arpal umbria
agenzia regionale politiche attive lavoro

PIAO
2024 - 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

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 economico- produttivo regionale " 8

1.2.2 Il quadro demografico " 12

1.2.3 Il quadro relativo a legalità e sicurezza " 14

1.2.4 Il quadro sul mercato del lavoro " 15

1.3 Analisi del contesto interno: assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria " 18

1.3.1 Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria " 18

1.3.2 La performance attuativa nell'azione pubblica di ARPAL Umbria " 26

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Quadro strategico di riferimento e processo di programmazione Pag. 29

2.2 Valore pubblico " 36

2.3 Performance " 39

2.4 Rischi corruttivi " 45

2.4.1 I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione " 46

2.4.2 Il sistema di gestione del rischio corruttivo " 51

2.4.3 Il trattamento del rischio: le misure generali di prevenzione della corruzione " 53

2.4.4 Il trattamento del rischio: le misure specifiche di prevenzione della corruzione " 63

2.4.5 Il monitoraggio delle misure di prevenzione " 64

2.5	Trasparenza	Pag.	65
2.5.1	La programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato	"	65
2.5.2	I flussi informativi in attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui la D.lgs. 33/2013	"	66
2.5.3	I ruoli, il monitoraggio e la vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	"	68
2.5.4	L'accesso civico	"	70

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1	Struttura organizzativa	Pag.	72
3.2	Organizzazione del lavoro agile (POLA)	"	72
3.3	Piano Triennale dei fabbisogni del personale	"	75
3.4	Formazione del personale	"	75
3.5	Azioni positive	"	81
3.5.1	Gli obiettivi		82

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4.1	Il sistema integrato di monitoraggio del PIAO	Pag.	86

ALLEGATI

Allegato A) Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 25.01.2024 "Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2024 del Direttore di ARPAL Umbria

Allegato B) Schede di Misura di prevenzione della corruzione – Aggiornamento Anno 2024

Allegato C) Schema dei flussi informativi – Aggiornamento Anno 2024

Allegato D) Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026

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 terza edizione del PIAO, per il triennio 2024-2026, 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 i Rischi corruttivi e la Trasparenza, contenente rispettivamente una sintesi degli indirizzi approvati dal Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria 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 Umbria, 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 e, infine, 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 (DEFR), 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 economico-produttivo regionale

L'analisi della situazione economica regionale relativa al 2023, con proiezione sul 2024, non può che svilupparsi a partire dal **quadro consolidato a dicembre 2022**, considerando i fattori che vi hanno contribuito. Nel 2022 l'economia umbra ha seguito l'andamento di quella nazionale e ha continuato a crescere nonostante il rallentamento registrato nel secondo semestre a causa dell'indebolimento della domanda globale e delle tensioni inflazionistiche che nella Regione hanno impattato di più rispetto al contesto italiano. Come rilevato da Banca d'Italia, il fenomeno inflattivo in Regione nel 2022 è stato più marcato di 0,6 punti percentuali rispetto a quello registrato nel Paese, attestando a dicembre l'inflazione sui dodici mesi al 12,2% e interessando tutte le principali voci di spesa.

Tuttavia, la spinta espansionistica post pandemia che ha caratterizzato ancora la prima parte del 2022, trainata dalla domanda interna, ha compensato la frenata degli ultimi mesi, determinando a consuntivo una crescita comunque importante e superiore alle attese del Prodotto Interno Lordo, stimata dalla stessa Banca d'Italia al 3,6 %, in linea con il dato nazionale (3,7%), mentre il PIL pro capite, che è il classico indicatore del grado di sviluppo economico, ha raggiunto € 25.800,00. Il risultato positivo del PIL è sostenuto da quello delle principali componenti della domanda.

Nonostante una diminuzione in termini reali del reddito disponibile (-1,8% secondo stime Prometeia), nel 2022 i consumi delle famiglie umbre hanno continuato ad aumentare, per una quota pari al 5% su base annua, tornando ai valori del 2019. Influisce su tale dinamica la crescita della spesa per i servizi e ancor più quella di beni, compresi quelli durevoli, accompagnata da un maggior indebitamento delle famiglie sia per i mutui per l'acquisto delle abitazioni che per il credito al consumo.

L'attività industriale ha risentito dell'impennata dei costi di produzione e della frenata della domanda a partire dalla seconda metà dell'anno, con un calo degli ordinativi e della produzione che si è riflesso sul fatturato. La spesa per investimenti ha fatto comunque segnare un'ulteriore espansione, con una crescita del 6,1% rispetto all'anno precedente e anche il risultato di esercizio è rimasto positivo per gran parte delle aziende umbre che per oltre l'80% hanno chiuso l'anno con un utile, mentre si è ridotta l'incidenza di quelle in perdita.

Per quanto riguarda **i settori** occorre evidenziare come lo sviluppo dell'attività edilizia sia rimasto sostenuto grazie all'impulso derivante dagli incentivi fiscali alla riqualificazione degli edifici, dall'attività di ricostruzione post sisma, che dal 2022 ha fatto registrare una notevole accelerata, dalla realizzazione di opere pubbliche. Anche le compravendite di abitazioni sono cresciute, nell'anno in esame, del 14,2% nonostante il rallentamento nel secondo semestre associato al forte incremento dei tassi di interesse sui mutui.

L'attività agricola è tornata a crescere dopo un biennio di calo, recuperando circa un terzo del valore aggiunto perduto. Il settore ha beneficiato, in particolare, dell'andamento favorevole registrato dalle aziende

agrituristiche, che in Umbria garantiscono quasi un quarto dell'offerta turistica complessiva. Il numero di pernottamenti presso tali strutture ha raggiunto lo scorso anno un livello del 15,4% superiore rispetto al precedente massimo storico del 2018.

Proprio il comparto turistico con l'effetto traino ha garantito la prosecuzione della fase di crescita anche del settore dei servizi, che ha beneficiato altresì del positivo andamento dei consumi consentendo il recupero pressoché integrale del calo registrato durante la pandemia.

La marcata espansione delle presenze turistiche, già avviata dalla fine del 2021, ha consentito nel 2022 il superamento del 2,7% dei livelli raggiunti nel 2019, precedente massimo della serie storica ed evidenzia come la dinamica regionale sia diventata migliore rispetto a quella osservata in Italia ove si registrano ancora flussi inferiori di circa il 10% rispetto al periodo pre-pandemico. Nel 2022 i pernottamenti sono aumentati del 34,7%, con un raddoppio di quelli degli stranieri.

All'espansione dei flussi turistici ha contribuito anche lo sviluppo del traffico dell'aeroporto San Francesco per effetto degli importanti investimenti promossi dalla Giunta regionale: nel 2022 il numero di voli è raddoppiato rispetto all'anno precedente e il flusso di passeggeri è stato di quasi 360.000 unità, un livello di un terzo superiore al massimo raggiunto nel massimo storico del 2015.

Anche le esportazioni hanno fatto registrare una performance notevole. Con un più 12,7% rispetto all'anno precedente (dato AUR) l'Umbria si colloca tra le regioni che spiccano per un aumento superiore alla media nazionale del +9,7% in termini reali, sebbene la sua incidenza rispetto al totale delle esportazioni italiane sia rimasta stabile allo 0,9%. Tra i settori produttivi il contributo maggiore risulta fornito dai metalli, dalla meccanica e dall'agroalimentare; anche l'export di prodotti dell'abbigliamento è tornato a crescere in misura sostenuta.

Di converso, anche le importazioni regionali a prezzi correnti sono cresciute del 31,5% rispetto all'anno precedente. La dinamica degli acquisti dall'estero è stata influenzata dai forti aumenti dei prezzi dei prodotti energetici e delle materie prime, cui l'Umbria risulta più esposta di quasi tutte le altre regioni italiane.

Tra gli elementi di lettura del quadro economico, quello che sembra aver risentito ancora dell'onda lunga della crisi pandemica è relativo alla dinamica demografica delle imprese che, sul fronte delle iscrizioni di nuove attività, ha fatto registrare nel 2022 il minimo storico di 4.077 in combinazione con una crescita del tasso di mortalità, che ha riguardato in particolare le ditte individuali. Il tasso di natalità netto (saldo fra iscrizioni e cancellazioni in rapporto alle imprese attive) si è ridotto dallo 0,8 del 2021 allo 0,2 per cento, facendo registrare un calo più marcato rispetto alla media del Paese e del Centro; in termini assoluti il saldo si conserva comunque positivo e ammonta a 200 unità. Le cessazioni sono cresciute in particolare tra le imprese manifatturiere, del commercio al dettaglio e dei servizi di trasporto e magazzinaggio (dati AUR e Banca d'Italia).

In uno scenario globale dominato da un'elevata inflazione e da politiche monetarie restrittive nei principali Paesi, congiuntamente all'elevata incertezza sull'evoluzione della guerra tra Russia e Ucraina, si assiste,

infatti, a una sostanziale stagnazione dell'economia europea e alla contrazione del commercio mondiale, con la produzione di effetti destinati a riflettersi anche sul quadro previsivo per il 2024.

Alla luce della modesta crescita dell'attività economica prefigurata dalle stime interne per il secondo semestre, la NADEF presentata dal Governo ha rivisto al ribasso la previsione di crescita annuale del prodotto interno lordo (PIL) in termini reali per il 2023, da 1% del DEF a 0,8% e la proiezione tendenziale a legislazione vigente per il 2024, dal 1,5% al 1%, sostanzialmente in linea con le previsioni della Commissione europea presentate a settembre 2023 che stimavano per l'Italia una crescita del Pil rivista da1,2 a 0,9 per cento nel 2023 e dal 1,1 allo 0,8 per cento nel 2024.

Per l'Umbria i dati disponibili e diffusi da fonti ufficiali relativi al **primo semestre 2023** (Banca d'Italia *L'economia dell'Umbria – aggiornamento congiunturale novembre 2023*; AUR *Relazione economico sociale luglio 2023 - Monitoraggio trimestrale dell'economia regionale* - CNA Umbria al Centro studi Sintesi) evidenziano un marcato rallentamento della crescita dei consumi delle famiglie (che a fine anno dovrebbe attestarsi a +1,3% rispetto a +4,3% del 2022), determinata dall'erosione del potere di acquisto causata dal rialzo dei prezzi al consumo e un clima di fiducia personale rimasto stazionario su livelli inferiori al periodo pre-pandemia.

Nonostante la sostanziale stabilità degli ultimi mesi, considerando il livello medio dell'andamento dei prezzi tra gennaio e settembre, l'inflazione in Umbria nel 2023 fa segnare un +7,9% nettamente superiore rispetto alla media del Paese (+7,3%). La dinamica inflattiva è guidata dai beni energetici (+17,3%) e da alimentari e bevande (+11,3%). Da notare come l'andamento dei prezzi in Umbria tra il 2021 e il 2023 sia stato pari al +15,9%.

L'**attività industriale** evidenzia un rallentamento, di cui dà dimostrazione anche il saldo fra le imprese che segnalano un aumento del fatturato nei primi nove mesi del 2023 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente in rapporto a quelle che segnalano un calo, che si riduce al 7%, come rilevato dalla specifica indagine della Banca d'Italia, che sottolinea come il dato sia inferiore a quello dei due anni precedenti.

Ne conseguono atteggiamenti prudenti nell'attività d'investimento che conducono ad un calo della spesa relativa da +8,7% del 2022 a +0,9% nel 2023. Spesa che dovrebbe, invece, riprendere vigore nel 2024 (+3,5).

Anche le **esportazioni regionali**, dopo un biennio di forte espansione, si sono ridotte (-3,7% a prezzi correnti nel primo semestre 2023 rispetto allo stesso periodo del 2022), a fronte dell'aumento registrato in Italia del 4,2.

In termini reali la flessione delle vendite è stata del 0,9% e ha riguardato in particolare i flussi verso l'UE in relazione alla diminuzione di circa un terzo dei prodotti metallurgici in Germania. Tra gli altri settori è sensibilmente diminuito l'export di prodotti chimici e farmaceutici, mentre il "**made in Italy**" (+14% rispetto ai primi sei mesi del 2022) e la meccanica hanno continuato a fornire un contributo positivo alla dinamica complessiva.

Il **saldo commerciale regionale** nonostante il suddetto calo dell'*export* beneficia tuttavia della riduzione della spesa per le importazioni (in particolare dei prodotti energetici) e si conferma in positivo, superando i 581 milioni di euro.

Restando sull'analisi di settore, in generale, il 2023 ha continuato a registrare l'espansione dell'attività edilizia - seppure con un'intensità inferiore a quella del biennio precedente – grazie alla maggiore spesa effettuata dai Comuni nei **progetti PNRR**, che compensa l'attenuazione dell'effetto stimolo dei bonus fiscali. Anche il mercato immobiliare conosce una fase di rallentamento, registrando nei primi sei mesi dell'anno un calo delle compravendite di abitazioni del 19,1%.

Nello stesso periodo il settore terziario ha continuato a beneficiare del buon andamento del **comparto turistico**; prosegue, infatti, la fase di marcata espansione dei flussi turistici che nei primi nove mesi del 2023 registra un aumento di presenze del 9,6% rispetto allo stesso periodo del 2022, segnando il nuovo record storico. Nel complesso, comunque, il 19,4% delle imprese dei servizi non finanziari dichiara un aumento del fatturato in termini reali.

Anche il traffico dell'aeroporto di San Francesco ha continuato a espandersi registrando tra gennaio e settembre 2023 un numero di transiti aumentato del 53,7% rispetto all'anno precedente, toccando un massimo di due volte e mezzo superiore a quello del 2019.

La dinamica demografica delle imprese continua ad evidenziare la diminuzione del saldo fra iscrizioni di nuove attività e cessazioni. Nel II trimestre 2023 (dati Movimprese) si contano 1.054 **nuove iscrizioni** a fronte di 780 cessazioni con un saldo positivo di 274 imprese che, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, evidenzia un saldo in ulteriore diminuzione. Il confronto congiunturale rispetto al I trimestre 2023 mostra un saldo (+0,29%) inferiore a quello rilevato nello stesso periodo dell'anno precedente (+0,42%). Sono 79.271 le imprese attive in Umbria al 30 giugno 2023, mentre con un saldo del terzo trimestre pari a +0,3% arrivano a sfiorare le 79.500. La contrazione dello stock imprenditoriale si affianca tuttavia all'interessante fenomeno dell'irrobustimento medio delle imprese dal punto di vista della configurazione societaria. Prosegue infatti l'aumento dell'incidenza delle società di capitale, che arrivano a toccare il 27,3% del totale delle imprese.

Nel corso del 2023 si è interrotta anche la fase di crescita dei prestiti al comparto produttivo umbro in atto dalla seconda metà del 2020. A giugno si riscontra una contrazione di 8,7 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, pari a circa 920 milioni in meno. La flessione riguarda soprattutto le piccole imprese (-9,5%) e le aziende dell'industria (-10,1%).

Le condizioni economiche generali del sistema produttivo regionale sono, comunque, migliorate grazie all'ampliamento dei margini reddituali, al quale ha contribuito una dinamica salariale ancora modesta, le minori pressioni sui costi energetici e delle materie prime, la migliore capacità di autofinanziamento. Quasi il 90% delle aziende industriali e dei servizi prevede di chiudere l'esercizio in corso con un utile.

Alla luce di tale quadro, il DEFR 2024 presentato dalla Giunta Regionale definisce per l'Umbria uno **scenario relativo all'orizzonte 2023-2025** improntato alla prudenza rispetto all'andamento dell'economia e ai

conseguenti obiettivi strategici, prevedendo al ribasso la crescita di tutti i più importanti indicatori, a cominciare dal PIL, che nel 2023 dovrebbe attestarsi al 1%, in linea con il dato del Paese, mentre nel 2024 e 2025 risulterebbe, rispettivamente, pari allo +0,3% e al +0,5% (fonte Prometeia, *Scenari per le economie locali,* luglio 2023).

Tale stima di crescita non tiene conto dell'effetto delle ricadute del PNRR per il 2024 e il 2025 in relazione alle quali l'Agenzia Umbria Ricerche ha predisposto uno studio specifico che prova a misurare l'impatto prodotto dalle risorse stanziate per l'Umbria per i progetti ubicati sul territorio regionale, al netto di quelle relative ai progetti infrastrutturali interregionali, realizzati da parte di grandi aziende a partecipazione pubblica, nei settori delle reti ferroviarie, energetiche, di telecomunicazioni e per i quali non è agevole, allo stato, stimare la quota di risorse attribuibile alla singola regione.

Lo studio considera, viceversa, anche le risorse nazionali provenienti dal Fondo complementare al PNRR per gli interventi previsti dal Piano nazionale per gli investimenti complementari, in particolare quelli del PNC Area Sisma, focalizzati sulle aree dei Comuni cratere colpiti dal sisma del 2009 e del 2016.

L'importo PNRR complessivo per l'Umbria preso in considerazione dallo studio è dunque pari a 1.930,33 milioni di euro.

Con una stima di estrema cautela l'AUR valuta che l'effetto espansivo generato dai progetti previsti si aggirerebbe intorno a 1,23 miliardi di euro complessivi, con un impatto positivo sul PIL regionale intorno a 1,1 punti percentuali medi annui fino al 2026 e l'attivazione in media di circa 5.300 unità di lavoro ogni anno.

1.2.2. Il quadro demografico

La **popolazione residente in Umbria** nel 2023 conta - in base ai più recenti dati ISTAT - **856.407 unità** ed è interessata da una dinamica di progressiva contrazione maggiormente pronunciata sia rispetto al quadro nazionale sia in confronto alle regioni del Centro nel loro complesso.

Il fenomeno, iniziato da quasi un decennio, trova tra le sue determinanti il calo delle nascite, con un **tasso di natalità** che nel 2022 si attestava a 5,7 nati per mille abitanti (erano 6,4 nel 2019) a fronte del 6,7 italiano e del 6,1 del Centro e i saldi migratori che, pur rimanendo positivi, non risultano più in grado di compensare le perdite dovute ai saldi naturali.

Parallelamente, la speranza di vita media degli umbri (nel 2022 83,3 anni) rimane significativamente al di sopra del valore medio nazionale (82,6) e delle regioni del Centro (83,1).

La combinazione di questi fattori 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 2023, 229,8% a fronte del valore medio nazionale del 193,1%) e in costante aumento a fronte anche della graduale riduzione della popolazione inferiore a 15 anni di età.

Negli ultimi 10 anni la popolazione umbra è diminuita di circa 42 mila persone, il calo più significativo si è avuto nel 2019 con un -10.896 residenti.

Un simile inverno demografico si lega alla diminuzione delle **persone in età lavorativa**, con effetti rilevanti sulla struttura socio-economica, a cominciare dalla sostenibilità dei sistemi sanitari e previdenziali, dalla modifica dei bisogni individuali e collettivi, 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 stanno riducendo le coorti delle persone in età lavorativa.

Nel 2023 in Umbria i giovani tra 16 e 34 anni sono il 18% della popolazione residente, mentre gli over 64 rappresentano il 27%.

In un'ottica generale, la diminuzione dei giovani ha portato ad un ridimensionamento della popolazione attiva (15-64 anni) con degli effetti sulla tenuta del sistema socioeconomico della Regione.

Come evidenziano le previsioni demografiche ISTAT, da qui a dieci anni, le stime mediane danno per l'Umbria una perdita demografica di oltre 28 mila unità (-3,3%). Coloro che hanno un'età compresa tra i 15 e i 64 anni, e che dunque sono figurativamente deputati al sostegno economico dell'intera popolazione regionale, caleranno del 2,6%, pari a oltre 13 mila persone; di quasi 2 mila sarà la perdita degli under 15, mentre i più anziani, dai 65 anni in poi, aumenteranno di 10 mila.

L'assottigliamento della fascia di popolazione potenzialmente 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 2033 **l'indice di dipendenza strutturale della popolazione** (ovvero la quota delle fasce estreme su quella in età lavorativa) finirebbe per sfiorare il 70% (65 in Italia), il che significa che 100 persone potenzialmente occupabili dovrebbero sostenere, oltre loro stesse, 70 persone in età non lavorativa. Inoltre, l'indice di dipendenza degli anziani salirebbe dal 43 al 53 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 dal 38 al 48 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 e si lega sia alle condizioni di lavoro offerte sia alle opportunità territorialmente situate che vengono lette in raffronto ad altri contesti, nazionali e internazionali.

Un elemento di lettura determinante sono tuttavia **i saldi migratori**. Le nuove iscrizioni di residenti, infatti, presentano un incremento nel 2023 del 9,1% rispetto al 2022 (24.296), superando le cancellazioni (22.285), con un saldo migratorio positivo di 2.011 residenti. Il maggior contributo proviene dal saldo migratorio con l'estero. La ripresa dei movimenti migratori internazionali contribuisce ad attenuare la perdita complessiva

di popolazione dovuta alla dinamica naturale e, se integrati, a sorreggere anche lo stesso sistema previdenziale.
Dati importanti che evidenziano il ruolo centrale che gioca la capacità della regione di essere attrattiva e dunque capace di alimentare una crescita demografica negli anni a venire che possa frenare il calo del passato.

