



# PIAO

## 2026 - 2028

■ Piano Integrato di Attività e organizzazione



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>Pag.</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 1 - ANAGRAFICA</b>		
1.1 Scheda Anagrafica di ARPAL Umbria	Pag.	7
1.2 Missione istituzionale e funzioni	"	8
1.3 <i>Stakeholders</i>	"	9
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>		
2.1 Valore pubblico	Pag.	11
2.1.1 Il contesto esterno	"	11
2.1.2 Il contesto interno	"	28
2.1.3 Performance attuativa nell'azione pubblica di ARPAL Umbria	"	36
2.1.4 Il processo di programmazione	"	40
2.2 Performance	"	52
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	"	55
2.3.1 I soggetti coinvolti nell'attuazione della strategia per la prevenzione della corruzione	"	56
2.3.2 Strategia anticorruzione dell'Agenzia e obiettivi operativi	"	62
2.3.3 Il sistema di gestione del rischio corruttivo	"	64
2.3.4 Le misure generali di prevenzione della corruzione	"	66
2.3.5 Il trattamento del rischio: le misure specifiche di prevenzione della corruzione	"	86
2.3.6 Il monitoraggio delle misure di prevenzione	"	90
2.3.7 La programmazione dell'attuazione della trasparenza	"	91
2.3.8 L'attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013	"	92
2.3.9 Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	"	94
2.3.10 Accesso civico e accesso documentale	"	96

### **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa	Pag.	97
3.2 Lavoro Agile (POLA)	"	97
3.3 Fabbisogno di personale	"	100
3.4 Formazione del personale	"	102
3.5 Azioni positive	"	113

### **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

4.1 Il sistema integrato di monitoraggio del PIAO	Pag.	119
---	------	-----

---

### **ALLEGATI**

Allegato A) Schede di Misure di prevenzione della corruzione

Allegato B) Schema dei flussi informativi

Allegato C) Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028

## 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 il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito denominato PIAO) entro il 31 gennaio di ogni anno.

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

- a) Piano dei fabbisogni di personale (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).

Con Decreto del 30 ottobre 2025 sono approvate dal Ministro per la pubblica amministrazione le linee di indirizzo “Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)” e i relativi Manuali operativi “Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali”, “Regioni”, “Province” “Città metropolitane e Comuni”.

I Manuali operativi hanno una struttura coerente con quella del PIAO, ovvero si articolano in capitoli corrispondenti alle Sezioni e Sotto Sezioni individuate dal DM 30 giugno 2022, n. 132, onde consentire una predisposizione guidata del documento.

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, la missione istituzionale, le funzioni e gli Stakeholders;

- 2) il Valore Pubblico con la descrizione del contesto esterno e interno in cui opera l’Agenzia, il processo di programmazione dell’Agenzia, la Performance e i Rischi corruttivi e la Trasparenza, con l’individuazione degli obiettivi strategici generali approvati dal Consiglio di Amministrazione, ricondotti a precise linee 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, con 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 nonché le azioni positive previste nel periodo di riferimento;
- 4) il sistema integrato di Monitoraggio degli strumenti programmati del PIAO, con le relative modalità operative.

## SEZIONE 1. ANAGRAFICA



[www.arpalumbria.it](http://www.arpalumbria.it)

*Sede centrale:* Via Palermo, 86/A - 06124 Perugia

*Commissario straordinario e Legale rappresentante,* Dott. Luigi Rossetti

*Il Commissario straordinario svolge anche il ruolo di RPCT*

*P.pec:* [arpal@postacert.umbria.it](mailto:arpal@postacert.umbria.it)

*E-mail:* [direzionearpal@arpalumbria.it](mailto:direzionearpal@arpalumbria.it)

*Telefono:* 0759116209

*P.IVA:* 03630270548

*Social Media:*  <https://www.facebook.com/ARPALUmbria/>

 <https://www.instagram.com/ARPALUmbria/>

 <https://www.linkedin.com/company/arpal-umbria/>

## **1.2 Missione istituzionale e funzioni**

L’Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) è stata istituita con legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1, modificata dalla L.R. 10 luglio 2021 n. 11, quale ente pubblico strumentale della Regione Umbria, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

L’Agenzia opera 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 e compone un sistema integrato finalizzato alla gestione e qualificazione dei servizi per il mercato del lavoro, l’apprendimento permanente e la promozione dell’occupazione e all’erogazione delle relative prestazioni a cittadini e imprese.

Le funzioni fondamentali dell’Agenzia, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale, sono incentrate, quindi, sul governo e la direzione dei servizi pubblici per l’impiego e sul coordinamento della rete regionale delle politiche per il lavoro e della formazione, attraverso la pianificazione e attuazione di interventi destinati a migliorare l’efficienza del mercato del lavoro, al fine di 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 inoltre 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 D.G.R. n. 1318 del 14.12.2022 e in qualità di Organismo Intermedio del Programma Nazionale “Giovani, donne, lavoro FSE+ 2021-2027”.

Di particolare rilevanza, altresì, il ruolo di soggetto delegato all’attuazione del Piano Attuativo Regionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) nell’ambito della Missione 5, Componente 1 Riforma 1.1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la gestione come soggetto attuatore, insieme alla Regione, dell’Investimento Piano di Potenziamento Centri per l’Impiego nell’ambito della Missione 5, Componente 1 Investimento 1.1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

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 dai propri organi interni, oltre che dai provvedimenti di gestione e di organizzazione emanati nell’esercizio della propria autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale.

### **1.3 Stakeholders**

Gli *stakeholders*, intesi come destinatari, contributori o semplici “portatori di interesse”, sono tutti gli individui o gruppi di essi che dipendono dall’Ente per il conseguimento dei propri obiettivi e dai quali, a sua volta, l’amministrazione dipende. Essi costituiscono di fatto la collettività di riferimento per l’azione dell’amministrazione, le cui decisioni strategiche sono influenzate dalle aspettative degli stessi.

Possono distinguersi in due macro categorie: da un lato, si collocano i soggetti che contribuiscono attivamente alla realizzazione della missione istituzionale, arrivando persino a influenzare direttamente il raggiungimento degli obiettivi dell’Ente; dall’altro, sono tutti coloro che manifestano un interesse verso le attività dell’Amministrazione, anche senza avere la capacità di influire su di esse.

Spesso gli *stakeholders* sono anche potenziali *partners* dell’amministrazione e la loro analisi può consentire di mettere a fuoco opportunità di collaborazione e di sviluppo di strategie comuni.

Questa vasta platea include sicuramente gli utenti (attuali o potenziali) dei servizi e i dipendenti, ma si estende anche a Enti esterni pubblici e privati, come altre amministrazioni pubbliche e istituzioni di vario livello e alla collettività nel suo complesso, costituita da singoli cittadini, imprese, associazioni e gruppi organizzati in genere, *mass media*.

La corretta individuazione e selezione degli *stakeholders* è, dunque, un passaggio essenziale per costruire la "relazione pubblica" che l’Ente desidera instaurare con la propria comunità di riferimento. Si tratta di figure cruciali, perché le loro opinioni, le decisioni che prendono e i loro comportamenti possono influenzare in modo oggettivo il lavoro dell’organizzazione, arrivando a favorire o, al contrario, ostacolare il raggiungimento di un obiettivo specifico.

Alla luce di ciò, l’efficace integrazione degli stakeholder nei processi decisionali mira a convertire le loro aspettative in risultati concreti, generando in tal modo valore pubblico e potenziando il ruolo dell’amministrazione nel contesto di riferimento.

In relazione alla missione istituzionale di ARPAL Umbria e alla specificità delle tipologie di *stakeholders* con cui l’Agenzia interagisce, è possibile distinguere in *stakeholders*:

- istituzionali e di *governance*;
- destinatari di servizi e *mission*;
- organismi di controllo.

Nella rappresentazione grafica che segue sono, quindi, indicati gli attori chiave che indirizzano le principali attività dell’Agenzia.

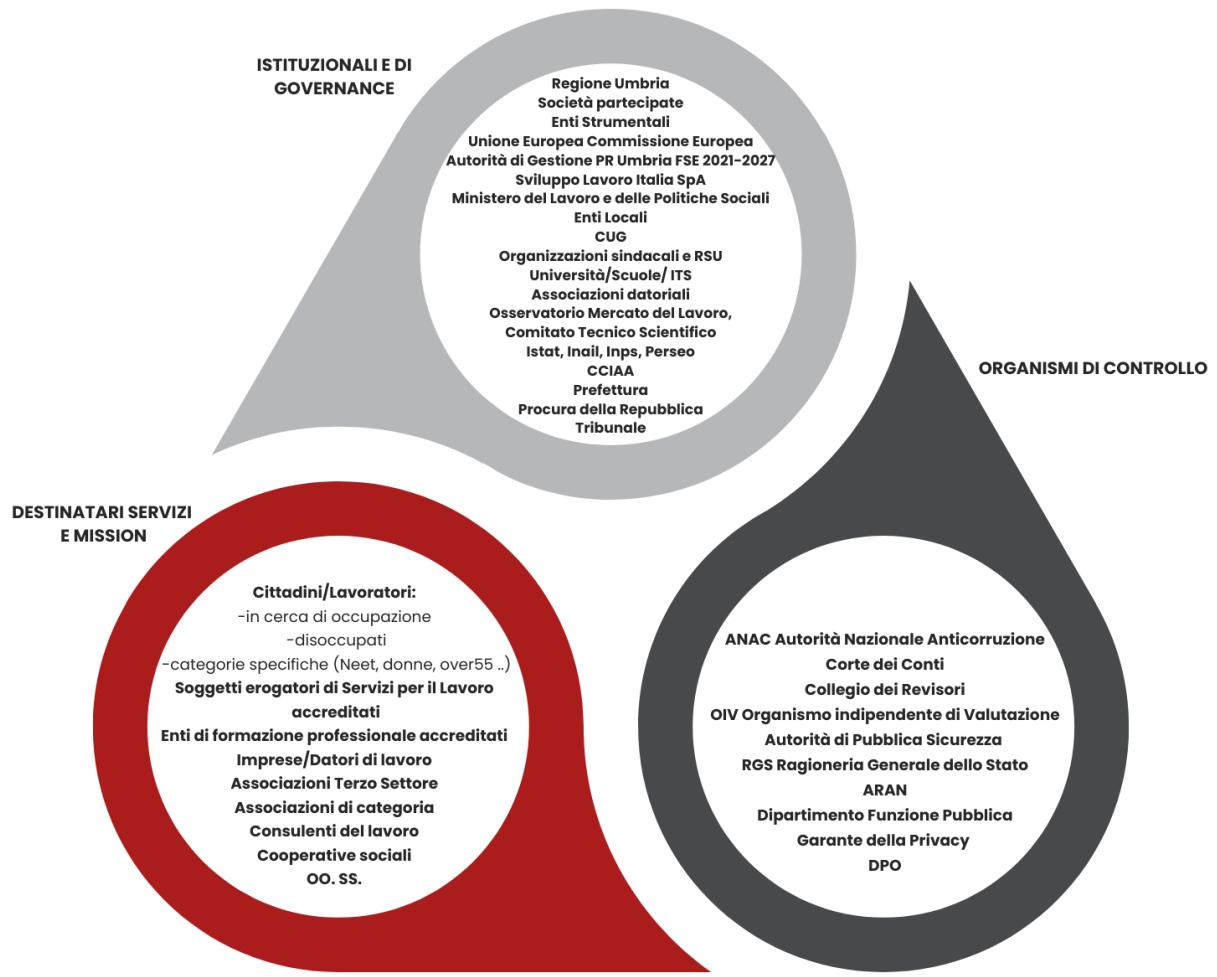


Fig. 1 Stakeholders di ARPAL Umbria

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

L'azione amministrativa di una pubblica amministrazione è orientata alla creazione di Valore Pubblico, inteso come l'incremento, rispetto a determinate condizioni di partenza, del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi.

Il Valore Pubblico illustra l'impatto positivo che l'Amministrazione si propone di creare a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, ma anche all'interno della struttura con riguardo al personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. Rappresenta inoltre la guida per le attività di programmazione e gestione dell'Ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità politiche di intervento, dirigendo le risorse umane, economiche e strumentali verso il conseguimento dei risultati attesi per il miglioramento del benessere dei cittadini e della società nel suo complesso.

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

L'impatto sulla collettività e sul territorio delle politiche e delle azioni messe in campo, in termini di risultati conseguiti direttamente o indirettamente, va quindi misurato dal punto di vista qualitativo e quantitativo con riferimento agli stakeholders, tenendo conto del contesto in cui l'amministrazione opera e delle condizioni di partenza da cui sviluppa la sua azione.

Un'analisi preliminare dell'ambiente esterno e del contesto organizzativo interno, finalizzata ad evidenziare, per ciascun ambito di competenza, opportunità e minacce dell'evoluzione futura del contesto esterno e i punti di forza e di debolezza dell'Ente è, pertanto, essenziale per la definizione degli obiettivi di valore pubblico e delle strategie di intervento.

#### 2.1.1 Il contesto esterno

##### *Il quadro economico-produttivo regionale*

Nel 2025 l'economia umbra prosegue il suo *trend* di crescita moderata che aveva già caratterizzato il 2024. Secondo le stime della Banca d'Italia riportate nell'*Aggiornamento congiunturale – novembre 2025*, elaborate sui dati più recenti a disposizione dello stesso Istituto, nel primo semestre dell'anno l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) evidenzia una crescita del prodotto interno lordo pari allo 0,6 per cento rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, in linea con la media nazionale.

L'attività del **settore industriale**, ancora a tutto il terzo trimestre, registra volumi di fatturato e ordinativi minimamente positivi con incidenza anche sulla componente estera.

A partire dal secondo trimestre si è interrotta la fase espansiva delle **esportazioni**, sulle quali hanno iniziato a pesare i primi effetti dei dazi americani e un contesto internazionale influenzato, in generale, dall'inasprimento delle politiche commerciali. Il grado di esposizione delle esportazioni umbre al mercato statunitense, infatti, è superiore alla media nazionale. Conseguentemente, nel primo trimestre dell'anno, le vendite verso gli Stati Uniti sono cresciute di oltre un quinto per effetto dell'anticipazione degli acquisti da parte degli importatori, in vista dell'atteso aumento dei dazi, ma il calo dei tre mesi successivi ha compensato quasi per intero tale dinamica.

Secondo i dati di Sondtel, riportati dalla stessa Banca d'Italia, circa un terzo delle imprese esportatrici ha registrato nei primi nove mesi dell'anno effetti negativi sulle vendite realizzate che ritengono di riuscire a fronteggiare solo in piccola parte attraverso incrementi dei flussi diretti verso altri mercati, incluso quello domestico. L'effetto è che nei primi sei mesi dell'anno in corso le esportazioni regionali a prezzi correnti sono diminuite rispetto al corrispondente periodo del 2024 del 2,3%, a fronte della crescita registrata in Italia (+2,1). La riduzione delle vendite è stata particolarmente marcata per la meccanica e i metalli, mentre l'agroalimentare e l'abbigliamento hanno continuato a fornire un contributo positivo.

