale.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2023/2025 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata con D.G.R. n. 521 del 3/6/2021.

Il piano triennale dei fabbisogni si sviluppa in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della performance.

A partire dal monitoraggio dell'attuazione delle politiche e delle azioni precedentemente programmate, il piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2023/2025 (Allegato D) propone una rimodulazione della dotazione organica, individua le azioni da programmare in materia di personale per il triennio di riferimento e ne verifica la compatibilità,

anche dal punto di vista finanziario e dei vincoli di bilancio, rispetto ai limiti dettati dalla normativa vigente in materia di capacità assunzionali tenendo conto della specifica disciplina di settore in ordine al rafforzamento degli organici previsto dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale è prevista all'art. 7 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 che recita: "Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".

Il Capo V del Titolo IV del CCNL per il comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, agli articoli 54 e seguenti prevede la formazione quale strumento primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione e quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Tali disposizioni in ARPAL Umbria sono attuate primariamente attraverso la stipula della convenzione annuale con la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica Villa Umbra per la disciplina delle attività formative inserite nel catalogo della Scuola.

La convenzione 2022 è stata approvata con determinazione direttoriale n. 800 del 17.06.2022, mentre per il 2023 è in via di definizione.

La Sezione Personale e Organizzazione ha attivato una gestione organizzata della formazione del personale riferita ai corsi a catalogo inseriti nella convenzione con Villa Umbra, che prevede una newsletter informativa dei corsi previsti, con le relative date e programma formativo, inviata con frequenza almeno mensile ai dirigenti dell'Agenzia e ne cura le seguenti fasi:

- raccolta adesioni da parte dei dirigenti in ordine di priorità;
- comunicazione di iscrizione ai primi quattro come previsto nella convenzione;
- trasmissione delle presenze ai referenti del personale ai fini dell'inserimento nei rispettivi cartellini mensili.

Tale processo garantisce la uniforme diffusione delle occasioni formative a tutto il personale potenzialmente interessato e la fruizione delle stesse in funzione dell'attinenza dell'attività svolta da ciascuno.

Nel corso del 2022, inoltre, si sono completate le attività previste nel piano 2021 per interventi finalizzati all'aggiornamento del personale su temi basilari del diritto amministrativo per una corretta azione amministrativa, con un focus sulla normativa nazionale e comunitaria in materia di trattamento dati, diritto di accesso e autocertificazione. Tali azioni formative del Piano sono ad integrazione della frequenza, da parte di tutto il personale, dei corsi erogati a catalogo dalla Scuola di Pubblica Amministrazione Villa Umbra e da ulteriori attività previste nel PRA della Regione Umbria a cui ARPAL Umbria aderisce.

La definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento delle materie comuni a tutto il personale ARPAL di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, con la specifica individuazione dell'obiettivo di quantificazione oraria di formazione da erogare nel corso dell'anno, sarà oggetto di successivo atto di programmazione.

Nel momento attuale infatti ARPAL sta completando le procedure che porteranno all'assunzione dei vincitori dei concorsi banditi in attuazione al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e servizi per il lavoro, per un totale previsto di n. 97 unità, da inserire nei ruoli della categoria C (Istruttori) e D (Funzionari) per complessivi sei profili professionali diversi.

L'impatto, anche numerico, di tali nuovi ingressi è tale da imporre una analisi delle competenze presenti ed una riflessione rispetto alle opportunità di sviluppo delle attività e dei processi di erogazione dei servizi.

In esito a tale analisi si individuano le attività di formazione in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente anche attraverso la condivisione e lo scambio di buone pratiche in ottica di uniforme erogazione del servizio all'utenza;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti e lo sviluppo delle loro potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

3.5 AZIONI POSITIVE

La pianificazione della Azioni positive, è parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite nel PIAO in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione e dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Le azioni positive sono misure "speciali" e "temporanee" in quanto agiscono in deroga al principio di uguaglianza formale e sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratrici e lavoratori: misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La presente sezione del PIAO viene elaborata tenendo conto del Piano triennale delle Azioni positive 2021-2023, approvato da ARPAL Umbria con Determinazione Direttoriale n. 190 del 22.02.2022 e ne rappresenta un aggiornamento con riferimento al triennio 2023-2025.

Essa contiene le iniziative promosse da ARPAL Umbria per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione, introducendo azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individuando misure specifiche per rimuovere le forme di discriminazione eventualmente rilevate. In particolare il D. Lgs. n. 198/2006 sancisce il divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro con riferimento all'accesso al lavoro, alla retribuzione, alla prestazione lavorativa, alla carriera e all'accesso alle prestazioni previdenziali.

3.5.1 Obiettivi e aree d'intervento

Il **primo obiettivo** che si pone l'Agenzia è quello di **sviluppare una cultura orientata alle pari opportunità**, garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua,

nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, contrastando qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi.

Obiettivo specifico è la **costituzione del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, a valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAL Umbria e disciplina delle procedure.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.). Si tratta di un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dirigente e non dirigente.

Il C.U.G. di ARPAL, così come previsto dalla normativa, sarà formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un numero pari di rappresentanti di ARPAL da individuare sulla base delle competenze ed esperienze e attitudini dimostrate, nonché da altrettanti componenti supplenti. Eserciterà compiti propositivi, consultivi e di verifica perseguendo i seguenti obiettivi:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica o di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Verranno inoltre disciplinate le procedure del CUG, per regolamentarne il funzionamento interno, prevedere il corretto trattamento dei dati personali ed assicurare l'efficacia delle relazioni tra il Comitato ed i suoi interlocutori istituzionali interni ed esterni all'ARPAL;

Altre azioni che si pone ARPAL nell'ambito dell'obiettivo:

- creazione nella Intranet dell'Agenzia, a seguito della costituzione del CUG, di uno spazio dedicato alle pari opportunità al fine di promuovere tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna, il mobbing e comportamenti leciti e illeciti nel contesto di lavoro, con uno spazio dedicato al CUG;
- sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità e della fragilità, tenendo conto che ARPAL offre un servizio di collocamento agli iscritti alla Legge 68/99.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita familiare e lavorativa, un **ulteriore obiettivo** è quello di **favorire l'applicazione dei vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro** nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, sorretta da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità/lontananza dal luogo di lavoro, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. In tal senso proseguirà, in coerenza con il POLA, il ricorso alle modalità di lavoro a distanza previste, secondo quanto disposto nella relativa disciplina adottata da ARPAL, che individua quali criteri di priorità per la concessione del lavoro agile la presenza di figli minori o familiari in condizioni di disabilità, oltre alla distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro, di cui si è dato conto nel paragrafo 3.2.

Nell'ambito della contrattazione integrativa potrà essere altresì prevista l'introduzione dell'istituto dei riposi e delle ferie "solidali", seppure limitandone la possibilità solo presenza di figli minori bisognosi di cure costanti di cui al D.Lgs. n. 151/2015.

Rappresenta un **altro obiettivo** da perseguire nell'ambito del triennio 2023-2025, il **miglioramento del benessere organizzativo e la crescita professionale del personale**. Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo è certamente un ambiente più stimolante e produttivo che consente di innalzare il livello di qualità dei servizi offerti, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. Per benessere organizzativo si intende la capacità di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Esso dipende molto dal

modo in cui le persone si rapportano all'organizzazione nella quale lavorano: il senso di appartenenza e la condivisione dei valori rendono il loro contributo di gran lunga più significativo, innalzando la qualità dell'azione amministrativa.

In linea generale ARPAL si pone l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo la realizzazione delle seguenti azioni:

- elaborare un progetto di comunicazione interna attraverso la previsione di una Intranet aziendale con l'obiettivo di migliorare la comunicazione interna rendendo più facilmente accessibili informazioni e documenti necessari per il lavoro e ottimizzare i tempi lavorativi migliorando la comunicazione tra i dipendenti;
- realizzare iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di knowhow e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), sia attraverso il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo che mediante l'affiancamento da parte del responsabile dell'ufficio o di chi ha sostituito la persona assente;
- attivare iniziative di collaborazione con la Consigliera di parità della Regione Umbria, al fine di realizzare in maniera sinergica efficaci azioni in tema di pari opportunità.