1.2.3 Il quadro relativo a legalità e sicurezza

In Umbria, secondo i dati ISTAT, nel 2022 la durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i tribunali ordinari è pari a 441,5 giorni, in diminuzione rispetto ai 460,9 del 2021, mentre la media italiana è di 433,2 e del centro di 311,7.
Nel "BES - Benessere equo e solidale 2022" elaborato da ISTAT, riguardo alla percezione del rischio di criminalità delle famiglie nel 2022, il dato umbro è del 25,1%, seppur inferiore a quello medio delle regioni del centro (25,5%), risulta maggiore al rilevato a livello nazionale (21,9%). La partecipazione sociale dei cittadini nel 2022 in Umbria è del 25,7%, di poco inferiore al Centro (26,7%) e in linea con il dato nazionale (25,4%).
Nella "Relazione Periodica sullo stato delle Province" del Ministero dell'Interno relativa all'anno 2021, in Umbria si registra un rapporto di 1,4 casi ogni 100.000 abitanti di reati di associazioni a delinquere con 12 casi, in un aumento del 50% rispetto all'anno precedente. Tra le regioni che hanno presentato nel 2021 un drammatico aumento percentuale dei delitti commessi su minori rispetto al all'anno precedente vi è l'Umbria (+90,9% rispetto al 2020) con conseguente disagio giovanile.
Secondo i dati del "Rapporto Annuale 2022" dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), istituita presso la Banca d'Italia, le segnalazioni di operazioni sospette (SOS), informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo ricevute nell'anno 2022 sono in linea con gli anni precedenti, la distribuzione territoriale delle segnalazioni non registra elementi di sostanziale novità, confermando il primato della Lombardia per valore assoluto, con un'incidenza del 17,8% sul totale, seguita dal Lazio (12,4%) e dalla Campania (11,8%); l'Umbria conferma il dato del 2021 pari 0.9% posizionandosi tra le regioni a più bassa incidenza con un incremento del 5,5% rispetto all'anno precedente.
Nel 2021 il tasso d'irregolarità nell'occupazione da rilevazione ISTAT in Umbria è del 11,4 rispetto all'11,7 del Centro e all'11,3 dell'Italia.
Dalla "Relazione Annuale 2022" dell'INAIL il numero di denunce per infortunio sul lavoro nel 2022 in Umbria è 10.715, nel Centro 137.140 e in Italia 703.432. Tra il 2021 e nel 2022 si registra un consistente aumento del numero di denunce nei tre ambiti territoriali: la variazione percentuale è pari a-+17,9% in Umbria, a +28,4% nel Centro e a-+24,6% in Italia. Le denunce per infortuni sul lavoro ogni 1.000 occupati in Umbria nel 2022 sono 30,4, valore simile a quello italiano pari a 30,5, mentre nel Centro si osserva un dato più basso, 27,8.

Nel 2022 le **denunce per infortunio sul lavoro con esito mortale** avvenute in Umbria sono pari a 23, con una diminuzione sia in valore assoluto (28 nel 2021) che in termini percentuali rispetto all'anno precedente. La variazione percentuale in Umbria è pari a -17,9%, a - 6,6% nel Centro e a -15,2% in Italia. Il rapporto tra il numero delle denunce per infortunio sul lavoro con esito mortale e 10.000 denunce complessive, ci restituisce un valore pari a 21,5, con un'incidenza maggiore rispetto al Centro (18,4) e l'Italia (17,2).

1.2.4 Il quadro sul mercato del lavoro

Dopo un 2022 segnato da una lieve flessione dell'occupazione (causata dal declino verificatosi a metà dell'anno nel contesto internazionale con ricadute anche a livello nazionale), il 2023 si è caratterizzato in Umbria per **un'importante ripresa** dell'andamento del mercato del lavoro.

Secondo i dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'ISTAT, riportati dall'aggiornamento congiunturale dell'*Economia dell'Umbria* elaborato da Banca d'Italia, nei primi sei mesi del 2023, in Umbria, **il numero di occupati nella Regione è cresciuto molto più della media nazionale**, raggiungendo nel secondo trimestre 355.000 unità, 8mila in più rispetto allo stesso trimestre del 2022.

La tendenza è confermata anche per il terzo trimestre, nel quale, come rilevato dall'Agenzia Umbria Ricerche nelle anticipazioni alla Relazione Economico Sociale 2023 pubblicate lo scorso 14 dicembre, l'aumento dell'occupazione risulta pari al 2,2% rispetto allo stesso periodo del 2022 (Italia 2,1%). Nei primi nove mesi dell'anno la variazione tendenziale è stata del 2,8%, superiore al 2,2% registrato in Italia. Il tasso di occupazione è così salito al 65,0% (61,6% quello nazionale), in aumento rispetto a quello del terzo trimestre 2022 (era infatti del 63,8%).

L'aumento ha consentito di completare il recupero dei livelli pre-Covid e si è concentrato nella componente maschile che, nel primo semestre, cresce del 5,1%, mentre molto più attenuata risulta la crescita di quella femminile (+1,1%), confermando la dinamica del calo della quota di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che già nel primo trimestre era scesa al 44% dal 46% dell'anno prima.

Al consistente aumento degli occupati si accompagna la crescita della **partecipazione al mercato del lavoro**, con un tasso di attività che raggiunge il 71% nella media del semestre e una sostenuta contrazione delle persone in cerca di occupazione che, rispetto al terzo trimestre del 2022, cala del 26,5% (-4,1% nazionale), soprattutto per la forte diminuzione delle persone che avevano perso un lavoro (i disoccupati veri e propri).

Considerando i primi nove mesi del 2023, **le persone che cercano un lavoro** in Umbria diminuiscono del 10,9% rispetto allo stesso periodo del 2022 (-4,2% Italia). Il tasso di disoccupazione si porta, così, al 6,5% (era pari dell'8,6% un anno prima), a fronte del 7,4% nazionale.

La **disoccupazione**, però, cala soltanto con riferimento alla componente maschile, mentre fa registrare un aumento tendenziale tra le donne. Le donne in cerca di lavoro superano le 15 mila unità, con un aumento di oltre il 40% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

L'aumento della disoccupazione femminile, in Umbria come nel Centro Italia, si può imputare alla ripresa post pandemia dell'impegno delle donne (ex forze di lavoro potenziali, componenti le "non forze di lavoro") al reinserimento sul mercato del lavoro, alla ricerca di un impiego, contribuendo in buona parte alla ripresa delle forze lavoro (+2,8% rispetto al semestre precedente) e alla forte riduzione degli inattivi (-3,6% rispetto al 2022 e -1,5% rispetto al 2019).

L'analisi a livello settoriale elaborata da AUR evidenzia la forte ascesa dell'industria, compresa quella delle costruzioni (in controtendenza rispetto al calo nazionale), che arriva ad occupare in media nel semestre 2023 quasi 83,5 mila unità, il 12% in più circa rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente e il 28% rispetto allo stesso periodo del 2019, valori decisamente superiori a quelli registrati nelle altre aree del Paese, testimoniando una decisa e consolidata ripresa di un settore – strategico per l'economia umbra – che arriva a dare lavoro al 23 per cento degli occupati della Regione.

L'**occupazione** cresce nei servizi, soprattutto grazie alla componente autonoma, fatta eccezione del comparto commercio alberghi e ristoranti, che continua a perdere occupati (in Italia il settore è, invece, in forte recupero). Si segnala altresì la contrazione degli occupati nel settore agricolo, in Umbria più che in Italia, settore che pesa per il 3% sul totale occupati nella Regione.

L'aumento del numero degli occupati nel complesso dei settori del mercato del lavoro regionale è dovuto, in particolare, alla componente dei lavoratori alle dipendenze, che nel primo semestre 2023 sono il 5,4% in più rispetto allo stesso periodo del 2022, mentre i lavoratori autonomi, che rappresentano poco più di un quinto degli occupati totali, sono ulteriormente diminuiti (-4,5 per cento).

I **lavoratori dipendenti in Umbria** sono, secondo il dato più aggiornato, 226.599, di cui il 56% uomini (57% in Italia). Si tratta per il 61% di operai (55% Italia), per il 31% di impiegati, per l'1,7% di quadri e per lo 0,3% di dirigenti. L'Umbria, con una percentuale di operai più alta della media nazionale, risulta sottodimensionata rispetto alle qualifiche più elevate: fenomeno che si presenta trasversalmente in tutti i settori. Gli uomini che ricoprono la qualifica di operai sono il 70% (65% Italia), le donne sono la metà (invece, in Italia la metà delle lavoratrici risultano inquadrate come impiegate). Per il 30,6% hanno meno di 35 anni (32,4% in Italia) e i giovani quadri e dirigenti sono il 4,3% del totale (in Italia più del doppio, 9,7%). Il part time pesa per il 17,6% tra gli uomini (meno che in Italia) e per oltre la metà tra le donne (un po' più che in Italia), per un grado di femminilizzazione pari al 69%. In Umbria, il part-time nei contratti a tempo indeterminato sale al 52% (è del 48% in Italia). I contratti a tempo indeterminato sono il 75% (un po' più che in Italia) e, in particolare, quelli full-time retribuiti l'intero anno sono 87.439, ovvero il 39% del totale (come nel resto del Paese).

L'industria in senso stretto assorbe il 27,7% dei lavoratori e le costruzioni l'8,1% (in Italia 25% e 7,1%) e tutto il comparto concentra oltre due quinti degli operai e il 69% delle figure apicali. In Italia sono invece i servizi ad assorbire la quota prevalente (il 58%) di figure dirigenziali, come conseguenza della maggiore specializzazione e strutturazione terziaria.

Anche i dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie, forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, relativi ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, mostrano per l'Umbria una dinamica positiva. Nel primo semestre del 2023 il **saldo tra attivazioni e cessazioni (attivazioni nette)** è risultato superiore di circa 300 unità rispetto a quello registrato nello stesso periodo del 2022. Le attivazioni nette sono aumentate per le posizioni a tempo determinato, a fronte del lieve calo registrato tra quelle a tempo indeterminato. Il saldo è rimasto positivo in tutti i settori, con un miglioramento deciso soprattutto nel turismo.

Il **ricorso alla Cassa integrazione guadagni** ha continuato a diminuire. Le ore complessivamente autorizzate nei primi nove mesi dell'anno sono state circa 4 milioni, in calo del 6 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022; la componente in deroga si è azzerata. Si sono marcatamente ridotte anche le ore di integrazione salariale erogate attraverso i fondi di solidarietà (da 1,3 milioni a poco più di 200.000).
Tra gennaio e agosto le domande di indennità di disoccupazione (nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASpI) sono diminuite del 5,8 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022.

I dati regionali del **Sistema Informativo Excelsior** – curato da Unioncamere e ANPAL – relativi alle previsioni di entrate al lavoro nell'ultimo trimestre dell'anno con una proiezione sull'inizio del **2024**, confermano l'analisi fin qui illustrata sul rapporto, per certi versi anomalo, tra il quadro economico generale e il mercato del lavoro che, seppure in un quadro di consistente rallentamento della crescita, evidenzia la vitalità e fiducia delle imprese, che prevedono ancora di assumere, accelerando i propri programmi di avviamento al lavoro.
Nel trimestre settembre-novembre 2023 le assunzioni programmate nella regione risultano 16.600 con un netto incremento (+4,3%) rispetto al periodo 2022, grazie soprattutto alla performance registrata nel mese di novembre, che segna un +10,6%, con un totale di 4.900, valore mai raggiunto nello stesso mese degli anni precedenti.
La tendenza si conferma anche con riferimento al trimestre fino a **gennaio 2024**, nel quale circa il 14% del delle imprese umbre prevede assunzioni, per un totale di 15 mila avviamenti programmati, con una crescita del 4,8% sullo stesso trimestre dell'anno precedente.
Circa il 28% delle assunzioni saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre il 50% sarà a tempo determinato e il restante 22% con altri contratti a durata predefinita.
In media il 35% degli avviamenti riguarderà giovani con meno di 30 anni e soltanto il 9% delle entrate previste (a fronte del già modesto 14% del dato nazionale) sarà destinato al personale laureato; il 13% (a fronte del 19% della media nazionale) sarà destinato a dirigenti, specialistici, tecnici.
Le figure professionali più richieste continuano ad essere quelle qualificate nel settore della ristorazione, delle attività ricettive e del commercio, quelle dei conduttori di veicoli a motore, degli operai specializzati nel settore edile, dei manutentori, montatori e conduttori di impianti e macchine. Anche gli addetti alla segreteria e agli affari generali continuano ad essere richiesti in buon numero, così come i tecnici dei rapporti con i mercati.

Tra le professioni non qualificate grande richiesta risulta per gli addetti al magazzino e ai servizi di pulizia.
Le tre macro figure più richieste (professioni qualificata nel commercio e servizi, operai specializzati e conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili) concentreranno circa il 66% delle entrate complessive.
I dati Excelsior, confermati da Sondtel, evidenziano tuttavia in parallelo e con toni sempre più allarmanti anche un altro fattore: la percezione da parte delle imprese del difficile reperimento delle figure professionali per le quali hanno programmato l'assunzione, con riflessi negativi sull'attività di produzione o di erogazione dei servizi. A livello nazionale, a settembre, il dato si attesta sul valore più alto di sempre del 48%, per l'Umbria raggiunge il 55,8%,

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

1.3.1 Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria.

Con la legge regionale n. 1 del 14 febbraio 2018 e s.m.i. la Regione Umbria ha disciplinato la programmazione e l'attuazione integrata delle politiche regionali in materia di lavoro e apprendimento permanente ed esercita il ruolo di indirizzo, programmazione e pianificazione in materia e di governo del sistema regionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.
La stessa legge ha istituito l'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria, quale proprio ente strumentale dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.
L'Agenzia - attiva dal 30 giugno 2018 con il trasferimento del personale e delle funzioni precedentemente attribuite alla Regione Umbria e alle Province di Perugia e Terni - organizza e svolge le proprie attività, quale centro di competenza tecnica, in coerenza con le disposizioni nazionali e regionali che fissano i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e gli standard di servizio e secondo gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale - a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) - costituendo 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 ai soggetti pubblici e privati nel rispetto dei principi di partecipazione, integrazione, trasparenza, informazione, efficacia, economicità, semplificazione delle procedure, uguaglianza di trattamento e pari opportunità.
Le **funzioni fondamentali** di ARPAL Umbria, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale, così come esplicitate nell'art. 14 della legge regionale istitutiva, sono incentrate sul governo e direzione dei servizi pubblici per l'impiego e sul coordinamento della rete regionale delle politiche per il lavoro e della formazione, attraverso interventi destinati a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e ad assicurare ai datori di

lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze e ai lavoratori il sostegno all'inserimento e al reinserimento lavorativo.

L'Agenzia svolge poi le funzioni previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa anche dalla programmazione regionale. In tale ambito ricopre 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 e in qualità di organismo intermedio del Programma Nazionale "Giovani, donne, lavoro FSE+ 2021-2027.

Nello specifico, 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, al riguardo, 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.

Di particolare rilevanza, inoltre, il ruolo di ARPAL Umbria quale soggetto delegato all'attuazione del Piano Attuativo Regionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) e chiamato, pertanto, a realizzare a livello territoriale, in stretta sinergia con il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, gli interventi a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori nell'ambito del Programma GOL nazionale, azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro di cui alla Missione 5, Componente 1 Riforma 1.1 del PNRR e a contribuire al raggiungimento dei milestones e target nazionali concordati con la Commissione europea per l'Italia per il 2025.

Agli importanti risultati conseguiti dall'Agenzia in questa veste è dedicato l'approfondimento del paragrafo seguente.

ARPAL Umbria ha visto definitivamente consolidato il proprio ruolo attraverso la revisione della L.R. n. 1/2018 ad opera della Legge Regionale 10 luglio 2021 n. 11, che 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, introducendo modifiche importanti all'assetto di governance e organizzativo dell'Agenzia al fine di rendere più incisiva e tempestiva l'azione volta allo svolgimento delle azioni ad essa attribuite.

Ne è conseguito un modello agenziale caratterizzato da una precisa ripartizione di funzioni tra gli organi della *governance*, che 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, quali espressamente tipizzati dall'art. 18-bis, comma 4, della legge oltre che un compito di verifica dei risultati conseguiti dal Direttore nell'esercizio della propria discrezionalità gestionale e manageriale.

Il nuovo **sistema di *governance*** individua, quindi, quali organi istituzionali:

- il **Presidente** che ha la rappresentanza legale di ARPAL Umbria e presiede il Consiglio di amministrazione;
- il **Consiglio di amministrazione** composto dal Presidente e due componenti 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**, al quale compete 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 con la relativa responsabilità dell'organizzazione e della gestione.
- 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.

Il **Regolamento organizzativo** adottato dal Consiglio di Amministrazione all'indomani dal proprio insediamento e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, riflette pienamente tale assetto di *governance* e ridisegna il sistema organizzativo dell'Agenzia, in coerenza con le caratteristiche di multi-funzionalità e di decentramento dei luoghi di erogazione dei servizi che contraddistinguono le funzioni attribuite alla stessa e nell'ottica di 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.

In attuazione del regolamento organizzativo, lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, ha operato (Deliberazione n. 5 del 8.4.2022) una incisiva revisione dell'**articolazione organizzativa** delle strutture dirigenziali, approvata dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022.

L'organizzazione, che conserva il dimensionamento con 5 strutture dirigenziali (*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*, *Programmazione e monitoraggio delle attività generali*), è stata significativamente modificata alla luce degli indirizzi strategici e dei nuovi compiti e funzioni dell'Agenzia, in ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

In particolare, è stata unificata sotto un unico Servizio la gestione dei Centri per l'impiego, al fine di creare una struttura competente a fornire in modo omogeneo e integrato tutti i servizi per il lavoro, attraverso

l'adozione di strumenti e tecnologie adeguate e standardizzate a livello regionale e il potenziamento delle funzioni di presidio e coordinamento territoriale.

Con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01.06.2022 si è provveduto, quindi, alla completa definizione del modello anche per gli assetti organizzativi di II° livello e all'approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative e dei criteri per il conferimento degli incarichi.

Gli incarichi dirigenziali previsti nel modello organizzativo, già attribuiti con Determinazione Direttoriale n. 490 del 27.04.2022 e successiva modifica ai sensi della D.D. n. 946 del 27.07.2022, sono stati ulteriormente modificati nel corso del 2023 con Determinazioni Direttoriali n. 952 e n. 953 del 30.06.2023 e n. 2085 del 5.12.2023.

Gli incarichi di posizione organizzativa, attribuiti con Determinazioni Direttoriali n. 858 del 30.06.2022 e n. 950 del 28.07.2022 sono stati ridefiniti con D.D. n. 1087 del 24.07.2023.

Di seguito la rappresentazione del **modello organizzativo dell'Agenzia** risultante dalle modifiche istituzionali sopra citate.

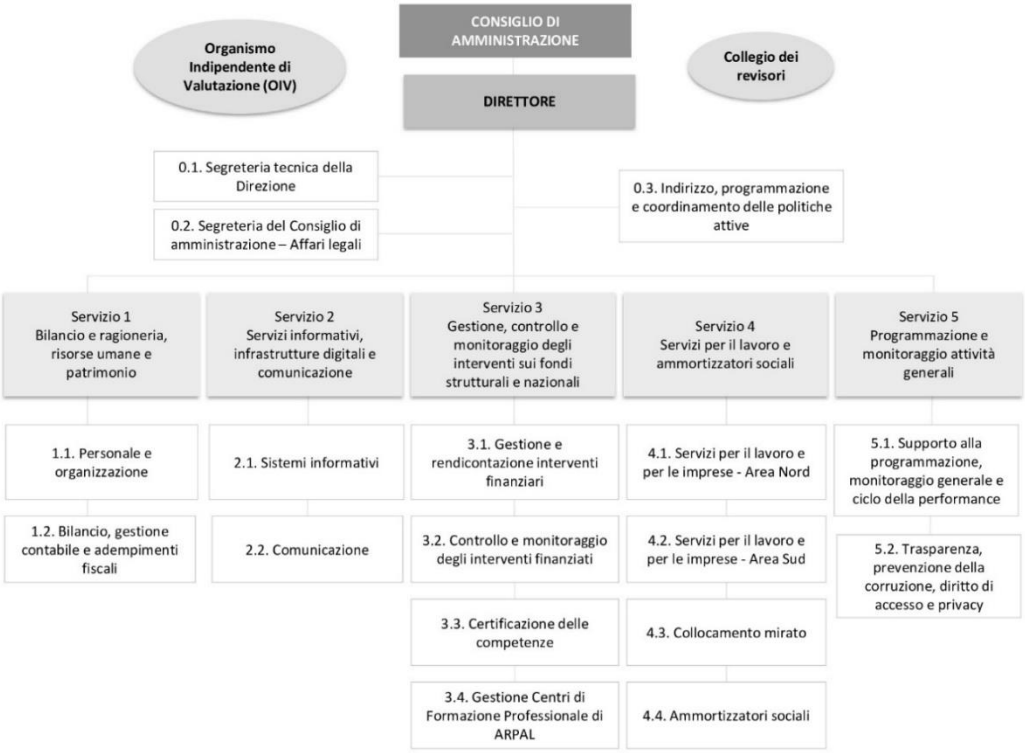


Fig.1 Organigramma di ARPAL Umbria

L'articolazione territoriale rispecchia il modello organizzativo sopra descritto prevedendo:

- *una struttura centrale* in cui si svolgono le funzioni amministrative generali, i processi trasversali finalizzati al funzionamento dell'Agenzia e le attività inerenti alla programmazione attuativa e la gestione delle politiche attive del lavoro e della formazione

- *19 strutture dislocate nel territorio* (5 Centri per l'impiego e 14 Sportelli del lavoro) nelle quali si erogano i servizi previsti dall'art. 18 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 16 della L.R. 1/2018, incluso il collocamento mirato dei disabili di cui alla l. 68/1999, 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.

Fig. 2 Sedi ARPAL Umbria

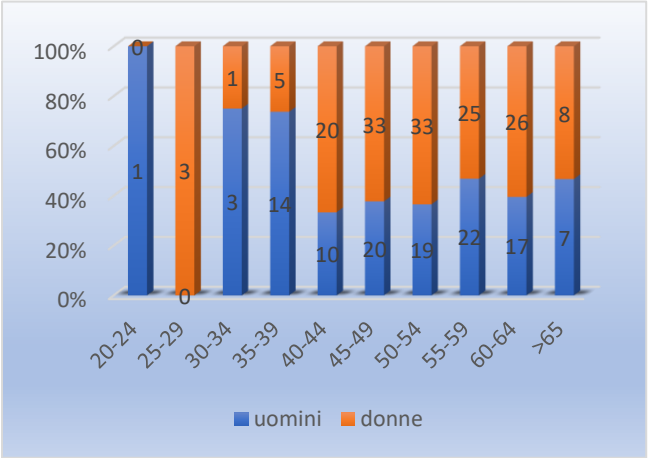
Il percorso finalizzato al rafforzamento della **dotazione organica** dell'Agenzia, avviato nel 2021 nell'ambito del Piano regionale di attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei CPI, di cui alla D.G.R. n. 715/2020 e ai sensi della D.G.R. n. 325 del 6.4.2021 di approvazione del Piano dei fabbisogni del personale 2021-2023, ha visto la sua applicazione nel corso del 2023 all'esito delle due procedure concorsuali bandite nel dicembre 2021 per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di complessive n. 92 risorse distribuite in 6 diverse aree professionali, di cui n. 55 unità di categoria C per il profilo di Operatore del mercato del lavoro e n. 37 di categoria D per il profilo di Esperto del mercato del lavoro.