La flessione delle esportazioni è stata diffusa alla maggior parte dei paesi di destinazione ed è risultata più intensa per quelli appartenenti all'area extra UE (-3,1%); si sono ridotti in particolare gli acquisti di prodotti della metallurgia dal Messico. Nell'Unione europea il negativo andamento delle vendite in Germania, più accentuato nel comparto dei macchinari, è stato solo in parte compensato dall'incremento dell'*export* diretto verso la Spagna, concentrato nell'alimentare.

L'incertezza alimentata dall'elevata instabilità geopolitica e dalle crescenti tensioni commerciali ha indotto le aziende a mantenere un approccio prudente nell'attività di investimento. Le previsioni di spesa formulate alla fine dello scorso anno, che sottendevano un lieve aumento rispetto ai livelli contenuti registrati nel 2024, sono state confermate da circa tre quarti delle imprese. Le prime indicazioni fornite per il 2026 prefigurano, invece, una flessione degli investimenti.

Il clima di fiducia delle imprese rilevato dall'Istat è rimasto nel complesso stabile sui livelli pre-pandemia, nonostante prevalga la quota di aziende manifatturiere che dichiarano un livello di commesse "basso" piuttosto che "alto", per le componenti sia domestica sia estera e nonostante le attese su ordini e produzione facciano registrare un progressivo peggioramento.

Il settore delle **costruzioni**, nella prima parte del 2025, ha registrato un ristagno dell'attività edilizia. Vi ha influito l'esaurimento degli effetti legati agli incentivi fiscali per la riqualificazione degli immobili residenziali (i limiti imposti per beneficiare del *Superbonus* fino alla fine dell'anno hanno incontrato le crescenti difficoltà delle famiglie ad accollarsi parte degli oneri di ricostruzione), associato al rallentamento dei lavori di

ricostruzione degli edifici danneggiati dal sisma del 2016 (in particolare per quelli relativi ai danni di lieve entità, che vanno ad esaurirsi) e al rallentamento degli investimenti degli enti locali in opere pubbliche con l'approссimarsi della fine del PNRR. Questi ultimi nel primo semestre del 2025 hanno continuato a crescere, ma solo del 12% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (a fronte di un +35% circa del 2024 sul 2023).

Conseguentemente, dopo un lungo periodo di espansione le ore lavorate sono diminuite per il secondo semestre consecutivo. Secondo i dati dell'osservatorio statistico della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili (CNCE), nella prima metà del 2025 la flessione è stata pari al 7,4% rispetto allo stesso periodo del 2024; il calo è stato molto più marcato che nella media nazionale (-0,7%).

Sono peggiorate, quindi, anche le aspettative delle imprese sui volumi di produzione per il 2025, ora attesi in larga parte stabili rispetto al precedente esercizio: il ridimensionamento riguarda in particolare il comparto dei lavori pubblici.

Le previsioni per il prossimo anno sono orientate alla prudenza; circa il 70% delle imprese edilizie prevede una stazionarietà dei volumi produttivi.

**Il mercato immobiliare** ha mostrato, invece, segnali di ripresa: le contrattazioni di abitazioni sono aumentate del 14,8% rispetto al volume del primo semestre del 2024; quelle degli immobili non residenziali del 7,3%. La dinamica dei prezzi per le abitazioni ha registrato una crescita di 3,4 punti percentuali.

Nel **terziario** l'andamento è rimasto positivo. Il settore, infatti, ha finora risentito in misura meno marcata della debolezza congiunturale, traendo beneficio dalla crescita dei consumi (*infra*) e dal contributo fornito dal turismo, che ha confermato la fase di robusta espansione avviatasi dopo la fine della crisi pandemica.

Secondo i dati di Sondtel per Banca d'Italia, nei primi nove mesi dell'anno quasi quattro imprese su dieci hanno rilevato un aumento delle vendite a fronte di poco più di un quarto che ne ha indicato un calo. Nello stesso periodo oltre il 40% delle aziende ha registrato un incremento delle ore lavorate, seppure di lieve entità; le rimanenti hanno segnalato una stabilità.

Le aspettative a breve termine nel settore dei servizi segnalano, tuttavia, un possibile rallentamento dell'attività, con oltre la metà delle aziende che prefigura un fatturato stabile nei prossimi mesi. Anche i piani di investimento per il 2026 sono orientati nel complesso verso una sostanziale stazionarietà della spesa.

Nei primi nove mesi dell'anno le **presenze turistiche** sono aumentate del 10% rispetto allo stesso periodo del 2024 (+2% in Italia), a conferma di una tendenza più vivace rispetto a quella osservata a livello nazionale.

La crescita ha continuato a interessare tutto il territorio regionale e a essere più marcata per i turisti stranieri e per le strutture extralberghiere (rispettivamente +17,4 e +12,2).

Nel complesso, nel 2025 le condizioni economiche e finanziarie del sistema produttivo regionale si sono confermate positive. In base ai dati di Sondtel, la quota di aziende che ritengono di chiudere in utile l'esercizio è rimasta stazionaria, a fronte di un calo dell'incidenza di quelle che prevedono una perdita.

La **liquidità** a disposizione delle imprese è rimasta elevata, anche per effetto dell'atteggiamento prudente sul fronte degli investimenti. Dai dati del sondaggio della Banca d'Italia emerge tuttavia una riduzione della quota di aziende che giudicano gli attuali livelli più che sufficienti o abbondanti rispetto alle esigenze operative (56%; 68% un anno prima).

Fa da contraltare a questi indicatori positivi il proseguimento della contrazione dei **prestiti** erogati alle imprese umbre, in atto da oltre un biennio che, risentendo di politiche di offerta ancora improntate alla prudenza e dell'elevata incertezza sulle prospettive economiche, inevitabilmente finisce per incidere anche sulla propensione agli investimenti del comparto produttivo regionale. La flessione si è intensificata rispetto al 2024 per le imprese più grandi, mentre per quelle di piccole dimensioni, seppure in attenuazione, resta la più accentuata. Il calo, diffuso a tutti i principali settori è stato più marcato nei comparti della metallurgia e del commercio.

In merito ai prestiti, si registra la contrazione di quelli erogati alle imprese umbre, in atto da oltre un biennio che, risentendo di politiche di offerta ancora improntate alla prudenza e dell'elevata incertezza sulle prospettive economiche, che inevitabilmente finisce per incidere anche sulla propensione agli investimenti del comparto produttivo regionale. La flessione si è intensificata rispetto al 2024 per le imprese più grandi, mentre per quelle di piccole dimensioni, seppure in attenuazione, resta la più accentuata. Il calo, diffuso a tutti i principali settori, è stato più marcato nei comparti della metallurgia e del commercio.

In questo scenario economico la **demografia di impresa** evidenzia, nella prima metà del 2025, un tasso di natalità netto (saldo fra iscrizioni e cessazioni in rapporto alle imprese attive) tornato positivo per la prima volta dopo oltre due anni. L'andamento è imputabile sia alla crescita delle iscrizioni sia alla diminuzione delle cessazioni; il divario rispetto ai tassi registrati nel Centro e nel complesso del Paese si è ridotto significativamente. Il miglioramento ha interessato sia le società di capitali, il cui saldo positivo è cresciuto, sia le altre forme giuridiche, in cui tuttavia continuano a prevalere le cessazioni.

Come emerge dai dati di Movimprese di Infocamere, il recupero è proseguito anche nel III° trimestre, in cui (in controtendenza rispetto all'andamento in Italia e nella ripartizione Centro) il numero di imprese umbre iscritte al Registro della Camera di Commercio è salito a quota 90.440, in aumento di 132 unità rispetto al secondo trimestre. Nel confronto su base tendenziale rispetto allo stesso periodo del 2024 il dato è comunque ancora in negativo: erano 91.088 le imprese registrate un anno fa, con un saldo negativo di 648 aziende, pari a -0,7%. In Italia la flessione è del 0,6%, nel Centro 0,5%.

Se si guarda al decennio 2015-2025, la contrazione risulta ancora più marcata rispetto alla media dei riferimenti di comparazione. Dieci anni fa, nel terzo trimestre le imprese iscritte erano 95.422, quasi cinquemila in più rispetto a oggi. Il calo complessivo è quindi del 5,2% contro il 3% dell'Italia e il 3,6% del Centro.

Si rileva la costante crescita del numero delle società di capitale che nel III° trimestre 2025, per l’Umbria, sono 25.907, pari al 28,6% del totale delle imprese. Un valore ancora distante dalla media nazionale del 33,4%, ma in crescita di 200 unità rispetto soltanto al secondo trimestre, dopo un rimbalzo già avviato a inizio anno. Nel lungo periodo la quota delle società di capitale sul totale delle imprese umbre è comunque cresciuta in modo costante: era il 21,5% nel 2015, è salita al 25,8% nel 2019 e ha toccato il 28,6% nel 2025. Tuttavia la distanza con l’Italia ancora non si riduce: la forma giuridica di impresa individuale (44.952 aziende, pari al 49,7% del totale) resta la spina dorsale dell’economia regionale e la microimpresa il modello prevalente.

La tendenza al consolidamento delle imprese umbre, in un’ottica di maggiore competitività nazionale e internazionale - nella consapevolezza che un sistema produttivo troppo polverizzato tende a investire meno, innovare con più difficoltà e resistere meno alle crisi - emerge anche da altri fattori, rilevati dai dati del Sistema camerale italiano, come, in particolare, la crescita dimensionale misurata in numeri di addetti.

In Umbria al secondo semestre 2025 la media del **numero di addetti** per impresa sale, infatti, a 3,7 rispetto al 3,5 del 2019 (+5,7, superiore al +5,0 dell’Italia e al +4,9 del Centro) e al 3,4 del 2015. In valori assoluti si passa da 279.220 nel 2019 a 287.471 oggi (+3,0%), restando sotto i livelli medi (Italia 4,3, Centro 4,5).

A trainare l’aumento sono soprattutto le piccole e medie imprese: nel decennio 2015-2025 le medie tra 100 e 249 addetti segnano un +35,8% di occupati; quelle tra 50 e 99 addetti +16,2%. Le piccole crescono con +18,2% (10-19 addetti) e +16,5% (20-49 addetti). Soffrono, invece le micro, mentre le grandi crescono, in media intorno al 6%.

Relativamente alla **distribuzione degli addetti** all’interno delle tipologie dimensionali delle imprese, si rileva che, nello stesso arco temporale 2015-2025, le micro scendono dal 40,7% al 34,7% degli occupati; le piccole salgono dal 23,2% al 26,1%; le medie dal 12,1% al 14,6%; le grandi dal 13,7% al 14,4%.

La tendenza al consolidamento emerge, infine, da un elemento di qualità: la maggiore crescita di dipendenti non familiari (+7,9% dal 2019 al 2025; in Italia +6,2%; al Centro +2,0%).

La dinamica sopra descritta di “*meno imprese, ma più robuste*” riguarda ovviamente anche l’**imprenditoria femminile**. In Umbria al 30 giugno 2025 si contano 19.633 imprese femminili contro le 20.789 del 2015 (-5,6%) con un numero complessivo di addetti aumentato del 6% (da 49.594 a 52.563).

Il numero delle **imprese artigiane**, secondo le rilevazioni della Camera di Commercio dell’Umbria su dati Unioncamere-Infocamere, continua a calare in Umbria con un impatto maggiore rispetto al resto d’Italia anche per effetto delle difficoltà di adattarsi a un mercato in cui tecnologia, formazione e nuove competenze sono ormai imprescindibili e non risulta agevole l’accesso a strumenti finanziari o reti di collaborazione.

Dal 2015 le imprese artigiane umbre sono scese da 21.948 a 19.365, con un calo del 11,8% rispetto al 8,5% medio italiano. Dal 2019 la riduzione è del 5,4% contro il 3,5 nazionale.

Calano, in particolare, i mestieri più tradizionali, come i falegnami, che nel biennio 2022-2024 passano da 279 a 263 (-5,7%) o gli elettricisti (da 862 a 820, -4,9%); mentre nello stesso periodo aumentano gli estetisti (da 579 a 615, +6,2%), i serramentisti (da 281 a 312, +11%), i tassisti (da 78 a 80, +2,6%).

Interessante, inoltre, il fatto che nello stesso biennio 2022-2024, mentre le imprese artigiane ICT in Italia sono aumentate del 5,4%, in Umbria sono rimaste nello stesso numero di 5.

Per quanto riguarda **le famiglie**, l'*Aggiornamento congiunturale* di novembre 2025 della Banca d'Italia evidenzia che nel primo semestre dell'anno è continuata la crescita del relativo reddito nominale, favorita dalla prosecuzione della fase espansiva dell'occupazione. L'indicatore del reddito disponibile lordo elaborato dallo stesso Istituto (ITER-red) riferito ai nuclei umbri è aumentato del 3,6% a valori correnti rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (3,0 nella media nazionale).

La dinamica del **potere d'acquisto** si è tuttavia leggermente attenuata rispetto al 2024, riflettendo un andamento dei prezzi più sostenuto. Il relativo indicatore ITER-red è cresciuto in termini reali dell'1,5%, a fronte del 1,7% nella media del 2024, comunque più che nel complesso del Paese (1%).

Dopo il deciso calo del biennio precedente, l'inflazione è tornata ad aumentare nei primi mesi del 2025, per poi stabilizzarsi. A settembre la variazione dei prezzi sui dodici mesi, misurata dall'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), si è collocata in Umbria all'1,6%, contro lo 0,9% alla fine del 2024. La crescita è riconducibile ai rincari dei beni alimentari (3,1%) e dei servizi (2,7%), in particolare quelli ricettivi e della ristorazione. L'inflazione di fondo, ovvero al netto delle componenti più volatili, è risultata pari all'1,9%, in linea con il dato nazionale.

I **consumi** in regione hanno accelerato rispetto al primo semestre del 2024, con la spesa delle famiglie a valori costanti cresciuta dell'1,2% (0,7 in Italia). Mentre i dati relativi al clima di fiducia, disponibili solo per macroarea, si collocano su valori di poco inferiori a quelli dello scorso anno.

Tra i beni durevoli, in base ai dati dell'Associazione nazionale filiera industria automobilistica (ANFIA), le immatricolazioni di autovetture nel 2025 sono diminuite nei primi nove mesi di quest'anno del 7,4% rispetto al periodo corrispondente del 2024.

Nei primi sei mesi del 2025, la crescita dei **prestiti alle famiglie** si è intensificata al 2,5% su base annua, in crescita di 1,5 punti percentuali rispetto alla fine del 2024. Sul dato ha influito la ripresa dell'erogazione dei mutui per l'acquisto di abitazioni, cresciuta del 40,5% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, rafforzando la tendenza avviata nel secondo trimestre del 2024, che aveva consentito di chiudere l'anno con un +0,3 di compravendite, rispetto all'anno prima (fonte CCIAA).