3.5.2. Monitoraggio

La presente sezione sarà sottoposta a monitoraggio annuale allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le criticità riscontrate in sede di attuazione.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4.1 IL SISTEMA INTEGRATO DI MONITORAGGIO DEL PIAO

L'azione di monitoraggio del PIAO è da considerarsi come un controllo sistematico e periodico svolto dall'agenzia al fine di verificare il grado di attuazione degli obiettivi previsti dal Piano e lo stato di realizzazione delle varie sezioni che lo compongono, prevedendo con tempestività eventuali azioni correttive necessarie. Poiché allo stato attuale non risulta ancora approvata una disposizione normativa specifica relativa all'individuazione e all'abrogazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO, anche in considerazione dell'eterogeneità delle fattispecie di cui alla sezione 2 del Piano medesimo, appare più appropriato definire un sistema integrato di monitoraggio. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" dovrà pertanto avvenire secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 10 comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le indicazioni annuali di ANAC.

ARPAL Umbria, come già specificato nella Sezione 2, in ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria e delle Linee guida regionali per l'attuazione del Ciclo della Performance (D.G.R. n. 1198 del 29/10/2018), ha sviluppato un ciclo di gestione della performance coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) in vigore per la Giunta Regionale (D.G.R. n. 64 del 3/02/2021), con la possibilità di provvedere in autonomia alla semplificazione della modulistica adottata, anche in considerazione della mancanza di applicativi digitali a supporto del monitoraggio dell'intero ciclo della performance.

Tale specificità comporterà pertanto che, oltre a un monitoraggio c.d. strategico, riferibile ad una dimensione di pianificazione "più alta" relativa agli obiettivi strategici di ARPAL Umbria da sviluppare in una dimensione pluriennale, si svilupperà anche un monitoraggio c.d. operativo, riferibile ad una pianificazione "più gestionale" e relativa agli obiettivi dei singoli dirigenti, con un orizzonte temporale di breve periodo, una reportistica specifica e la possibilità, a fronte di precise motivazioni degli eventuali scostamenti dalla performance attesa, di "rinegoziare" un riallineamento degli obiettivi a fronte ad esempio di cambiamenti del contesto di riferimento. La Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.lgs. 150/2009, viene quindi trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione (che ai sensi della LR n. 1/2018 è il medesimo della Regione Umbria) al fine di aggiornarlo sull'andamento della

performance rispetto agli obiettivi programmati per il periodo di riferimento e sulla opportunità o necessità di azioni correttive in corso di esercizio, aggiornamenti o modifiche, agli obiettivi operativi. La citata Relazione, successivamente al passaggio con l'OIV, viene adottata dalla Direzione dell'Agenzia e resa pubblica per partecipare anche all'esterno il grado di realizzazione degli obiettivi previsti, e rispondere così anche al principio della trasparenza e rendicontazione della performance. La Relazione è infatti un valido strumento di accountability attraverso il quale ARPAL Umbria può rendere noto a tutti gli stakeholder, esterni ed interni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e viene pubblicata, per assicurarne la visibilità, sul sito istituzionale dell'Agenzia al canale "Amministrazione trasparente", facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti interessati.

La peculiarità integrativa è riferibile anche al monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, che viene infatti effettuato sia in modalità formale sia nell'ambito del monitoraggio operativo-gestionale che ciascun dirigente dell'Agenzia attua discrezionalmente, con riguardo sia agli obiettivi gestionali sia allo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, in un più ampio contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa. Il monitoraggio formale assume cadenza semestrale in coerenza con le indicazioni espresse dall'ANAC. In particolare il monitoraggio consisterà in una verifica intermedia e una finale, svolte congiuntamente dal RPCT con i Dirigenti interessati e in particolare con il Dirigente del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". La finalità è quella di monitorare lo stato di attuazione delle misure di gestione dei rischi corruttivi e delle misure di promozione della trasparenza individuate per gli obiettivi di valore pubblico del presente PIAO, anche in un'ottica di continuità con le misure previste dal PTPCT 2022-2024, al fine di verificarne l'adeguatezza o pianificare eventuali misure correttive.

DELIBERAZIONE N. 2/2023

Oggetto: Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2023 del Direttore di ARPAL Umbria.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e sue successive modifiche e integrazioni;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2, e i successivi regolamenti di organizzazione, attuativi della stessa;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, e sue successive modifiche e integrazioni;

Vista la legge regionale 16 settembre 2011, n. 8, recante: "Semplificazione amministrativa e normativa dell'ordinamento regionale e degli Enti locali territoriali";

Vista la legge regionale del 14 febbraio 2018, n. 1, recante: "Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro." Con la quale è stata istituita l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro di seguito "ARPAL Umbria";

Vista la legge regionale 7 luglio 2021, n. 11, recante: "Ulteriori modificazioni ed integrazioni della legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro)";

Visto l'articolo 17, della legge regionale n. 1/2018, come modificata dalla L.R. n.11/2021 in base al quale "Sono organi dell'ARPAL Umbria: a) il Presidente, b) il Consiglio di amministrazione; c) il Direttore; d) il Collegio dei revisori";

Richiamate le seguenti deliberazioni della Giunta Regionale del 13/10/2021:

- n. 956, avente ad oggetto "Agenzia regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria. Determinazioni in merito alla nomina del Presidente, ai sensi dell'articolo 18 della legge regionale 1/2018";

- n. 957, avente ad oggetto "Agenzia regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria. Determinazioni in merito alla nomina di due componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 18-bis della legge regionale 1/2018";

- n. 958 avente ad oggetto "Agenzia regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria. Determinazioni in merito alla nomina del Direttore, ai sensi dell'articolo 19 della legge regionale 1/2018";

Preso atto dei Decreti della Presidente della Giunta Regionale n. 41 e n. 42 del 20/10/2021, con i quali sono stati nominati rispettivamente il Presidente e i due componenti del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria;

Preso atto del Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 43 del 27/10/2021 con il quale è stato nominato il Direttore di ARPAL Umbria nella persona dell'Avv. Paola Nicastro;

Ricordato altresì l'articolo 13 della legge regionale n. 1/2018, che stabilisce tra l'altro responsabilità e funzioni del Direttore dell'Agenzia;

Visto l'art. 18 bis, comma 4, della legge istitutiva, in base al quale il Consiglio di amministrazione, nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi assegnati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi della Agenzia;

Vista la DGR n. 57 del 21/1/2019 con la quale è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance della Giunta Regionale, in applicazione alle Linee guida per l'attuazione del Ciclo della Performance approvate con DGR n. 1198 del 29/10/2018 i cui principi e criteri generali sono diretti anche agli enti strumentali della Regione Umbria;

Vista la DGR n. 64 del 3/2/2021, di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Regione Umbria;

Visti gli obiettivi strategici generali di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 18 bis, comma 4, della legge regionale n. 1/2018 approvati nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2023;

Vista la proposta degli obiettivi del Direttore di ARPAL Umbria per il 2023 allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale del medesimo (allegato A) approvato all'unanimità nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2023;

Considerato che con la sottoscrizione del presente atto se ne attesta la legittimità;

DELIBERA

1. di formalizzare la fissazione e l'assegnazione degli obiettivi al Direttore di ARPAL Umbria per l'anno 2023 così come dettagliati nella scheda Allegato A, parte integrante della presente deliberazione;

2. di pubblicare il presente provvedimento sul canale Amministrazione Trasparente del portale istituzionale di ARPAL Umbria;

3. di trasmettere il presente atto all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di ARPAL Umbria;

4. di dichiarare che l'atto è immediatamente efficace.