Come già evidenziato nella D.G.R. n. 156 del 15.02.2023 di approvazione del Piano dei fabbisogni del personale 2023-2025, infatti, tra novembre 2022 e gennaio 2023 sono state pubblicate le graduatorie di merito per tutte le aree concorsuali e si è proceduto conseguentemente, a decorrere dal 1° Dicembre 2022, alle relative assunzioni per i vincitori di concorso, anche attraverso lo scorrimento delle graduatorie stesse, fino a loro completo esaurimento.

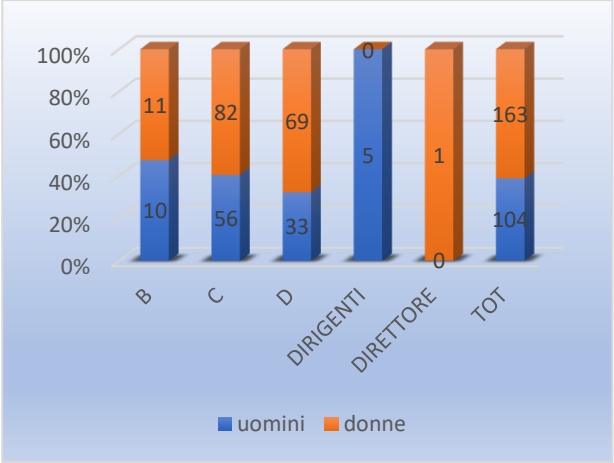
In attuazione della stessa D.G.R. n. 156/2023 nel corso del 2023 sono state altresì realizzate, sulla base del nuovo Regolamento adottato dall'Agenzia nel novembre 2022, 17 progressioni verticali nella categoria superiore (n. 11 cat. D, n. 16 cat. C) riservate al personale interno, di cui 7 relative a profili professionali della famiglia professionale politiche attive.

Tenendo in conto le mobilità e i pensionamenti intervenuti nel corso dell'anno, il personale in servizio presso ARPAL Umbria alla data del 31 dicembre 2023 è pari a **267 unità** comprensive di 1 Direttore, 5 dirigenti, 3 comandati all'esterno, n. 2 unità comandate da altri enti. Il personale che opera nei servizi per il lavoro, presso i CPI e gli Sportelli del Lavoro ammonta complessivamente a n. 167 unità.

Di seguito si riporta la distribuzione del personale al 31.12.2023 per genere, categoria, fascia d'età, tipologia del rapporto di lavoro e Servizio di appartenenza.

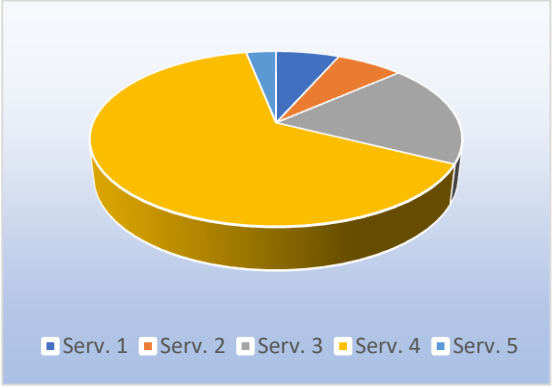


Graf.1 - Distribuzione del personale per genere per ogni fascia di età



Graf. 2 - Distribuzione del personale per categoria

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



Graf. 4 - Distribuzione percentuale del personale per Servizio

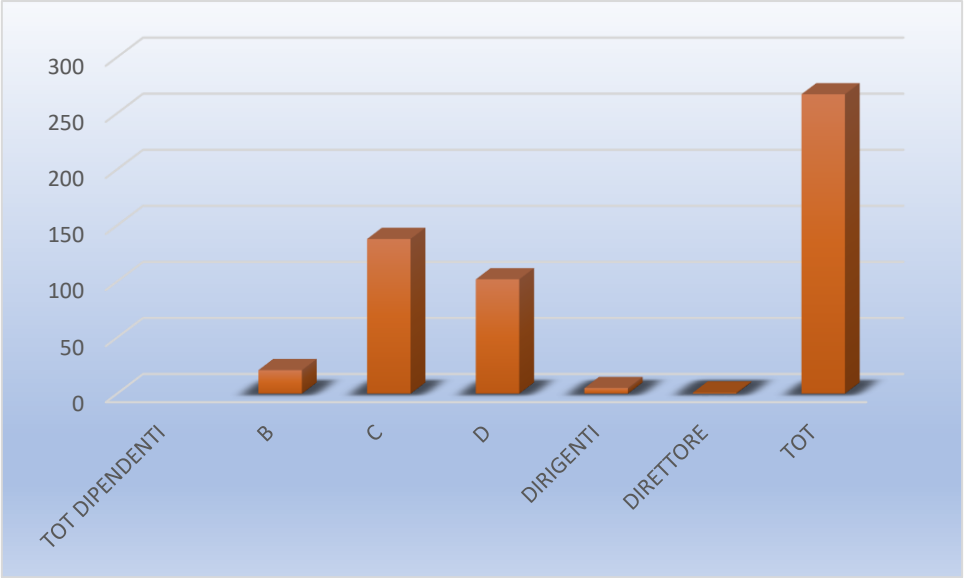
Dai grafici emerge che il 52% dei dipendenti è collocata nella categoria C e soltanto il 4% del totale è in part time. Analizzando la distribuzione del personale per **età** si rileva un'età **media di 51 anni**, e il 90% dei dipendenti hanno un'età superiore ai 40 anni, mentre nella fascia dei trentenni rientrano solo n. 27 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 267 unità complessive (comprensive dei 5 dirigenti e del direttore) le donne sono 163, pari al **61%** del totale.

La successiva tabella e il rispettivo grafico ci mostrano che le donne sono distribuite per il 7% nella Categoria B, per il 50% nella Categoria C e per il 42% nella Categoria D, mentre le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini, ad eccezione del Direttore.

Genere	**Categoria**					
	Cat. B	***Cat. C***	***Cat. D***	***Dirigenti***	***Direttore***	Totale
Donne	11	82	69	0	1	163
Uomini	10	56	33	5	0	**104**
Totale	**21**	**138**	**102**	**5**	**1**	**267**

Tab. 1 – Distribuzione personale per genere e categoria



Graf. 5 – Distribuzione personale per genere e categoria

Di seguito ulteriori analisi:

	20-29			30-39			40-49			50-59			>60			TOT	
	B	**C**	**D**	**B**	**C**	**D**	**B**	**C**	**D**	**B**	**C**	**D**	**B**	**C**	**D**		
uomini	0	1	0	2	4	2	2	18	9	4	21	13	2	12	9	99	
donne	1	2	0	1	8	6	1	31	21	6	28	23	2	13	19	162	
	1	**3**	**0**	**3**	**12**	**8**	**3**	**49**	**30**	**10**	**49**	**36**	**4**	**25**	**28**	**261**	
	0%	**1%**	**0%**	**1%**	**5%**	**3%**	**1%**	**19%**	**11%**	**4%**	**19%**	**14%**	**2%**	**10%**	**11%**		
dirigenti							1		3			1			5		
direttore									1						1		
																	267

Tab.2 – Distribuzione personale per genere, fasci di età e categoria

Su un totale di 15 **posizioni organizzative**, 8 sono ricoperte da donne, mentre su 10 dipendenti che usufruiscono del part-time, 8 sono donne.

Titolo di studio	Donne	Uomini
Scuola dell'obbligo	2	5
Scuola media superiore	52	39
Laurea	108	59
Specializzazione post laurea	1	1
Totale	**163**	**104**

Tab. 3 – Distribuzione personale per genere e titolo di studio

I dati riportati nella tabella seguente si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere e categoria, che al 31/12/23 fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92.

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Categoria B	9	2	**11**
Categoria C	22	14	**36**
Categoria D	17	10	**27**
Dirigente	0	0	**0**
Totale	**48**	**26**	**74**

Tab. 4 – Distribuzione permessi L.104/92 per genere e categoria

1.3.2 La performance attuativa nell'azione pubblica di ARPAL Umbria.

In attuazione degli obiettivi strategici elaborati dal Consiglio di amministrazione, l'Agenzia ha svolto nel corso dell'anno 2023 un'intensa attività su tutti i fronti della propria azione pubblica, la quale ha conseguito risultati ragguardevoli soprattutto sul versante - centrale per l'ente, di cui costituisce la *core mission* - della erogazione delle politiche attive del lavoro.

I notevoli risultati conseguiti in questo cruciale ambito dall'Agenzia - in particolare nella *performance* attuativa del programma GOL - sono stati istituzionalmente riconosciuti sia dall'ANPAL che dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e vengono positivamente sottolineati nello stesso DEFR 2024 della Regione Umbria, di recente approvato dalla Giunta, nel quale si legge che il governo regionale «continuerà il massimo supporto all'operatività di ARPAL Umbria oggi *case history* di successo nazionale per quanto concerne l'efficacia delle politiche del lavoro regionali».

In effetti, l'azione messa in campo dall'Agenzia nell'ambito del *programma GOL* – un'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale che si inserisce nell'ambito della *Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1.* del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato con i fondi europei di Next Generation EU – ha certamente influito sulla positiva situazione del mercato del lavoro regionale di cui si è dato conto nel capitolo precedente. Come noto, la finalità del programma GOL è quella di ridisegnare i servizi per il lavoro per migliorare l'inserimento lavorativo delle persone, offrendo percorsi personalizzati di ingresso o reingresso al lavoro e innalzando le competenze attraverso percorsi di riqualificazione o aggiornamento professionale. Elemento costitutivo della riforma, da cui dipendono i finanziamenti europei, è la definizione di *milestone* e *target*: traguardi quali-quantitativi da raggiungere che rappresentano gli impegni concordati con l'UE o a livello nazionale:

- *Milestone 1*: entrata in vigore dei decreti interministeriali per l'approvazione di GOL entro il 2021;

- *Milestone 2:* adozione di piani regionali per la piena attuazione di GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi entro il 2022;
- *Target 1*: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025. Di questi, almeno il 75% dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55;
- *Target 2*: almeno 800 mila dei suindicati 3 milioni dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali;
- *Target 3*: almeno l'80% dei CPI in ogni regione entro il 2025 rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL.

Il primo *milestone* è stato raggiunto con l'adozione del programma nazionale GOL (decreto del Ministero del lavoro del 5.11.2021); l'Umbria ha contributo al raggiungimento del secondo milestone con l'adozione da parte della Giunta regionale nel febbraio 2022 del Piano Attuativo Regionale (PAR GOL Umbria), finalizzato a realizzare un'azione strategica e unitaria e garantire un sostegno tempestivo, personalizzato, attivo ed efficace alle persone in cerca di lavoro. La stessa Giunta regionale, con D.G.R. n. 595 del 15.6.2022, ha incardinato la responsabilità attuativa del piano in ARPAL Umbria, in qualità di soggetto a cui, in base alla legge istitutiva, è affidata, come ricordato, la gestione dei Centri per l'impiego, il raccordo pubblico-privato dei soggetti del mercato del lavoro, la gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo, il supporto alla Giunta regionale per le attività di elaborazione normativa e di programmazione.

Il Programma nazionale GOL, di durata quinquennale (2021-2025), ha assegnato all'Umbria per il 2022 11.264.000,00 euro di risorse e per il 2023, in base al decreto di ripartizione della seconda quota di recente emanazione, 17.400.000,00 euro, con un incremento di oltre il 50% della dotazione assegnata per il 2022. E ciò, proprio in virtù dei positivi risultati conseguiti dall'Umbria rispetto al *target* per il 31.12.2022, fissato in 7.680 beneficiari da prendere in carico e raggiunto con largo anticipo e nella misura del 148% (11.373 soggetti presi in carico), attestandosi come terza regione in Italia (la prima tra quelle a statuto ordinario) in termini di *performance* e contribuendo in maniera significativa al raggiungimento del *Milestone 2*.

Il PAR GOL Umbria, in linea con la strategia nazionale, individua come beneficiari del programma i percettori di ammortizzatori sociali in costanza e in assenza di rapporto di lavoro (NASPI e DIS-COLL), i percettori di reddito di cittadinanza, i lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET con meno di 30 anni, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi di 55 anni e oltre), altri lavoratori con minori chances occupazionali e con redditi molto bassi. Nella logica della stretta sinergia tra pubblico e privato, per accedere alle opportunità offerte da GOL Umbria i beneficiari si rivolgono sia ai CPI sia ai soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro e convenzionati con ARPAL Umbria per la realizzazione del servizio di *assessment*, in esito al quale il beneficiario è indirizzato ad uno dei cinque percorsi previsti:

- *Percorso 1 - Reinserimento occupazionale*: rivolto alle persone più facilmente ricollocabili, con interventi di breve durata consistenti in attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e formazione per le competenze digitali
- *Percorso 2 – Aggiornamento o upskilling*: rivolto a lavoratori che necessitano di aggiornare le proprie competenze, con attività di orientamento specialistico, formazione per l'aggiornamento, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- *Percorso 3 - Riqualificazione o reskilling*: rivolto a lavoratori che necessitano di interventi di riqualificazione, con attività di orientamento specialistico, formazione per la riqualificazione, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- *Percorso 4 - Lavoro e inclusione*: rivolto a soggetti fragili, in carico ai servizi sociali, prevede attività di orientamento specialistico, formazione per l'aggiornamento delle competenze, tirocinio, accompagnamento al lavoro, formazione per le competenze digitali;
- *Percorso 5 - Ricollocazione collettiva*: rivolto a lavoratori a rischio di disoccupazione in contesti di crisi aziendale, prevede attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione, formazione per le competenze digitali.

Il PAR GOL Umbria è stato avviato nel luglio 2022 con la formazione degli operatori, la presa in carico e l'*assessment* degli utenti e l'implementazione della rete dei servizi per il lavoro e la formazione, in piena coerenza con il modello sinergico pubblico-privato definito dalla revisione della legge istitutiva, che vede come soggetti erogatori:

- 23 agenzie per il lavoro private accreditate a livello nazionale e/o regionale che, in risposta all'avviso emanato nel 2022, sono state selezionate per la presa in carico ed erogazione delle misure di politica attiva del lavoro e collaborano in convenzione, ai sensi dell'art. 16 comma 3 bis della legge istitutiva, accanto ai 5 CPI regionali e ai 14 sportelli per il lavoro pubblici;
- 38 organismi di formazione accreditati a livello regionale, selezionati in funzione della specializzazione e della disponibilità di sedi sul territorio regionale ai fini della massima prossimità dei servizi nell'ambito dell'avviso per l'erogazione, in forma singola o associata, dei percorsi formativi progettati in coerenza con i fabbisogni delle imprese regionali e raccolti nelle tre sezioni (*upskilling*, *reskilling*, formazione per le competenze digitali) del Catalogo Regionale dell'Offerta formativa GOL, operativo dal novembre 2022.

La positiva *performance* registrata già in fase iniziale si è consolidata nel corso del 2023: in base agli ultimi dati pubblicati da ANPAL (al 30.11.2023), i beneficiari presi in carico in Umbria erano 29.745, il **71,5%** dei quali con una politica attiva proposta e/o avviata, rispetto a una media nazionale del **50%** e, considerando i beneficiari presi in carico da almeno 6 mesi, il **46,9%** risulta aver avuto almeno un movimento lavorativo, rispetto a una media nazionale del **41%**.

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 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 (DEFR)**, 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 **DEFR 2024**, approvato con Risoluzione dell'Assemblea Legislativa n. 368 del 12.12.2023, è stato elaborato in coerenza con le linee di indirizzo del Programma di Governo, tenendo in considerazione l'imminente fine della legislatura, con la nuova programmazione del Piano regionale di attuazione del PNRR alla luce della revisione promossa a livello nazionale (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), nonché con la nuova programmazione comunitaria 2021-2027, che vede ARPAL Umbria individuata quale Organismo Intermedio del PR FSE+.

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

Obiettivo strategico 1: consolidare il sistema regionale delle politiche attive nell'ambito della riforma intrapresa.

Nel 2024, attraverso ARPAL Umbria, la Regione continuerà a dare attuazione alla strategia regionale in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione, sviluppata nel quadro di riforma delineato dalla legge regionale 11/2021 di modifica della legge regionale 1/2018, in coerenza con i più recenti aggiornamenti normativi introdotti dal decreto-legge 48/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 85 dello stesso anno. Fondata su un sistema integrato dei servizi per il lavoro e della formazione,

costituito da soggetti pubblici e privati accreditati, sullo sviluppo delle capacità individuali per esercitare le proprie scelte lungo il corso della vita agendo sulla qualità informativa, l'orientamento e la partecipazione, sulla prossimità dei servizi e la personalizzazione degli interventi, la strategia viene attualmente sostenuta da due principali fonti di finanziamento: il PNRR Missione 5, Componente C1, Riforma 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione, attraverso il programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL); il Fondo Sociale Europeo FSE+ 2021-2027 sia attraverso il programma regionale (PR) sia attraverso il programma nazionale (PN) Giovani, Donne, Lavoro.

Nel corso del 2023, come ricordato, è entrata a regime l'implementazione regionale del programma nazionale GOL, le cui linee strategiche sono state definite nel Programma Attuativo Regionale (PAR) GOL Umbria, approvato dalla Giunta regionale nel febbraio 2022. Grazie ai più che soddisfacenti risultati raggiunti in termini di *target,* a settembre 2023 è stata assegnata alla Regione Umbria la seconda quota di risorse del programma GOL, superiore come pure ricordato a quella attribuita per l'anno precedente, che permetterà di consolidare nel 2024 la realizzazione di interventi di orientamento, aggiornamento o riqualificazione delle competenze, con un'attenzione particolare a quelle digitali, e accompagnamento al lavoro, rispondenti ai fabbisogni espressi dal tessuto produttivo e finalizzati all'inserimento occupazionale. Nel 2024 saranno dunque pienamente operativi tutti i cinque percorsi di politiche attive del lavoro previsti dal Programma, compresi quelli dedicati ai target più fragili e vulnerabili e alla ricollocazione collettiva, in coerenza con gli indirizzi attuativi nazionali. Gli esiti di tali politiche, in termini di *placement*, saranno quindi oggetto di costante monitoraggio e valutazione anche con il coinvolgimento delle parti sociali.

Una particolare attenzione sarà dedicata all'inserimento lavorativo dei giovani laureati attraverso l'attivazione di una specifica misura di incentivazione a favore delle imprese da realizzarsi anche in collaborazione con ARPAL Umbria e Camera di Commercio dell'Umbria. La sperimentazione costituirà il modello di intervento da replicare nelle annualità successive nell'ambito delle misure del PR FSE+ 2021-2027. Nel 2024 saranno inoltre attivati interventi a valere sul FSE+ 2021-2027, complementari per tipologia e *target group* di destinazione, a integrazione di quelli realizzati attraverso il programma GOL e finalizzati in particolare a: migliorare l'accessibilità e la qualità degli inserimenti occupazionali in particolare di giovani e donne; ridurre i *gap* di genere presenti nel mercato del lavoro locale anche attraverso strumenti di sostegno alle imprese; facilitare la transizione tra formazione secondaria o terziaria e lavoro. Continuerà l'implementazione della comunicazione, in un'ottica di massima diffusione dell'azione capillare realizzata dall'Agenzia sul territorio, con particolare attenzione a imprese e cittadini e ai relativi servizi offerti.

Tutti gli strumenti attivati a livello regionale, in complementarità e a integrazione delle misure previste dalla normativa nazionale, concorreranno inoltre a prevenire e combattere fenomeni di esclusione sociale, a migliorare il collocamento mirato delle persone con disabilità, a potenziare le pari opportunità e la permanenza e il rientro nel mercato del lavoro di persone a maggiore rischio di esclusione.

Obiettivo strategico 2: implementare le azioni a sostegno delle imprese.

La fase economica attuale continua ad essere interessata da un elevato grado di incertezza che, pur dipendendo da variabili esterne al territorio regionale quali le gravi crisi geopolitiche che interessano Europa orientale e Medio Oriente con importanti effetti sulle catene del valore e sui costi delle materie prime, va governata attraverso politiche multilivello articolate che possano assicurare sia supporto allo sviluppo sia, all'occorrenza, prevenzione e contrasto di situazioni di crisi.

In tale contesto, i processi di trasformazione digitale e di transizione ecologica restano comunque le coordinate principali per orientare e sostenere l'evoluzione delle imprese del nostro territorio. L'investimento sulle competenze, sulla qualità e stabilità del lavoro costituisce pertanto una componente essenziale per sostenere un adeguato sviluppo dei soggetti produttivi del territorio, rafforzarne la capacità in termini di produttività, innovazione e internazionalizzazione, rendendo il territorio più attrattivo e limitando così l'uscita soprattutto della forza lavoro maggiormente qualificata.

Anche la nostra regione soffre infatti della difficoltà di reperimento di molte delle figure professionali ricercate dalle imprese. Attraverso ARPAL Umbria nel 2024 le attività continueranno nella direzione di cui sopra con particolare riferimento all'utilizzo di strumenti, anche predittivi e di intelligenza artificiale, per anticipare il fabbisogno delle imprese. In tale direzione particolare rilevanza assume la collaborazione avviata tra ARPAL Umbria e OCSE.

Gli interventi dovranno continuare nella direzione intrapresa per:

- costruire un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dai soggetti produttivi del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitali e *green* e riduca lo *skill mismatch*;
- favorire l'incontro domanda offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro;
- facilitare attraverso incentivi all'occupazione l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani;
- contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro.

***Obiettivo strategico 3: potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro*.**

Proseguirà anche nel corso del 2024 l'azione di 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, adottando una strategia *digital first* simile a quella di altri Paesi europei, con l'utilizzo del canale digitale per tutta la rete dei servizi. La sinergia tra operatori pubblici e privati erogatori dei servizi per il lavoro e della formazione, cardine del sistema regionale, ha trovato effettiva e piena attivazione nell'attuazione del programma GOL, che è stato e continuerà ad essere ambito di messa a punto, sperimentazione e

sistematizzazione di procedure e strumenti al fine di rispondere sempre più tempestivamente e efficacemente ai bisogni dell'utenza e degli attori produttivi territoriali, in linea con i livelli essenziali delle prestazioni e gli standard di servizio definiti per le politiche in oggetto.