Vi ha contribuito anche la ripresa dei prestiti personali per il credito al consumo che è cresciuto ancora di un ulteriore 5,5%. Le relative condizioni di indebitamento sono rimaste stabili e prossime alla media nazionale, con un costo pari all'8,6%.

## **Il quadro demografico**

La dinamica demografica che ha interessato l'Italia e l'Umbria nei recenti anni post-pandemici è proseguita per molti versi in continuità anche nel biennio 2024-2025, confermando le maggiori criticità che caratterizzano la Regione rispetto al Paese.

Sulla base dei dati più aggiornati resi disponibili da Istat a novembre 2025, alcuni ancora provvisori, l'Italia nel suo complesso registra, insieme a un ulteriore calo della popolazione residente, che peraltro continua a invecchiare, la conferma di una dinamica naturale fortemente negativa - solo in parte attenuata da una politica migratoria in positivo - e la progressiva contrazione della dimensione media delle famiglie. A questi fattori si aggiungono il minimo storico di fecondità, un'ulteriore crescita della speranza di vita, l'aumento degli espatri dei cittadini italiani e il nuovo massimo di acquisizioni della cittadinanza italiana cui si affianca comunque la crescita della popolazione residente.

Relativamente alla regione Umbria, al 1° gennaio 2025, la **popolazione residente** ammonta 851.954<sup>1</sup> unità, con una diminuzione di 1.114 residenti rispetto all'anno precedente (-1,3%). Gli uomini sono 413.891 (48,6%), le donne 438.063 (51,4%).

I nati nel 2024 sono stati 4.725, in calo dello 0,9% rispetto all'anno precedente (-41 unità), con un tasso di natalità che scende al 5,5 per mille residenti (inferiore alla media italiana del 6,3 e a quella del Centro 5,8). Il tasso di fecondità (numero medio di figli per donna) rimane stabile al 1,11, come quello del Centro a 1,12, mentre scende da 1,20 a 1,18 quello italiano. La soglia che assicura il ricambio generazionale è fissata a 2,1 figli per donna.

L'età media al parto, altro fattore che influisce sulla bassa natalità, si attesta a 32,8 anni, leggermente inferiore alla media del Centro (33 anni) e di poco superiore a quella italiana (32,6).

Si riscontra, quindi, anche in Umbria una situazione di sostanziale stabilità rispetto ai dati dell'anno precedente, confermati, peraltro dalla dinamica naturale (saldo tra nascite e decessi). Si rileva, inoltre, una lieve riduzione del numero di decessi a 10.559 (251 in meno del 2023, -2,3%), che fissa il saldo naturale a - 5.834 unità (era di -6.044 nel 2023). Conseguentemente anche il tasso di mortalità scende di 0,2 punti percentuali, attestandosi al 12,4% (ancora distante, comunque, dal tasso dell'Italia 11,0 e del Centro 11,4, nonché del valore pre-pandemico della regione 11,8%).

---

<sup>1</sup> Se consideriamo anche il saldo tra cancellati e iscritti per altri motivi, dato non considerato nel computo provvisorio della popolazione residente poiché validato solo a fine anno in seguito al rilascio dei dati dell'ultimo censimento permanente, la popolazione residente in Umbria al 1° gennaio 2025 ammonterebbe a 849.888 unità (-3,7% rispetto al 2024) (*Tratto da DEFR Umbria 2026-2028*).

Anche i **saldi migratori** registrano un andamento migliore nel 2024 (+4.720 residenti) rispetto alla tendenza dell’anno precedente (+3.869, in diminuzione di 537 unità rispetto al 2022) e compensano in misura maggiore la diminuzione di popolazione per la dinamica naturale strutturale.

Risulta determinante rispetto al 2023 il saldo migratorio interno cioè quello con Comuni di fuori regione, che inverte la tendenza in perdita, facendo registrare +632 unità (6.635 nuovi residenti contro 6.003 cancellazioni dall’anagrafe) a fronte delle -405 dell’anno precedente a favore di altre aree del Paese.

Il saldo migratorio con l’estero invece, seppure saldamente e nettamente positivo (+4.088 unità) risulta in calo di oltre il 4% rispetto al 2023 (+4.274), nonostante l’aumento di 322 iscrizioni in anagrafe.

Ciò dipende dal *boom* delle emigrazioni verso altri paesi che nel 2024 ha investito l’Italia intera, con un incremento del 20,5% rispetto al 2023 (pari a 191.000 unità), di cui l’82% riguarda cittadini italiani. Per l’Umbria il dato vale 508 unità e un aumento del 22,3%, con una percentuale di cittadini umbri interessati dal fenomeno in linea con la tendenza che l’Istat rileva per tutte le aree del Paese.

Nel 2024, l’**aspettativa di vita** alla nascita è cresciuta ancora rispetto al 2023 (83,7) e raggiunge 83,9 anni (82 per gli uomini e 85,9 per le donne), contro 83,4 della media italiana.

Tale fattore, in combinazione con il regime di denatalità e bassa fecondità di cui si è detto, continua a determinare il progressivo invecchiamento della popolazione e ad acuire ulteriormente lo squilibrio intergenerazionale (aumento del numero di anziani e contemporanea riduzione del numero dei più giovani). Al 1° gennaio 2025, la popolazione over 65 ammonta a 232.730 persone (il 27,3% del totale; in aumento rispetto al 2024 di 2.056 unità, +0,9%), con 415 ultracentenari. Gli individui in età lavorativa (15-64 anni) sono 524.839 (il 61,6%; -758 umbri, -0,1%), mentre i minori di 14 anni sono 94.385 (11,3%; -2.412 giovani; -2,5% rispetto all’anno precedente).

Conseguentemente, l’**indice di vecchiaia**, l’indicatore che quantifica il numero di anziani presenti ogni 100 bambini, sale al 246,6% (era 238,3% al 1° gennaio 2024), a fronte del valore medio nazionale del 207,6% e del Centro del 220,1%. Questo significa che vivono in Umbria quasi 25 over 65 ogni 10 bambini tra 0 e 14 anni, collocando la Regione al quinto posto tra le più “anziane” d’Italia (preceduta da Liguria, Friuli Venezia Giulia, Molise e Sardegna).

Si registra inoltre l’ulteriore crescita dell’età media della popolazione in Umbria (48,4) come in Italia (46,8).

L’inasprimento degli squilibri generazionali (aumento del numero di anziani e contemporaneamente riduzione del numero dei più giovani), sta producendo effetti significativi sul valore aggiunto regionale e sul sistema previdenziale, mettendo sempre più in difficoltà la sostenibilità del sistema socio-economico umbro. Infatti, l’**indice di dipendenza strutturale della popolazione** (ovvero il carico sociale ed economico della popolazione non attiva - 0/14 anni e over 65 - su quella attiva - 15/64 anni) ha raggiunto il 62,3% (in Italia è del 57,8%): il che significa che 100 persone potenzialmente occupabili dovrebbero sostenere, oltre loro stesse, più di 62 persone in età non lavorativa.

L'indicatore di dipendenza degli anziani rispetto alle persone in età lavorativa è salito, invece, al 44,3%, con una crescita di un ulteriore 0,5% rispetto al 2024 (in Italia è al 39%).

Nella tabella seguente, tratta dal DEFR della Regione Umbria 2026-2028 su dati Istat, sono riportati gli indicatori demografici sopra descritti.

#### **Indicatori di struttura della popolazione – valori al 1° gennaio**

		2022	2023	2024	2025*
<b>Indice di dipendenza strutturale (%): rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e ≥65 anni) e la popolazione in età attiva (15-64 anni)</b>	Italia	57,5	57,4	57,6	57,8
	Centro	58,4	58,2	58,2	58,3
	<b>Umbria</b>	<b>62,6</b>	<b>62,3</b>	<b>62,3</b>	<b>62,3</b>
<b>Indice di dipendenza degli anziani (%): rapporto percentuale tra la popolazione ≥ 65 anni e più e la popolazione in età attiva (15-64 anni)</b>	Italia	37,5	37,8	38,4	39,0
	Centro	38,8	39,0	39,5	40,1
	<b>Umbria</b>	<b>43,2</b>	<b>43,4</b>	<b>43,9</b>	<b>44,3</b>
<b>Indice di vecchiaia (%): rapporto percentuale tra la popolazione ≥65 anni e oltre e la popolazione di età 0-14 anni</b>	Italia	187,6	193,1	199,8	207,6
	Centro	197,9	204,1	211,7	220,1
	<b>Umbria</b>	<b>222,8</b>	<b>229,8</b>	<b>238,3</b>	<b>246,6</b>
<b>Età media della popolazione (anni): età media della popolazione detenuta a una certa data espressa in anni e decimi di anno</b>	Italia	46,2	46,4	46,6	46,8
	Centro	46,8	47,0	47,2	47,5
	<b>Umbria</b>	<b>47,8</b>	<b>48,0</b>	<b>48,2</b>	<b>48,</b>

(\*) valori provvisori

Fonte: Istat

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

Lo scorso dicembre l'Istat ha diffuso la terza edizione dei report regionali sul benessere equo e sostenibile dei territori (BesT), l'indagine volta ad approfondire le conoscenze sulla distribuzione del benessere nelle diverse aree del Paese, valutandone le diseguaglianze in relazione a specifici profili.

Il report analizza le condizioni di regioni e province, con riferimento a diversi domini (salute; istruzione e formazione; lavoro e conciliazione dei tempi di vita; benessere economico; condizioni economiche degli individui, relazioni sociali; politica e istituzioni; sicurezza; paesaggio e patrimonio culturale; ambiente; innovazione, ricerca e creatività; qualità dei servizi; reti di aiuto, percezione di sicurezza, soddisfazione per la vita) e relativi indicatori, in relazione ai quali evidenzia i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, oltre alle evoluzioni recenti.

Per quanto riguarda l'Umbria, il quadro d'insieme del report BesT 2025 evidenzia che su 60 indicatori analizzati, il maggior numero di valori colloca la regione in una **posizione di vantaggio**, ovvero su livelli di benessere significativamente superiori alla media nazionale, mentre meno numerosi sono quelli che

segnalano svantaggi.

Le differenze tra le due province sono contenute: entrambe hanno lo stesso numero di indicatori in svantaggio (15) e anche il numero di indicatori in vantaggio è simile 31 Perugia, 32 Terni; per entrambe i vantaggi più significativi sono 14.

Focalizzando l'attenzione sui domini riconducibili all'ambito di competenza di ARPAL Umbria, emerge che le *performances* migliori continuano ad osservarsi nel dominio **Istruzione e formazione**, nel quale tutti i 9 indicatori presentano per l'Umbria risultati migliori rispetto a quelli della media delle regioni italiane e in 8 casi su 9 anche migliori della media delle regioni del Centro. Anche nelle due province i risultati dei diversi indicatori non scendono mai al di sotto dei livelli di benessere rilevati dalla media nazionale.

Nel confronto territoriale, i risultati migliori, senza rilevanti differenze tra le province, si osservano per la quota di persone con almeno il diploma (25-64 anni), che nel 2024 nella regione è pari al 75,9% (+9,2 punti percentuali in confronto all'Italia, +3,7 rispetto al Centro), in ulteriore aumento rispetto alla rilevazione sul 2023 del report BesT precedente (73,7).

Un risultato significativo si osserva anche per il passaggio all'università, con il 59,8% dei neodiplomati che nel 2022 si sono iscritti all'università (51,7 in Italia, 57 al Centro).

Anche la quota di giovani che non lavorano e non studiano (**NEET**), pari al 10,1% nel 2024 (10,5% nel 2023) posiziona la regione in ampio vantaggio rispetto al 15,2% dell'Italia e al 12,9% del Centro.

Risultati più contenuti, ma significativi, con apprezzabili differenze tra le province, si registrano per la quota di laureati (25-39 anni) che nel 2024 in Umbria è pari al 35,3 % (Italia 30,9%) e per la partecipazione alla formazione continua (11,7% in Umbria e 10,4% in Italia). Per queste due misure, la provincia di Perugia registra i risultati migliori, mentre quella di Terni non si discosta significativamente dalla media italiana.

Per quanto riguarda l'indicatore relativo alla **Partecipazione continua** è importante evidenziare tuttavia come in Umbria, quanto sul territorio nazionale, si sia registrata una contrazione considerevole rispetto al 2023 (Umbria -2,5%), un dato da tenere sotto osservazione rispetto ad un'eventuale tendenza, anche in considerazione dell'importanza della *life long learning* nella mitigazione degli impatti delle transizioni in atto sul mercato del lavoro.

Nel dominio **Lavoro e conciliazione dei tempi di vita**, tre indicatori del mercato del lavoro, nel 2024, collocano la Regione in posizione migliore rispetto alla media italiana, senza differenze di rilievo tra le province: si tratta in particolare, del tasso di occupazione (20-64 anni) che è pari a 73,4% (+6,3 punti percentuali rispetto all'Italia, +1,5 rispetto al Centro); del tasso di mancata partecipazione al lavoro, che è pari all'8,2% (Italia 13,3%, Centro 9,5%) e del tasso di mancata partecipazione al lavoro dei giovani (15-29 anni) che si attesta al 17,1% (Italia 25,7%, Centro 20,3%), che, come avremo modo di vedere nel prosieguo, risultano, insieme ad altri, in ulteriore miglioramento nel 2025. Mentre la Regione non si discosta in maniera significativa dall'Italia per il tasso di occupazione giovanile (35,6% l'Umbria, 34,4 l'Italia, 35,7 il Centro).

Il report registra anche questo anno una situazione di forte svantaggio rispetto all'Italia per l'indicatore del tasso di infortuni mortali e inabilità permanente riferiti al 2023, ultimo anno preso in esame, pari a 17,8 infortunati per 10 mila occupati in Umbria a fronte degli 11,0 dell'Italia.

La generale tendenza negativa della Regione rispetto agli infortuni sul lavoro è ribadita dal "Rapporto annuale regionale 2024 Umbria" dell'INAIL che evidenzia come in Umbria siano state rilevate complessivamente 10.465 denunce di infortuni, in aumento del 3,69% rispetto al 2023, molto di più rispetto alla crescita dello 0,42% del dato nazionale (592.882).

Si registra, inoltre, che nell'ultimo anno le denunce di infortuni con esito mortale non sono aumentate, attestandosi a 25 (1 caso in più rispetto al 2022 e 1 in meno rispetto al 2023), di cui 21 avvenuti in occasione di lavoro (+3 casi rispetto al 2022, -1 rispetto al 2023) e 4 in itinere (-2 rispetto al 2022, lo stesso numero del 2023). A livello nazionale le denunce di infortuni con esito mortale sono state 1.202, 91 in meno rispetto al 2022 e 1 in più rispetto al 2023. Con riferimento alla modalità di accadimento, sono state 894 le denunce di infortuni in occasione di lavoro (-55 casi rispetto al 2022, -29 rispetto al 2023) e 308 quelle in itinere (-36 casi rispetto al 2022, +30 rispetto al 2023).