Perugia, 30 gennaio 2023

Il Presidente

Prof. Avv. Stefano Giubboni

(Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi di legge)

PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SCHEDE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SCHEDA MISURA DI PREVENZIONE: Codice di comportamento	
Descrizione della misura	Applicazione della misura prevista dall'art. 54 co 5 e co 6 del D.Lgs. n. 165/2001
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	RPCT – Dirigente del Servizio 1 - Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Agenzia.	Attività di informazione sui contenuti del Codice di comportamento dell'Agenzia, rivolta in particolare ai neoassunti	Controllabile dall'Agenzia
Eventuale aggiornamento del Codice di comportamento dell'Agenzia ai contenuti del Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici on corso di adozione	Atto di adozione dell'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento dell'Agenzia	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Agenzia.	31/12/2023
Aggiornamento del Codice di comportamento dell'Agenzia ai contenuti revisione Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici	31/12/2023

SCHEDA MISURA DI PREVENZIONE: Rotazione del personale	
Descrizione della misura	Applicazione del principio di rotazione previsto dall'art 1 co 5 lett. b) e dell'art 1. co 10 lett. b) della L. 190/12
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Direttore – Dirigente Servizio 1

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Completamento nuova articolazione servizi e sezioni	Conferimenti incarichi	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio della rotazione degli incarichi dei dirigenti	Report	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio della rotazione degli incarichi non dirigenziali	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Completamento nuova articolazione servizi e sezioni	31/12/2023
Monitoraggio della rotazione degli incarichi dei dirigenti	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera
Monitoraggio della rotazione degli incarichi non dirigenziali	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

SCHEDA MISURA DI PREVENZIONE: La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)	
Descrizione della misura	Applicazione della misura prevista dall'art. 54 <i>bis</i> del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, co 1 della L. 30 novembre 2017, n. 179 rubricato " <i>Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti</i> "
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	RPCT – Dirigente Servizio 1 – Dirigente Servizio 5

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativamente alla segnalazione di illeciti	Attività di sensibilizzazione	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio di eventuali segnalazioni pervenute	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	31/12/2023
Monitoraggio di eventuali segnalazioni pervenute	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

SCHEDA MISURA DI PREVENZIONE: Formazione	
Descrizione della misura	Applicazione della misura prevista dall'art. 1 co 9 lett. b) della L. 190/12
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	RPCT - Dirigente Servizio 1 - Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Aggiornamento del piano di formazione di ARPAL	Piano di formazione	Controllabile dall'Agenzia
Sessioni di informazione/formazione	Attività di formazione/informazione	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Aggiornamento del piano di formazione di ARPAL	31/08/2023
Sessioni di informazione/formazione	31/12/2023

1) SCHEDA MISURA DI PREVENZIONE: Gestione del conflitto di interessi	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art 6 bis della L 241/90 così come modificato dall'art 1 co 44 della L. 190/2012 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Direttore – Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Monitoraggio della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Monitoraggio della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: La disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Monitoraggio della presenza della modulistica debitamente sottoscritta	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Monitoraggio della presenza della modulistica debitamente sottoscritta	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: Partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente	
Descrizione della misura	Applicazione degli artt. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Direttore - Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Accertamento d'ufficio sui precedenti penali e/o acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	Esiti accertamenti e/o dichiarazioni acquisite	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio delle dichiarazioni acquisite	Esito monitoraggio	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Accertamento d'ufficio sui precedenti penali e/o acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	Tempestivamente, nel rispetto delle scadenze ex lege
Monitoraggio della presenza delle dichiarazioni	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 20 del D. Lgs.39/2013
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Direttore - Dirigente Servizio 1

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 Dlgs 39/2013 per incarichi dirigenziali	Dichiarazioni su specifica modulistica	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio della presenza delle dichiarazioni acquisite	Esito monitoraggio	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 Dlgs 39/2013 per incarichi dirigenziali	Tempestivamente, nel rispetto delle scadenze ex lege
Monitoraggio della presenza delle dichiarazioni acquisite	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage</i>)	
Descrizione della misura	Applicazione art. 3 co. 16 <i>ter</i> del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 1, co.42, lett. l) della L. 190/12
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Direttore - Dirigente Servizio 1

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Verifica presenza della modulistica debitamente sottoscritta	Esito verifica	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Verifica presenza della modulistica debitamente sottoscritta	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: Protocolli di legalità	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 1, co.17) della L. 190/12
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	Direttore - Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Attuazione Protocollo di legalità	Azioni previste dal Protocollo	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio dell'attuazione delle procedure previste in materia	Esito verifica	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Attuazione Protocollo di legalità	31/12/2023
Monitoraggio dell'attuazione delle procedure previste in materia	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi strutturali	
Denominazione della misura	Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi strutturali
Descrizione della misura	Esecuzione dei Regolamenti comunitari e applicazione degli strumenti e procedure previste dai Sistemi di Gestione e Controllo
Tipologia misura	Ulteriore/specifica
Responsabile dell'implementazione	Dirigente Servizio 3 - Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Monitoraggio attività Gruppo di Autovalutazione del Rischio"	Report	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio attività Gruppo di analisi degli esiti dei controlli"	Report	Controllabile dall'Agenzia
Implementazione del "Repertorio di regole e sanzioni di riferimento per i controlli"	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Monitoraggio attività Gruppo di Autovalutazione del Rischio"	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera
Monitoraggio attività Gruppo di analisi degli esiti dei controlli"	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera
Implementazione del "Repertorio di regole e sanzioni di riferimento per i controlli"	31/12/2023

MISURA DI PREVENZIONE: Trasparenza e rispetto obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs 33/13	
Denominazione della misura	Trasparenza e rispetto obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs 33/13
Descrizione della misura	Attuazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/13
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	RPCT, Dirigente Servizio 5 e Dirigenti

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Pubblicazione dei dati nel rispetto della normativa in materia di trasparenza e di tutela dei dati personali"	Report	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio del rispetto degli obblighi di pubblicazione	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Pubblicazione dei dati nel rispetto della normativa in materia di trasparenza e di tutela dei dati personali"	Tempestivamente e in coerenza con quanto disposto dalla normativa
Monitoraggio del rispetto degli obblighi di pubblicazione	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

MISURA DI PREVENZIONE: Accesso civico	
Descrizione della misura	Applicazione degli articoli 22 e seguenti della legge 241/90 degli articoli 5 e seguenti del D.Lgs. 33/2013
Tipologia misura	Obbligatoria
Responsabile dell'implementazione	RPCT - Dirigente Servizio 5

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Implementazione Registro degli accessi e aggiornamento dati pubblicati	Registro	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio evasione richieste pervenute	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Implementazione Registro degli accessi e aggiornamento dati pubblicati	Semestrale
Monitoraggio accessi	Semestrale, al fine di introdurre eventuali necessari correttivi in corso d'opera

PIAO ARPAL UMBRIA 2023-2025
Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Disposizioni generali						
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8 lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 6, co. 4, d.l. n. 80/2021	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	RPCT Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali Dirigenti	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Direttore	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Direttore RPCT Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) - Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Direttore Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Scadenario obblighi amministrativi	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Direttore Dirigenti dei Servizi per gli obblighi di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Organizzazione						
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze		<i>Non applicabile</i>	
	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo			
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae			
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica			
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti			
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dich.ne diritti reali su beni immobili e mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il II grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]			
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia ultima dich.ne dei redditi soggetti a imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il II grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)			
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982	3) dich.ne spese sostenute e obbligazioni assunte per propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)					
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]					

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1- bis, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale		

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copie dichiarazioni redditi successive al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il II grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o dell'amm.ne, la pubblicazione dei dati sensibili)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione spese sostenute e obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie dichiarazioni su finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982	4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell' incarico)		
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile per mancata o incompleta comunicazione dati di cui all'art.14, relativi a situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, titolarità di imprese, partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	ANAC	RPCT Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	Non applicabile		
		Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo			

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Direttore Dirigenti dei Servizi	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Consulenti e collaboratori						
Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)
			Per ciascun titolare di incarico:			
	Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)
	Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali			
	Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato			
	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)
	Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse			Tempestivo (entro tre mesi dal conferimento dell'incarico)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Personale						
Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	
	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2019		
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)			
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]			
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico			Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica			Annuale (non oltre il 30 marzo)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Personale						
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Per ciascun titolare di incarico: Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti			Annuale
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) dich. diritti reali su beni immobili e mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]			Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2019
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)				
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]				
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico			Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili			Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)
	Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo pubblicazione dell'atto di ricognizione dei posti disponibili)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Personale						
Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae			Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica			Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti			Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti			Nessuno
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2019		
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]			
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	ANAC	RPCT Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto di conferimento dell'incarico)
Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico			Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Personale						
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico			Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dal conferimento dell'incarico)
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica			Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula			
	Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi			
Bandi di concorso	Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Performance						
Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Enti controllati						
Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate		<i>Non applicabile</i>	
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Per ciascuno degli enti:			
			1) ragione sociale			
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione			
			3) durata dell'impegno			
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione			
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)			
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari			
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)					
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)					
Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)					
	Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati					

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento	
Enti controllati							
Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, a esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Per ciascuna delle società:				
			1) ragione sociale	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			3) durata dell'impegno			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo		Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)				
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)			Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)			Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate			Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013		Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016	Provvedimenti con cui le amm.ni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio		Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione			
	Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio		Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione			