I Centri per l'Impiego regionali, gestiti da ARPAL Umbria, sono stati oggetto nell'ultimo biennio di un'azione di potenziamento sostenuta da risorse nazionali (con i decreti ministeriali 74/2019 e 59/2020) e dell'Unione europea (PNRR) per la valorizzazione delle risorse umane, strumentali e infrastrutturali. Nel 2023, in attuazione degli obiettivi strategici emanati dal Consiglio di amministrazione, ARPAL Umbria ha completato il piano di rafforzamento con la conclusione delle procedure di concorso avviate alla fine del 2021. È stata così completata anche la riorganizzazione interna dei servizi al fine di ottimizzarne la capacità di presa in carico e di erogazione delle politiche. Alla luce dei positivi risultati raggiunti si proseguirà nella direzione intrapresa anche per il 2024.

Nel corso del 2023 è stato rilasciato il nuovo Sistema Informativo Lavoro con funzionalità mirate a supportare efficacemente la strategia regionale anche nell'ottica dell'implementazione della rete pubblico/privato e della collaborazione tra gli attori. Nel 2024 si procederà all'implementazione delle eventuali funzionalità derivanti dall'attuazione del citato decreto-legge n. 48/2023 al fine di garantire il rispetto dei LEP nel nostro territorio.

Sulla base degli obiettivi strategici indicati dal DEFR 2024 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 è anche per il 2024 chiamata ad elaborare e implementare un apposito processo di pianificazione dei propri obiettivi strategici e delle proprie attività, nell'ambito del PIAO, 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 PIAO incorpora gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale e organizzativa dell'Agenzia per l'anno di riferimento, 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.

A mente dell'art. 18 bis, comma 4, della legge regionale 1/2018, è il Consiglio di amministrazione che, nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi assegnati dalla Giunta regionale, deve provvedere a definire annualmente gli obiettivi strategici generali dell'Agenzia, per poi successivamente deliberare, su proposta del Direttore, il PIAO. 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, pertanto, atto prodromico del Consiglio di amministrazione sia rispetto alla individuazione e assegnazione degli obiettivi del Direttore, cui compete su questa base l'elaborazione del piano annuale della

performance, sia rispetto all'*iter* che si conclude con l'adozione del PIAO, quale documento di sintesi previsto dalla normativa nazionale.

In questa fase, onde assicurare un'efficace e tempestiva programmazione delle attività dell'Agenzia, il Consiglio di amministrazione è chiamato, sulla base degli obiettivi riferibili ad ARPAL Umbria nel DEFR 2024, e in continuità con il quadro programmatorio in essere, a una definizione degli obiettivi di carattere strategico e generale per il 2024, funzionali all'assegnazione degli obiettivi annuali del Direttore.

Gli stessi sono, altresì, definiti in coerenza con le risorse previste nel Bilancio di previsione 2024-2026 di ARPAL Umbria.

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore e acquisito il prescritto parere favorevole del Collegio dei revisori, ha adottato il bilancio di previsione 2024-2026 dell'Agenzia con deliberazione n. 10 del 20.11.2023, trasmettendolo alla Giunta per la relativa approvazione.

Gli obiettivi strategici generali di ARPAL Umbria per l'anno 2024, di seguito riportati, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria con Deliberazione n. 1 del 25.1.2024, riservando al PIAO - che integra le finalità, gli obiettivi e i contenuti oggetto del piano della performance e del piano annuale delle attività dell'Agenzia, di cui all'art. 14 comma 4 bis della L.R. n. 1/2018 - l'articolazione operativa degli stessi attraverso la fissazione di obiettivi operativi di dettaglio e lo sviluppo unitario e sinergico dei medesimi.

Considerati gli importanti risultati sinora conseguiti dall'Agenzia, gli obiettivi stessi si pongono in una linea di continuità e sviluppo con quelli del 2023.

In coerenza con quanto sopra, sulla base degli obiettivi strategici fissati dal DEFR 2024 e delle priorità dell'azione dell'Agenzia ivi delineate in relazione alle tendenze del mercato del lavoro regionale, il Consiglio di amministrazione reputa opportuno fissare i seguenti **obiettivi generali per il 2024**.

Obiettivo 1 - Completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio Digital First, provvedendo in particolare all'implementazione del potenziamento infrastrutturale e strumentale attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento delle sedi dei Centri dell'impiego di Perugia e Terni individuate secondo le determinazioni della Giunta regionale.

Obiettivo 2 - Completamento del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro al fine di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche per continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL.

Ultimazione del processo di revisione 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, proseguendo nell'azione di efficace attuazione della legge n. 68/1999 anche mediante misure di collocamento mirato.

Obiettivo 4 - Consolidare 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 dei Centri per l'impiego nell'erogazione delle politiche attive del lavoro. Continuare ad implementare un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dai soggetti produttivi del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e green e riduca lo skill mismatch; favorire l'incontro domanda offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro; facilitare attraverso incentivi all'occupazione l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e delle donne; contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro. Proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività 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 dello skill mismatch, tenendo conto delle direttici e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione oltre che delle evidenze fornite nell'ambito della collaborazione in essere con l'OCSE.

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, anche nel quadro della riforma nazionale in corso, 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 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 ed attuativo, una serie di interventi che l'Agenzia sarà chiamata a realizzare, nell'ambito della definizione delle attività, tanto con riguardo al proprio sistema organizzativo e di funzionamento quanto nell'ottica dell'erogazione dei servizi.

Sul **versante interno** le azioni riguarderanno:

- 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 e la sua implementazione anche alla luce delle novità legislative e regolamentari intervenute in materia di Performance e di regolamentazione del Lavoro agile nell'ambito della definizione del POLA;
- il completamento, del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro e le eventuali evoluzioni;
- 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;
- il completamento dell'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;
- il completamento del potenziamento della strategia di comunicazione dell'Agenzia, in attuazione del Piano approvato con Determinazione Direttoriale n. 1579 del 22.12.2022, al fine di aumentare la visibilità e la condivisione dei servizi offerti;
- l'avvio della nuova programmazione PR Umbria FSE+ 2021-2027, in qualità di Organismo Intermedio, unitamente alla definitiva chiusura delle attività del POR FSE 2014-20.

Sul versante esterno le azioni interesseranno:

- la prosecuzione dello 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 degli esiti del Rapporto OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) relativo all'"Analisi della domanda di competenze e formazione in Umbria: approfondimenti di big data intelligence";

- l'implementazione dell'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 anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica e chiarito dal Formez PA, 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.

Un'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.

Si evidenziano, al riguardo, le alte sfide strategiche e l'attenzione scientifica e istituzionale sull'opportunità di integrare i tradizionali parametri di misurazione dell'azione governativa (PIL) con misure di benessere quali ad es., Benessere Equo e Sostenibile (BES) e Sustainable Development Goals (SDGs).

Questi ultimi, in particolare, sono stati definiti dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, il benessere delle persone, la protezione dell'ambiente e la prosperità dei Paesi. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Goal) regionali, vengono misurati attraverso degli indicatori compositi per ciascun Goal.

ARPAL Umbria, in quanto ente pubblico strumentale della Regione, al pari degli altri enti operanti nel contesto regionale, contribuisce alla creazione di valore pubblico inserendosi nella rete degli operatori e fornendo il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (Goal) regionali mediante la propria attività pubblica.

Al fine di **definire e identificare il Valore Pubblico** a cui ARPAL Umbria contribuisce incrementando il benessere collettivo (economico, sociale, culturale, ambientale ecc.), non si può prescindere dagli obiettivi riferibili ad ARPAL Umbria individuati nel DEFR 2024 come declinati negli obiettivi strategici individuati dal CdA di ARPAL Umbria con la Deliberazione del 25.01.2024.

Tra i principali impatti in termini di creazione di valore pubblico, suddivisi per macro-aree di intervento del DEFR 2024, 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 alle macro-aree di intervento seguenti:

- **economica**: l'economia umbra, dopo il biennio 2021-2022 caratterizzato da un ragguardevole recupero rispetto alla ricaduta del 2020, per il periodo 2023-2025, alla luce delle dinamiche recessive in atto, induce a dover traguardare obiettivi futuri, per quanto riguarda PIL, Valore Aggiunto, Occupazione/Disoccupazione ed Export, prevedendo un sostanziale riallineamento alle performance del Paese, nonostante la congiuntura geopolitica ed economia risulti ulteriormente complicatasi nel 2023 e con reali prospettive di peggioramento per il 2024. La Regione prevede di sostenere il clima di fiducia generale gestendo oculatamente gli interventi nazionali di tenuta del tessuto sociale e 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. 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 alle imprese umbre;
- **sociale:** in quest'ambito sono state individuate le principali aree di complessità per l'Umbria: la denatalità, la crescita dell'esodo giovanile, la partecipazione femminile, il necessario sostegno alla disabilità e alla povertà crescente in alcuni strati di popolazione. Su questa scorta sono state previste una serie di misure mediante: sostegno alla famiglia (sostegno alla natalità e alla genitorialità) anche con interventi nell'ambito del Fondo PR FSE+ 2021-2027; contrasto alle diverse forme di povertà e alla promozione

dell'inclusione sociale; innovazione sociale; rafforzamento e valorizzazione del ruolo attivo dei giovani nella vita sociale, istituzionale e culturale; particolare attenzione alle persone con disabilità e al collocamento mirato delle persone con disabilità; politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e all'estensione dell'offerta dei servizi socio educativi per l'infanzia; miglioramento dell'integrazione socio-sanitaria per la gestione della disabilità; garanzie di protezione sociale delle persone e delle famiglie esposte a rischio di impoverimento ed emarginazione; contrasto al fenomeno della povertà assoluta correlata all'impossibilità, da parte delle famiglie, di sostenere la spesa minima accettabile.

In tale quadro, nell'abito del perimetro di azione di ARPAL Umbria, ricadono 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. Particolare importanza, relativamente a tale area, assumono gli obiettivi di ARPAL, declinati sia al livello strategico che successivamente al livello più operativo, e a cui si rimanda, nell'ambito delle Politiche per il lavoro e della Formazione Professionale.

In tale ambito assume un ruolo centrale la prosecuzione nell'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 risulta necessario implementare la definizione dei 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* nel breve periodo e *reskilling* nel lungo periodo, 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, proseguendo nel solco del percorso avviato nel corso degli anni precedenti e che ha portato ARPAL Umbria ad essere *case history* di successo nazionale per quanto concerne l'efficacia delle politiche del lavoro regionali.

2) il sostegno alla competitività delle imprese, mediante misure di supporto alle imprese e al lavoro. Particolare attenzione meritano i processi di trasformazione digitale e di transizione ecologica che orientano e sostengono l'evoluzione delle imprese anche nel contesto umbro. L'investimento sulle competenze, sulla qualità e sulla stabilità del lavoro diviene centrale per rafforzare la produttività, l'innovatività e l'internazionalizzazione delle imprese, anche al fine di rendere maggiormente attrattivo il territorio ed evitando l'uscita della forza lavoro maggiormente qualificata. In tale ottica si collocano: 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 e in grado di innalzare il livello qualitativo del mercato del lavoro e ad accompagnare le imprese locali nei processi di crescita e internazionalizzazione; l'utilizzo di strumenti, anche predittivi e di intelligenza artificiale, per anticipare il bisogno delle imprese, partendo dagli esiti del rapporto conclusivo l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) relativo alla "Analisi della domanda di competenze e formazione in Umbria: approfondimenti di big data intelligence" Relativamente a tale area, assumono un particolare rilievo gli obiettivi di ARPAL Umbria, sia strategici che operativi, a cui si rimanda, circa il proseguimento delle attività nell'ambito delle azioni da realizzare attraverso il Programma GOL. Queste ultime assumono un'importanza sempre più rilevante, in quanto 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 è la previsione di interventi specifici rivolti alle imprese per l'incentivazione di nuove assunzioni, con una attenzione particolare al *target* giovanile (giovani laureati *in primis*) e femminile e ai settori strategici individuati dalla Regione nel DEFR 2024. Nella prosecuzione delle attività relative ai percorsi nell'ambito del Programma GOL, altrettanta rilevanza ha l'attivazione del Percorso 5, al fine di contrastare le situazioni di crisi con interventi mirati di ricollocazione collettiva e utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro, per gruppi di lavoratori coinvolti in crisi aziendali.

2.3 PERFORMANCE

In una dimensione di Valore Pubblico, come illustrata nel capitolo precedente, ARPAL Umbria è dunque tenuta, al pari di ogni altra amministrazione pubblica e ai sensi del D.lgs. 150/2009, a misurare e a valutare la performance della propria azione, al fine di un costante miglioramento degli standard qualitativi ed economici del servizio reso.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte alla valorizzazione dei risultati dell'attività dell'amministrazione nel suo complesso e alla crescita delle competenze professionali in seno all'organizzazione, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In quest'ottica, l'amministrazione è chiamata quindi a misurare e a valutare la performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola *(performance organizzativa)* e ai singoli dipendenti *(performance individuale)*, 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.

In ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, ARPAL Umbria disciplina quindi 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 D.G.R. n. 1198/2018 e attraverso l'adozione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** in vigore per la Giunta Regionale, con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia. Si avvale, altresì, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Umbria.

Il SMVP vigente è stato approvato con D.G.R. n. 454 del 3.05.2023, ma è presumibile che nel corso del 2024 la Giunta Regionale intervenga per un ulteriore aggiornamento anche alla luce delle *"Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*" dettate dal Ministro della Pubblica Amministrazione con la Direttiva dello scorso 28 novembre 2023.

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 l'attivazione 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 e 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.

All'interno della fase di Programmazione la declinazione degli obiettivi strategici si riflette su un livello più di dettaglio attraverso l'adozione 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" - dal Direttore ai dirigenti, fino

alle categorie professionali – dei relativi obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale, indicandone fasi, tempi e indicatori utili alla misurazione e valutazione dei risultati.

Con l'approvazione della Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del D.L. n. 80/2021, e l'individuazione del PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*) quale nuovo documento unico di programmazione delle pubbliche amministrazioni, in sostituzione e accorpamento dei diversi piani che le stesse erano tenute a predisporre e aggiornare annualmente, il Piano della Performance non si configura più come documento autonomo, costituendo oggi un'apposita sezione dello stesso PIAO, con il quale condivide 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 ed esterno, in una dimensione di Valore Pubblico.

Fig. 3 - Ciclo della performance ARPAL Umbria

Nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria sopra rappresentato la fase di programmazione, in particolare, 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 e assegna gli obiettivi annuali al Direttore, che integrano il Piano della performance nella relativa sezione del PIAO, 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 PIAO 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 con riferimento al contributo in termini di capacità e comportamenti (area dei comportamenti).

Sempre con riferimento al Ciclo della performance di cui sopra, nel 2023 ARPAL Umbria ha implementato la fase di gestione e monitoraggio, mettendo a punto il proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, mediante specifici report di monitoraggio semestrali finalizzati anche ad accertare l'eventuale intervento di situazioni di criticità o scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione.

La fase del monitoraggio garantisce, quindi, il controllo costante posto in essere dall'Amministrazione rispetto al quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance - in termini di coerenza, perseguibilità, livello di raggiungimento - e finalizzato ad individuare eventuali situazioni, connesse a fattori di criticità o allo sviluppo delle attività nel corso dell'anno, che richiedano azioni correttive sugli stessi.

Gli esiti del monitoraggio intermedio al 30 giugno alimentano la Relazione semestrale, con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del proprio Piano di Performance, consentendo agli attori del Sistema di intervenire sulle suddette situazioni eccezionali e impreviste con la sostituzione/modifica, previo passaggio con l'OIV, di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target.

Con il monitoraggio finale al 31 dicembre, invece, i dati raccolti vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del richiamato D.lgs. 150/2009, che conclude la fase della rendicontazione completando il Ciclo della performance.

Con la Relazione, che deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti con le relative cause. La Relazione rappresenta, quindi, uno strumento di *accountabilty* attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta, attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa, agli stakeholder esterni e interni, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, i risultati ottenuti nel periodo considerato.

All'interno del processo di programmazione sopra descritto, ai principali impatti di Valore pubblico che ARPAL Umbria si prefigge vengono associati, come di seguito rappresentato, gli Obiettivi strategici generali definiti dal CdA, con la richiamata Deliberazione n. 1 del 25.01.2024.

Valore Pubblico di ARPAL Umbria	***Obiettivi strategici generali***
VP 1) **Sostegno all'occupazione** VP 2) **Sostegno alla competitività delle imprese**	***Obiettivo 1*** – Completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio Digital First, provvedendo in particolare all'implementazione del potenziamento infrastrutturale e strumentale attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento delle sedi dei Centri dell'impiego di Perugia e Terni individuate secondo le determinazioni della Giunta regionale.
VP 1) **Sostegno all'occupazione** VP 2) **Sostegno alla competitività delle imprese**	***Obiettivo 2*** – Completamento del processo di implementazione del sistema informativo del lavoro al fine di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche per continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL. Ultimazione del processo di revisione 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 e agenzie della Regione e gli stakeholders territoriali
VP 1) **Sostegno all'occupazione** VP 2) **Sostegno alla competitività delle imprese**	***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, proseguendo nell'azione di efficace attuazione della legge n. 68/1999 anche mediante misure di collocamento mirato.

Valore Pubblico di ARPAL Umbria	*Obiettivi strategici generali*
VP 1) **Sostegno all'occupazione** VP 2) **Sostegno alla competitività delle imprese**	***Obiettivo 4*** – Consolidare 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 dei Centri per l'impiego nell'erogazione delle politiche attive del lavoro. Continuare ad implementare un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dai soggetti produttivi del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e green e riduca lo skill mismatch; favorire l'incontro domanda offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro; facilitare attraverso incentivi all'occupazione l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e delle donne; contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro. Proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività 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 dello skill mismatch, tenendo conto delle direttici e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione oltre che delle evidenze fornite nell'ambito della collaborazione in essere con l'OCSE.
VP 1) **Sostegno all'occupazione** VP 2) **Sostegno alla competitività delle imprese**	***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, anche nel quadro della riforma nazionale in corso, 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*)

Valore Pubblico di ARPAL Umbria	*Obiettivi strategici generali*
VP 1) **Sostegno all'occupazione** VP 2) **Sostegno alla competitività delle imprese**	***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.
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 strategici generali sopra riportati costituiscono il riferimento sulla base del quale vengono declinate le azioni individuate al paragrafo 2.1, che configurano la dimensione operativa dell'azione istituzionale e organizzativa dell'Agenzia per l'anno in corso, in coerenza con le finalità e i contenuti di cui all'art. 18 bis, comma 4 della legge istitutiva dell'Agenzia.

Allo stesso tempo essi costituiscono la base per lo sviluppo del Piano della performance 2024 dell'Ente e per la determinazione dei relativi obiettivi di performance organizzativa e individuale, che si concretizza, in un primo momento, 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 n. 2 del 25.1.2024, 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.

2.4 RISCHI CORRUTTIVI

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 struttura del PIAO individuata nel Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione approvato con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 include nella sezione "Valore pubblico,

Performance e Anticorruzione" la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (art. 3, comma 1, lett. c)., che deve essere predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati in applicazione della legge n. 190/20212.

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.

Per l'anno 2024 l'Agenzia intende perseguire i seguenti obiettivi:

- consolidare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza all'interno dell'Agenzia, anche attraverso specifiche azioni formative;
- completare la mappatura dei processi che tenga conto della riorganizzazione operata a partire dal 2022 e coinvolga tutte le strutture dell'Agenzia, con l'obiettivo di proteggere il Valore pubblico, inteso come miglioramento generale del livello di benessere delle comunità.

La presente sezione del PIAO riconferma sostanzialmente i contenuti del PIAO 2023-2025, operando gli aggiornamenti necessari in attuazione degli obiettivi generali e in considerazione delle attività svolte nel corso del 2023 e dei monitoraggi sull'attuazione delle misure anticorruzione e sul rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

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 Umbria 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) [1], 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 inconferibilità e incompatibilità di incarichi.

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)[2].

Il ruolo di RPCT nell'Agenzia è svolto, in base all'art. 7 comma 4 lett. g) del Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria 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 1.3.1, con le funzioni attribuite al nuovo Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali in materia di performance, anticorruzione e trasparenza, il RPCT di ARPAL Umbria da oltre un anno ha potuto contare su un'apposita **struttura organizzativa di supporto** al fine di agevolare lo svolgimento delle complesse funzioni attribuite al RPCT dalla normativa. Nel corso del 2023, tuttavia, è stata ulteriormente confermata la necessità di procedere alla **individuazione di referenti** per ogni Servizio, al fine di costituire una rete efficiente all'interno dell'Agenzia per lo sviluppo di un sistema coordinato e condiviso di gestione del rischio, di attuazione delle necessarie misure di prevenzione e di trasparenza.

---

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

[2] 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.

- ***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. 2019[3], 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;
- 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.

---

[3] Allegato n. 1 al P.N.A. 2019 "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi*".

- ***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 Umbria 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 e successivamente, con Determinazione Direttoriale n. 1476 del 27.09.2023, adeguato alle modifiche del D.P.R. 62/2013 introdotte con D.P.R. n. 81 del 13.06.2023.
- 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. 10 del Codice di comportamento di ARPAL Umbria e secondo la procedura approvata con Determinazione Direttoriale n. 1585 del 22.12.2022, in corso di aggiornamento a seguito del D.lgs. n. 24 del 10.03.2024).

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 (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 organismo[4] comprendono specifici compiti in 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 anche di 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.

[4] 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.

- ***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 Umbria, la cui composizione è attualmente in corso di aggiornamento. 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 vigente[5] 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 2019[6], 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.

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).

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

---

[5] 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.

[6] Allegato 1 al PNA 2019 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi.

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 a fine 2022 su alcuni dei processi di competenza dell'Agenzia. La definitiva mappatura sarà realizzata nel biennio 2024-2025, con il coinvolgimento dell'intera struttura, 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 Umbria, dell'adeguamento degli standard di servizio agli standard nazionali e del completamento del Piano di potenziamento dei CPI e tenendo conto delle procedure di gestione del nuovo PR FSE 2021-2027 che è ancora in fase di avvio e del Programma GOL. La sperimentazione 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**"[7], 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.