Gli indicatori provinciali del dominio **Innovazione, ricerca e creatività** confermano il quadro critico del Report 2023 attestandosi più di frequente al di sotto della media italiana: in particolare la propensione alla brevettazione e gli addetti nelle imprese culturali sono significativamente inferiori rispetto alla media nazionale in entrambe le province.

Relativamente all'ambito di competenza dell'Agenzia, si registra un **tasso migratorio dei giovani laureati** (25-39 anni) che conferma la bassa capacità dell'Umbria di attrarre e trattenere capitale umano giovane e qualificato. Dopo il -12,2 per mille del 2022, anche nel 2023 il saldo è fortemente negativo e registra una perdita di 14,7 giovani laureati ogni mille residenti di pari età e livello di istruzione per trasferimento all'estero o in altra regione italiana. Il tasso della provincia di Terni scende ulteriormente a -23,5 per mille.

Rispetto all'anno precedente il Report registra nel 2023 un peggioramento di questo indicatore, seppure in misura molto più contenuta, anche per l'Italia (da -4,5 a -6,2) e per la ripartizione Centro (da +4,3 a -0,1) anticipando il boom negativo del 2024, *l'annus horribilis* dell'impennata storica della fuga di laureati all'estero.

I nuovi dati Istat evidenziano che in Umbria nel 2024 hanno scelto di cancellare la residenza per stabilirsi definitivamente all'estero 722 laureati (in misura maggiore, pari a 165, nella fascia 25-39 anni), contro i 446 del 2023. Un incremento del 61,9% che spazza via il precedente massimo di 522 del 2020. Il dato nazionale è altrettanto impressionante 48.086 laureati italiani hanno lasciato definitivamente il Paese contro i 37.114 del 2023, un aumento del 29,5%.

Contestualmente i laureati rientrati in Umbria dall'estero nel 2024 sono stati solo 174 contro i 202 del 2023, un saldo negativo, quindi, di 548 unità: per ogni quattro laureati umbri che partono, uno soltanto rientra.

In Italia le iscrizioni dall'estero sono state 13.083, con un calo del 13,4% rispetto all'anno precedente, con un saldo negativo di -35.003.

I dati cumulati del periodo 2015-2024 per l'Umbria parlano di 4.380 uscite e 1.760 ingressi per un saldo di 2.620 laureati, in Italia il saldo negativo è stato di -179.177.

Per quanto riguarda il dominio **Benessere economico**, nel 2023 ultimo anno disponibile, un solo indicatore posiziona la regione in svantaggio rispetto all'Italia. Si tratta della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti che si attesta sui 20.993 euro contro i 23.630 euro della media nazionale e i 22.987 della media del Centro, facendo registrare un allargamento del divario rispetto all'anno precedente. Tutte le altre misure non si discostano significativamente dalla media nazionale: l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici nel 2023 raggiunge in regione i 21.683 euro, un livello comunque inferiore a quello del Centro (22.852 euro), ma la quota di pensionati con reddito pensionistico di basso importo (8,7%) resta in linea con entrambe le medie di confronto, così come il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (0,5% in regione, nel Centro e in Italia nel 2024).

### **Povertà e disagio economico sociale**

L'ultimo report dell'Istat sulla povertà in Italia pubblicato il 14 ottobre 2025, con riferimento all'anno 2024, certifica che la percentuale delle famiglie in condizione di povertà nel nostro Paese è rimasta sostanzialmente stabile rispetto al 2023.

Il dato riguarda sia le condizioni di povertà assoluta, che accerta l'incapacità di una famiglia di sostenere una spesa minima mensile ritenuta necessaria per l'acquisto di beni e servizi essenziali ed evitare gravi forme di esclusione sociale (la soglia varia, per costruzione, in base alla dimensione della famiglia, alla sua composizione per età, alla regione e dimensione del comune di residenza), che quelle di povertà relativa, che considera, invece, lo stato di una famiglia che, pur avendo accesso ai beni e servizi essenziali, può condurre un tenore di vita significativamente inferiore rispetto a quello della maggior parte delle famiglie italiane e sostenere una spesa mensile pari o inferiore al valore della soglia di povertà relativa, che si differenzia per numero di componenti (spesa media per persona nel Paese, ovvero spesa pro-capite, che si ottiene dividendo la spesa totale per consumi delle famiglie per il numero totale dei componenti).

Per quanto riguarda la **povertà assoluta**, l'Istat fissa la soglia per un nucleo con un solo componente in Umbria nel 2024 a € 817,51 in un grande comune, che sale a € 834,41 in uno piccolo (rispettivamente € 820 e € 840 nel 2023), mentre fornisce i dati sul numero di famiglie in questa condizione per macro aree del Paese. Il Centro Italia si conferma la zona geografica con l'incidenza più bassa di povertà assoluta, che affligge comunque 349.000 famiglie, pari al 6,5% (2,2 milioni è il dato complessivo del Paese, pari al 8,4% di quelle residenti).

Relativamente alla **povertà relativa** (soglia per una famiglia composta da una sola persona pari a € 730,84, da due persone € 1.218,06 e via a crescere), in uno scenario di sostanziale stabilità nel Paese, l'Istat certifica un peggioramento per l'Umbria.

In Regione nel 2024 l'incidenza di povertà relativa familiare è aumentata di 0,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente attestandosi all'8,4%, percentuale inferiore rispetto alla media dell'Italia, pari al 10,9% (in crescita dello 0,3%), ma superiore alla media del Centro (6,5%).

Anche l'Incidenza di povertà relativa individuale, ossia di persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti, è cresciuta rispetto al 2023, arrivando al 10,7% dal 9,9%. Una crescita di 0,8 punti percentuali, maggiore di quella del Centro, che con una crescita pari allo 0,2% raggiunge il 9,6%, e anche dell'Italia, in cui l'incidenza della povertà relativa individuale cresce dello 0,4% e arriva al 14,9%.

In questo quadro, come rilevato dalla Banca d'Italia nell'*Aggiornamento congiunturale Economia dell'Umbria* dello scorso novembre, nel 2025 sono state intensificate a livello nazionale le **misure di sostegno alle famiglie**.

La legge di bilancio per il 2025, infatti, ha allentato i criteri di accesso e di calcolo dell'assegno di inclusione (AdI) e del supporto per la formazione e il lavoro (SFL), innalzando le soglie ISEE e di reddito familiare. Queste variazioni normative hanno contribuito all'ampliamento della platea dei beneficiari e all'incremento degli importi medi erogati.

Nel giugno del 2025 l'AdI ha raggiunto circa 5.500 famiglie umbre e 10.500 individui, un decimo in più rispetto ai corrispondenti valori dello scorso anno; l'importo medio mensile erogato è stato di 661 euro (596 euro nel 2024). Nel primo semestre dell'anno, l'SFL è stato percepito per almeno una mensilità da 580 individui, lo 0,1% della popolazione di età compresa tra i 18 e i 59 anni.

L'assegno unico e universale (AUU), che in Regione ha raggiunto il 95% degli aventi diritto, tra gennaio e luglio, è stato corrisposto per almeno una mensilità a oltre 87.000 famiglie (relativamente a circa 134.000 figli con meno di 21 anni o con disabilità grave); l'importo medio mensile percepito per figlio è stato di 172 euro, un valore in linea con la media italiana.

### **Sicurezza e legalità**

Secondo i dati del "Rapporto Annuale 2024" 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 2024 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 19,1% sul totale, seguita dal Lazio (10,1%) e dalla Campania (11%), l'Umbria registra un totale di 1.366 segnalazioni con un lieve aumento (+31) rispetto al dato del 2023, posizionandosi tra le regioni a più bassa incidenza (0,9% del totale).

In relazione ai dati relativi a delitti denunciati in Umbria dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria ed al tatto di delittuosità da rilevazioni Istat non risultano aggiornamenti successivi all'anno 2023.

In Umbria, secondo i dati Istat, nel 2024, ultimo dato disponibile, la durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i Tribunali ordinari è pari a 401 giorni, in diminuzione rispetto ai 449 del 2023, mentre la media italiana è di 447 e del Centro di 404.

Non essendo ancora inaugurato l'anno giudiziario 2026 non vengono riportati aggiornamenti rispetto ai dati contenuti nel PIAO 2025.

Dagli ultimi dati di rilevazione Istat disponibili, i lavoratori non regolari in Umbria nel 2023 sono circa 37.000 con un tasso d'irregolarità nell'occupazione del 9,8% rispetto al 10,3% del Centro e al 10% dell'Italia. Il tasso d'irregolarità in Umbria è diminuito rispetto agli anni precedenti al 2020 ed è in linea con gli ultimi tre anni: 9,8% nel 2021, 9,5% nel 2022 e 9,8% nel 2023.

### ***Il quadro sul mercato del lavoro***

In un contesto di sostanziale stagnazione dell'economia regionale, fortemente condizionata dalla situazione di incertezza sugli scenari internazionali, il mercato del lavoro in Umbria nel 2025 si contraddistingue per un ulteriore miglioramento di tutti gli indicatori rispetto alla già positiva performance del 2024.

Secondo i dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat - riportata nella nota di *Aggiornamento congiunturale sull'Economia dell'Umbria* di novembre 2025, a cura di Banca d'Italia e nel DEFR della Regione Umbria 2026-2028 - nei primi sei mesi dell'anno il **numero di occupati** è cresciuto dell'1,9% rispetto allo stesso periodo del 2024 (1,4% in Italia; 1,1% nella media delle regioni del Centro), superando quota 373.000 unità.

L'aumento ha interessato tutti i macro **settori produttivi**, con dati particolarmente rilevanti in agricoltura, dove si registrano, sulla media dei due trimestri, circa 3.000 occupati in più rispetto ai corrispondenti trimestri 2024 (+31%, per un valore assoluto di 12.500 unità). Anche le costruzioni annotano un aumento di circa 1.500 occupati, raggiungendo in media il valore assoluto di 25.500 (+6,2%), mentre nell'industria in senso stretto gli occupati sono soltanto lo 0,6% in più (76.000 in media).

Per quanto riguarda i servizi, occorre evidenziare come la crescita del numero di occupati a 259.500 unità (+1%) non riguardi il comparto commercio e recettività turistica, che regista una perdita di quasi 4.000 unità (-4,8%, per un totale di 78.500), ma sia trainata da tutte le altre attività di servizi privati.

Come l'anno passato, l'aumento è stato più intenso per la componente femminile (+3,3% per un totale di 168.500) e per i lavoratori autonomi, che raggiungono quota 87.500 unità (+4,8%).

Rispetto al 2024, tuttavia, inverte la tendenza anche la componente dei lavoratori dipendenti, che cresce dello 0,4% raggiungendo le 49.000 unità.

Per quanto la crescita del lavoro alle dipendenze possa apparire modesta, vi è però da evidenziare il dato rilevante dell'aumento del 4,1% delle assunzioni a tempo indeterminato (7.397 nel primo semestre 2025). Sono cresciute, seppure in maniera più contenuta, anche le assunzioni a termine (+1,6%, per complessive 23.000), mentre continua il calo delle assunzioni in apprendistato che sono state soltanto 3.043 (-9% rispetto al 1° semestre 2024).

I dati sono confermati anche dall'Osservatorio sul precariato dell'INPS che, relativamente ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, nel primo semestre dell'anno in corso, rileva un lieve aumento delle assunzioni e una riduzione delle cessazioni. Il saldo delle "assunzioni nette", depurate quindi da cessazioni e trasformazioni, è di circa 10.600 unità (di cui 3.373 assunzioni a tempo indeterminato e 4.024 a tempo determinato) ed è risultato più elevato del 9,7% rispetto a quello del primo semestre del 2024.

Il miglioramento è stato diffuso tra tutte le classi di età e le tipologie contrattuali, ad eccezione dell'apprendistato; alla crescita delle assunzioni nette per le imprese fino a 15 addetti si è contrapposto il calo per quelle di maggiori dimensioni.

Il **tasso di occupazione** (15-64 anni) ha raggiunto il 68,4% (dal 66,9 del primo semestre dello scorso anno), un valore superiore alla media delle regioni del Centro (66,9%) e risulta in ulteriore crescita (69,6%) nel terzo trimestre 2025.

Anche la partecipazione al mercato del lavoro ha registrato un ulteriore incremento sia in termini assoluti che per quanto riguarda la fascia 15-64 anni. In quest'ultima, le forze lavoro, infatti, sono cresciute nella media del semestre di circa 5 mila unità (+1,3%), anche in questo caso più intensamente di quanto si registra in Italia (+0,6%) e nel Centro (+0,1%); il tasso di attività è, conseguentemente, aumentato al 72,1% (+1,2), un valore ancora più elevato nel confronto storico (67,2 in Italia).

L'incremento è trainato in particolare da una maggiore partecipazione dell'universo femminile (+4.000 unità, pari a un +2,4%), con un tasso di attività in crescita del 1,8%, fino a raggiungere il 65,5%, mentre quello maschile, al 78,7%, risulta cresciuto soltanto di 0,5 punti percentuali.

Il numero di **persone attivamente in cerca di occupazione** ha continuato a diminuire tanto nella componente maschile che in quella femminile, facendo registrare un calo dei disoccupati (15-64 anni) di circa 2 mila unità rispetto al primo semestre del 2024, attestandosi a quota 19.000 (le donne sono 10.500).

Ne è derivato un calo del **tasso di disoccupazione** (15-64 anni) al 5,1%, mezzo punto percentuale in meno rispetto a quanto registrato nella prima metà del 2024, 0,6 punti percentuali meno della media delle regioni del Centro (in Italia è al 6,9%). Il tasso di disoccupazione femminile è al 5,9% (-0,4 punti percentuali), quello maschile al 4,5% (-0,5%).

Contemporaneamente, sono diminuiti di circa 6 mila unità anche gli inattivi, che si fermano a quota 146.000 nella media del semestre. Anche in questo caso la propensione alla ricerca attiva del lavoro è maggiore tra le

donne, che vedono scendere il numero delle inattive a 90.500 (-5% rispetto allo stesso periodo del 2024), mentre tra gli uomini gli inattivi sono 55.500, 1.000 di meno (-1,7%).

I giovani occupati della fascia 15-29 anni aumentano del 6% rispetto al primo semestre 2024 e raggiungono quota 43.400, con un tasso di occupazione del 36,1% abbondantemente superiore al 34% della media delle regioni del Centro e al 33,4% dell'Italia.

Anche il **tasso di attività** aumenta dell'1,8% per attestarsi al 41,1%, per effetto esclusivo, anche in questo caso della crescita degli occupati. Calano, infatti, i disoccupati, con un tasso di disoccupazione che scende al 12,2% (-0,8%) in controtendenza rispetto al Centro che registra un aumento al 14,8% (+0,8%), mentre rimane sostanzialmente stabile al 15,5% quello dell'Italia.

E calano anche i giovani non impegnati in alcuna attività lavorativa, di istruzione o formazione (**NEET**), per un totale di quasi 3mila unità, attestandosi a quota 9.095 (-23,9%). La percentuale di NEET sul totale della popolazione della fascia 15-29 anni scende dal 10 al 7,6%.