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amm.ne, con indicazione di funzioni attribuite e attività svolte in favore dell'amministrazione o attività di servizio pubblico affidate		<i>Non applicabile</i>	
			Per ciascuno degli enti:			
			1) ragione sociale			
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione			
			3) durata dell'impegno			
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione			
			5) nr. rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante			
	6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari					
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)				
Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)				
Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati				
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amm.ne e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
Attività e procedimenti						
Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili			
	Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria			
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale			
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale			
	Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano			
	Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante			
Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013	7) proced.i per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione					
Attività e procedimenti						

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Per i procedimenti ad istanza di parte:			
	Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di specifica competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di specifica competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Provvedimenti						
Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Presidente CDA	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Direttore Dirigenti dei Servizi per i provvedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Bandi di gara e contratti						
	Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'art. 1, c.32, l.n. 190/2012. Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	Direttore Dirigenti dei Servizi per bandi di gara e contratti di specifica competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016		Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Direttore Dirigenti dei Servizi per bandi di gara e contratti di specifica competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4) Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)	Direttore	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Bandi di gara e contratti						
Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016 I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione						
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1) Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"	<i>Non applicabile</i>		
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016 SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, d.lgs. 50/2016	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016, d.m. MIT 2.12.2016	Avvisi e bandi	SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156) SETTORI SPECIALI Bandi e avvisi (art. 127, c. 1) Per procedure ristrette e negoziate- Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 3) Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 128, c. 1) Bandi di gara e avvisi (art. 129, c. 1) Per i servizi sociali e altri servizi specifici- Avviso di gara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Per i concorsi di progettazione e di idee - Bando (art. 141, c. 3) SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Bandi di gara e contratti						
	Art. 48, c. 3, d.l. 77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2) SETTORI SPECIALI Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art. 129, c. 2 e art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c. 2)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	d.l. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	d.l. 76, art. 1, co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direttore Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Bandi di gara e contratti						
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Verbali delle commissioni di gara	Verbali delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure
	Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006 alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti)(art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	D.l. 76/2020, art. 6 Art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Collegi consultivi tecnici	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti.	<i>Non applicabile</i>		
	Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016		Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Fase esecutiva	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
Bandi di gara e contratti						

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Concessioni e partenariato pubblico privato	Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, in quanto compatibili , ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre: Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi) Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2) Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187) Bando di gara relativo al contratto di disponibilità (art. 188, c. 3)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016	Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<u>Obbligo previsto per i soli enti gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</u> Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016) Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020.	Progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici						
Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico- sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
			Per ciascun atto:			
	Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)
	Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto			
	Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione			
	Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo			
	Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario			
	Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato			
	Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) <i>link</i> al curriculum vitae del soggetto incaricato			
	Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Bilanci						
Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)
	Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)
	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)
	Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)
Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (entro tre mesi dall'approvazione del bilancio)
Beni immobili e gestione patrimonio						
Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Controlli e rilievi sull'amministrazione						
Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	OIV	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.
			Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	OIV	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
			Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	OIV	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
			Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	OIV	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Servizi erogati						
Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Direttore Dirigenti per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Direttore Dirigenti per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio			Tempestivo
	Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza			Tempestivo
Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
Pagamenti dell'amministrazione	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)
	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
			Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti			Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
		Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)
Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Opere pubbliche						
Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)			
Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)			
Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate		<i>Non applicabile</i>	
	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate			
Pianificazione e governo del territorio						
	Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti		<i>Non applicabile</i>	
	Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse			

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Informazioni ambientali						
	Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:		<i>Non applicabile</i>	
		Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi			
		Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente			
		Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse			
		Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse			
		Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale			
		Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore			
Strutture sanitarie private accreditate						
	Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate		<i>Non applicabile</i>	
		(da pubblicare in tabelle)	Accordi intercorsi con le strutture private accreditate			
Interventi straordinari e di emergenza						
	Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti		<i>Non applicabile</i>	
	Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari			
	Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione			

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Altri contenuti						
Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	PIAO e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
	Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza			Tempestivo
		Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)			Tempestivo
	Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)			Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)
	Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione			Tempestivo
	Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013			Tempestivo
Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Direttore Dirigenti di servizio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale

Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile dell'elaborazione e della trasmissione	Responsabile della pubblicazione	Aggiornamento
Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo
	Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale
	Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)
Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	



PROPOSTA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2023 - 2025

Sommario

Premessa e quadro normativo	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente	3
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione	5
3. Dinamica delle cessazioni del personale	10
4. Determinazione della capacità assunzionale	12
5. Il personale comandato	15
6. Rimodulazione della dotazione organica	15
7. Politiche assunzionali e del personale da attuare	18
8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari	23

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2023/2025 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata con D.G.R. n. 521 del 3/6/2021.

Il piano triennale dei fabbisogni si sviluppa in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e in armonia con gli obiettivi definiti nel piano della performance. La programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale ed in particolare:

- dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.
- dell'articolo 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 per quanto attiene alla consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter;
- del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 che all'articolo 3 rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" prevede, al comma 5 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di spesa complessivamente corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente a decorrere dall'anno 2018. La stessa normativa consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Inoltre, il successivo comma 6 dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale, date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- del DM del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, di adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- della L. 27/12/2017, n. 205 che all'art. 1, comma 793 stabilisce che il trasferimento del personale della Province avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale;

- della L. 30/12/2018 n. 145 che all'art.1 comma 258 stabilisce che, nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- del D.L. 28/01/2019, n. 4, che all'art. 12, comma 3-bis stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , le regioni e le province autonome, anche attraverso le società a partecipazione pubblica, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell' articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 , sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2020 fino a complessive 3.000 unità di personale, da destinare ai centri per l'impiego, e a decorrere dall'anno 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione delle unità di personale, reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa che per l' Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro non è applicabile la normativa prevista dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2020, n. 58, all'articolo 33 che ha introdotto il superamento delle regole fondate sul turn-over basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano, si assumono a riferimento i seguenti valori riportati per ciascuna categoria e di seguito riportati, aggiornati per la dirigenza con i nuovi valori del trattamento economico fisso previsti dal CCNL del 17.12.2020.

Tab. n. 1 – Valore costo retributivo

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	63.051,48
D3	37.566,26
D1	32.681,79
C	30.033,52
B3	28.138,08
B1	26.621,49

**valori tabellari della posizione economica di ingresso comprensivi degli oneri a carico dell'ARPAL e IRAP*

1. Consistenza della dotazione organica vigente

Preliminarmente, si fa presente che, in sede di prima istituzione dell'Agenda, con DGR 1220 del 29.10.2018 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020, successivamente aggiornato con DGR 563 del 6.5.2019, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica come nella seguente tabella:

Tab. n. 2 – Dotazione organica in sede di prima istituzione dell'ARPAL (DGR 1220/2018 e 563/2019)

Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 (ad esaurimento)	D		B3	B1		
5	5	71*	129**	32	9	2	253

*Categoria D: n. 8 a tempo determinato da assumere con le risorse del PON Inclusion

**Categoria C n. 15 a tempo determinato di cui n. 10 da assumere con le risorse del POC SPAO

La determinazione della dotazione organica in fase di istituzione dell'Agenda tiene conto del trasferimento, disposto con D.G.R. n. 713 del 25/06/2018, del personale previsto dall'art. 49, rubricato "Norme transitorie", della L.R. 1/2018 e ss.mm. e ii, ed in particolare:

- dal comma 4, relativamente al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni provinciali di Perugia e di Terni a valere sulle risorse previste dall'art. 1, commi 794 e 797 della L. 27/12/2017, n. 205. Per tale personale il precedente comma 793 ha stabilito che il trasferimento avviene in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica iniziale. Nell'ambito di tale contingente e a valere sulle medesime risorse, nel corso del 2018 è stata effettuata la stabilizzazione di n. 47 unità di categoria C provenienti dalla Provincia di Perugia, con determinazione dirigenziale n. 365 del 30.10.2018 in ottemperanza delle procedure di cui all'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017 ed in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente come stabilito dal comma 796 della L. 27/12/2017, n. 205;
- dal comma 5, per il personale, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale addetto alle attività in materia di politiche attive del lavoro e di formazione professionale con contestuale decremento della dotazione organica della Regione Umbria e a valere sulle risorse previste dall'art. 48, comma 1, lett. b) della LR n. 1/2018.