Il PNA 2022 e, da ultimo, il PNA 2023[8] hanno dedicato particolare attenzione alla gestione del rischio in materia di contratti pubblici, la cui disciplina è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno visto la definitiva immissione di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio,

[7] Cfr. Tabella 3 Allegato 1 al PNA 2019.
[8] Il PNA 2023 è stato approvato con Delibera del Consiglio di ANAC n. 605 del 19.12.2023

oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC. ANAC identifica i principali istituti interessati, le possibili criticità e a titolo esemplificate alcune misure applicabili e modulabili alle diverse realtà organizzative.

Oltre a tali aree, ogni amministrazione ha ambiti peculiari che possono far emergere aree di rischio definite "**specifiche**". ARPAL Umbria, sulla scorta delle raccomandazioni di ANAC, considera come area specifica quella connessa alla gestione delle risorse finanziarie, in primo luogo del PR Umbria Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027 e del Programma GOL nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5PNRR e dei fondi strutturali.

- ***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 giudiziali 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 1 al PNA 2019.

c. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.

2.4.3 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 Umbria.

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 Annuale 2023, che il RPCT è tenuto ad elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012 e la cui pubblicazione anche quest'anno è stata prorogata da ANAC al 31 gennaio 2024, è attualmente in corso di elaborazione. I suoi contenuti insieme ai risultati dell'attività di monitoraggio costante svolta dallo stesso RPCT con la collaborazione della struttura di supporto, hanno evidenziato un soddisfacente 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 2024 potranno vedere una più completa applicazione.

Per tale ragione le misure programmate nel PIAO 2023-2025 sono valutate adeguate e sostenibili per l'attuale organizzazione dell'Agenzia e idonee anche per il 2024 con l'individuazione di piccoli correttivi, così come illustrate di seguito e sintetizzata nelle schede di misura allegate sub B) al Piano.

- ***Il Codice di comportamento***

L'Agenzia, nel corso del 2022, si è dotata di un proprio Codice di comportamento, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Nel 2023 il DPR n. 81/2023 recante "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", in vigore dal 14 luglio 2023, ha apportato modifiche sostanziali agli articoli dedicati al comportamento dei dipendenti pubblici, introducendo precise regole a proposito dell'utilizzo dei mezzi informatici e digitali, ai rapporti con il pubblico, alla formazione sulla tematica dell'etica pubblica e inserisce specifiche disposizioni per i dirigenti della Pubblica Amministrazione.

Le principali novità introdotte dal D.P.R. n.81/2023, in vigore dal 14 luglio 2023, sono state anticipate in pari data, per email, a tutto il personale dell'Agenzia, nonché pubblicate sul portale istituzionale dell'Agenzia.

In data 7 agosto 2023, a seguito della predisposizione della proposta del codice di comportamento aggiornato sulla base delle modifiche introdotte dal D.P.R. 81/2023, si è provveduto all'attivazione sul portale istituzionale di ARPAL Umbria della procedura aperta, al fine di garantire la massima partecipazione dei soggetti interessati e acquisire eventuali proposte e osservazioni in merito alla stesura definitiva del Codice, fissando quale termine per l'invio la data del 25 agosto 2023.

Con Determinazione Direttoriale n. 1476 del 27.09.2023, non essendo pervenute proposte e osservazioni, si è provveduto all'adozione definitiva del nuovo Codice di comportamento di ARPAL Umbria, ottenendo il parere positivo espresso dall'OIV nella seduta del 08.09.2023.

Si è quindi provveduto alla sua pubblicazione sul portale istituzionale di ARPAL Umbria nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", nonché a trasmettere la nuova versione a tutti i dipendenti di ARPAL Umbria, nonché a tutti i collaboratori e consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico nonché,

in quanto compatibili, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi, forniture, lavori e opere in favore dell'Agenzia.
Nel corso del 2024 saranno realizzate delle **giornate di informazione e formazione** dedicate alla diffusione e condivisione del nuovo Codice di comportamento adottato.

- ***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.

L'Agenzia, nel corso del 2023, ha dato attuazione alla misura della rotazione attraverso il completamento della nuova articolazione dei servizi e delle sezioni iniziata nel corso del 2022 a seguito della riorganizzazione approvata con DGR n. 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.

Dopo un'adeguata verifica e valutazione, gli incarichi di posizione organizzativa in scadenza al 31.07.2023 e le posizioni ancora scoperte sono state attribuite per due anni con Determinazione Direttoriale n. 1087 del 24.07.2023. Si è proceduto altresì ad assegnare l'incarico ad interim del Servizio 3 in scadenza al 30.06.2023 al Dirigente del Servizio 1. Mentre per il Servizio 5, dopo l'*interim* assegnato al Direttore dal 5.07.2023, con Determinazione Direttoriale n. 2085 del 5.12.2023 è stato conferito un incarico dirigenziale in posizione di comando per la durata di tre anni. Nel corso del 2024 non si ravvisa la necessità di predisporre ulteriori misure di rotazione del personale.

- ***La rotazione straordinaria***

L'istituto della rotazione *straordinaria* è previsto dal D.lgs. n. 165/2001 all'art. 16, co. 1, lett. l-*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 2023 non si sono verificati in ARPAL Umbria 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. *whistleblowin*g) 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). Tutta la materia è stata rivista con l'approvazione del Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24.

Il *whistleblowing* è uno strumento attraverso il quale si possono segnalare condotte e illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il *whistleblower* o segnalante è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il pubblico dipendente che segnala 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.

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 Umbria la segnalazione al RPCT, in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di ANAC approvate con Delibera 469 del 9 giugno 2021, 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.

Il 10 marzo 2023 è stato emanato il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata recepita in Italia la D*irettiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio* e raccolta, in un unico testo normativo, l'intera disciplina del *whistleblowing*, dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

ARPAL Umbria, nel corso del 2024 approverà apposito documento, in sostituzione del procedurale approvato con Determinazione Direttoriale n. 1585 del 22.12.2022, con il quale stabilire e descrive le modalità organizzative e procedurali in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 24/2023, anche in conformità alle Linee guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023. A seguito dell'adeguamento della procedura si darà avvio ad attività di informazione/formazione rivolta ai dipendenti dell'Agenzia.

Ad oggi non è pervenuta nessuna segnalazione.

- ***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 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 Umbria in tema di anticorruzione e trasparenza è stata avviata nel 2021, 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, rinnovato per il 2023 con Determinazione Direttoriale n. 737 del 30.05.2023.

Nel corso del 2023 sono stati attivati n. 7 iniziative formative nelle tematiche della trasparenza, prevenzione della corruzione e whistleblowing, per un totale di 26 ore di formazione e il coinvolgimento di 21 partecipanti. ARPAL Umbria, inoltre, sta perfezionando la registrazione alla Piattaforma Syllabus che supporta i pubblici dipendenti nei processi di rilevazione dei gap di competenze e nella definizione dei percorsi formativi.

Nel corso del triennio proseguirà l'attivazione di iniziative formative che vedranno il coinvolgimento in maniera progressiva di tutto il personale dell'Agenzia, usufruendo delle iniziative previste nel Piano formativo approvato con Determinazione Dirigenziale n. 2300 del 29.12.2023 nonché delle opportunità presenti nella Piattaforma Syllabus, a cui l'Agenzia ha aderito nel dicembre 2023.

- ***La gestione del conflitto di interessi: obblighi di comunicazione e astensione***

L'attività di prevenzione della corruzione si esercita anche attraverso l'individuazione e la gestione del conflitto di interessi. Il conflitto di interessi si può determinare nel caso in cui il perseguimento dell'interesse pubblico da parte del funzionario venga deviato per favorire direttamente o indirettamente interessi contrapposti del medesimo funzionario. Si fa riferimento a un'accezione ampia di conflitto di interesse, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che possa potenzialmente compromettere la correttezza dell'azione amministrativa e l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico. Pertanto, alle situazioni di conflitto di interessi reale e concreto, che sono richiamate all'art. 7 e all'art. 14 del D.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che potrebbero inquinare l'imparzialità amministrativa.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio costituzionale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. Esso è stato trattato dalla L. 190/2012, con riferimento sia al personale interno dell'amministrazione sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni, attraverso previsioni normative che configurano diverse tipologie di conflitti di interessi.

ARPAL Umbria con Determinazione Direttoriale n. 1619 del 29.12.2022 e successiva Determinazione Direttoriale n. 1476 del 27.09.2023 a seguito delle modifiche al DPR 62/2013 introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, si è dotata di un proprio Codice di comportamento all'interno del quale sono state previste specifiche e puntuali disposizioni per la disciplina del conflitto d'interesse e i conseguenti obblighi di comunicazione da parte del dipendente in vari momenti della propria attività lavorativa, come meglio sotto riportati:

a) obblighi di comunicazione al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura.

Alcune situazioni sono considerate particolarmente sensibili per l'eventuale configurazione di conflitto, anche potenziale, di interessi, tanto da comportare in capo ai dipendenti obblighi di comunicazione al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura.

Si tratta delle **comunicazioni di interessi finanziari e di appartenenza a Organizzazioni o Associazioni**.

In merito alla comunicazione di interessi finanziari, l'art.7 del Codice di comportamento stabilisce che il dipendente, al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura, informa per iscritto il dirigente responsabile e il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati o pubblici in qualunque modo retribuiti che lo stesso in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano avuto negli ultimi tre anni.

Anche il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, ha l'obbligo di comunicare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché dichiarare se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitino attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la struttura che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti alla struttura stessa.

L'art. 6 del Codice di comportamento prevede che il dipendente deve comunicare al dirigente responsabile della struttura di appartenenza la propria adesione a organizzazioni o associazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio. Nel caso dei dirigenti la comunicazione deve essere data al direttore.

Tale comunicazione, di norma, deve essere effettuata preliminarmente all'adesione all'organizzazione o all'associazione e in ogni caso la comunicazione è resa al dirigente responsabile della struttura di appartenenza entro i 15 giorni successivi all'adesione.

b) obbligo di comunicazione al configurarsi della situazione di conflitto.

L'art. 8 del Codice di comportamento stabilisce che il dipendente che si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, d'interessi che interferisca o possa interferire con l'imparziale svolgimento dei suoi doveri pubblici o mettere a rischio l'obiettività delle sue decisioni, dichiari immediatamente di astenersi, comunicandone per iscritto le ragioni al dirigente della struttura di appartenenza o al direttore. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dirigente o il direttore ove ritengano sussistente il conflitto di interessi, autorizzano l'astensione, provvedendo alla sostituzione del dipendente nella trattazione del singolo affare o, in assenza di idonee professionalità, avocandolo a sé.

Una particolare ipotesi di conflitto di interessi è prevista dall'art. 19 del Codice rubricato "Contratti, appalti e altri atti negoziali" che dispone l'obbligo di astensione del dipendente, qualora rilevino situazioni di conflitto di interesse, dal partecipare alla procedura di gara o dall'adozione di decisioni in merito alla stessa nonché dalle attività relative all'esecuzione del contratto. In tali circostanze, l'astensione è formalizzata nel verbale di gara o mediante comunicazione scritta acquisita agli atti dell'Agenzia.

Uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente, è anche previsto dall'art. 14 co. 3, del D.P.R. 62/2013 che dispone che qualora il dipendente concluda accordi o negozi ovvero stipuli contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento e assicurazione per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Nel corso del biennio 2024-2025 verrà dato avvio a un'azione di analisi e revisione organica e coordinata di tutta la materia, così da facilitare Il rispetto degli obblighi previsti, attraverso il monitoraggio delle tipologie di dichiarazioni acquisite, l'elaborazione di disciplinari/linee guida, la revisione della modulistica e attività di informazione del personale anche tramite la pubblicazione di contenuti specifici nella Intranet dell'Agenzia.

- ***La disciplina della formazione di commissioni interne, assegnazione agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001)***

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:

L'art. 35-bis con rubrica "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", introdotto, nel corpo normativo del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal comma 46 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 dispone che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In materia di procedure concorsuali si precisa che ARPAL Umbria ha approvato un autonomo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi[9], con l'esplicitazione di principi generali volti a garantire imparzialità, trasparenza oltre che economicità e celerità di espletamento.

Ciò premesso, l'Agenzia si è conformata alla disciplina nazionale in materia acquisendo le dichiarazioni necessarie in occasione di commissioni di concorso, di scelta del contraente e assegnazione agli uffici specificati nell'art. 35 bis, procedendo a campione all'accertamento d'ufficio sui precedenti penali resi dall'interessato.

Nel corso del 2024 si conferma l'azione di monitoraggio dell'acquisizione delle dichiarazioni necessarie e degli esiti dei controlli d'ufficio.

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

Il D.lgs. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso la pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" prevede differenti situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e specifiche ipotesi di incompatibilità degli stessi.

La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia è 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 Umbria si conforma alla disciplina nazionale e regionale in materia e in applicazione di essa ogni incarico dirigenziale è preceduto 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. Nel corso dell'incarico ogni dirigente presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità. In ottemperanza a tale disciplina l'Agenzia ha acquisito le dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità sia del Direttore che dei Dirigenti. Le dichiarazioni rese, ai sensi della normativa vigente, sono state pubblicate sul portale istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Personale".

Per l'anno 2024 sarà richiesta, per il nuovo personale dirigente o nel caso di assegnazione di nuovi incarichi la relativa dichiarazione e per i profili dirigenziali già titolari di incarico l'aggiornamento della stessa.

---

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

- ***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 16*ter* l'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001, disponendo il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiamo 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 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 Umbria 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, ha definito uno schema di protocollo, approvato con Determinazione Direttoriale n. 1573 del 21.12.2022, 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.

Il protocollo, trasmesso a gennaio 2023 alla Prefettura di Perugia è in fase di sottoscrizione. Sarà altresì da tenere presente l'adeguamento al nuovo Codice dei Contratti approvato con D.lgs. n. 36/2023, con l'obiettivo per il 2024 di procedere con la sottoscrizione e dare attuazione alle azioni previste nel corso del biennio 2024-2025.

2.4.4 Il trattamento del rischio: le misure specifiche di prevenzione della corruzione

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

ARPAL Umbria 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 posto 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 Umbria è stata individuata quale **Organismo Intermedio** del **PR Umbria Fondo Sociale Europeo** Plus (FSE+) 2021-2027 con D.G.R. n. 1354 21.12.2023. nelle more della definizione di un apposito accordo che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 71, comma 3 del Regolamento (UE) 2021/1060, andrà formalizzato per iscritto e individuerà le funzioni delegate e le modalità del loro svolgimento. Inoltre, con D.G.R. 595 del

15.06.2022 è stata individuata dalla Regione Umbria come **Amministrazione attuatrice del programma GOL** nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5.

Nell'ambito della gestione dei fondi comunitari e nazionali, considerata la fase di avvio della programmazione FSE, nel corso del 2024, l'Agenzia si impegna a definire, in collaborazione con i diversi livelli istituzionali compenti, le procedure amministrative di controllo e di valutazione del rischio in coerenza con le linee guida dettate a livello europeo, nazionale e regionale.

Ulteriori attività e/o aree a rischio saranno analizzate 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.

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 delle misure previste dal presente Piano sarà svolta **semestralmente**, con l'individuazione dello stato di attuazione e delle criticità emerse, al fine di intervenire con azioni correttive che possano aumentare l'utilità, la semplificazione e la sostenibilità delle misure programmate.

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 2024 proseguirà tale attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto alle misure programmate nel presente documento, ispirandosi alla metodologia indicata da ANAC, ma cercando anche di ottimizzare il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le strutture dell'Agenzia.

2.5 TRASPARENZA

2.5.1 La programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il D.M. 132/2022, infatti, ha previsto che il PIAO nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" contenga una parte dedicata alla programmazione dell'attuazione della trasparenza e al monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 (art. 3, comma 1, lett. c), n. 7).

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.

Il principio dell'applicazione della trasparenza all'agire della pubblica amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 dal D.lgs. n. 196/2003 come modificato con D.lgs. 101/2018, deve essere contemperato con la disciplina in materia di protezione dei dati personali, attuando i principi di liceità del trattamento, esattezza, correttezza e minimizzazione dei dati e limitazione della conservazione degli stessi.

In tale ambito, fondamentale il ruolo del Data Protection Officer (DPO) che può svolgere specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Agenzia essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Poiché l'attuazione della trasparenza non può più prescindere dalla digitalizzazione delle procedure amministrative, 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 Umbria 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.

2.5.2 I flussi informativi in attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013

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, con i contenuti e i termini di aggiornamento dei dati.

Lo Schema dei flussi informativi di ARPAL Umbria riporta, accanto a ciascun obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione di dati, con l'indicazione della tempistica di aggiornamento.

Nel corso del 2023, accanto all'attività costante di pubblicazione dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente, si è proceduto all'aggiornamento della Sezione Bandi gara e contratti, in attuazione di quanto previsto dall'Allegato 9 del PNA 2022, ridefinendo lo Schema dei flussi informativi riportata in allegato sub C) al presente Piano.

Nel corso del biennio 2024-2025 le azioni si concentreranno sull'implementazione dello schema dei flussi informativi con l'individuazione precisa del termine di scadenza per la pubblicazione dei dati e la tempistica e il soggetto responsabile del monitoraggio, come previsto dal PNA 2022.

Nella definizione delle procedure di pubblicazione l'Agenzia, inoltre, terrà conto degli sviluppi del progetto di ANAC per la realizzazione della **Piattaforma della Trasparenza**, che diventerà l'unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del decreto legislativo 33/2013 al fine di semplificarne la pubblicazione e la consultazione, rafforzare i livelli di trasparenza, riducendo gli oneri per le pubbliche amministrazioni e assicurando uniformità e comparabilità dei dati anche attraverso la definizione di un set di schemi di pubblicazione dei dati standardizzati.

Una particolare attenzione verrà posta alle azioni di **trasparenza nell'ambito dei Contratti pubblici, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023** e secondo le indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2023.

La nuova disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture fa riferimento al dettato dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e al nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023

che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2), introducendo le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti che assicura efficacia ed efficienza e garantisce trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

  "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

  2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

ANAC ha ulteriormente precisato il quadro degli obblighi di pubblicazione con l'adozione di due provvedimenti specifici:

- la **deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023** che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023** e ss.mm.ii. individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai sensi dell'art. 37 del <d.lgs. 33/2013 e dell'art. 28 del Codice.

  In particolare, tali obblighi si assolvono

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, del collegamento ipertestuale alla BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

In sintesi, in base alle diverse disposizioni vigenti si determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere sintetizzati nel modo seguente, rinviando al PNA 2023 e ai provvedimenti ANAC le ulteriori specifiche:

a) **contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023**: pubblicazione nella *"Sezione Amministrazione trasparente"* sottosezione *"Bandi di gara e contratti*", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022;
b) **contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023**: assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023;
c) **contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024**: pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Resta ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 20229, come aggiornata dalle Linee guida10 e Circolari successivamente adottate dal MEF.

2.5.3 I ruoli, il monitoraggio e la 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 Umbria nel corso del 2023 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 7.12.2023 sul regolare assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC 203/2023.

ARPAL Umbria nel corso del 2024 proseguirà tale attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto a tutti gli obblighi di pubblicazione, **con cadenza semestrale** utilizzando griglie con i dati oggetto di pubblicazione

riportati nello Schema dei flussi informativi, sulla falsariga di quelle predisposte per l'attestazione dell'OIV sulla trasparenza e in coerenza con le indicazioni del PNA 2022.

2.5.4 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. [10]

In considerazione della portata innovativa della disciplina dell'accesso civico generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso (documentale e civico) ARPAL Umbria già da fine dicembre 2021 si è dotata di apposito **Regolamento**[11] 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.

ARPAL Umbria, unitamente al Regolamento, ha istituito il **Registro unico per tutte le tipologie di richieste di accesso presentate degli accessi**, il cui schema è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 1323 del 3.11.20222022 e successivamente adeguato con Determinazione Direttoriale n. 853 del 16/06/2023.

Tale Registro, suddiviso in tre sottosezioni (Acceso 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 di ARPAL Umbria, sezione Amministrazione Trasparente, con i risultati dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

Al 31 Dicembre 2023 non sono pervenute né istanze di accesso civico semplice, né istanze di accesso

---

[10] 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*».

[11] approvato con DD.1426 del 09.12.2021 e successivamente modificato con Determinazione Direttoriale n. 853 del 16/06/2023

civico generalizzato. Le istanze di accesso documentale sono state invece 809, di cui 674 sono state accolte, 3 parzialmente accolte, 100 rigettate (di cui 98 in quanto non integrate) e 32 ancora in corso, relative al II semestre 2023. La gran parte delle istanze documentali si riferisce a dati e documenti in possesso dei Centri per l'Impiego.

Nel corso del biennio 2024-2025, si procederà alla revisione della modulistica e all'implementazione delle informazioni pubblicate nel Portale istituzionale.

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)

Con l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 , ARPAL Umbria ha assolto, tra gli altri, agli obblighi di approvazione per il 2022 del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), di cui alla legge n. 124 del 7 agosto 2015, intervenendo sulla relativa disciplina nell'ottica di trasformare, al pari delle altre amministrazioni pubbliche, lo *smart working* da modalità sperimentale per fronteggiare la situazione di emergenza della pandemia da Covid-19 a modalità ordinaria di lavoro flessibile, che amplia e integra quelle già disciplinate e utilizzate, per rispondere al meglio alle esigenze organizzative e alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Con il POLA 2022 l'Agenzia, nelle more dell'adozione di un apposito disciplinare, ha recepito - con i necessari adeguamenti per la propria specifica natura e organizzazione - la relativa disciplina regionale del lavoro agile, di cui alla D.G.R. n. 68 del 5.2.2021, integrata nel PIAO approvato con la D.G.R. n. 391/2022, delineando tale modalità di prestazione lavorativa come strumento di integrazione e sviluppo di forme di lavoro flessibile già utilizzate nell'Ente, finalizzate a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi, al conseguimento dei risultati e, al tempo stesso, all'incremento della produttività e alle economie di gestione nonché alla semplificazione dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle nuove tecnologie e reti di comunicazione.

Il relativo Disciplinare di ARPAL Umbria è stato successivamente approvato con Determinazione del Direttore n. 980 del 3 agosto 2022 che, in mancanza di una completa mappatura dei processi di lavoro che descrivono l'azione dell'Agenzia e della conseguente definizione delle attività lavorabili in modalità agile, ha ridisegnato l'organizzazione del relativo svolgimento della prestazione lavorativa con la previsione di procedure e criteri specifici per l'assegnazione e demandando ai Dirigenti l'individuazione delle attività *smartabili* e l'indicazione delle unità di personale ammesse allo svolgimento dello *smart working*, sulla base di accordi individuali sottoscritti tra dipendente e dirigente responsabile.