Il ricorso agli **strumenti di integrazione salariale** è tornato a diminuire. Nei primi sei mesi dell'anno sono state autorizzate circa 3 milioni di ore tra Cassa integrazione guadagni (CIG) e Fondi di solidarietà (da 3,5 milioni nello stesso periodo dell'anno precedente). In termini di occupati equivalenti le misure hanno interessato l'1,2% dei lavoratori dipendenti in regione (1,9% in Italia). La riduzione della CIG è stata particolarmente marcata nel comparto della chimica, della gomma e della plastica, a fronte degli aumenti registrati per l'industria metallurgica e per quella del tessile e abbigliamento, nonostante le difficoltà dell'industria. Tra gennaio e agosto sono state presentate circa 18.600 domande di indennità di disoccupazione (nuova assicurazione sociale per l'impiego, NASPI), un valore sostanzialmente in linea con quello rilevato nello stesso periodo del 2024.

I dati del **Sistema Informativo Excelsior** – curato da Unioncamere - sulle previsioni occupazionali confermano il trend positivo del mercato del lavoro regionale anche per l'ultima parte dell'anno e per l'inizio del 2026.

Le previsioni di entrate al lavoro relative al periodo settembre 2025-febbraio 2026 evidenziano un numero di assunzioni programmate mensilmente dalle aziende umbre superiore in media alle 5.700 unità, pari al 9,6% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Anche il numero delle imprese che prevedono assunzioni aumenta, in media dello 0,5% e si attesta al 14,75% del totale.

Per il trimestre dicembre 2025-febbraio 2026, la percentuale di imprese con dipendenti che ha programmato assunzioni è pari al 20,9% delle 22.050 rilevate, un dato di 2 punti percentuali superiore a quello della media delle regioni del Centro. Per il 70% si tratta di imprese micro e piccole e per il 60% di imprese di servizi (commercio e turismo 33%), mentre le imprese del manifatturiero rappresentano il 20,8% e quelle di costruzioni l'11,6%.

Delle oltre 34 mila assunzioni stimate per i sei mesi suddetti (settembre 2025-febbraio 2026) oltre il 54% sono a tempo determinato, quasi il 4% in più rispetto allo stesso periodo del 2024, mentre il 17% si prevedono

a tempo indeterminato (-2% sul 2024). Sono previste ancora in calo di un punto percentuale le assunzioni in apprendistato (6%) e ancora di più quelle con altre tipologie contrattuali, compresa la somministrazione (-3,5%).

Relativamente al settore dei servizi, si prevede che assorba il 60% delle assunzioni, di cui il 15% nel commercio, il 17% nelle attività di alloggio, ristorazione e servizi turistici in genere e nella stessa percentuale nei servizi generali alle imprese. Nell'industria manifatturiera e *public utilities* si stima confluiscia il 21% delle nuove entrate, mentre nelle costruzioni il 10%. Il 9% delle assunzioni riguarderà l'agricoltura.

Come per l'anno precedente, il 33% circa delle nuove assunzioni riguardano giovani con meno di 30 anni e il 9% è la quota di laureati (un valore di quasi il 4% inferiore alla media nazionale); il 13% è quella dei lavoratori appartenenti alla categoria "dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici" (18% il dato nazionale). In questa categoria, le figure professionali più richieste sono quelle dei "tecnici dei rapporti con i mercati" e dei "tecnici della salute", ma quelle in assoluto più ricercate continuano ad essere quelle qualificate nel settore della ristorazione, delle attività ricettive e del commercio, quelle non qualificate dei servizi di logistica e di pulizia nonché quelle degli operai specializzati nel settore edile, mentre si registra una domanda sempre maggiore di conduttori di veicoli.

Seguono le figure specializzate del settore metallurgico (manutentori, montatori e conduttori di impianti e macchine, saldatori, ecc.), e per quanto riguarda il settore dei servizi, gli addetti alla segreteria e agli affari generali, mentre continua a crescere la domanda di professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali.

In totale, il gruppo delle professioni qualificate nel macro settore del commercio e dei servizi, si prevede che assorbirà oltre il 31% delle assunzioni previste, mentre quello degli operai specializzati del settore industriale, allargato alle costruzioni, il 35%.

I dati Excelsior continuano, inoltre, ad evidenziare la perdurante percezione delle imprese di difficoltà nel reperimento delle figure professionali per le quali avrebbero programmato l'assunzione e dei conseguenti riflessi negativi sull'attività di produzione o di erogazione dei servizi e più in generale sui programmi di espansione produttiva e sulla competitività internazionale. Il dato, tuttavia, sembra in ulteriore miglioramento rispetto a un anno fa come in ambito nazionale: in media, le imprese umbre prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati nel 50% dei casi (erano 53 nel 2024), quelle dell'intero Paese in oltre il 46% dei casi (49% nel 2024).

Le difficoltà di reperimento evidenziate dalle aziende crescono notevolmente per alcune figure specialistiche, per le quali, nella gran parte dei casi, il problema non dipende più da una preparazione inadeguata dei candidati, ma proprio dalla mancanza degli stessi. Come rilevato anche dall'AUR nella pubblicazione "*L'Umbria e il disallineamento formazione-lavoro: il paradosso delle competenze*" di settembre 2025, quanto sopra è una conseguenza, da un lato dalla questione demografica, acuita dalla riduzione dei flussi migratori (in cinque anni 2019-2024, il numero di extracomunitari presenti in Umbria è diminuito del 7,6%), che sta

riducendo la disponibilità complessiva di manodopera esperta a causa di un'insufficiente ricambio generazionale, ma dall'altro anche di un sempre minore interesse da parte dei giovani verso professioni percepite come poco attrattive.

Nella categoria delle professioni con elevata specializzazione e tecnici, si rileva oltre l'80% circa delle difficoltà di reperimento di tecnici della salute e degli specialistici nelle scienze della vita e, nella categoria degli operai specializzati e conduttori, il 70% di figure essenziali per la competitività della manifattura, quali meccanici, montatori, manutentori e saldatori. Restano altresì altamente difficili da trovare operai specializzati nel settore edile (83%) e conduttori di veicoli (72%).

## 2.1.2 Il contesto interno

### *Governance*

La legge n. 1 del 14.02.2018 rubricata “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 dalla Legge Regionale 10 luglio 2021 n. 11, prevede agli artt. 18-20, i seguenti organi istituzionali dell'Agenzia:

- **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 dell'art. 23, della L.R. n. 1/2018, si avvale inoltre dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria.

Con Deliberazione n. 51 del 22.01.2025 la Giunta regionale ha disposto la revisione della L.R. n. 1/2018, con particolare riguardo alla definizione di un nuovo assetto istituzionale, organizzativo e delle funzioni di ARPAL Umbria. A tal fine, per garantire il regolare funzionamento dell'Agenzia, nelle more del completamento del processo di riforma, ha nominato, ai sensi della ai sensi dell'art. 17-bis della L.R. 11/95,

quale Commissario Straordinario, il Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura e Agenda Digitale al quale ha attribuito tutte le funzioni e i compiti precedentemente assegnati al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore, conferendogli, altresì, il mandato di predisporre una proposta della riforma suddetta, dell'articolazione organizzativa dell'Ente e del relativo Regolamento di organizzazione<sup>2</sup>. L'incarico è stato conferito con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025 ed è ancora in essere per effetto di specifici atti di proroga adottati nel corso del 2025, Deliberazione della Giunta Regionale n. 948 del 23 settembre 2025 e Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 73 del 30 settembre 2025 e, da ultimo, Deliberazione di Giunta Regionale n. 1375 del 30 dicembre 2025 e Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 82 del 31 dicembre 2025.

### ***Struttura organizzativa***

Il Regolamento organizzativo attualmente vigente è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 6 del 30.12.2021 e approvato dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022.

Il Regolamento delinea il sistema di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia alla luce dell'assetto di *governance* ridisegnato dalla legge di riforma (L.R. n. 11/2021) e 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.

L'**articolazione organizzativa** delle strutture dirigenziali - adottata dallo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, con Deliberazione n. 5 dell'8.04.2022 e approvata dalla Giunta Regionale con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 ha mantenuto il dimensionamento con 5 strutture dirigenziali, individuandone le competenze come segue:

- *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.*

Con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01.06.2022 e successiva, parziale revisione, ai sensi della D.C.S. n. 1361 dell'8.07.2024, si è provveduto, quindi, alla completa definizione del modello anche per gli assetti

---

<sup>2</sup> La proposta di Disegno di legge di revisione della L. n. 1/2018 è ancora in corso di adozione da parte della Giunta Regionale, una bozza di proposta è stata infatti illustrata alla delegazione trattante di parte sindacale di ARPAL ed ai Dirigenti in data 24.11.2025.

organizzativi di II° livello e all'approvazione del funzionigramma con relativa graduazione delle posizioni organizzative e dei criteri per il conferimento degli incarichi.

L'assetto organizzativo dell'Agenzia, alla luce della richiamata revisione organizzativa e della nomina commissariale tuttora in corso, è riportato nella rappresentazione di seguito riportata.

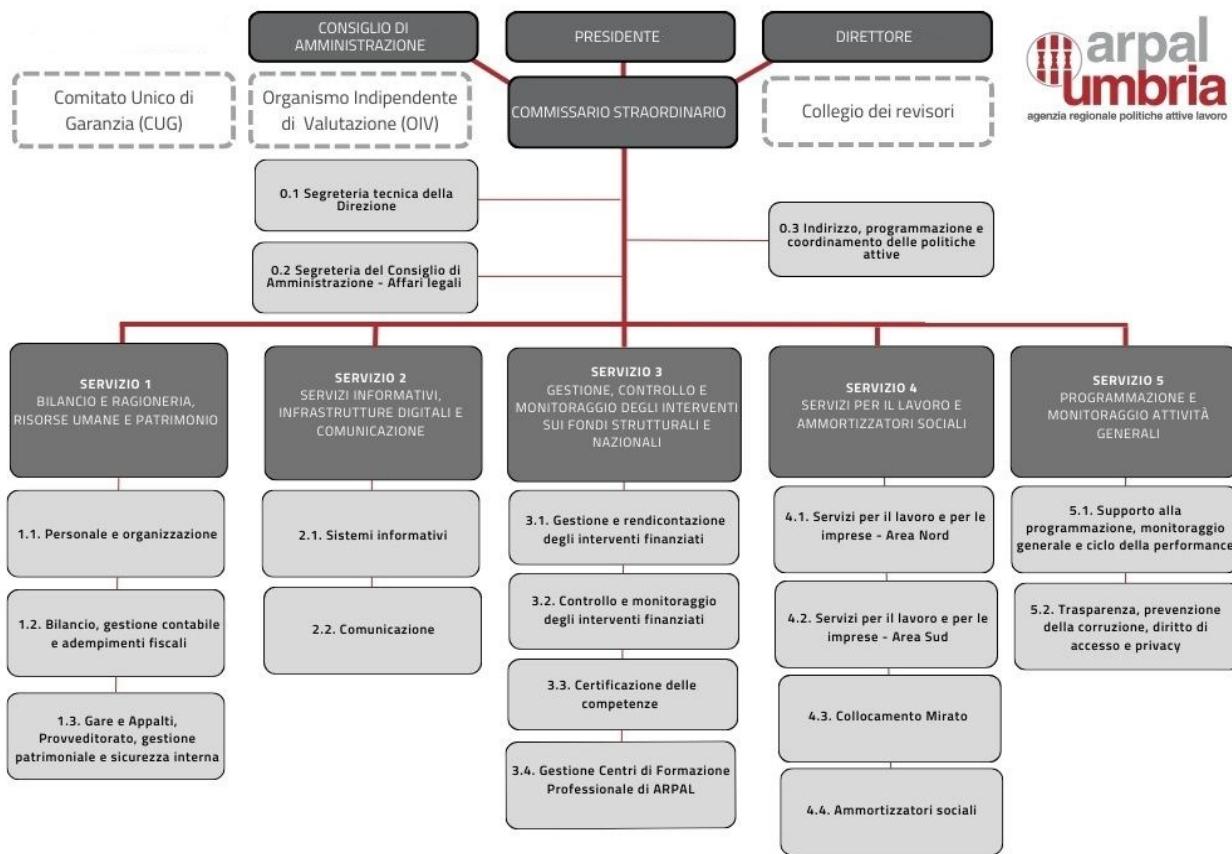


Fig.2 Organigramma di ARPAL Umbria

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, n. 2085 del 5.12.2023 e Determinazione del Commissario Straordinario n. 224 del 28.02.2025.

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 e successivamente aggiornati con D.D. n. 881 del 21.06.2023, D.C.S. n. 1361 del 08.07.2024, D.C.S. n. 755 del 14.05.2025 e n. 757 del 15.05.2025.

In coerenza con l'attuale regime di proroga della gestione commissariale dell'Agenzia anche tutti i suddetti assetti organizzativi di I e II livello sono stati poi prorogati con la citata D.C.S. n. 224 del 28.02.2025, D.C.S. n. 1689 del 29.09.2025 e da ultimo con D.C.S. n. 2493 del 31.12.2025.

### **Articolazione territoriale**

L'articolazione territoriale rispecchia il modello organizzativo sopra descritto e prevede:

- *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, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.



Fig. 3 Sedi ARPAL Umbria

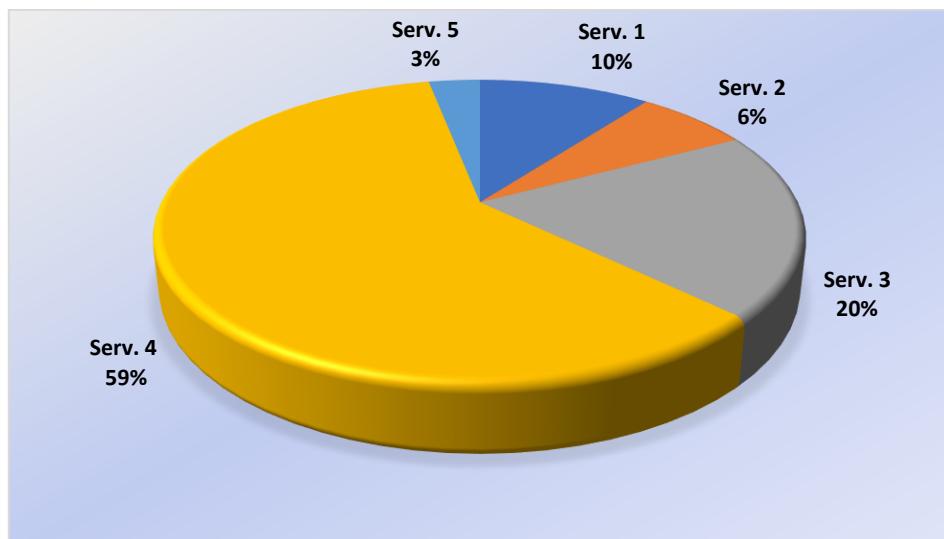
## **Risorse Umane**

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 successivo aggiornamento con D.G.R. n. 115 del 14 febbraio 2024, ha visto giunte a definitiva conclusione - dopo le due procedure concorsuali bandite nel dicembre 2021 per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di complessive n. 92 risorse (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) distribuite in 6 diverse aree professionali - anche l’ulteriore procedura di reclutamento indetta a febbraio 2024, tramite due avvisi per la copertura di n. 18 unità di personale dell’Area degli istruttori, di cui n.12, a valere sulle risorse del Piano stesso, per il profilo di Operatore del Mercato del Lavoro e n. 6 per il profilo di Istruttore Amministrativo Contabile con risorse proprie dell’Ente.