Con DGR n. 512 del 03.06.2021 di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 si è provveduto, in applicazione dell'articolo 1 comma 258 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, alla rimodulazione della dotazione organica Arpal, al fine dell'inserimento delle unità di personale da

assumere con le risorse e per le finalità del Piano straordinario di potenziamento. La nuova dotazione organica prevista dalla DGR n. 512 del 03.06.2021 è la seguente:

Tab. n. 3 – Rimodulazione della Dotazione organica effettuata con il PTFP 21/23

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
		D3	D1		B3	B1		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364

Sulla base delle indicazioni delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, l’impostazione della dotazione organica non più come “contenitore” rigido storicizzato che condiziona in ragione dei posti disponibili la definizione delle politiche, piuttosto la dotazione organica diviene un “paradigma flessibile” che si sostanzia in un valore finanziario di spesa, e quindi in una dotazione di spesa massima potenziale che in combinazione con i limiti e tetti di spesa del personale, può essere utilizzato come strumento programmatico, modulabile e flessibile, fermo restando la neutralità finanziaria di ogni successiva rimodulazione rispetto al valore finanziario espresso con riguardo alla dotazione vigente. Ciò stante, nel seguente prospetto è evidenziata la spesa massima potenziale determinata a partire dalla dotazione organica esistente che viene assunta a parametro di riferimento, data dal costo del trattamento economico relativo alle posizioni ad oggi presenti moltiplicato per il numero delle posizioni, da assumere a valore finanziario non valicabile per ogni successiva rimodulazione nel rispetto delle specifiche disposizioni applicabili relative ai tetti di spesa del personale:

Tab. n. 4 – Determinazione del valore di spesa relativa alla dotazione organica attuale

	Dirigenza	Cat. D		Cat. C	Cat. B		Cat.A	Totale posiz.ni	Totale spesa
		D3	D1		B3	B1			
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364	
Valori unitari	63.051,48	37.566,26	32.681,79	30.033,52	28.138,08	26.621,49	23.404,24		
Totale spesa	315.257,40	150.265,04	3.562.315,11	5.526.167,68	900.418,56	772.023,21	23.404,24		11.249.851,24

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

Con riferimento al personale del comparto, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (DGR 512/2021 e successivi aggiornamenti/integrazioni) ha previsto le procedure di seguito elencate:

Procedure di mobilità

- attivazione di procedure di avviso pubblico di mobilità finalizzate all'acquisizione, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, a parziale copertura turn over. Con determinazione dirigenziale n. 277 del 17.03.2021 è stato approvato un avviso di mobilità per vari profili come di seguito indicato:

cat D n. 4

cat C n. 4

cat B3 n. 2,

con riserva, prevista dal PTFP 2021/23, della facoltà di utilizzare le graduatorie all'esito dell'avviso per esigenze successive riferite agli stessi profili o posizioni lavorative entro un anno dalla approvazione delle stesse.

Con D.D. n. 1114 del 28/09/2021 si è proceduto all'assunzione di complessive 10 unità, con decorrenza 1/9/2021 e 1/10/2021. Nel mese di dicembre 2021 un dipendente di categoria C si è dimesso. Pertanto, la situazione complessiva delle assunzioni mediante mobilità tra enti e della relativa imputazione sulla capacità assunzionale, è descritta nella seguente tabella:

Tab. n. 5 – Esito avviso di mobilità - anno 2021

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
B3	2		
C	2	6	Piano di potenziamento (L. 145/18 - art.1 c.258)
D	0	2	Piano di potenziamento (L. 145/18 - art.1 c.258)

Stabilizzazioni n. 18 unità di personale assunte a tempo determinato

Nell'ambito del Piano di potenziamento straordinario dei centri per l'impiego, il D. L. n. 4/2019 autorizza, all'art. 12 comma 3bis, le Regioni o le agenzie che gestiscono i servizi per il lavoro ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, a decorrere dall'anno 2021, unità di personale fra cui comprendere la stabilizzazione di quelle reclutate mediante procedure concorsuali bandite per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'accordo sul documento recante Piano di rafforzamento dei servizi e

delle misure di politica attiva del lavoro, sancito nella riunione della Conferenza unificata del 21 dicembre 2017.

Arpal Umbria nel corso del 2019 ha assunto, a valere sulle risorse POC SPAO e PON Inclusione di cui all'accordo del 21.12.2017, n. 18 unità di personale di cat. C attingendo, previa convenzione, alle graduatorie della Provincia di Perugia in corso di validità per l'assunzione a tempo indeterminato di Tecnici per l'inserimento lavorativo e di Tecnici per le politiche attive del lavoro.

Con determinazione direttoriale n. 1293 del 18/11/2021 è stata autorizzata l'assunzione a tempo indeterminato e pieno, a decorrere dal 1° gennaio 2022, delle n. 18 unità di personale, dipendenti Arpal a tempo determinato, di categoria C. Si precisa che per un dipendente non si è perfezionata la procedura di stabilizzazione. Tali assunzioni, ai sensi della L. 30/12/2018 n. 145, art.1 comma 258 non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all' articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tab. n. 6 – Esito stabilizzazioni del personale assunto a valere sulle risorse POC SPAO e PON Inclusione

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
C	0	17	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, secondo le modalità e i termini previsti dall’art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, il PTFP 2021/23 ha previsto l’attivazione delle seguenti procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999:

Tab. n. 7 – PTFP 21/23 - Procedure di assunzione da attivare a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

	Perugia	Terni	Totale
Disabili: art. 1 L.68/99	5	2	7
Categorie protette: art. 18 L.68/99	1	1	2
Totale	6	3	9

In base agli esiti dei prospetti informativi inviati successivamente all’adozione del PTFP 21/23 sono emerse ulteriori scoperture. Le procedure espletate e in via di espletamento, a copertura degli obblighi prevista dalla normativa in oggetto, state riepilogate nel seguente prospetto:

Tab. n. 8 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
B1 - art. 1	2021	Operatore	TR	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2022	Operatore	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	0	2	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2023	Esecutore Amm.vo	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 1	2023	Esecutore Amm.vo	TR	0	2	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 - art. 18	2023	Esecutore Amm.vo	PG	0	2	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Il D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, dispone, all'art. 3 comma 6, che le limitazioni relative alle assunzioni di personale date dai limiti delle capacità assunzionali stabilite nel medesimo decreto, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. Pertanto le previste assunzioni a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/99 non sono da computare nella capacità assunzionale di Arpal.

Tab. n.9 - Esito delle procedure di assunzione da attivare a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
B1	0	14	Categorie protette (D.L. 90/2014-art.3 c.6)

Dirigenza

Con riferimento al personale della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (DGR 512/2021 e successivi aggiornamenti/integrazioni) non prevede azioni da intraprendere.

Progressioni verticali

Il PTFP 21/23 prevede l'attivazione di procedure selettive riservate al personale di ruolo dell'Agenzia finalizzate a valorizzare le professionalità interne, entro il limite del 30% dei posti previsti per ciascuna categoria nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni, ai sensi dell'art.22 c.15 del D.Lgs. 25/5/2017 n.75 modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8.

Si precisa che le progressioni verticali consentite dal D.lgs. 75/2017 incidono sul tetto di spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore ma valgono come assunzioni vere e proprie e quindi consumano integralmente, per il valore della categoria e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione, la capacità assunzionale.

Con D.D. n. 1384 del 15/11/2022 è stato adottato il regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria mentre con D.D. 1385 del 15/11/2022 si è proceduto all'adozione degli avvisi per un numero di posti di seguito indicato:

Tab. n. 10 - Numero progressioni verticali bandite

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
C	16	0	
D1	11	0	

Le progressioni verticali previste dal PTFP 21/23 sono svolte con l'applicazione della disciplina del CCNL Funzioni locali del comparto 2016-2018 in quanto bandite prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL. Entro il mese di marzo 2023 si procederà all'approvazione delle graduatorie e al passaggio alla categoria superiore dei dipendenti risultati vincitori.