Il modello organizzativo attuato ha garantito *performances* significative nelle tempistiche e nei risultati in tutte le attività e procedure nelle quali le strutture sono state coinvolte, assicurando il conseguimento degli obiettivi previsti anche in una dimensione di valore pubblico, in perfetta coerenza con le finalità alle quali il modello stesso si ispira:

- 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.

In considerazione di ciò, l'Agenzia ha ritenuto di confermare per il 2023 e comunque fino a nuova specifica regolamentazione, l'applicazione della disciplina di cui alla D.D. n. 980/2022, riconoscendo la valenza dello *smart working* quale utile strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in coerenza con le finalità che in materia ispirano il nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, nel frattempo intervenuto a seguito della sottoscrizione in data 16 novembre 2022.

Pertanto la vigente organizzazione del lavoro agile all'interno dell'Agenzia, che pure potrà essere perfezionata con la puntuale individuazione dei processi e delle attività che possono essere svolti in modalità agile, è perfettamente aderente alle finalità prefissate.

In questo quadro si colloca il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che, per la prima volta, dedica un intero Titolo al "Lavoro a distanza", disciplinando, con gli artt. da 63 a 70, in maniera esaustiva, le diverse forme del lavoro da remoto, del telelavoro e del lavoro agile, rinviando comunque, la materia al confronto con le rappresentanze sindacali per 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, a seguito del confronto con le Organizzazioni sindacali, ha optato per l'immediato recepimento delle novità contrattuali, delle quali si tiene conto con l'adozione della D.G.R. n. 4 del 4 gennaio 2023, di approvazione della *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.

Nelle more dell'attivazione del confronto suddetto, ARPAL Umbria ha ritenuto di confermare, come detto, l'applicazione della previgente disciplina, attraverso proroghe specifiche disposte dai dirigenti di Servizio e il rinnovo degli accordi individuali con il personale assegnato allo stesso.

Con il Contratto Collettivo Integrativo del personale delle aree professionali per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 28.12.2023, sono state recepite le disposizioni del Contratto Nazionale in materia di lavoro a distanza nell'ambito del Titolo V dedicato alle Misure per il benessere organizzativo e individuale, dedicando gli artt. 32 e 33 rispettivamente al lavoro agile e al lavoro da remoto, richiamando la necessità di attivare il "confronto" tra amministrazione e soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5 del CCNL, nel corso dell'anno 2024, in ordine alla definizione dei criteri generali e delle modalità attuative degli istituti suddetti nella nuova disciplina che dovrà adottarsi.

È demandata quindi all'Ente, all'esito del "confronto", l'individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile, ferma restando l'esclusione già esplicitata dallo stesso C.C.I. per i lavori di sportello e per quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Per la disciplina delle diverse 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.

Per quanto riguarda i lavoratori fragili, cioè i soggetti cui viene riconosciuta, per il loro stato di salute, una particolare vulnerabilità alle condizioni esterne e all'ambiente lavorativo, facendo seguito a numerose proroghe della disciplina generale, il ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato il 29 dicembre 2023, una direttiva sul lavoro agile nella quale si specifica che il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato da accordi individuali che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *"ad personam"* dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili", l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, fa ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza". La Direttiva rimanda quindi alla potestà organizzativa di ogni amministrazione e alla responsabilità di ciascun dirigente l'individuazione delle misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Per questi soggetti, quindi, l'Agenzia ha sempre regolarmente applicato la disciplina prorogata a livello nazionale e da ultimo, anche con riferimento alla Direttiva sopra richiamata, con nota del Direttore del

10.1.2024 ha disposto un'ulteriore proroga al 31 marzo. In seguito, anche in ARPAL Umbria, nel recepire tale Direttiva ministeriale i dirigenti provvederanno, in considerazione della condizione personale dei dipendenti fragili e delle esigenze organizzative del servizio, a regolare le specifiche situazioni anche attraverso gli accordi individuali.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2024/2026 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale precedentemente adottata con D.G.R. n. 156 del 15.02.2023.

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 della azioni precedentemente programmate, il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2024/2026 (Allegato D), cui si rimanda, prevede 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

Il programma delle attività per la formazione del personale di ARPAL Umbria, ai sensi della previsione dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, si incardina nel processo di crescita dell'Agenzia, avviato a seguito della revisione della legge istitutiva e che interessa l'ambito delle attribuzioni e delle attività di competenza, nella direzione della piena autonomia gestionale e nella funzionalità dell'assetto organizzativo, ridisegnato, anche alla luce del Piano di potenziamento dei CPI e del rafforzamento degli organici, nell'ottica di una maggiore efficienza dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa.
La formazione e il costante aggiornamento delle competenze del personale della P.A. assumono una rilevanza strategica nell'attuale fase storica, caratterizzata da un importante cambiamento culturale ispirato ai criteri della trasformazione digitale, riconosciuta anche dal nuovo CCNL delle Funzioni Locali del novembre 2022, che ne sottolinea l'essenzialità 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, in una prospettiva di innovazione e miglioramento dei servizi e dei rapporti con il cittadino.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è il documento programmatorio generale attraverso il quale ARPAL Umbria traduce in una dimensione più operativa i principi e le finalità delle disposizioni sopra richiamate, dando conto dello stato di attuazione del programma per la formazione del personale e pianificando le relative attività per il periodo di riferimento.

Con Determinazione del Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio n. 2300 del 29.12.2023 è stato approvato il Piano formativo dei dipendenti di ARPAL Umbria 2023 e illustrato il suo stato di attuazione, presupposto per la nuova programmazione e la descrizione delle attività formative che si svilupperanno nel corso del 2024 e negli anni seguenti, sia in continuità con le azioni già realizzate sia con l'individuazione di nuovi progetti formativi quale ulteriore elemento di sviluppo e crescita in professionale.

Le disposizioni normative e contrattuali in materia di formazione del personale 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. Anche per il 2024 sarà rinnovata la convenzione che prevede la partecipazione di n. 4 dipendenti per ciascuno dei corsi previsti nel catalogo della Scuola che è inviato mensilmente all'Agenzia.

I corsi della Scuola di Villa umbra riguardano soprattutto le materie inerenti alla cospicua attività di produzione normativa del legislatore nelle materie che interessano l'esercizio dell'azione amministrativa dei servizi pubblici locali, a garanzia del costante e tempestivo aggiornamento e incremento delle competenze possedute dal personale. Gli ambiti di competenza sono diversi e spaziano dalle tematiche inerenti a PNNR, personale e organizzazione, gare e appalti, transizione digitale, comunicazione, prevenzione della corruzione e trasparenza, aggiornamenti in tema di stipendi, bilancio e ragioneria.

Il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio 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 per consentire una diffusa e uniforme informazione delle occasioni formative a tutto il personale di ARPAL Umbria.

Nel corso del 2023 sono stati 52 i corsi di formazione cui ha potuto prendere parte il personale di ARPAL Umbria, per un totale di 273 ore formative e 300 partecipanti, individuati secondo le priorità espresse dai dirigenti.

Il 2023 è anche l'anno in cui sono state completate le procedure concorsuali e le assunzioni seguite ai bandi di concorso n. 1 e n 2 del 2021 in attuazione al Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego e servizi per il lavoro che prevedevano l'assunzione di complessive n. 97 unità, da inserire nei ruoli della categoria C(Istruttori) e D (Funzionari) per sei profili professionali diversi.

Le assunzioni effettuate sono state:

- n. 32 nell'Area degli Istruttori (ex cat. C)
- n. 42 nell'Area dei Funzionari (ex cat. D)

L'impatto numerico delle nuove assunzioni nella struttura organizzativa esistente è stato tale da considerare la necessità di rivedere i flussi documentali, con particolare riferimento ai documenti in entrata e in uscita dall'Ente attraverso il sistema di protocollazione Babel per il quale è stata erogata la formazione relativa al profilo "utente base" al quale hanno partecipato complessivamente n. 149 dipendenti per due ore cadauno e "protocollatore" al quale hanno partecipato complessivamente n. 71 utenti per due ore cadauno.

Mentre la prima formazione dei nuovi assunti mirava al loro inserimento nell'organizzazione con la piena conoscenza dei processi e strumenti aziendali, il programma formativo 2024 è caratterizzato da programmi specifici in relazione all'attività svolta da ciascuno e mirata all'accrescimento delle professionalità esistenti e al miglioramento dei servizi all'utenza interna ed esterna.

La formazione in materia di salute e sicurezza, di cui agli art. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e dall'Accordo Stato - Regioni del 21.12.2011, è prevista, come primo passo del percorso formativo obbligatorio per i lavoratori neo assunti - entro 60 giorni dall'assunzione – e ai lavoratori già in forza, ai quali non sia stata erogata in precedenza alcuna formazione generale. A tale formazione si aggiunge quella specifica le cui ore di formazione variano a seconda della classe di rischio dell'azienda (basso, medio, alto) e dalla mansione attribuita al lavoratore.

Il pacchetto dei corsi sulla sicurezza sul lavoro per l'anno 2023 è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 912 del 27.06.2023 per un totale di € 18.328,80, con affidamento a favore del Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica e si è quasi completamente svolto:

a) formazione generale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata in modalità E.learning, della durata di 4 ore, destinato a n. 79 dipendenti svolto nei mesi di luglio e agosto 2023;
b) formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata in modalità E.learning in modalità asincrona, rivolta a lavoratori a basso rischio, della durata di 4 ore, destinata complessivamente a n. 275 dipendenti di cui il primo gruppo, composto da circa 80 dipendenti, ha ricevuto la formazione da ottobre a dicembre 2023;
c) formazione particolare aggiuntiva in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rivolta a preposti, erogata in presenza per la durata di 8 ore, destinato a n. 15 dipendenti in data 23.11.2023;
d) formazione per addetti antincendio (tipo 2- For) si è svolto in due edizioni di lezioni frontali di 8 ore ciascuna, destinato a n. 36 dipendenti;
e) formazione per addetti al primo soccorso (enti/aziende gruppo B e C) ai sensi del DM 388/2003 erogato in due edizioni di lezioni frontali di 12 ore ciascuna, destinato a n. 36 dipendenti.

Nel 2024 si svolgerà, prioritariamente, la formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per altri circa 190 dipendenti a conclusione del pacchetto programmato e finanziato nel 2023.

Inoltre nel 2024 sarà attivata la formazione per i n. 4 dirigenti della durata di 16 ore in presenza, presso il Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica di Villa Umbra.

All'ambito della collaborazione preesistente tra Regione Umbria, ARPAL Umbria e ANPAL Servizi, afferisce il Piano formativo "**ForPlus** – Percorsi formativi per le Politiche del Lavoro" organizzato dalla suddetta società *in house* al MLPS e all'ANPAL rivolto a tutti gli operatori dei Centri per l'Impiego umbri, riconducibile al progetto di qualificazione della base professionale dei CPI, nell'ambito del relativo Piano straordinario di potenziamento.

Sulla base di apposita Convenzione ANPAL Servizi supporta l'Agenzia nella definizione e nella gestione operativa del Piano, in relazione alle azioni necessarie per l'implementazione delle competenze degli operatori, a garanzia dei LEP e secondo standard omogenei a livello nazionale.

Il Piano si connota per l'impiego di una metodologia didattica che concilia l'esigenza di adeguare le competenze degli operatori e, contemporaneamente, di operare presso i Centri per l'Impiego attraverso modalità organizzative predisposte dall'Agenzia.

Il Piano si articola in otto ambiti tematici e sedici corsi – considerato anche il modulo tematico sul Programma GOL- Garanzia Occupabilità Lavoratori – ripartiti tra contenuti di approfondimento "*core*" e specialistici, individuati a valle di una fase programmatica preliminare curata dall'Agenzia con il supporto di ANPAL Servizi.

Il Piano, che ha preso avvio nel maggio 2022, a tutto dicembre 2023 ha visto la realizzazione e conclusione di 9 percorsi formativi, di cui, nella tabella sottostante si esplicitano titolo e dati inerenti alla partecipazione.

Titolo corso	**Operatori (F.A.)**
Il sistema dei Servizi per il Lavoro e delle Politiche Attive	113
Dall'*Assessment* alla stipula del PdS	91
Il nuovo *Assessment* in GOL	89
Il nuovo *Assessment* in GOL - seconda edizione	52
Il nuovo *Assessment* in GOL - terza edizione	7
L'Orientamento specialistico in GOL	30
Avviamento alla formazione - *upskilling* e *reskilling*	90
Reinserimento lavorativo - I Servizi verso la persona	54
Introduzione ai Servizi per il Collocamento Mirato - (Livello avanzato)	12
Totale complessivo	**538**

In totale la formazione sviluppa una frequenza assoluta pari a n. 538 unità di personale, che corrisponde a un totale di n. 170 Operatori complessivamente coinvolti nella formazione.

Il 2024 sarà caratterizzato da moduli formativi altamente specialistici per implementare le competenze e conoscenze degli operatori ed elevare la qualità dei servizi offerti a tutti gli attori del mercato del lavoro e alla rete dei servizi per il lavoro.

In particolare, nei primi mesi dell'anno sarà realizzato il corso avanzato sui servizi alle imprese, destinato a tutti gli operatori dei Centri per l'impiego; il corso è composto da n. 5 unità formative e verte sui seguenti ambiti di competenza: normativa sui servizi per l'impiego (SPI); tipologie e caratteristiche distintive dei contratti di lavoro e politiche attive previsti dalla normativa vigente e sistema incentivante; procedure amministrative servizi per l'impiego; erogazione del servizio di accoglienza e prima informazione; analisi del bisogno informativo da soddisfare; predisposizione, sistematizzazione e aggiornamento di uno spazio di autoconsultazione dei materiali; sistemi per l'incrocio d/o; metodi e strumenti per l'assunzione di personale; metodi e strumenti per la preselezione; sviluppo di una network/rete; tecniche di analisi dei fabbisogni professionali. Il corso avanzato mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi: implementare competenze nella gestione della rete; rafforzare le conoscenze sulla normativa che regola il Mercato del Lavoro; acquisire gli elementi conoscitivi sulla contrattualistica, sulle politiche del lavoro e sul sistema incentivante; approfondire la preparazione sul servizio di informazioni e miglioramento della *Customer Satisfaction* applicata alle imprese; migliorare la capacità di classificare i bisogni e offrire risposte adeguate e personalizzate; apprendere le procedure e le tecniche per l'uso dei sistemi per l'incrocio domanda/offerta (analisi e pubblicizzazione delle posizioni, ricerca delle candidature).

Ulteriori corsi specialistici saranno realizzati, con il supporto della stessa Società, nel corso del 2024 in funzione delle esigenze formative che matureranno, anche a seguito di una più approfondita analisi dei fabbisogni aggiornata con i programmi di politica attiva in corso di attuazione.

A seguito della sottoscrizione del CCNL 16.11.2022, in ARPAL Umbria si è giunti alla sottoscrizione del contratto integrativo di ente (CI) nel quale all'art. 34 è esplicitamente disciplinata la formazione del personale, prevista agli *artt. 54, 55 e 56 CCNL,* al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale.

In tal senso l'Ente individua obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, l'Agenzia programma obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione. L'Ente garantisce, infatti, a ciascun dipendente sia la formazione relativa alle competenze trasversali sia quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto e che tenda

progressivamente al raggiungimento di almeno 24 ore di formazione/anno, anche avvalendosi della piattaforma “Syllabus”.

Al fine di realizzare gli obiettivi formativi di cui sopra, l’Ente provvede alla definizione dei piani di formazione del personale, ai sensi dell’art. 54 e seguenti del CCNL 16.11.2022, previo confronto con le OO.SS e RSU relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l’individuazione nel piano di formazione dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, conciliabili anche con la prestazione di lavoro in modalità *agile* o *da remoto*, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all’art. 67 (Formazione lavoro agile) e all’art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando la quota annua prevista dal CCNL, non inferiore all’1% del monte salari relativo del personale e comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all’art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Con Direttiva del 23.03.2023 il Ministro della Funzione Pubblica ha impartito linee di indirizzo su “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. In particolare ha disposto, con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali e ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, che le PA si registrino al portale Syllabus per raggiungere specifici obiettivi formativi nell’arco del triennio 2023-2025.

Al fine di dare attuazione alla suddetta direttiva nonché alle disposizioni contrattuali, in data 19.12.2023 l’Agenzia si è registrata alla piattaforma **Syllabus,** per l’attivazione di percorsi formativi e di valorizzazione delle competenze dal prossimo anno 2024.

La piattaforma:

- offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese;
- supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi;

- si integra con i sistemi di Learning Management System (LMS) degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni;
- mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

3.5 AZIONI POSITIVE

La pianificazione della Azioni positive, ai sensi della Legge 6 agosto 2021 n. 113, 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.
È fondamentale che le azioni positive, affinché rappresentino uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, siano in stretta correlazione con la pianificazione della performance ricompresa nel PIAO. Le recenti evoluzioni normative fanno sì che il piano non sia rivolto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma promuova azioni diverse dirette a prevenire e contrastare ogni possibile fonte di discriminazione.

Un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti ed è consapevole del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019.

In continuità con il precedente Piano 2023-2025, ARPAL Umbria intende proseguire e ampliare, nel triennio 2024/2026, le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", anche a fronte dell'avvio dell'*iter* di costituzione del C.U.G. a seguito:
- dell'adozione delle "Le Linee guida che disciplinano le modalità di costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di ARPAL Umbria adottate con Determina Direttoriale n. 12 del 10.01.2024;
- dell'adozione dell'Avviso di selezione interna per l'acquisizione delle candidature finalizzate all'individuazione e nomina dei componenti in rappresentanza di ARPAL Umbria e della nomina Presidente C.U.G con Determinazioni Direttoriale n. 20 del 17.01.2023 e della richiesta di designazione dei componenti alla OO.SS. rappresentative ai sensi degli artt. 42 e 43 del D.lgs. 165/2001 di cui alla comunicazione prot. n. 0003031 del 12.01.2024.

Le iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità rappresentano anche uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress, oltre che garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e senso di appartenenza.

Nella definizione della programmazione delle attività si prende atto altresì delle misure previste in sede di Contrattazione collettiva integrativa dal CCI triennio 2023-2025 sottoscritto in data 28.12.2023, in particolare, del Titolo V.
Per quanto riguarda i **dati relativi all'analisi di genere del personale** si rinvia al capitolo 1.3.1. "Assetto funzionale e organizzativo di ARPAL Umbria".

3.5.1 Gli obiettivi

In continuità con la programmazione relativa al triennio precedente, ARPAL Umbria intende confermare le azioni già programmate e svilupparne di nuove in un'ottica di miglioramento continuo, così da favorire un contesto in grado di catalizzare capitale umano di qualità, figure professionali competenti, favorendo nelle stesse, benessere e senso di appartenenza.

Di seguito si riportano gli obiettivi 2024-2026 con le relative azioni per realizzarle:

- **Obiettivo I°: Sviluppo di una cultura orientata alle pari opportunità;**
- **Obiettivo II°: Comunicazione, informazione e trasparenza;**
- **Obiettivo III°: Conciliazione e armonizzazione dei tempi;**
- **Obiettivo IV°: Miglioramento del benessere organizzativo e Formazione.**

➢ **Obiettivo I°: Sviluppo di una cultura orientata alle pari opportunità**

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.

Azioni da realizzare:

- completamento della nomina dei componenti del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAL Umbria, all'esito della conclusione della procedura di designazione dei componenti in rappresentanza dell'Agenzia e delle OO.SS. rappresentative e avvio delle attività dell'organismo anche a seguito dell'adozione, da parte dello stesso, del regolamento di funzionamento;

- creazione nella Intranet dell'Agenzia 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 i comportamenti leciti e illeciti nel contesto di lavoro, con uno spazio dedicato al CUG;
- favorire condizioni di miglioramento della produttività del lavoro e dell'efficienza delle prestazioni nell'ambito di un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Attori: Direzione – Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni – CUG.

Tempistica: annualità 2024.

- **Obiettivo II°: Comunicazione, informazione e trasparenza**

Il secondo obiettivo persegue il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Agenzia e l'ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Azioni da realizzare:

- attivazione e implementazione di una sezione nell'Intranet aziendale dedicata al CUG con la pubblicazione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere, benessere organizzativo, antidiscriminazione e contrasto alla violenza di genere;
- promozione tra i dipendenti della conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (D.lgs. 198/2006, 5/2010, 80/2015);
- promozione, nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro, dell'informazione relativa alla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali.

Attori: Direzione – CUG - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali – Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2024 -2026.

- **Obiettivo III°: Conciliazione e armonizzazione dei tempi**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati

al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

ARPAL Umbria negli anni passati ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità:

- **orario flessibile**: amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:00;
- **part-time**: l'Agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;
- il ricorso alle **modalità di lavoro a distanza** previste, secondo quanto disposto nella relativa disciplina adottata da ARPAL Umbria, 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 capitolo relativo al POLA.

Azioni da realizzare:

- proseguire, in coerenza con il POLA, con il ricorso alle modalità di lavoro a distanza;
- avviare l'elaborazione di un modello per la valutazione l'impatto delle misure relative alla flessibilità dell'orario di lavoro e all'istituto della Banca delle ore anche al fine di verificare i risultati raggiunti e le eventuali criticità emerse in fase applicativa;
- promuovere il recepimento, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa, 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;

Attori: Direzione - CUG - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali.

Tempistica: triennio 2024 -2026.

- **Obiettivo IV°: Miglioramento del benessere organizzativo e 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.

Tra le azioni previste nel PIAO 2023-2025 è stata portata a termine l'attivazione dell'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.

Azioni da realizzare per il miglioramento del benessere organizzativo:

- promuovere, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva integrativa, il ricorso alle misure di welfare integrativo;
- 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.

Attori: Direzione – CUG- Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2024 -2026.

Riguardo **alla crescita del personale** ARPAL Umbria ha deciso già da tempo di investire risorse in Formazione, sia per la valorizzazione ed arricchire l'azione dell'agenzia stessa, sia per aumentare la capacità di risposta operativa dei propri dipendenti.