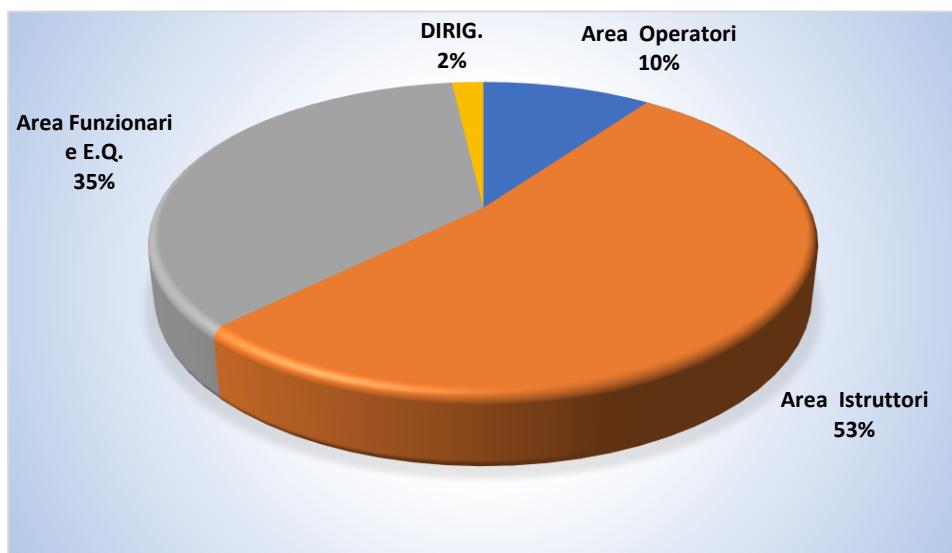
Infatti, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027, approvato nell’ambito del PIAO con DCS n. 157 del 12.02.2025 e DGR n. 121 del 21.02.2025, a dicembre 2025 sono state perfezionate le ultime assunzioni consentite tramite scorimento della graduatoria a valere sui due avvisi suddetti, per un totale, al 31 dicembre, di n. 23 inserimenti in organico, di cui n. 17 a valere sulle risorse del Piano di potenziamento dei CPI.

Alla stessa data sono, quindi, complessivamente n. 126 le unità di personale assunte da ARPAL Umbria in applicazione del D.L. 4/2019 attraverso diverse procedure (mobilità, stabilizzazione, avviamento numerico, concorsi), di cui n. 102 ad oggi in pianta organica, a valere sulle risorse del Piano di potenziamento suddetto. Tenendo in conto le mobilità e i pensionamenti intervenuti nel corso dell’anno, il personale di ARPAL Umbria alla data del 31 dicembre 2025 è pari a n. **268 unità** comprensive di 5 dirigenti (di cui 1 in aspettativa e uno in comando da altro ente) e 3 unità delle categorie professionali in aspettativa (2) e in comando in uscita (1) al 100%. Il personale che opera nei servizi per il lavoro, presso i CPI e gli Sportelli del Lavoro ammonta complessivamente a n. 155 unità effettive, compreso il dirigente.

La **ripartizione del personale in servizio effettivo** (n. 264 unità) presso le 5 strutture dirigenziali rappresentata nel grafico seguente evidenzia, come la percentuale maggiore di dipendenti si registri proprio nel Servizio 4 “Servizi per il lavoro ed ammortizzatori sociali”, con il 59% del personale (155 unità), a seguire il Servizio 3 “Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali” con il 20% (52 unità), il Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio” con il 10% (26 unità), il Servizio 2 “Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione” con il 6% (17 unità), il Servizio 5 “Programmazione e monitoraggio attività generali” e la Direzione ciascuno con 7 unità che rappresentano il 3%.

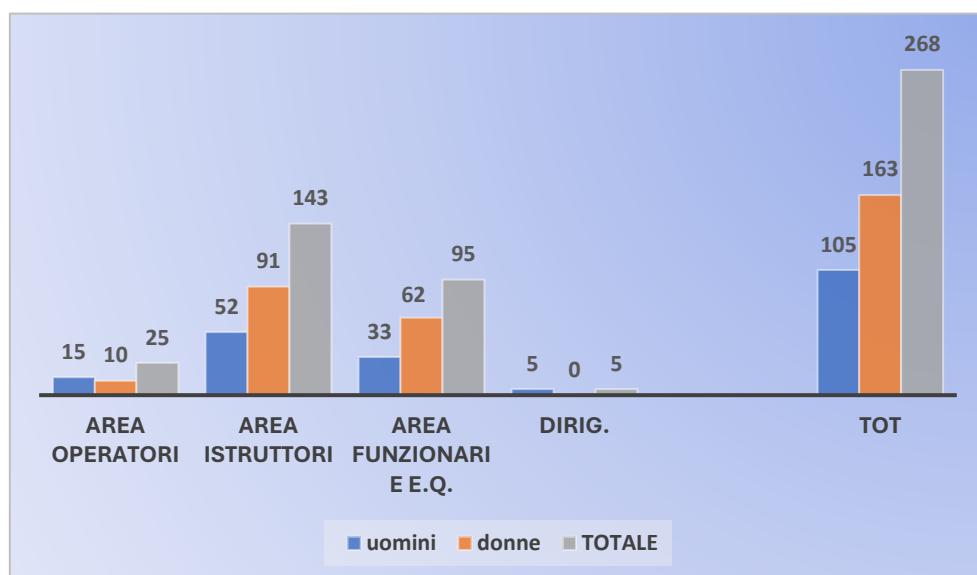


Per quanto riguarda la **distribuzione del personale per categoria professionale**, si rileva una prevalenza di dipendenti nell'Area degli Istruttori con un valore del 53%, seguita dall'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni con il 35%.

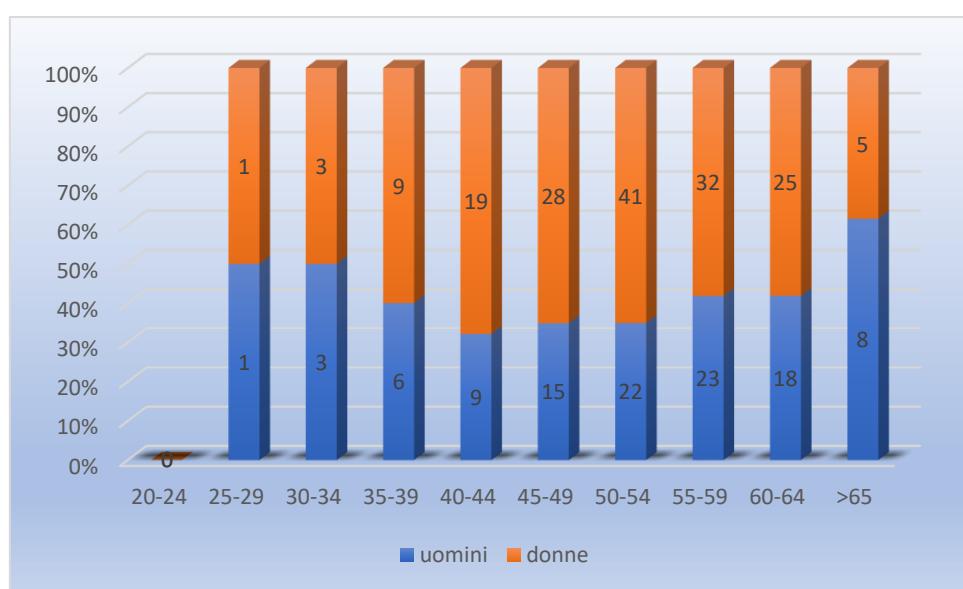


Le rilevazioni che seguono sono effettuate sulle 268 unità complessive in pianta organica ed evidenziano per quanto riguarda il dato di **genere** come le donne rappresentino il 61% del totale (163). La tabella e il grafico sottostanti rappresentano la distribuzione tra uomini e donne all'interno delle categorie professionali, dalla quale emerge come aspetto di maggiore rilevanza che le posizioni dirigenziali sono tutte ricoperte da uomini, mentre su un totale di 18 posizioni organizzative il 50% (9) sono di donne.

Genere	Area degli Operatori		Area degli Istruttori		Area dei Funzionari e dell'E.Q.		Dirigenti		TOT
<b>Uomini</b>	15	9%	52	51%	33	36%	5	2%	105
<b>Donne</b>	10	6%	91	54%	62	38%	---	---	163
<b>Totale</b>	<b>25</b>		<b>143</b>		<b>95</b>		<b>5</b>		<b>268</b>

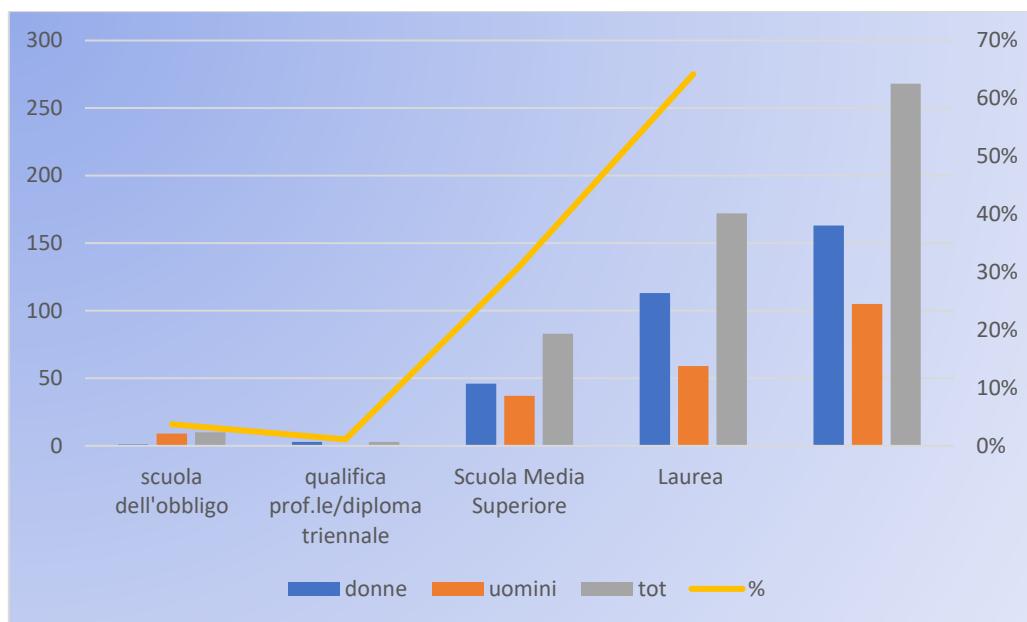


L'analisi della **distribuzione del personale per età** al 31.12.2025 evidenzia che, nonostante il rafforzamento degli organici operato nell'ambito del PNRR attraverso il Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, la fascia degli over 50 rappresenta il 65% dei dipendenti, mentre gli under 30 sono solo l'1% e, addirittura, non è presente personale con età inferiore ai 25 anni.



Per quanto riguarda i **titoli di studio**, i laureati rappresentano la percentuale assolutamente maggiore dei dipendenti. In particolare, il personale in possesso del diploma di laurea si colloca in prevalenza, come è ovvio rispetto al ruolo ricoperto, nell'Area dei Funzionari e Dirigenti, ma una quota rilevante è presente anche in quella degli Istruttori.

	<b>Scuola dell'obbligo</b>	<b>Qualifica professionale triennale</b>	<b>Scuola Media Superiore</b>	<b>Laurea triennale</b>	<b>Laurea magistrale/specialistica</b>
<b>Area Operatori</b>	10	3	11	---	2
<b>Area Istruttori</b>	---	---	60	14	69
<b>Area Funzionari e E.Q.</b>	---	---	12	6	76
<b>Dirigenti</b>	---	---	---	---	5
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>83</b>	<b>20</b>	<b>152</b>



I dipendenti con rapporto di lavoro part-time nel 2025 sono 12 (pari al 4% del totale), di cui 7 donne. Mentre i dati riportati nella tabella che segue si riferiscono al valore assoluto dei dipendenti, diviso per genere e categoria, che al 31.12.25 fruiscono di permessi lavorativi relativi all'applicazione della Legge 104/92.

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Area degli Operatori	8	9	<b>17</b>
Area degli Istruttori	33	15	<b>48</b>
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	18	11	<b>29</b>
Dirigenti	0	0	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>94</b>

### 2.1.3 Performance attuativa nell’azione pubblica di ARPAL Umbria

#### **Programma GOL**

ARPAL Umbria, a seguito dell'affidamento da parte della Regione Umbria con deliberazione di giunta regionale n. 595 del 15.06.2022, gestisce l'attuazione nel nostro territorio del Programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL), finanziato dal Next Generation EU nel quadro del Piano Nazionale di Riforma e Resilienza (PNRR) Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 «Politiche attive del lavoro e formazione professionale».

A riguardo, il 31 dicembre 2025 è stato raggiunto il rilevante risultato del conseguimento da parte della Regione Umbria di tutti gli obiettivi target regionali.

Nuovi target sono stati ridefiniti dal decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali del 4 dicembre 2025, sulla base degli esiti della più recente negoziazione con la Commissione europea sui contenuti del PNRR formalizzata nella Decisione del Consiglio ECOFIN dell'UE (CID) del 25.11.2025.

Il decreto ha assegnato alla Regione Umbria € 31.451.734,25 per il 2024-2025 e € 5.990.806,52 per il 2026, portando l'assegnazione complessiva a € 66.106.540,77, superiore a quella di € 62.898.252,00 prevista con i precedenti decreti, come riconoscimento delle buone performance conseguite.

Con il medesimo decreto sono stati ridefiniti gli obiettivi regionali da raggiungere al 31.12.2025 e al 30.06.2026. Entro la prima scadenza è stato fissato il conseguimento di un numero di beneficiari da raggiungere con il Programma GOL nel 2024 e nel 2025 pari a 30.447 e un numero di beneficiari con attività di formazione da concludere entro il 2025 pari a 7.876 unità, di cui 4.567 formati sulle competenze digitali. Alla seconda scadenza del 30 Giugno 2026 il target individuato è di 1.142 beneficiari con attività di formazione conclusa.