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Il PTFP 21/23 ha previsto per il 2021 l'attivazione di n. 2 concorsi pubblici in attuazione del piano di potenziamento dei centri per l'impiego e dei servizi per il lavoro con profili professionali individuati sulla scorta dell'analisi effettuata dal gruppo tecnico di lavoro della Conferenza delle Regioni in merito alle procedure di assunzione del personale dei centri per l'impiego, per le seguenti unità di personale:

Tab. n. 11 – Concorsi pubblici banditi nell’ambito del PPS - anno 2021

Categoria	Profilo professionale	Numero assunzioni previste
C	Operatore del mercato del lavoro	55
D1	Esperto mercato del lavoro	37

Nel corso del 2021 sono stati approvati e inviati alla GURI per la pubblicazione i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2021, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 37 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di “Esperto del mercato del lavoro” – CCNL Comparto Funzioni Locali categoria professionale D – parametro tabellare iniziale D1.
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2021, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 55 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di “Operatore del mercato del lavoro” – CCNL Comparto Funzioni Locali categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1.

Nel corso del 2022 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di gennaio 2023. Le assunzioni disposte nell’ambito dei due bandi di concorso sono riepilogate nel prospetto seguente:

Tab. n. 12 – Assunzioni disposte nell’ambito del PPS (bandi di concorso nn. 1 e 2/2021)

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
C	0	40	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D	0	37	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Per quanto riguarda la categoria C, si fa presente che nonostante siano state esaurite le graduatorie si è registrato un minor numero di assunzioni, pari a 15, rispetto a quelle previste dal PTFP 21/23.

Le assunzioni effettuate nel corso del 2022 e quelle che saranno effettuate nel corso del 2023 sulla base dei dati in possesso alla data di redazione del presente piano sono riepilogate nel seguente prospetto:

Tab. n. 13 – Assunzioni effettuate e da effettuare nell’ambito del PPS (bandi di concorso nn. 1 e 2/2021)

Categoria/anno assunzione	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
C – anno 2022	0	7	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D - anno 2022	0	3	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
C – anno 2023	0	34	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D – anno2023	0	33	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Con D.D. n. 164 del 16.02.2021 e con successiva D.D. n. 1325 del 4.11.2022 sono state effettuate due distinte prese d’atto delle ricognizioni del personale cessato rispettivamente per gli anni 2018-2020 e 2021-2022 che determinano altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale. Ai fini della redazione del presente Piano tali cessazioni sono riepilogate nei prospetti seguenti, distintamente per la dirigenza e il comparto, comprendendo anche l’annualità 2023 con valori stimati sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale e l’anno 2018 al fine della successiva determinazione dei posti vacanti:

Tab. 14 -Cessazioni comparto

Posizione Giuridica	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale	di cui ultimo quinquennio
D3	0	0	1	0	1	1	3	3
D1	2	2	4	3	3	2	16	14
C	4	3	4	3	5	16	35	31
B3	0	1	6	3	2	3	15	15
B1	0	0	1	2	1	0	4	4
A	1	0	0	1	0	0	2	1
Totale	7	6	16	12	12	22	75	68

Tab. 15 -Cessazioni dirigenza

Posizione Giuridica	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale	0	1	0	0	0	0	1	1

Nell'ambito della dirigenza non si rilevano cessazioni per mobilità.

Al fine della determinazione della capacità assunzionale occorre considerare che:

- per effetto dell'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012 il personale trasferito per mobilità ex art. 30 del Dlgs 165/2000 non viene computato ai fini della capacità assunzionale.
- per effetto dell'art. 3 comma 6 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, anche il personale cessato appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999 non viene computato ai fini della capacità assunzionale, in quanto non contabilizzato come consumo della medesima in sede di assunzioni programmate.

Nelle tabelle che seguono, si fornisce la ricognizione della cessazione di personale utile al fine del computo della capacità assunzionale:

Tab. 16 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Posizione Giuridica	2019	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo
Dirigente	1	0	0	0	0	1
Totale	1	0	0	0	0	1

Tab. 17 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

Posizione Giuridica	2019	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo
D3	0	1	0	1	1	3
D1	2	4	3	3	2	14
C	2	4	1	3	12	22
B3	0	6	3	2	3	14
B1	0	1	2	1	0	4
A	0	0	1	0	0	1
Totale	4	16	10	10	18	58

4. Determinazione della capacità assunzionale

Oltre ai resti assunzionali, la capacità assunzionale è determinata, come previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2020 come da tabelle seguenti:

Tab. n. 18 - Capacità assunzionale anno 2020 (100% cessazioni utili 2019) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2019	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3		37.566,26	-
D1	2	32.681,79	65.363,58
C	2	30.033,52	60.067,04
B3	0	28.138,08	-
B1		26.621,49	-
A		25.185,05	-
Totale	5		125.430,62

Tab. n. 19 - Capacità assunzionale anno 2021 (100% cessazioni utili 2020) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	1	37.566,26	37.566,26
D1	4	32.681,79	130.727,16
C	4	30.033,52	120.134,08
B3	6	28.138,08	168.828,48
B1	1	26.621,49	26.621,49
A		25.185,05	-
Totale	16		483.877,47

Tab. n. 20 - Capacità assunzionale anno 2022 (100% cessazioni utili 2021) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2021	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	3	37.566,26	112.698,78
D1	1	32.681,79	32.681,79
C	3	30.033,52	90.100,56
B3	2	28.138,08	56.276,16
B1	1	26.621,49	26.621,49
A	0	25.185,05	-
Totale	10		318.378,78

Tab. n. 21 - Capacità assunzionale anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Posizione Giuridica	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
D3	1	37.566,26	37.566,26
D1	3	32.681,79	98.045,37
C	3	30.033,52	90.100,56
B3	2	28.138,08	56.276,16
B1	1	26.621,49	26.621,49
A	0	25.185,05	-
Totale	9		308.609,84

Nel corso del 2023 sono previste ulteriori collocamenti a riposo per “quota 100” o per raggiunti limiti di età utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale come da precedente prospetto. Ai sensi all’articolo 3 del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità anche le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni mediante consumo della relativa capacità assunzionale possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Tab. n. 22 – Stima cessazioni 2023

Posizione Giuridica	Cessazioni 2023 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
D3	1	37.566,26	37.566,26
D1	2	32.681,79	98.045,37
C	12	30.033,52	360.402,24
B3	3	28.138,08	84.414,24
B1	0	26.621,49	0,00
A	0	25.185,05	0,00
Totale	17		547.746,32

Per quanto riguarda la dirigenza la capacità assunzionale è determinata dall’unica cessazione registrata nell’anno 2020:

Tab. n. 23 - Capacità assunzionale dirigenza (100% cessazioni utili 2019)

Posizione Giuridica	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Dirigenti	1	66.119,30	66.119,30

Il totale della capacità assunzionale, al lordo degli utilizzi, utile per il presente PTFP, è determinata nel seguente prospetto. Si precisa che è consentito il cumulo della capacità assunzionale del comparto e della dirigenza anche sulla base di quanto indicato nella deliberazione della Corte dei Conti – sezione autonomie N. 17/SEZAUT/2019/QMIG:

Tab. n. 24 - Totale capacità assunzionale maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi

Cessazioni	2019	2020	2021	2022	2023	Totale in euro
Comparto	125.430,62	483.877,47	318.378,78	308.609,84	547.746,32	1.784.043,03
Dirigenza	0,00	66.119,30	0,00	0,00	0,00	66.119,30
TOTALE	125.430,62	549.996,77	318.378,78	308.609,84	547.746,32	1.850.162,33

Ai fini della determinazione dei resti assunzionali, necessari per individuare l'effettiva capacità assunzionale utilizzabile, occorre detrarre gli utilizzi effettuati negli anni di riferimento.

Tab. n. 25 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2019	2020	2021	2022	TOTALE
Capacità disponibile (A)	125.430,62	549.996,77	318.378,78	308.609,84	
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2019 - trasformazione di n. 7 contratti part time – cat D da n. 25 ore a 36		69.902,62			69.902,62
Anno 2019 - trasformazione di n. 2 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36		10.011,17			10.011,17
Anno 2020 – Assunzione di n. 1 dirigente		66.119,30			66.119,30
Anno 2021 - Assunzione di n. 1 dirigente			66.119,30		66.119,30
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. B (n. 2)			56.276,16		56.276,16
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 2)			60.067,04		60.067,04
Totale consumo capacità assunzionale (B)	0,00	146.033,09	182.462,50	308.609,84	
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	125.430,62	403.963,68	135.916,28	308.609,84	973.920,42
(D) Capacità assunzionale stimata anno in corso (2023)					547.746,32
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					1.521.666,74

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il ricorso all'utilizzazione in comando di personale di altre pp.aa. si fa presente che con DGR n. 139 del 3 marzo 2021 e successivi accordi anche con il personale interessato, è stato disposto il trasferimento ai sensi dell'art. 30 comma 5 del dlgs 165/2001 in comando di n. 3 unità di personale dell'Agenzia Umbra Ricerche dal 01.04.2021 presso Arpal Umbria per la durata di un anno con possibilità di proroga avvenuta determinazione direttoriale Arpal n. 337 del 24/03/2022 per un ulteriore anno fino al 31 marzo 2023.