Azioni da realizzare per la crescita del personale:

- programmare una formazione specifica in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere dedicate al personale;
- promuovere il ricorso agli istituti contrattuali che consentano lo sviluppo professionale e valorizzino le competenze acquisite dal personale:
- avviare una formazione specialistica, sui temi di competenza, per i componenti del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.

Attori: Direzione – CUG - Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio.

Tempistica: triennio 2024 -2026.

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 sviluppa il ciclo di gestione della performance, ai sensi della D.G.R. n. 1213/2020, 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. 454 del 3.05.2023), con gli adeguamenti necessari per la specificità organizzativa dell'Agenzia e la possibilità di provvedere in autonomia alla semplificazione dei modelli di rilevazione, anche in considerazione della mancanza di specifici applicativi digitali di supporto.

Tale specificità consente, pertanto, oltre a un monitoraggio c.d. strategico, riferibile a una dimensione di pianificazione "più alta" relativa agli obiettivi strategici di ARPAL Umbria da sviluppare in una dimensione pluriennale, di sviluppare anche un monitoraggio c.d. operativo, riferibile a 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.

In attuazione di quanto sopra, nel 2023 ARPAL Umbria ha implementato la fase di gestione e monitoraggio del ciclo della performance, mettendo a punto il proprio circuito di rilevazione e misurazione del grado di attuazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti, mediante specifici report di monitoraggio semestrali finalizzati ad assicurare un controllo costante rispetto al quadro complessivo degli obiettivi/indicatori/target previsti nel Piano della Performance e ad individuare l'eventuale intervento nel corso dell'anno di situazioni

connesse a fattori di criticità o allo sviluppo delle attività, da cui possano scaturire scostamenti rispetto ai target finali definiti nella fase di programmazione e la conseguente necessità di azioni correttive sugli stessi.
Gli esiti del monitoraggio intermedio al 30 giugno alimentano la Relazione semestrale, con la quale l'Amministrazione dà conto dello stato di attuazione del Piano della Performance, consentendo agli attori del Sistema di intervenire sulle suddette situazioni eccezionali e impreviste con la sostituzione/modifica, previo passaggio con l'OIV, di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target.
Con il monitoraggio finale al 31 dicembre, invece, i dati raccolti vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del richiamato D.lgs. 150/2009, che chiude il Ciclo della performance.
È stato a tal proposito elaborato un documento relativo al "Sistema di Monitoraggio della Performance – strumenti e indicazioni per il monitoraggio" – Rev. 01_2024 con cui son state messe a sistema le tempistiche e le modalità di raccolta dei dati con il coinvolgimento di tutti e 5 Servizi di ARPAL Umbria.
Un altro passaggio cardine in merito è quello relativo alla relazione sulla *performance*, che deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione e adottata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Con tale relazione l'Amministrazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti con le relative cause.
Successivamente all'adozione, la relazione viene 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, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi i risultati ottenuti nel periodo considerato.
A tal fine 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 del sistema di monitoraggio è riferibile anche alla parte relativa alle **misure di prevenzione della corruzione e trasparenza**. Per tale ambito, il monitoraggio 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 consiste 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 PIAO 2023-2025 al fine di verificarne l’adeguatezza o pianificare eventuali misure correttive.

arpal umbria
agenzia regionale politiche attive lavoro

ALLEGATI

PIAO 2024 - 2026

DELIBERAZIONE N. 2 DEL 25 GENNAIO 2024

Oggetto: Attuazione del ciclo della performance. Approvazione degli obiettivi per il 2024 del Direttore di ARPAL Umbria.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, 165, e sue successive modifiche ed integrazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
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 ed integrazioni, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
Vista la legge regionale 16 settembre 2011, n. 8, "Semplificazione amministrativa e normativa dell'ordinamento regionale e degli Enti locali territoriali";
Vista la 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", come modificata, da ultimo, con L.R. n. 11 del 7 luglio 2021 che agli artt. dal 17 al 20, in particolare, definisce gli assetti istituzionali dell'Agenzia e le attribuzioni degli organi individuati;
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;
Vista la D.G.R. n. 32 del 19.01.2022 "Legge Regionale 14 febbraio 2018, n. 1, art. 23. Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro ARPAL Umbria. Approvazione";

Vista la D.G.R. n. 351 del 13.4.2022 avente ad oggetto: “Legge Regionale 14 febbraio 2018, n. 1, art. 23. Approvazione articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali dell’Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro – ARPAL Umbria”;

Richiamate:

- la D.G.R. n. 1198 del 29.10.2018 di approvazione delle “Linee Guida per l’attuazione del Ciclo della Performance della Regione Umbria”, con le quali viene definita la cornice metodologica di riferimento funzionale alla messa a regime dell’intero sistema e si affrontano aspetti strategici, principi e criteri successivamente sviluppati nel ciclo stesso;
- la D.G.R. n. 57 del 21.01.2019, con la quale, in applicazione delle Linee guida di cui sopra, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) della Giunta Regionale e i successivi aggiornamenti, operati con DGR n. 64 del 3.2.2021 e con DGR n. 454 del 3.5.2023, i cui principi e criteri generali sono diretti anche agli enti strumentali della Regione Umbria;
- la D.G.R. n. 1213 del 16.12.2020: “Agenzie/Enti strumentali regionali: metodologie per la performance delle figure apicali. Determinazioni” e, in particolare, il punto 3 del deliberato che individua il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance della Giunta regionale quale opportuno strumento da utilizzare unitamente alla relativa modulistica anche dalle Agenzie ed Enti suddetti;

Vista la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 10 del 20.11.2023, con la quale è stato adottato, ai sensi dell’art. 18 bis della legge regionale n. 1/2018 e dell’art. 11 del Regolamento di Organizzazione, il Bilancio di previsione 2024-2026 di ARPAL Umbria;

Visti gli obiettivi strategici generali di ARPAL Umbria per l’anno 2024 ai sensi dell’art. 18 bis, comma 4, della legge regionale n. 1/2018 approvati nella seduta odierna del Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 1/2024;

Vista la proposta degli obiettivi del Direttore di ARPAL Umbria per il 2024 allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale del medesimo (allegato A) trasmessa nei termini e sottoposta all’esame nella seduta odierna del Consiglio di amministrazione**;**

Dato atto che il Direttore provvederà alla formalizzazione degli obiettivi di performance 2024 assegnati ai dirigenti di ARPAL Umbria, mediante approvazione con Determinazione Direttoriale dell’Allegato operativo al PIAO 2024-2026, nei termini previsti dal vigente SMVP;

Dato atto che per la quantificazione dell’indennità di risultato da erogare per l’anno 2024 sarà necessaria la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al presente atto da effettuarsi a seguito della presentazione da parte del Direttore della relazione illustrativa finale sull’attività svolta e relativo report riepilogativo, acquisito altresì il parere dell’OIV della Agenzia;

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 2024, così come dettagliati nella scheda Allegato A, parte integrante della presente deliberazione;
2. **di dare atto** che il Direttore provvederà alla formalizzazione degli obiettivi di performance 2024 assegnati ai dirigenti di ARPAL Umbria, mediante approvazione con Determinazione Direttoriale dell’Allegato operativo al PIAO 2024-2026, nei termini previsti dal vigente SMVP;
3. **di pubblicare** il presente provvedimento nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale di ARPAL Umbria;
4. **di trasmettere** il presente atto all’Organismo Indipendente di Valutazione di ARPAL Umbria;
5. **di dichiarare** che l’atto è immediatamente efficace.

Perugia, 25 gennaio 2024

Il Presidente
Prof. Avv. Stefano Giubboni
(documento sottoscritto con firma digitale ai sensi di legge)

STEFANO GIUBBONI
Presidente
25.01.2024 12:59:42
GMT+01:00

Allegato B)

SCHEDE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	Direzione – RPCT – Dirigente Servizio 1

MISURA DI PREVENZIONE: CODICE DI COMPORTAMENTO	
Descrizione della misura	Sensibilizzazione e diffusione in merito ai contenuti del Codice
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direzione – RPCT – Dirigente Servizio 1

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Programmazione e attuazione di azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte a tutti i dipendenti sui contenuti del Codice di Comportamento	Attività di sensibilizzazione, informazione, formazione programmata e fruita	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Programmazione e attuazione di azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte a tutti i dipendenti sui contenuti del Codice di Comportamento	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Tasso dipendenti informati/formati sul Codice di comportamento	Numero dipendenti sensibilizzati/totale dipendenti	50%

2 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	Direzione – RPCT – Servizio 1 e Servizio 5

MISURA DI PREVENZIONE: La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)	
Descrizione della misura	Applicazione del D.lgs. n. 24/2023
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direzione – RPCT – Dirigenti Servizio 1 e Servizio 5

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Aggiornamento procedura dell'Agenzia in attuazione del D.lgs. n. 24/2023 e delle Linee guida ANAC	Procedura aggiornata e pubblicata nel portale istituzionale	Controllabile dall'Agenzia
Attività di sensibilizzazione e informazione ai dipendenti dell'Agenzia in materia di segnalazione di illeciti	Attività di sensibilizzazione e informazione	Controllabile dall'Agenzia
Monitoraggio di eventuali segnalazioni pervenute	Report	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Aggiornamento procedura dell'Agenzia in attuazione del D.lgs. n. 24/2023 e delle Linee guida ANAC	31/03/2024
Attività di sensibilizzazione e informazione ai dipendenti dell'Agenzia in materia di segnalazione di illeciti	31/12/2024
Monitoraggio di eventuali segnalazioni pervenute	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Procedura aggiornata e pubblicata nel portale istituzionale	SI/NO	
Tasso dipendenti informati	Numero dipendenti informati/totale dipendenti	100%
Monitoraggio di eventuali segnalazioni pervenute	Numero segnalazioni pervenute	100%

3 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	Direzione – RPCT – Servizio 1 e Servizio 5

MISURA DI PREVENZIONE: Formazione	
Descrizione della misura	Applicazione della misura prevista dall'art. 1 co 9 lett. b) della L. 190/12
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direzione – RPCT – Dirigenti Servizio 1 e Servizio 5

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Sessioni di informazione/formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e legalità	Attività di formazione/informazione	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Sessioni di informazione/formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e legalità	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Sessioni di informazione/formazione	Numero dipendenti coinvolti/totale dipendenti	20%

4 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	Direzione – RPCT – Tutti i Servizi

MISURA DI PREVENZIONE: Gestione del conflitto di interessi: Obblighi di comunicazione e astensione	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art 6 bis della L 241/90 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direzione – RPCT – Dirigenti Servizio 1, Servizio 2 e Servizio 5

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Analisi delle tipologie di dichiarazioni previste dalla normativa	Report	Controllabile dall'Agenzia
Revisione della modulistica	Modulistica aggiornata	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Analisi delle tipologie di dichiarazioni previste dalla normativa	31/12/2024
Revisione della modulistica	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Report di analisi delle tipologie di dichiarazioni previste	SI/NO	
Modulistica aggiornata	SI/NO	

5 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	DIREZIONE – TUTTI I SERVIZI

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	Generale
Responsabile dell'implementazione	RPCT - Dirigente Servizio 1

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 compilata e sottoscritta	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Numero di controlli	Numero dichiarazioni controllate/numero dichiarazioni dovute	100%

6 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	DIREZIONE – TUTTI I SERVIZI

MISURA DI PREVENZIONE: La disciplina della formazione di commissioni interne, assegnazione agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/ 2001 e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013
Tipologia misura	Generale
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	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Accertamento d'ufficio sui precedenti penali e/o acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	SI/NO	4
Numero di controlli	Numero dichiarazioni controllate/numero dichiarazioni dovute	100%

7 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	DIREZIONE – Dirigente Servizio 1

MISURA DI PREVENZIONE: Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	
Descrizione della misura	Applicazione dell'art. 20 del D. Lgs.39/2013
Tipologia misura	Generale
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	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 Dlgs 39/2013 per incarichi dirigenziali	SI/NO	
Numero di dichiarazioni controllate	Numero dichiarazioni controllate/numero dichiarazioni dovute	100%

8 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	DIREZIONE – Dirigente Servizio 1

MISURA DI PREVENZIONE: La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage)*	
Descrizione della misura	Applicazione art. 53 co. 16 *ter* del D.lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 1, co.42, lett. l) della L. 190/12
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direttore – RPCT - 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	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Numero dichiarazioni controllate	Numero dichiarazioni controllate/numero dichiarazioni totali	100%

9 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	Direzione – Servizio 3

MISURA DI PREVENZIONE: Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi strutturali, nazionali e regionali	
Descrizione della misura	Attuazione dei Regolamenti comunitari e della regolamentazione nazionale e regionale e applicazione degli strumenti e procedure previste dai sistemi di gestione e controllo
Tipologia misura	Specifica
Responsabile dell'implementazione	Direttore - Dirigente Servizio 3

ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Avvio della implementazione di procedure amministrative di controllo e valutazione rischio in coerenza con le linee guida comunitarie, nazionali e regionali	Procedure definite	Controllabile dall'Agenzia

Tempi di implementazione della misura	
Avvio della implementazione di procedure amministrative di controllo e valutazione rischio in coerenza con le linee guida comunitarie, nazionali e regionali	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Adozione procedure	SI/NO	

10 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	DIREZIONE – RPCT- TUTTI I SERVIZI

MISURA DI PREVENZIONE: 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	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direttore – RPCT - 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
Implementazione Schema flussi informativi con termini scadenza 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
Implementazione Schema flussi informativi con termini scadenza pubblicazione	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Pubblicazione dei dati nel rispetto della normativa in materia di trasparenza e di tutela dei dati personali	SI/NO	
Schema flussi informativi aggiornato	SI/NO	

11 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 MISURE DI PREVENZIONE	
SERVIZIO	Direzione – RPCT - Servizio 5

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	Generale
Responsabile dell'implementazione	Direttore - RPCT - Dirigente Servizio 5

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

Tempi di implementazione della misura	
Implementazione Registro degli accessi	31/12/2024
Monitoraggio accessi	31/12/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Implementazione Registro degli accessi	SI/NO	
Evasione richieste pervenute	Richieste evase/richieste pervenute	100%

PIAO ARPAL UMBRIA 2024-2026 - Allegato C)
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	NOTE
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	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 *link* alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Direzione	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	Direzione 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)	
		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Direzione - RPCT	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	Direzione	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	Direzione 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)	
Scadenzario obblighi amministrativi	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenzario obblighi amministrativi	Scadenzario 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	Direzione Dirigenti dei Servizi per gli obblighi di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
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	*Non applicabile*			
	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				
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici				
	Art. 14, c. 1, lett. d), 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. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti				
	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	NOTE
segue **Organizzazione**							
segue 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	Direzione	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	Direzione	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	Direzione 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)	
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Direzione 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		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direzione	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	Direzione	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]	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi 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)	Direzione	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)	*Non applicabile*			
	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)]	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
	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	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Direzione	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	Direzione Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Direzione 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		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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	Direzione	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)	Direzione	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 €)	*Non applicabile*			
	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)]	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione 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	NOTE
segue **Organizzazione**							
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 nonchè 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				
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	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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	Direzione 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) (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	Direzione 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) (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			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico	
	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			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (all'atto del conferimento dell'incarico)	
	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)	
Personale							
Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:				
	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	Direzione	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	Direzione	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. 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)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
			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	Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. d) 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	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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	Direzione	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	NOTE
segue **Personale**							
segue Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	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	*segue* Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	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]	_____	_____	_____	*Il D.L.30 dicembre 2019, n. 162 - convertito con L. n. 8/2020 - ha previsto l'approvazione di uno specifico regolamento che definisca i dati da pubblicare, ma che ad oggi non è stato approvato.*
	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	Direzione	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	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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	Direzione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (non oltre il 30 marzo)	
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)		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:				
	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	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	
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Annuale	
	Art. 14, c. 1, lett. d) 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) 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			*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)	
	Art. 15 c. 5 d.lgs. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	_____	_____	_____	Dati non più soggetti a pubblicazione ai sensi del D.lgs 97/2016

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	NOTE
segue **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	
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Nessuno	
	Art. 14, c. 1, lett. d), 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 dichairazione [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			*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 nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assuzione 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)	
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				

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	NOTE
Bandi di concorso							
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 nonchè 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)	
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)	Direzione 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)	Direzione 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)	Direzione 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	Direzione Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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	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)	
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
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	*Non applicabile*			
	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				
			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. 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 pubblici vigilati				
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	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)	

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	NOTE
segue **Enti controllati**							
segue Società partecipate	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	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)	
			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		
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	*Non applicabile*			
	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) 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				
			7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo				
	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:**				
	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Direzione 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. 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 riguardino				
	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				
	Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		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				
	Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) *link* di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione				
	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, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento				
	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, nonchè modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale				

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	NOTE
segue **Attività e procedimenti**							
segue Tipologie di procedimento			**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	Direzione 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				
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	Direzione 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 (*link* alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Direzione	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 (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche	Direzione 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)	
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	Direzione 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)	Direzione 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)	Direzione	Direzione 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	NOTE
segue **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"*	Direzione Dirigenti dei Servizi per bandi di gara e contratti di specifica 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	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	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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)	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	
	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 negoziata (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 Europe	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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.	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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)	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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	NOTE
segue **Bandi di gara e contratti**							
	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)	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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'attivita' 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	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Direzione 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	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.	Direzione 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)	Direzione 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).	Direzione 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.	*Non applicabile*			
	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)	Direzione 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 economoi 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)	Direzione 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: Direzione dei lavori/Direzione dell'esecuzione/componenti delle commissione di collaudo	Direzione 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	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).	Direzione 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	

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	NOTE
segue **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;	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)	Direzione 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)	Direzione 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)	Direzione 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	Obbligo previsto per i soli enti gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione 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)	Direzione 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	Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico 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	Direzione Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	
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	Direzione 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	Direzione 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	Direzione 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) *link* al progetto selezionato				
	Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) *link* 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	Direzione 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	NOTE
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	
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 - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale e in relazione a delibere ANAC.	
			Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	OIV - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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 - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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 - Direzione - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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	Direzione	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	NOTE
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	Direzione Dirigenti per le materie di competenza Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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	Direzione 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)	
Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/2016	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	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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, nonchè 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)	
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)	*Non applicabile*			
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 (*link* alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonchè 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. (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 tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate				
	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate				

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	NOTE
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	*Non applicabile*			
	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				
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:	*Obbligo non applicabile*			
		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'àmbito 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'àmbito 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 (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	*Non applicabile*			
			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	Direzione Dirigenti Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	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				
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 - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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	

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	NOTE
***segue* Altri contenuti**							
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 RPCT cui è presentata la richiesta di accesso civico nonchè 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 - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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, nonchè modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Direzione Dirigenti dei Servizi competenti Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	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 - Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale	
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 e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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 Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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 Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	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	Direzione Dirigenti dei Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	_____	

Allegato D)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2024 - 2026

Sommario

Premessa e quadro normativo 1

1. Consistenza della dotazione organica vigente 3

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione 7

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 24

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2024/2026 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale 2023/2025 precedentemente adottata con D.G.R. n. 156 del 15/02/2023.

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" il quale 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 e per il comparto con quelli individuati nel vigente CCNL del 16/11/2022.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	63.051,48
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	34.623,25
Area degli istruttori	31.909,34
Area degli operatori esperti	28.391,64
Area degli operatori	27.271,16

**valori tabellari della dirigenza e delle Aree professionali del comparto comprensivi degli oneri a carico dell'ARPAL e IRAP*

Tab. n. 1 – Valore costo retributivo

1. Consistenza della dotazione organica vigente

Preliminarmente, si fa presente che, con DGR n. 156 del 15/02/2023 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica definita sulla base delle categorie giuridiche del precedente CCNL 2016-18 del comparto, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Categoria D		Categoria C	Categoria B		Categoria A	Totale
	D3 *(ad esaurimento)*	D		B3	B1		
5	4	109	184	32	29	1	**364**

Tab.n. 2 – Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 156/2023)

La determinazione della dotazione organica dell'Agenzia 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.

Altro elemento da considerare nella determinazione della dotazione organica, è rappresentato dalle previsioni dell'articolo 1, comma 258, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto che *"Nell'ambito del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255, un importo fino a 467,2 milioni di euro per l'anno 2019 e a 403,1 milioni di euro per l'anno 2020 è destinato ai centri per l'impiego di cui all' articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine del loro potenziamento, anche infrastrutturale. All'ANPAL Servizi Spa è destinato un contributo pari a 10 milioni di euro per l'anno 2019 per il funzionamento e di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2019 per le ulteriori spese di personale. A decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, 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, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. 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 ; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall' articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12 . Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all' articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate*.".

Per quanto concerne le fonti di finanziamento, il successivo l'art 12, comma 3-bis del D.L. 28/01/2019, n. 4, convertito con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, dispone che "*Fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, comma 258, terzo e quarto periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , come modificato dai commi 3-ter e 8, lettere a) e b), del presente articolo, 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, 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, per complessivi oneri nel limite di 120 milioni di euro per l'anno 2020 e di 304 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con il Piano straordinario di cui al comma 3 del presente articolo sono definiti anche i criteri di riparto delle risorse di cui al presente comma tra le regioni e le province autonome. A decorrere dall'anno 2021, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono essere previste, sulla base delle disponibilità del Fondo di cui all' articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 , risorse da destinare ai centri per l'impiego a copertura degli oneri di finanziamento correlati all'esercizio delle relative funzioni*.".

I relativi DD.MM. n. 74/ 2019 e 59/2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'art. 2, comma 1 lettere c e d hanno stanziato le risorse a copertura degli oneri del personale per le assunzioni previste dal Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego prevedendo, per la Regione Umbria, una dotazione annuale, a decorrere dal 2021, di complessivi euro 5.173.001,97 da considerare come limite massimo di spesa annua di competenza di ARPAL Umbria per far fronte agli oneri del personale, compreso il trattamento accessorio.