Dall'avvio effettivo nel luglio 2022 hanno aderito al Programma quasi 66.000 beneficiari, persone in cerca di lavoro, percettori di ammortizzatori sociali in costanza e in assenza di rapporto di lavoro, ma anche lavoratori con minori chances occupazionali e con redditi molto bassi, che hanno potuto fruire di servizi per il lavoro e

di misure formative erogati nel rispetto degli standard nazionali nel quadro degli avvisi pubblici adottati da ARPAL e grazie ad una concertata e sinergica azione tra gli operatori pubblici e privati del sistema regionale del lavoro e dell'apprendimento.

A fianco dei 5 Centri per l'Impiego e dei 14 sportelli localizzati nel territorio hanno infatti operato, nel corso dell'intera durata del Programma, 23 Agenzie per il lavoro, 48 Organismi di formazione e 9 Autoscuole dando concretezza, attraverso un'azione strategica ed unitaria, alla riforma finalizzata al ridisegno dei servizi per il lavoro e della formazione al fine di migliorare l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di lavoro, offrendo loro, tempestivamente, percorsi personalizzati di attivazione per facilitarne l'ingresso o reingresso al lavoro, innalzandone le competenze attraverso percorsi di riqualificazione o aggiornamento professionale. Le attività formative sono state rese disponibili attraverso il Catalogo regionale dell'offerta formativa GOL accessibile dal sito istituzionale di ARPAL Umbria, che ne ha coordinato anche le modalità di alimentazione e aggiornamento da parte degli enti di formazione realizzatori del Programma. Oltre alle sezioni Reskilling, Upskilling e formazione per le competenze digitali, è stata prevista nel corso della durata del programma un'area per le competenze di base, dedicata ai corsi di lingua italiana per stranieri; è stata inoltre arricchita l'offerta relativamente all'acquisizione di patenti di guida C e D con CQC, alla lingua inglese, alle competenze per l'autoimpiego e alla formazione di breve durata.

L'intervento del Programma GOL è stato supportato anche dall'investimento M5C1-I1.1 del PNRR, "Potenziamento dei centri per l'impiego" per il rafforzamento del sistema pubblico dei servizi per l'impiego. Ad ogni beneficiario, sulla base degli esiti della profilazione realizzata attraverso un *assessment* qual-quantitativo, viene proposto uno tra i cinque percorsi di politica attiva del lavoro in cui è articolato il Programma: Percorso 1 (Reinserimento occupazionale: rivolto alle persone più facilmente ricollocabili), Percorso 2 (Aggiornamento/Upskilling: rivolto a lavoratori che necessitano di aggiornare le proprie competenze), Percorso 3 (Riqualificazione/Reskilling: rivolto a lavoratori che necessitano di interventi di riqualificazione), Percorso 4 (Lavoro e inclusione: rivolto a soggetti fragili) e Percorso 5 (Ricollocazione collettiva: rivolto a lavoratori a rischio di disoccupazione in contesti di crisi aziendale).

La ripartizione dei beneficiari per percorsi è connotata da una spiccata prevalenza del Percorso 1 (68%), sul quale convergono le persone in transizione occupazionale, ma con un elevato potenziale di ricollocazione, per i quali spesso risulta sufficiente un'attività di orientamento specialistico erogata dagli operatori dei centri per l'impiego o dalle agenzie per il lavoro per indirizzarli verso le opportunità occupazionali offerte nel territorio regionale. La possibilità, introdotta con l'aggiornamento del Programma GOL a partire dal 2023, di offrire, tempestivamente, anche a tali beneficiari attività di formazione breve è stata accolta molto positivamente: tra i 14.725 formati oltre il 45% appartiene al Percorso 1. I percorsi 2 e 3, caratterizzati dall'erogazione di formazione per esigenze di aggiornamento o riqualificazione, quindi con corsi di durata più breve nel primo caso, raccolgono beneficiari quasi in eguale misura, oltre il 14%.

In termini di fruizione di formazione, il Percorso 2 Upskilling vede una percentuale maggiore di partecipanti con formazione conclusa 27% rispetto al Percorso 3 Reskilling 23%. Nel Percorso 4 dedicato ad Inclusione e lavoro si concentra il 4% dei beneficiari; mentre i lavoratori interessati da crisi aziendali trattati nell'ambito del percorso 5 Ricollocazione collettiva sono lo 0,6%.

Il 9 gennaio 2026 sono stati rendicontati all'Unità di Missione PNRR del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali i target raggiunti a conclusione del 2025, conteggiati secondo i criteri di elezione concordati con la Commissione europea. Nello specifico, l'Umbria ha attestato il raggiungimento di 55.860 beneficiari che hanno usufruito delle politiche del lavoro tramite la rete dei Centri per l'Impiego, le Agenzie per il lavoro (Apl) e gli Organismi di formazione, a fronte di un target complessivo fissato a 52.627. Relativamente al target relativo alla formazione sono state attestate 14.725 persone che hanno concluso un percorso entro la fine del 2025, di cui 6.444 con formazione per le competenze digitali.

Con questi risultati, l'Umbria non solo ha centrato il target di 11.151 beneficiari fissato per dicembre, ma ha già traguardato l'obiettivo delle 1.142 unità previsto per il 30 giugno 2026; ciò permetterà, in base agli indirizzi dati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'Unità di Missione PNRR del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di proseguire le attività del Programma GOL nel corso del 2026.

Nell'ambito dell'aggiornamento 2025 del PAR GOL Umbria, per concorrere al conseguimento del target formati, è stato attivato il Modulo Duale GOL. Nel quadro della collaborazione con il Servizio competente in materia di Istruzione della Regione Umbria è stato approvato l'Addendum al PAR GOL e sottoscritta apposita Convezione per il finanziamento dell'offerta formativa IeFP in modalità Duale del I anno e IV anno dell'anno formativo 2025-2026.

Infine l'Umbria, grazie al lavoro di ARPAL, ha pienamente centrato anche il target relativo alla capacità di almeno l'80% dei centri per l'impiego pubblici di erogare un set di misure di orientamento, accompagnamento, supporto e gestione delle situazioni di vulnerabilità e fragilità sociale coerenti con i LEP definiti nell'ambito del Programma GOL, attestando tale traguardo in riferimento a tutti e 5 i CPI regionali.

#### ***Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro***

ARPAL Umbria al 31 dicembre 2025 ha, altresì, attestato per tutti i 5 Centri per l'Impiego regionali il completamento al 100% di tutte le attività previste dal Piano di attuazione regionale del **Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro** per il contributo al *target nazionale PNRR M5C1-7 (“entro la fine del 2025 almeno 500 CPI a livello nazionale devono aver completato la totalità delle attività previste dai propri Piani di potenziamento”)*.

Il sopra richiamato Piano straordinario, infatti, già approvato ai sensi del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019 n. 26 e dei relativi decreti ministeriali di attuazione n. 74/2019 e n. 59/2020, è stato successivamente inserito, con conseguente incremento di risorse, all'interno

del PNRR quale “progetto in essere” con una specifica linea di investimento nell’ambito della Missione 5, Componente 1, finalizzata a rafforzare dal punto di vista infrastrutturale, formativo e tecnologico, le strutture pubbliche esistenti sul territorio, in modo da garantire la presa in carico qualificata dei beneficiari (livello essenziale delle prestazioni) e assicurare la piena operatività del nuovo “Programma nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)”, previsto come Riforma 1 nell’ambito della stessa Missione 5 e Componente 1 del PNRR.

Ne è conseguita la ridefinizione di 5 specifiche linee di intervento (*comunicazione, formazione del personale, osservatorio del mercato del lavoro, sistemi informativi, adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi*) oltre una trasversale riservata alle spese generali, e la fissazione di specifici target realizzativi, allineati all’orizzonte temporale del PNRR (31.12.2025 per il completamento delle attività, salvo un’appendice al 30 giugno 2026 stabilita per tutti i progetti connessi alla linea di intervento “adeguamento infrastrutturale e strumentale delle sedi”).

L’inserimento del suddetto programma di investimento all’interno del PNRR (M5C1-I1.1), con la relativa integrazione delle risorse e la ridefinizione delle linee programmatiche di intervento e dei relativi *target*, ha comportato il necessario aggiornamento del Piano regionale di attuazione vigente ai sensi della D.G.R. n. 715/2020. Il Piano aggiornato è stato approvato con D.G.R. n. 115 del 14.02.2024.

Il nuovo quadro finanziario prevede una dotazione complessiva per le linee di intervento suddette pari a € 12.783.242,24, (di cui 6.741.573,03 di risorse PNRR) cui si aggiungono € 5.173.001,97 annui per il rafforzamento degli organici.

Il Piano attuativo e il successivo Accordo di attuazione sottoscritto in data 14.03.2025, confermano, altresì, l’individuazione come co-attuatori di ARPAL Umbria e della Regione Umbria.

A quest’ultima, in particolare, riserva, ai sensi dell’art. 14 comma 7 della L.R. 1/2018 e s.m.i., l’attuazione degli interventi di adeguamento/ammodernamento strutturale degli spazi destinati a sedi dei CPI e degli Sportelli del Lavoro attraverso operazioni di acquisizione ovvero interventi di manutenzione straordinaria o di ristrutturazione, anche mediante concessione di finanziamenti ai Comuni per le sedi di loro proprietà, per complessivi euro 6.000.000,00, integralmente finanziati con le risorse del PNRR.

La realizzazione di tutti gli altri interventi previsti sulle varie linee di azione è, invece, attribuita ad ARPAL.

L’Agenzia ha completato, quindi, nel termine previsto dal target sopra richiamato tutte le n. 63 azioni di propria competenza previste dal Piano per le relative linee di intervento, consentendo all’Umbria di contribuire, insieme ad altre 10 regioni, al raggiungimento del primo obiettivo di attuazione fissato dal PNRR all’Italia per l’investimento in oggetto, così come rideterminato ai sensi del Decreto MLPS n. 192 del 29.12.2025.

L’azione dell’Agenzia nell’ambito del Piano si è rilevata performante anche per quanto riguarda l’utilizzo delle risorse stanziate e l’avanzamento della spesa.

Infatti, a fronte di uno stanziamento per le linee di intervento in questione per complessivi € 4.407.377,70, sono state impegnate risorse per oltre 3.800.000 euro con una spesa già maturata pari al 95% (€ 3.599.478). Per quanto riguarda la linea d'intervento del Piano di potenziamento riservata al rafforzamento degli organici il relativo stato di attuazione al 31 dicembre 2025 è ampiamente illustrato nel paragrafo “Risorse umane” della presente sezione, cui si rimanda.

Il Piano prosegue, come detto sopra, invece, fino al 30 giugno 2026 per il completamento delle azioni previste all'interno della linea d'intervento adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi e il conseguimento del relativo target nazionale PNRR M5C1-7bis che, ai sensi del D.M. 192/2025 sopra richiamato, prevede per l'Umbria il completamento di tutte le attività per almeno 4 dei cinque CPI regionali.

ARPAL Umbria contribuisce all'attuazione della linea suddetta con 23 attività di propria competenza, delle quali 21 già completate (91%). Alla Regione sono invece attribuite le azioni relative all'*acquisizione e adeguamento funzionale degli immobili per le sedi dei CPI di Perugia e Terni* che riscontrano uno stato di avanzamento del 70% circa, nonché alla ristrutturazione e ammodernamento delle sedi degli Sportelli del Lavoro di Marsciano, Umbertide (già completate) e Gualdo Tadino in fase di avvio.

#### **2.1.4 Il processo di programmazione**

ARPAL Umbria, in quanto ente pubblico strumentale della Regione Umbria, contribuisce alla creazione di valore pubblico all'interno della rete degli altri soggetti operanti nel contesto regionale, con riferimento all'attuazione delle politiche regionali in materia di servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione e nel quadro degli indirizzi politici della Giunta regionale, all'interno della cui cornice si sviluppa il processo di pianificazione strategica dell'Agenzia, descritto dal PIAO.

Il punto di partenza di tale processo, che integra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria con gli obiettivi di valore pubblico, creando una forte correlazione anche con il sistema di valutazione della performance, è costituito 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.

All'interno dell'Area Economica, la Missione 15 “Politiche per il lavoro e la formazione professionale” delinea gli indirizzi programmatici che afferiscono alle funzioni e ai compiti istituzionali di ARPAL Umbria.

Il DEFR 2026-2028, approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 84 del 11 dicembre 2025, individua in materia i seguenti obiettivi strategici e le attività prioritarie per il 2026.

## **DEFR 2026-2028**

### **MISSIONE 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Obiettivo strategico: Contrastare la diffusione del lavoro precario anche incentivando le assunzioni stabili.**

Nel corso del 2026, la Regione attraverso l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (Arpal) Umbria, proseguirà l'attuazione della strategia regionale in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione in linea con il quadro normativo definito dalla legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1 e successive modifiche ed integrazioni. L'obiettivo sarà perseguito anche con riferimento ai più recenti emendamenti, approvati con la legge regionale 26 settembre 2025 n. 6, mirati a creare un collegamento più solido tra il sistema formativo e le imprese, superando i "mismatch" professionali anche attraverso la leva della formazione, specialmente in settori chiave come la green economy e l'innovazione tecnologica, per favorire l'assunzione e rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

Sarà data priorità, in particolare, alle azioni di contrasto alla diffusione del lavoro precario attraverso l'incentivazione del lavoro stabile e di qualità, valorizzando il ruolo attivo delle imprese nel generare nuova occupazione e garantendo continuità agli interventi già avviati nelle annualità precedenti e in particolare all'Avviso "Incentivi per l'occupazione stabile 2025" per il finanziamento di nuove assunzioni a tempo indeterminato e di trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato emanato nel giugno 2025 per un valore di 5 milioni di euro, di cui un milione di euro a valere sulle risorse del Pr Umbria Fse+ 2021-2027 – Asse I Occupazione – Obiettivo Specifico a) e 4 milioni di euro sulle risorse Fsc.

Attraverso lo stanziamento di ulteriori risorse a valere sul Pr Umbria Fse+ 2021-2027 si procederà pertanto a completare il finanziamento delle domande ammissibili tra le oltre 1.600 pervenute al 30 settembre 2025, data di chiusura anticipata dell'Avviso per superamento dello stanziamento finanziario, per un valore complessivo di incentivi richiesti pari a 15 milioni di euro.

Nel corso del 2026, Arpal Umbria attiverà inoltre incentivi all'assunzione, quali strumenti aggiuntivi e sinergici volti a consolidare l'inserimento lavorativo di disoccupati, giovani e adulti, soggetti svantaggiati, lavoratori in uscita dal mercato del lavoro per effetto di crisi aziendali partecipanti ai percorsi di politica attiva, attivati in attuazione di Avvisi emanati a valere sulle risorse Asse I Occupazione e Asse IV Occupazione giovanile Fse+ 21-27.

In questo quadro, si intende anche dare piena attuazione alla Convenzione Quadro ex art. 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, "Accordo per l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di tipo B delle persone con disabilità con gravi difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario", e all'art. 33 della legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 e ss.mm.ii. La Convenzione consente ai datori di lavoro di assolvere parte degli obblighi previsti dalla legge n. 68/1999 mediante il conferimento di commesse alle cooperative sociali, che

si impegnano ad assumere persone con disabilità individuate dai servizi competenti. Considerata l'importanza dell'intervento, esso rappresenta uno dei primi provvedimenti affrontati dall'amministrazione regionale.