I comandati in Arpal, di provenienza AUR, sono:

- n. 1 cat. B
- n. 2 cat. D.

Nel frattempo è intervenuta la D.G.R. n. 1414 del 28/12/2022 che ha disposto il trasferimento diretto nell'organico di Arpal Umbria di 1 unità di categoria B e una unità di categoria D.

Pertanto, dal 2023, fino al 31 marzo, resta una unità di categoria D in posizione di comando in entrata.

Per quanto riguarda i comandi dei dipendenti ARPAL presso altre amministrazioni, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 cat. C presso il Ministero dell'economia e delle finanze- Commissione tributaria regionale dell'Umbria;
- n. 1 cat. D presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

6. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica approvata con DGR n. 512 del 03.06.2021 deve essere rivalutata alla luce:

- della rimodulazione, per quanto attiene le posizioni della categoria D, a seguito delle cessazioni di personale presente nelle posizioni ad esaurimento di D3, così come previsto dal CCNL Funzioni locali 21/5/2018;
- della riorganizzazione degli uffici operata dalla Giunta regionale nel corso del 2022 con DGR n. 351 del 13/04/2022;
- del completamento del Piano straordinario di potenziamento dei centri dell'impiego. Al riguardo si fa presente che, ai fini dell'attuazione del citato piano, come stabilito dall'articolo 1, commi 255 e ss., della Legge n. 145/2018, le assunzioni di personale sono effettuate con aumento della dotazione organica e non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'art. 3, commi 5 e seguenti, del decreto legge n. 90/2014, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Si precisa, inoltre, che la relativa spesa è totalmente finanziata dalle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 258, della legge n. 145/2018 e del D.L 4/2019. Pertanto, sulla base della specifica normativa di settore, gli incrementi della dotazione organica derivanti dal piano di potenziamento non rilevano ai fini della spesa massima potenziale introdotta dal Decreto della Funzione pubblica dell'8 maggio 2018 registrato presso

la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 concernente “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”; in particolare, la rimodulazione della dotazione organica da operare con il presente piano, mediante riduzione delle unità in categoria C e incremento di quelle in categoria D, consente il pieno utilizzo delle graduatorie approvate nel corso del 2022 e nel mese di gennaio 2023 della categoria D, atteso che, per la categoria C, sono state esaurite le graduatorie con un minor numero di assunzioni, pari a 15, rispetto a quelle previste dal PTFP 21/23.

- delle ulteriori politiche occupazionali e del personale da attuare mediante il presente Piano.

La rimodulazione effettuata entro il limite di spesa potenziale massimo è rappresentata nei successivi prospetti:

Tab. n. 26 – Determinazione della spesa massima potenziale iniziale

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Tot.	Totale spesa
		D3	D1		B3	B1			
Valori unitari di spesa per categoria	63.051,48	37.566,26	32.681,79	30.033,52	28.138,08	26.621,49	23.404,24		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364	
Spesa massima potenziale	315.257,40	150.265,04	3.562.315,11	5.526.167,68	900.418,56	772.023,21	23.404,24		11.249.851,24
di cui spesa in deroga al limite (*)			1.143.862,65	1.651.843,60					2.795.706,25
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	150.265,04	2.418.452,46	3.874.324,08	900.418,56	772.023,21	23.404,24		8.454.144,99

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Tab. n. 27 – Rideterminazione della dotazione organica e dimostrazione del rispetto dei limiti

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Tot.	Totale spesa
		D3	D1		B3	B1			
Valori unitari di spesa per categoria	63.051,48	37.566,26	32.681,79	30.033,52	28.138,08	26.621,49	23.404,24		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 512/2021	5	4	109	184	32	29	1	364	
Variazione unità per Rideterminaz	0	-2	16	-15	0	1	-1		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	14	-15	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	-2	2	0	0	1	-1		
Dotazione organica ridetermin.	5	2	125	169	32	30	0	363	
Variazione spesa complessiva	0	-75.132,52	522.908,64	-450.502,80	0	26.621,49	-23.404,24		490,57
Variazione spesa in deroga (*)	0	0	457.545,06	-450.502,80	0	0	0		11.249.851,24
Variazione spesa in deroga al limite (*)			1.143.862,65	1.651.843,60					7.042,26
Variazione spesa soggetta al limite	0	-75.132,52	65.363,58	0	0	26.621,49	-23.404,24		-6.551,69
Spesa massima potenziale rideterminata	315.257,40	75.132,52	4.085.223,75	5.075.664,88	900.418,56	798.644,70	0		11.250.341,81
di cui spesa in deroga al limite (*)	0	0	1.601.407,71	1.201.340,80	0	0	0		2.802.748,51
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	75.132,52	2.483.816,04	3.874.324,08	900.418,56	798.644,70	0		8.447.593,30
Spesa soggetta al limite precedente									8.454.144,99

(*) spesa del personale connessa all'attuazione del Piano straordinario dei centri per l'impiego (art. 1 c.258 L.145/2018 e art. 12 DL n. 4/2019)

Rispetto alla dotazione organica rideterminata si procede alla quantificazione dei posti vacanti sulla base dei dati al 31.12.2022:

Tab. n. 28 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

	Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Tot.
		D3	D1		B3	B1		
Dotazione organica ridetermin.	5	2	125	169	32	30	0	363
Dipendenti ARPAI al 31.12.22	4	2	57	127	17	12	0	219
Posti vacanti	1	0	68	42	15	18	0	144

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Preso atto della D.D. n. 1401 del 18/11/2022, relativa alla ricognizione annuale per la verifica delle situazioni di sovrannumerarietà ed eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del Dlgs 165/2001, da non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, si procede a rappresentare la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2023-2025, distintamente per il comparto e la dirigenza.

Anno 2023 – Comparto

Relativamente al comparto, per l'anno 2023, vi sono alcune azioni da completare programmate nel precedente PTFP qui di seguito riportate:

A) AZIONI PROGRAMMATE DA COMPLETARE

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego

Nel corso del 2022 sono state espletate le procedure concorsuali che si sono concluse nel mese di gennaio 2023. Per quanto riguarda la categoria C, si fa presente che nonostante siano state esaurite le graduatorie si è registrato un minor numero di assunzioni, pari a 15, rispetto a quelle previste dal PTFP 21/23.

Le assunzioni da effettuare nel corso del 2023, sulla base dei dati in possesso alla data di redazione del presente piano, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Tab. n. 29 – Completamento assunzioni già programmate nell’ambito del PPS

Categoria/anno assunzione	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
C – anno 2023	0	34	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)
D – anno2023	0	33	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Progressioni verticali

Con D.D. n. 1384 del 15/11/2022 è stato adottato il regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria mentre con D.D. 1385 del 15/11/2022 si è proceduto all’adozione dei relativi avvisi. Le progressioni verticali previste dal PTFP 21/23, rappresentate dal seguente prospetto, sono svolte con l’applicazione della disciplina del CCNL Funzioni locali del comparto 2016-2018 in quanto bandite prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL. Entro il mese di marzo 2023 si procederà all’approvazione delle graduatorie e al passaggio alla categoria superiore dei dipendenti risultati vincitori.