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.
Tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto, la nuova organica prevista dalla DGR n. 512 del 03.06.2021 è la seguente

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	113	184	61	1	**364**

Tab.n. 3 –Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 156/2023) con il nuovo sistema di classificazione

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:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori esperti	Totale posiz.ni	Totale spesa
Dotazione organica Arpal Umbria	5	113	184	61	1	**364**	
Valori unitari	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	315.257,40	3.912.427,25	5.871.318,56	1.731.890,04	27.271,16		11.858.164,41

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

2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione

Con riferimento al personale del comparto, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 ha previsto una serie di azioni programmate con il medesimo piano nonché il completamento di altre previste nel PTFP 2021-2023 qui di seguito elencate:

Piano di potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego

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 unita' di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed 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 unita' di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed 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 effettuate nel mese di dicembre 2022 e nel 2023 sono riepilogate nel seguente prospetto con i dati relativi alle cessazioni aggiornati alla data di redazione del presente piano:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali		Cessazioni
		n.	Motivazione	n.
Area dei funzionari ed elevata qualificazione		45	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)	**3**
Area degli istruttori		34	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)	**3**

Tab. n. 5 - Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego - Situazione delle assunzioni effettuate tramite bandi di concorso

Progressioni tra le aree

Il PTFP 2023-2025 ha previsto, tra le azioni da effettuare, 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 dei relativi avvisi. Le progressioni verticali, sono state svolte con l'applicazione della disciplina del CCNL Funzioni locali del comparto 2016-2018 in quanto bandite prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL. Con determinazione direttoriale n. 350 del 1 giugno 2023 si è proceduto all'approvazione delle graduatorie finali e con successive determinazioni direttoriali nn. 933 e 934 del 30 giugno 2023 si è proceduto all'utilizzo delle medesime con il passaggio alla categoria giuridica superiore del previgente CCNL con decorrenza 1 luglio 2023 rappresentato nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Area dei funzionari ed elevata qualificazione	11	0	
Area degli istruttori	15	0	

Tab. n. 6 - Progressioni verticali realizzate nel 2023

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:

	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**

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

In base agli esiti dei prospetti informativi alla data di adozione del PTFP 2023 -2025 sono emerse ulteriori scoperture relativamente alle assunzioni obbligatorie da coprire mediante procedure di reclutamento nel corso del 2023 per un totale di 6 unità. Le procedure espletate nel 2023, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, state riepilogate nel seguente prospetto:

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 Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 8 – PTFP 23/25 - Procedure di assunzione attivate nel 2023 a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999

Il quadro riepilogativo di tutte le procedure espletate, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, è rappresentato nel seguente prospetto:

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 Amminis.	PG	0	1	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 1	2023	Esecutore Amminis.	TR	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
B1 – art. 18	2023	Esecutore Amminis.	PG	0	2	Cat,protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 9 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità esterna, a seguito della conclusione di specifici avvisi pubblici per trasferimento da altra p.a., ai sensi dell'art 30 del D.Lgs. n. 165/2001, nel mese di dicembre 2023 si è registrato il trasferimento di una unità di personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Dirigenza

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 ha previsto l'assunzione di una figura dirigenziale con le modalità previste dalla vigente normativa. Con determinazione direttoriale n. 1872 del 14 novembre 2023 è stato adottato un avviso di mobilità, ai sensi dell'ex art. 30, comma 2 bis e sexies del D.Lgs n. 165/2001, per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale a tempo determinato mediante comando per le esigenze del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". All'esito di tale procedura, con determinazione direttoriale n. 2085 del 5 dicembre 2023 è stata disposta l'attivazione di un comando per la durata di 36 mesi di un dirigente. Il seguente prospetto rappresenta sinteticamente le azioni attuate nel 2023 per la dirigenza:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Dirigenza	0	1	Tempo determinato mediante comando

Tab. n. 10 - Esito delle procedure di assunzione attivate per la dirigenza

3. Dinamica delle cessazioni del personale

Gli esiti della ricognizione del cessato, che determinano altrettante scoperture nella dotazione organica iniziale, sono riepilogati nei prospetti seguenti, distintamente per la dirigenza e il comparto, precisando l'inclusione anche dell'annualità 2024 con valori stimati e l'aggiornamento del 2023 con valori effettivi aggiornati rispetto al precedente PTFP, sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale:

Area	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale	di cui ultimo quinquennio
dei funzionari ad elevata qualificazione	2	5	3	4	4	3	**21**	**18**
degli istruttori	3	4	3	5	17	6	**38**	**32**
degli operatori esperti	1	7	5	3	3	0	**19**	**19**
degli operatori	0	0	1	0	0	0	**1**	**1**
Totale	**6**	**16**	**12**	**12**	**24**	**9**	**79**	**70**

Tab. 11 -Dinamica delle cessazioni - comparto

Posizione Giuridica	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	1	0	0	0	0	0	**1**	**1**
Totale	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**

Tab. 12 - Dinamica delle cessazioni – dirigenza

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:

Area	2020	2021	2022	2023	2024	Totale complessivo
Dirigente	0	0	0	0	0	**0**
Totale	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Tab. 13 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Area	2020	2021	2022	2023	2024	Totale complessivo
Funzionari ed Elevata qualificazione	5	3	4	3	3	**18**
Istruttori	4	1	3	13	6	**27**
Operatori esperti	7	5	3	3	0	**18**
Operatori	0	1	0	0	0	**1**
Totale	**16**	**10**	**10**	**19**	**9**	**64**

Tab. 14 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

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 2021 come da tabelle seguenti:

Area	Cessazioni 2020	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	5	34.623,25	173.116,26
Area istruttori	4	31.909,34	127.637,35
Area Operatori esperti	**7**	28.391,64	198.741,46
Area Operatori	**0**	27.271,16	0,00
Totale	**16**		**499.495,07**

Tab. n. 15 - Capacità assunzionale anno 2021 (100% cessazioni utili 2020) comparto

Area	Cessazioni 2021	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area funzionari	3	34.623,25	103.869,75
Area istruttori	1	31.909,34	31.909,34
Area Operatori esperti	5	28.391,64	141.958,19
Area Operatori	1	27.271,16	27.271,16
Totale	**10**		**305.008,43**

Tab. n. 16 - Capacità assunzionale anno 2022 (100% cessazioni utili 2021) comparto

Area	Cessazioni 2022	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	4	34.623,25	138.493,00
Area Istruttori	3	31.909,34	95.728,02
Area Operatori esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area Operatori	0	27.271,16	0,00
Totale	**10**		**319.395,93**

Tab. n. 17 - Capacità assunzionale anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

Area	Cessazioni 2023	Valore unitario	Valore complessivo in euro
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	**3**	34.623,25	103.869,75
Area Istruttori	**13**	31.909,34	414.821,39
Area Operatori esperti	**3**	28.391,64	85.174,91
Area Operatori	**0**	27.271,16	0,00
Totale	**19**		**603.866,05**

Tab. n. 18 - Capacità assunzionale anno 2024 (100% cessazioni utili 2023) comparto

Nel corso del 2024 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*.

Posizione Giuridica	Cessazioni 2024 (stima)	Costo unitario	Costo complessivo in euro
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	34.623,25	103.869,75
Area Istruttori	6	31.909,34	191.456,02
Area Operatori esperti	0	28.391,64	0,00
Area Operatori	0	27.271,16	0,00
Totale	**17**		**295.325,78**

Tab.n. 19 – Stima cessazioni 2024

Per quanto riguarda la dirigenza la capacità assunzionale è pari a zero.

Il totale della capacità assunzionale, al lordo degli utilizzi, utile per il presente PTFP, è determinata nel seguente prospetto. Si precisa che, laddove presenti entrambe le capacità assunzionali, 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.

Cessazioni	2020	2021	2022	2023	2024	Totale in euro
Comparto	499.495,07	305.008,43	319.395,93	603.866,05	295.325,78	**2.023.091,26**
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
TOTALE	**499.495,07**	**305.008,43**	**319.395,93**	**603.866,05**	**295.325,78**	**2.023.091,26**

Tab. n. 20 - Totale capacità assunzionale maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi

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

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2020	2021	2022	2023	TOTALE
Capacità disponibile (A)	**499.495,07**	**305.008,43**	**319.395,93**	**603.866,05**	**1.727.765,48**
Consumo capacità assunzionali:					
Anno 2019 - trasformazione di n. 7 contratti part time – cat D da n. 25 ore a 36		74.055,29			**74.055,29**
Anno 2019 - trasformazione di n. 2 contratti part time – cat C da n. 30 ore a 36		10.636,45			**10.636,45**
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)			56.783,27		**56.783,27**
Anno 2021 - Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 2)			63..818,67		**63..818,67**
Anno 2023 - Progressioni verticali CCNL (n. 11 da C a D e n. 15 da B a C)	499.495,07			360.000,76	**859.495,82**
Totale consumo capacità assunzionale (B)	**0,00**	**150.811,03**	**186.721,25**	**360.000,76**	**1.197.028,11**
Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)	**0,00**	**154.197,40**	**132.674,68**	**243.865,29**	**530.737,37**
(D) Capacità assunzionale stimata anno in corso (2024)					**295.325,78**
(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile					**826.063,15**

Tab. n. 21 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il ricorso all'utilizzazione in comando di personale di altre pp.aa. si fa presente che, con determinazione direttoriale n. 1872 del 14 novembre 2023 è stato adottato un avviso di mobilità, ai sensi dell'ex art. 30, comma 2 *bis* e *sexies* del D.Lgs n. 165/2001, per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale a tempo determinato mediante comando per le esigenze del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali". All'esito di tale procedura, con determinazione direttoriale n. 2085 del 5 dicembre 2023 è stata disposta l'attivazione di un comando in entrata per la durata di 36 mesi di un dirigente.

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

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori, presso il Ministero dell'economia e delle finanze-Commissione tributaria regionale dell'Umbria;
- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

6. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica definita dal precedente PTFP 2023 – 2025, approvato con D.G.R. n. 156 del 15 febbraio 2023, deve essere rivalutata alla luce:

- 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 stanziate 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 risorse assegnate a copertura degli oneri del personale da

DD.MM. 74/2019 e 59/2020 atteso che tutte le graduatorie definitive dei concorsi espletati nel 2022 sono state completamente esaurite.

- della eliminazione delle unità appartenenti all'area degli operatori ex categoria giuridica A del previgente CCNL del Comparto;
- 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:

	Dirigenza	**Area dei funzionari ed elevata qualificazione**	**Area degli istruttori**	**Area degli operatori esperti**	**Area degli operatori**	**Totale posiz.ni**	**Totale spesa**
Dotazione organica Arpal Umbria	5	113	184	61	1	364	
Valori unitari	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	315.257,40	3.912.427,25	5.871.318,56	1.731.890,04	27.271,16		11.858.164,41
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.523.423,00	1.531.648,32	-	-		3.055.071,32
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	2.389.004,25	4.339.670,24	1.731.890,04	27.271,16		8.803.093,09

(*) 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. 22 – Determinazione della spesa massima potenziale iniziale

Area	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni	Totale spesa
Valori unitari di spesa per Area	63.051,48	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 156/23	5	113	184	61	1	**363**	
Variazione unità per Rideterminaz	0	4	-2	-2	-1		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	4	-2	-2	-1		
Dotazione organica ridetermin.	**5**	**117**	**182**	**59**	**0**	**363**	
Variazione spesa complessiva	-	138.493,00	-63.818,68	-56.783,28	-27.271,16		-9.380,12
Di cui Variazione spesa in deroga al limite (*)	-	-	-	-	-		-
Di cui Variazione spesa soggetta al limite	-	138.493,00	-63.818,68	-56.783,28	-27.271,16		-9.380,12
Spesa massima potenziale rideterminata	315.257,40	4.050.920,25	5.807.499,88	1.675.106,76	-		11.848.784,29
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.523.423,00	1.531.648,32	-	-		3.055.071,32
di cui spesa soggetta al limite	315.257,40	2.527.497,25	4.275.851,56	1.675.106,76	-		8.793.712,97
Spesa soggetta al limite precedente							8.803.093,09

(*) 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. 23 – Rideterminazione della dotazione organica e dimostrazione del rispetto dei limiti

Rispetto alla dotazione organica rideterminata si procede alla quantificazione dei posti vacanti sulla base dei dati al 31.12.2023:

	Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posizioni
Dotazione organica rideterminata	5	113	184	61	1	**363**
Dipendenti ARPAL al 31.12.23	5	102	138	21	0	**266**
Posti vacanti	0	15	44	38	0	**97**

Tab. n. 24 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

7. Politiche assunzionali e del personale da attuare

Preso atto della dell'assenza di 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 2024-2026, distintamente per il Comparto e la Dirigenza.

Anno 2024 – Comparto

Per quanto concerne la nuova programmazione, le politiche e le azioni da attuare nel corso del 2024 per il comparto sono le seguenti:

<u>Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego e ulteriori assunzioni</u>

Atteso che all'esito delle procedure selettive di cui ai bandi di concorso nn. 1 e 2 del 2021 si è registrato un parziale inutilizzo delle assegnazioni annue disposte a coperture degli oneri del personale destinato al potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego nel corso del 2024 si procede a bandire ed espletare una procedura di reclutamento tramite avviso per la copertura di 18 unità di personale dell'Area degli istruttori di cui 12 a valere sulle risorse del piano di potenziamento e 6 per le varie esigenze dei servizi per i quali non risulta ammissibile l'imputazione a predetto Piano.

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

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Area degli istruttori	6	12	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 25 – Assunzioni programmate nell'ambito del PPS e delle risorse ordinarie)

Si precisa che le risorse stanziate dal DM 74/2019 destinate al rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego per la Regione Umbria consentono la copertura della spesa per predette assunzioni. 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:

RIPARTIZIONE RISORSE UMBRIA	2019	2020	2021 e successivi
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**

Tab. n. 26 – Risorse del Piano di potenziamento per il rafforzamento degli organici

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:

Area	Retribuzione base ed oneri	Trattamento accessorio ed oneri	Costo unitario annuo aziendale
Area degli istruttori	37.000,00	8.200,00	45.200,00
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	40.000,00	8.200,00	48.200,00

Tab. n. 27 – Costo aziendale per categoria

Area	A) Concorsi 2021	B) Stabilizzazioni*	C) Assunti con mobilità esterna 2021 *	D) Assunzioni 2024 *	Totale unità imputate sul PPS	Costo unitario annuo aziendale	Costo annuo aziendale
degli istruttori	31	15	2	12	60	45.200,00	2.712.000,00
dei funz. E elev.q.	42		2	0	44	48.200,00	2.120.800,00
TOTALI	**73**	**15**	**4**	**12**	**104**		**4.832.800,00**
						assegnazione annua	**5.173.001,97**
						disponibilità residua annua	**340.201,97**

Tab. n. 28 – Compatibilità finanziaria dell'attuazione definitiva del Piano straordinario di potenziamento

Progressioni tra le aree

Nel corso del 2024 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. In particolare, nel limite delle risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL 19-21, e tenuto conto delle disponibilità della dotazione del personale in servizio potenzialmente interessato alle procedure di progressione tra le aree è possibile programmare l'attivazione delle progressioni speciali transitorie.

Il CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, in attuazione del dettato normativo in argomento, ha previsto due tipologie di procedure per le progressioni fra le aree: le procedure c.d. "ordinarie" disciplinate all'art. 15, e le procedure c.d. "speciali della fase transitoria" di cui all'art. 13, commi 6, 7, 8, da attuarsi in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e temporalmente limitate fino al 31 dicembre 2025, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Tra le due discipline sussistono alcune rilevanti differenze per quanto riguarda i requisiti d'accesso, i criteri selettivi, le relazioni sindacali e il finanziamento delle procedure stesse, così come chiarito anche dall'Aran, nei pareri CFL 208 e 209 e negli "Orientamenti Applicativi condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato". In particolare, per quanto attiene i requisiti d'accesso nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, mentre nella procedura transitoria, ex art. 13, comma 6, i requisiti sono quelli della "tabella C di Corrispondenza" allegata al CCNL, che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, compensato da

un numero maggiore di anni di esperienza.

Sotto il profilo delle risorse per il finanziamento delle progressioni tra le aree, occorre evidenziare che mentre le procedure a regime effettuate ai sensi dell'art. 15, sono finanziate dalle sole facoltà assunzionali dell'Ente, per le procedure transitorie in aggiunta ad eventuali risorse assunzionali ordinarie, il legislatore ha previsto lo stanziamento di apposite risorse finalizzate a sostenerne l'applicazione. Trattasi di risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. Al riguardo l'ARAN nei citati pareri CFL 208 e 209 ha precisato quanto segue: "*Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva, il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree. Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi.*

In primo luogo, sul citato comma 612 della legge di bilancio per il 2022. La norma prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale). In secondo luogo, l'orientamento anzidetto è supportato dalla disciplina contrattuale. L'art. 13, comma 8 del CCNL prevede, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del

d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto."

Pertanto, per quanto riguarda il consumo di budget assunzionale in caso di progressione tra area finanziata con le risorse pari allo 0,55% del monte salari 2018, ovvero nel caso di progressioni tra le aree in deroga, l'ARAN nell'orientamento applicativo CFL 207 ha chiarito che il consumo di risorse è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare sommati alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare sommata alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza, assumendo quali valori dello stipendio tabellare i nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL, mentre i valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che il CCNL successivo non ne ha previsto la rivalutazione.

Si precisa che il finanziamento nella misura non superiore dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018, è da ritenersi come la spesa massima fino al 31 dicembre 2025, ossia per l'intero triennio, applicabile fino ad esaurimento e dunque non rinnovabile anno per anno.

Il numero di percorsi attivabili tenendo conto del rispetto del limite de quo sarà stabilito in sede di adozione di appositi avvisi, previa adozione di specifico regolamento:

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.

Procedure di mobilità per n. 5 uscieri provenienti dalla Regione Umbria

In considerazione del progressivo completamento del percorso di autonomia dell'Agenzia, il Direttore della Direzione regionale Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualificazione urbana, tenuto conto della disponibilità di Arpal Umbria, emersa a seguito di

apposito incontro, ha proposto all'Agenzia (nota prot n. 280375 del 07-12-2023) un accordo di mobilità per il trasferimento diretto di n. 4 unità, previo consenso degli interessati, e la riassegnazione di n. 1 unità presso la Regione Umbria, al Servizio regionale "Demanio, Patrimonio e Logistica", a decorrere dal 1/01/2024. Ciò tenuto anche conto della LR n. 1/2018 e ss.mm e ii., e in particolare, dell'art. 22, comma 3, che stabilisce: "*Fermo restando quanto previsto in via transitoria dall' articolo 49, commi 2 e 3, alla copertura delle posizioni previste dalla programmazione dei fabbisogni di personale di ARPAL Umbria, adottata in conformità alla normativa vigente, si provvede mediante trasferimenti e comandi di personale regionale, degli enti locali ovvero di altri enti strumentali della Regione nonché, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'articolo 24, attraverso assunzioni con le modalità e le procedure previste dalla normativa vigente in materia."*

Arpal Umbria, con nota del 22/12/2023, ha rappresentato che, a seguito di una più attenta valutazione organizzativa e funzionale con riferimento al personale di cui si tratta, è emersa la necessità di procedere al trasferimento diretto delle complessive n. 5 unità attualmente operanti in ARPAL, richiedendo di differire il termine al 1 marzo 2024 per il perfezionamento di detti trasferimenti, onde consentire all'Agenzia il necessario aggiornamento degli atti di programmazione dei fabbisogni del personale.

Con D.G.R. 1413 del 29 dicembre 2023 la Regione Umbria ha previsto il trasferimento presso ARPAL Umbria di 5 unità di personale dell'Area degli operatori esperti da destinare alla funzione di usciere.

Il seguente prospetto sintetizza la specifica azione programmata:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		n.	Motivazione
Area degli operatori esperti	5		

Tab. n. 29 – Assunzioni 2024 tramite trasferimento diretto dalla Regione Umbria

Anno 2024 – Dirigenza

Non sono previste azioni da effettuare relativamente al fabbisogno della dirigenza.

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.

Anno 2026 – 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 per ogni esercizio 2024/2025/2026, sia per il Comparto che per la Dirigenza, il rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per l'intero triennio 2024/2026:

- 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. 20 e 21 di determinazione della capacità assunzionale utilizzabile ai fini del presente:

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2020	2021	2022	2023	2024	TOTALE
Capacità disponibile con resti assunzionali (A)	**-**	**154.197,40**	**132.674,68**	**243.865,29**	**295.325,78**	**1.521.666,74**
Consumo capacità assunzionali:						
Anno 2024 assunzione di 6 unità dell'area degli istruttori		154.197,40	37.258,62			**191.456,02**
Anno 2024 – Trasferimento n. 5 uscieri da Regione Umbria			95.416,05	7.687,54		
Totale consumo capacità assunzionale (B)	**0,00**	**154.197,40**	**132.674,68**	**7.687,54**	**0,00**	**294.559,62**
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (C) = (A-B)	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**236.177,75**	**295.325,78**	**531.503,53**

Tab. n. 30 – Verifica del rispetto delle capacità assunzionali

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:

Valore finanziario delle politiche da attuare	Costo annuo aziendale
Anno 2024 assunzione di 18 unità dell'Area degli istruttori	**813.600,00**
Anno 2024 – Progressioni tra le Aree CCNL 19/21	**36.982,52**
Anno 2024 – Trasferimento n. 5 uscieri da Regione Umbria	**141.958,18**
Totale nuovi oneri	**992.540,70**

Tab. n. 31 – Determinazione del costo aziendale delle politiche da attuare

STANZIAMENTI DI BILANCIO SPESA DEL PERSONALE (macroaggregati 1.01 e 1.02)				
	2023	**2024**	**2025**	**2026**
A) Stanziamento componenti autonome compreso FPV e fondo riserva	9.782.580,62	9.976.479,87	8.989.570,55	8.989.570,55
B) piano potenziamento art. 2, comma 1, lettera c) e art. 2, comma 1, lettera d) DM 74/2019 compreso FPV	5.271.142,81	5.552.090,90	5.173.001,97	5.173.001,97
C) = A) +B) Totale bilancio	15.053.723,43	15.528.570,77	14.162.572,52	14.162.572,52
D) Impegni e FPV (*)	13.278.631,71	13.278.631,71	13.278.631,71	13.278.631,71
E) = C)-D) Disponibilità per nuove politiche	**1.775.091,72**	**2.249.939,06**	**883.940,81**	**883.940,81**
F) Maggiori oneri delle politiche da attuare	0,00	992.540,70	0,00	0,00
G) = E)-F) Disponibilità residua	**1.775.091,72**	**1.257.398,36**	**883.940,81**	**883.940,81**

(*) per l'anno 2023 dati di preconsuntivo - per l'anno 2024 importo stimato su base 2023

Tab. n. 32 – Dimostrazione della sostenibilità finanziaria delle politiche da attuare