Tab. n. 30 - Progressioni verticali già programmate da realizzare nel 2023

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
C	16	0	
D1	11	0	

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in base agli esiti dei prospetti le procedure in via di espletamento, a copertura degli obblighi prevista dalla normativa in oggetto, determineranno nel corso del 2023 ulteriori assunzioni riepilogate nel seguente prospetto:

Tab. n. 31 –Quadro riepilogativo delle assunzioni da effettuare nel 2023 - legge 68/1999

Categoria articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
B1 – art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat. protette quota d’obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amm.vo	PG	0	1	Cat. protette quota d’obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amm.vo	TR	0	2	Cat. protette quota d’obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 18	2023	Esecutore Amm.vo	PG	0	2	Cat. protette quota d’obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

B) AZIONI PROGRAMMATE CON IL PRESENTE PIANO

Per quanto concerne la nuova programmazione, le politiche e le azioni da attuare nel corso del 2023 sono le seguenti:

Piano di potenziamento straordinario dei centri dell’impiego

Atteso che le assunzioni disposte ad esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021 hanno determinato il pieno utilizzo delle graduatorie di categoria C, con un minor numero di assunzioni rispetto ai posti previsti nel precedente PTFP e nel relativo bando pari a 15 e considerato, invece, che nell’ambito delle graduatorie di categoria D risultano collocati un numero complessivo di 14 idonei, si procede a disporre l’utilizzo mediante scorrimento, fino al loro esaurimento, delle seguenti graduatorie:

- “Esperto del mercato del lavoro” – EML, approvata con D.D. n. 4 del 4/1/2023;
- “Analista del mercato del lavoro” – AML, approvata con D.D. n. 1587 del 22/12/2022.

Il seguente prospetto sintetizza il numero di assunzioni che verranno effettuate per effetto di tale scorrimento:

Tab. n. 32 – Assunzioni programmate con scorrimento delle graduatorie nell’ambito del PPS (bando di concorso n. 1/2021)

Categoria	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N.	Motivazione
D	0	14	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Si precisa che Le risorse stanziare dal DM 74/2019 destinate al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per l'assunzione stabile relativa ai predetti scorrimenti. Infatti, in attuazione del Piano nazionale la Regione Umbria ha adottato – con DGR 715 del 05.08.2020 – il proprio Piano di potenziamento che prevede lo stanziamento complessivo delle seguenti risorse, distinte per annualità, destinate al rafforzamento degli organici Arpal:

Tab. n. 33 – Risorse del Piano di potenziamento per il rafforzamento degli organici

RIPARTIZIONE RISORSE UMBRIA	2019	2020	2021
L. 145/2018, art. 1, c. 258: 3 capov. let c, comma 1, art 2 del DM 74 del 28.06.2019 Assunzione fino a 4000 unità di personale per anno 2019 e a decorrere dall'anno 2020, con analogo capitolo di spesa istituito nello stato di previsione del MLPS	€ 1.347.473,49	€ 1.796.631,32	€ 1.796.631,32
L. 26/2019, art. 12, c. 3bis let d, comma 1, art 2 del DM 74 del 28.06.2019 Assunzione a decorrere dal 2020 fino a 3.000 unità di personale e a decorrere dal 2021 ulteriori 4.600 unità di personale, compresa la stabilizzazione dei 1600		€ 1.328.859,06	€ 3.376.370,65
TOTALE RISORSE UMBRIA	€ 1.347.473,49	€ 3.125.490,38	€ 5.173.001,97

Si precisa che, con decorrenza 1.1.23, resta imputato a valere sulle risorse del Piano di potenziamento esclusivamente il seguente personale:

- personale assunto con i bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021;
- personale stabilizzato precedente assunto nell'ambito dei programmi POC SPAO e PON INCLUSIONE;
- personale assunto con D.D. n. 1114 del 28/09/2021 all'esito delle procedure di mobilità del 2021 per un totale di 6 unità di categoria C e 2 unità di categoria D.

La quota annuale pari a € 5.173.001,97 consente, conseguentemente, la copertura dell'ammontare complessivo del costo del personale a regime una volta completate le azioni programmate con il presente piano, come rappresentato nei prospetti seguenti costruiti utilizzando i valori effettivi del costo aziendale:

Tab. n. 34 – Costo aziendale per categoria

Categoria economica	Retribuzione base ed oneri	Trattamento accessorio ed oneri	Costo unitario annuo aziendale
C1	32.336,06	6.600,00	38.936,06
D1	35.120,57	6.600,00	41.720,57

Tab. n. 35 – Compatibilità finanziaria dell'attuazione definitiva del Piano straordinario di potenziamento

	A) concorso compresi scorrimenti	B) stabilizzazioni *	C) assunti con mobilità esterna 2021 *	Totale unità imputate sul PPS	Costo unitario annuo aziendale	Costo annuo aziendale
totale assunti C	55		4	59	37.486,73	2.211.717,08
totale assunti D	51	15	2	68	40.148,67	2.730.109,67
TOTALI	106	15	6	127		4.941.826,74
					assegnazione annua	5.173.001,97
					disponibilità residua annua	231.175,23

Progressioni verticali

Nel corso del 2023 si procederà alla revisione del regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria sulla base del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 e alla realizzazione di ulteriori percorsi di valorizzazione del personale in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali applicabili e nei limiti delle risorse disponibili e dei posti disponibili nella dotazione organica rideterminata.

Assunzioni obbligatorie

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie, ai sensi della L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", secondo le modalità e i termini previsti dall'art.9, comma 6 della citata L. 68/1999, si procederà, se del caso, alle nuove assunzioni in base agli esiti del prospetto informativo.

Anno 2023 – Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, atteso che numero complessivo di posizioni dirigenziali da ricoprire è pari ad una, si prevede l'assunzione di una figura con le modalità previste dalla vigente normativa.

Anno 2024 – Comparto e dirigenza

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del nuovo periodo di programmazione comunitaria e del programma GOL.

Anno 2025 – Comparto e dirigenza

Azioni specifiche di politica del personale saranno definite con successivi atti a seguito dell'acquisizione di ulteriori elementi di carattere organizzativo e delle esigenze che emergeranno anche a seguito dello sviluppo e attuazione del nuovo periodo di programmazione comunitaria e del programma GOL.

8. Verifica del rispetto dei limiti assunzionali e finanziari

Al fine di verificare la sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di cui al presente documento sono stati analizzati preventivamente per ogni esercizio 2023/2024/2025, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2023/2025:

- Rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per ogni anno;
- Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione;

Rispetto dei limiti della capacità assunzionale

A norme di finanza pubblica invariate, la programmazione delle assunzioni relativa al comparto deve rispettare i limiti assunzionali previsti in sede di programmazione delle cessazioni così come evidenziate nel presente documento. Il consumo di quote assunzionali al fine di verificare i limiti prefissati è stato calcolato sulla base delle disposizioni di cui l'art. 14.bis del DL 4/2019 a partire dai valori delle precedenti tabelle nn. 23 e 24 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Tab. n. 36 – Verifica del rispetto delle capacità assunzionali

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2019	2020	2021	2022	2023	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	125.430,62	403.963,68	135.916,28	308.609,84	547.746,32	1.521.666,74
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2023 – assunzione di un dirigente	63.051,48					63.051,48
Anno 2023 – Percorsi di progressioni verticali CCNL 19/21	62.379,14	321.857,53				384.236,67
Totale consumo capacità assunzionale (B)	125.430,62	146.033,09	0,00	0,00	0,00	447.288,15
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	0,00	82.106,15	135.916,28	308.609,84	547.746,32	1.074.378,59

Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione

Con le assunzioni programmate nel presente Piano viene rispettato quanto previsto dagli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, nonché dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, riferito ai vincoli finanziari e all'equilibrio pluriennale di bilancio.

Infatti, i seguenti prospetti dimostrano la sostenibilità finanziaria delle misure assunzionali previste nel piano:

Tab. n. 37 – Determinazione costo aziendale delle politiche da attuare

Valore finanziario delle politiche da attuare	Costo annuo aziendale
Anno 2023 – assunzione di un dirigente	125.527,15
Anno 2023 – Percorsi di progressioni verticali CCNL 19/21	384.236,67
Anno 2023 - scorrimento n. 14 unità di categoria D a valere sul PPS	584.080,00
Totale nuovi oneri	1.093.843,82

Tab. n. 38 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2022	2023	2024	2025
A) Stanziamento	12.018.367,32	9.432.175,06	8.410.534,50	8.410.534,50
B) FPV	1.021.640,56	-	-	-
C) = A) +B) Totale bilancio	13.040.007,88	9.432.175,06	8.410.534,50	8.410.534,50
D) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 (*)	5.173.001,97	5.173.001,97	5.173.001,97	5.173.001,97
E) = C)+D) TOTALE GENERALE	18.213.009,85	14.605.177,03	13.583.536,47	13.583.536,47
F) Impegni e FPV 2022	11.542.511,89			
G) = E)-F) Disponibilità per nuove politiche	6.670.497,96			
H) Maggiori oneri delle politiche da attuare	1.093.843,82			
I) = G)-H) Disponibilità residua	5.576.654,14			