In data 25 luglio 2025 la Convenzione quadro, modificata in alcuni aspetti significativi, è stata sottoscritta da gran parte dei soggetti deputati e è stato quindi avviato il percorso di revisione della Convenzione stessa attraverso la redazione e acquisizione di addendum, di imminente diffusione

Tutte queste azioni concorreranno in maniera sinergica al raggiungimento dell'obiettivo di contrastare la diffusione del lavoro precario e verranno monitorate attraverso la verifica del numero di assunzioni e stabilizzazioni ammesse al finanziamento (n. 1000 nuove assunzioni/stabilizzazioni ammesse a finanziamento entro il 31 dicembre 2026).

**Obiettivo strategico: Agevolare maggiormente l'auto impiego e l'autoimprenditorialità dei giovani, delle donne e dei soggetti che hanno perso l'occupazione o che sono a rischio di disoccupazione.**

Nel 2026, la Regione, attraverso l'Arpal Umbria intende promuovere interventi volti a sostenere l'autoimpiego e la creazione d'impresa con un'attenzione al target giovanile e ai lavoratori a rischio di esubero a seguito di crisi aziendali.

Tali iniziative, che riconoscono nel lavoro autonomo, nell'imprenditorialità diffusa e nell'innovazione sociale leve strategiche per lo sviluppo e l'inclusione e realizzate in integrazione con i fondi resi disponibili a livello nazionale – in particolare dal Piano Nazionale “Giovani, Donne e Lavoro” – risultano pienamente coerenti con le disposizioni previste in materia di microcredito dalla legge regionale 14 febbraio 2018, n. 1 (“Sistema integrato per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione. Istituzione dell'Arpal”) e successive modifiche e integrazioni, nonché dalla legge regionale 12/1995 sull'imprenditoria giovanile.

In quest'ottica, nell'ambito del Pr Fse+ 2021–2027 sono previste azioni di supporto alla creazione d'impresa e di lavoro autonomo anche con riguardo alle forme cooperative sul modello del “workers buyout”, valorizzando pertanto l'iniziativa collettiva dei lavoratori in uscita da imprese in stato di crisi come leva di sviluppo economico e di salvaguardia occupazionale. Le azioni prevedono il finanziamento di interventi mirati e personalizzati di accompagnamento allo start-up di impresa, servizi di consulenza specialistica (coaching, counseling, tutoraggio individuale) e l'accesso a strumenti finanziari di microcredito, mediante la concessione di finanziamenti agevolati senza interessi.

Anche nell'ambito delle iniziative per l'occupazione giovanile saranno potenziate le azioni volte a dare attuazione alla Legge regionale 12/1995 sull'imprenditoria giovanile e finalizzate alla creazione d'impresa e all'avvio di attività autonome da parte di giovani, finanziando interventi mirati e personalizzati di accompagnamento, consulenza personalizzata e formazione e l'accesso a strumenti finanziari di microcredito, mediante la concessione di finanziamenti agevolati senza interessi. Tali percorsi si inseriscono in una strategia più ampia volta a rafforzare le competenze imprenditoriali e digitali dei giovani, con l'obiettivo di fornire loro strumenti concreti e sostenibili per affrontare le transizioni occupazionali e costruire percorsi di autonomia professionale.

**Obiettivo strategico: Potenziare la rete dei servizi per il lavoro, offrendo servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare i giovani e le persone in inserimento e reinserimento lavorativo.**

Nel 2026 la Regione Umbria, attraverso l'Arpal Umbria, in coerenza con il contesto normativo definito dalla legge regionale 14 febbraio 2018 n. 1 conferma e rafforza il proprio impegno nelle politiche attive del lavoro e nella formazione professionale, riconoscendole come elementi imprescindibili per migliorare l'accesso all'occupazione, per la tenuta competitiva del sistema produttivo, la coesione territoriale e la tutela sociale in un contesto economico e produttivo caratterizzato da forti elementi di transizione e da un'accresciuta complessità sistemica.

Nel 2026 sarà innanzitutto consolidato il percorso di riforma del sistema regionale delle politiche attive del lavoro avviato a partire dal 2023 nel quadro della cornice strategica nazionale del Programma garanzia occupabilità dei lavoratori (Gol) - Pnrr centrato sull'integrazione tra servizi per il lavoro e formazione professionale, sulla personalizzazione dei percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo dei disoccupati, sul potenziamento della collaborazione tra attori pubblici e privati. Con il contributo sinergico delle risorse Pnrr e del Pr Umbria Fse+ 2021–2027 proseguirà pertanto la presa in carico e l'erogazione, da parte della rete pubblico-privata dei servizi per il lavoro e della formazione professionale, dei percorsi integrati di politica attiva finalizzati all'inserimento e reinserimento lavorativo dei disoccupati, con particolare riguardo a categorie svantaggiate (Neet, donne, disoccupati di lunga durata, lavoratori in transizione).

Le politiche attive dovranno essere sempre più orientate a intercettare anche i fabbisogni di competenze delle imprese e a far dialogare i sistemi del lavoro e della formazione; tale obiettivo sarà raggiunto sia attraverso l'**Osservatorio regionale del mercato del lavoro**, orientandone l'attività verso un monitoraggio continuo condiviso con le parti economiche e sociali, sia con azioni di rilevazione e analisi mirate e supportate dalle tecnologie. Nel corso del 2026 saranno realizzate azioni in tal senso funzionali, sia attraverso le risorse del Pr Umbria Fse+ 2021–2027 con il potenziamento del Sistema informativo lavoro (Sil) e l'integrazione informatica tra Centri per l'Impiego, i Servizi per il Lavoro pubblici e privati, sia attraverso le risorse Pnrr realizzando un sistema informativo di gestione della formazione professionale integrato con i sistemi regionali e nazionali, capace di far dialogare i Servizi per il Lavoro pubblici e privati, gli enti di formazione, gli organismi accreditati alla certificazione delle competenze.

L'implementazione del sistema di validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali, in complementarietà con il sistema nazionale programmata nel 2026 contribuirà a favorire l'incontro tra domanda e offerta di competenze, consentendo alle imprese di identificare con maggiore precisione le competenze ricercate e ai lavoratori di rendere visibile e spendibile il proprio patrimonio professionale, riducendo le asimmetrie informative e migliorando la trasparenza del mercato del lavoro.

La programmazione delle politiche attive del lavoro si focalizzerà su specifici target di utenza, in primo luogo i **giovani**, prevedendo azioni integrate di orientamento, qualificazione e accompagnamento volte ad avvicinare al mercato del lavoro in particolare i Neet (*Not in Education, Employment or Training*) in azioni finalizzate a creare nel contesto locale opportunità di formazione e di occupazione di qualità per i giovani, con una particolare attenzione ai talenti, diplomati e laureati e alle aree interne in cui la qualificazione del capitale umano giovanile deve trasformarsi in valore aggiunto territoriale.

Un'attenzione particolare sarà rivolta nel 2026 alle esigenze di adattabilità del capitale umano occupato nel tessuto produttivo ed economico locale ai processi di innovazione tecnologica, digitale e ambientale, finanziando misure di formazione continua per personale dipendente, titolari e lavoratori autonomi, così come alla necessità di mitigare gli effetti sull'occupazione derivanti da crisi settoriali e di filiera, sostenendo la realizzazione di percorsi di politica attiva, che integrino strumenti di orientamento, formazione, incentivi all'assunzione mirati a favorire il reinserimento dei lavoratori di imprese in stato di crisi nel ciclo produttivo e l'adattamento delle competenze ai nuovi modelli organizzativi e tecnologici delle imprese o ad accompagnare l'outplacement di lavoratori in transizione.

In questo ambito un ruolo strategico sarà svolto dall'Unità tecnica crisi d'impresa (Utc), individuata come principale presidio tecnico e decisionale a supporto delle politiche regionali di sviluppo economico e del lavoro, con l'obiettivo di assicurare una regia e una gestione unitaria, integrata e predittiva dei processi di crisi e transizione industriale che interessano il territorio regionale attraverso percorsi di analisi multidimensionale e supporto a soluzioni integrate che coniughino politiche attive del lavoro, interventi di sostegno al reddito, misure di reindustrializzazione e di sviluppo territoriale. Per verificare il raggiungimento di questo obiettivo verrà monitorata **l'evoluzione del Sistema informativo** a supporto dei servizi per il lavoro, con lo sviluppo del modulo per il collocamento mirato entro il 31 dicembre 2026 e sarà realizzata **almeno un'analisi dei fabbisogni** settoriali/di filiera nell'ambito dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro entro la fine del 2026. Inoltre, verrà mappato il numero di percorsi formativi specialistici nelle aree interne (Avvio di almeno 10 percorsi formativi specialistici nelle aree interne entro il 31 dicembre 2026); il numero dei percorsi formativi specialistici per diplomati e laureati (Avvio di almeno 10 percorsi formativi specialistici per diplomati e laureati entro il 31 dicembre 2026); il numero degli occupati coinvolti nella formazione continua (Coinvolgimento in formazione continua di almeno 250 occupati entro il 31 dicembre 2026).

Vista l'importanza di interventi preventivi e tempestivi in caso di insorgenza di crisi aziendale, sarà considerato quale indicatore utile a valutare l'efficacia delle azioni implementate, anche il tempo medio intercorrente tra la data di segnalazione o rilevazione del caso di crisi e la data di avvio del tavolo tecnico regionale di crisi, quando previsto dalla procedura, tempistica che dovrebbe essere pari o inferiore a 20 giorni.

Sulla base degli obiettivi indicati dal DEFR ARPAL Umbria sviluppa, dunque, attraverso il PIAO, un proprio processo di pianificazione di obiettivi e linee di intervento in termini di valore pubblico nell'ambito della programmazione regionale in materia prevista dall'art. 7 della legge istitutiva, in coerenza con quanto emerso dall'analisi strategica di contesto e considerate le risorse economico-finanziarie a disposizione, individuate ex art. 24, comma 2 della legge stessa e definite nel bilancio di previsione approvato con D.C.S. n. 2392 del 16.12.2025.

Il PIAO incorpora, peraltro, gli obiettivi strategici e le dimensioni operative dell'azione istituzionale e organizzativa dell'Agenzia per l'anno di riferimento, con l'indicazione degli strumenti, delle azioni e dei relativi destinatari e indicatori di monitoraggio e con l'individuazione delle corrispondenti dotazioni economiche e strumentali assegnate all'ente.

In tal senso, integra le finalità, gli obiettivi e i contenuti oggetto del piano annuale delle attività dell'Agenzia, di cui all'art. 14 comma 4-bis della legge istitutiva, essendo trasmesso per l'approvazione alla Giunta Regionale, come riconosciuto con D.G.R. 353 del 05.04.2023.

Per effetto della citata D.G.R. n. 51/2025 e dei successivi provvedimenti di proroga sopra richiamati, che - nelle more della conclusione del processo di revisione della L.R. n. 1/2018 e della conseguente riforma dell'assetto dell'Agenzia - assegna a un Commissario Straordinario tutte le funzioni e i compiti attribuiti dalla L.R. n. 1/2018 agli organi di *governance* della stessa, è demandata a quest'ultimo, anche per il 2026, la definizione degli obiettivi strategici e l'adozione del PIAO, da sottoporre successivamente all'approvazione da parte della Giunta regionale.

La pianificazione di attività e organizzazione per il triennio 2026-2028 si presenta, quindi, ancora condizionata dal permanere del suddetto assetto transitorio della *governance* e deve necessariamente tenere conto di possibili modifiche e/o integrazioni che potranno essere apportate in attuazione, in particolare, della riforma della L.R. n. 1/2018.

L'attuale modello agenziale, presuppone, che la cura dell'interesse pubblico affidato dalla legge ad ARPAL Umbria si strutturi secondo moduli di azione eminentemente tecnici, quali sono quelli definiti – in particolare in materia di formazione e politiche attive del lavoro – dalle fonti normative nazionali e regionali che ne regolano l'attività.

L'individuazione degli obiettivi di valore pubblico e la definizione delle relative strategie attuative e delle linee di azione evidenziano, dunque, attraverso quali misure l'Agenzia intenda elevare la qualità della vita della collettività, incrementando il livello di benessere economico e sociale dei destinatari esterni e delle risorse interne, in attuazione degli obiettivi definiti dalla Regione, di cui ARPAL è organo strumentale.

Gli Obiettivi di Valore Pubblico individuati da ARPAL Umbria per il triennio 2026-2028, in coerenza con gli obiettivi stabiliti dal DEFR 2026-2028 e con le risorse economico-finanziarie disponibili, così come quantificate nel Bilancio di Previsione dell’Agenzia, adottato con D.C.S. n.2392 del 16.12.2025, sono i seguenti:

#### **OBIETTIVI VALORE PUBBLICO 2026 - 2028**

Obiettivo valore pubblico (OVP1)	<b>Contrasto alla diffusione del lavoro precario attraverso l'incentivazione del lavoro stabile e di qualità e miglioramento dell'occupabilità e dell'occupazione delle persone con disabilità</b>
Obiettivo valore pubblico (OVP2)	<b>Sostegno all'autoimpiego e la creazione d'impresa, con particolare attenzione ai giovani, alle donne e ai lavoratori a rischio di esubero a seguito di crisi aziendali</b>
Obiettivo valore pubblico (OVP3)	<b>Potenziamento dei servizi per il lavoro e degli strumenti di politiche attive per intercettare più efficacemente i fabbisogni di competenze delle imprese e favorire l'inserimento e reinserimento lavorativo e creazione di un collegamento più solido tra il sistema formativo e le imprese</b>
Obiettivo valore pubblico (OVP4)	<b>Rafforzamento della efficienza amministrativa e organizzativa dell’Ente</b>

Per ciascuno dei quattro obiettivi di valore pubblico sono stati definiti gli obiettivi strategici e i relativi indicatori nonché le azioni prioritarie programmate dall’Ente per il 2026, così come riportato nelle schede seguenti.

Nella logica di strumento programmatico integrato che caratterizza il PIAO, le linee di intervento operative riferite agli obiettivi di valore pubblico e all’azione strategica dell’Agenzia, mediante gli obiettivi strategici, costituiscono, altresì, il nesso con la programmazione, per l’anno di riferimento, degli obiettivi di performance organizzativa e individuale e degli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza, con le finalità e alla luce dei sistemi illustrati nelle sotto-sezioni successive.

## OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO E OBIETTIVI STRATEGICI 2026

**Obiettivo valore pubblico (OVP1)**

**Contrasto alla diffusione del lavoro precario attraverso l'incentivazione del lavoro stabile e di qualità e miglioramento dell'occupabilità e dell'occupazione delle persone con disabilità**

OBIETTIVI STATEGICI	INDICATORI	AZIONI
<b>(OBS1) Erogazione di incentivi economici per nuove assunzioni a tempo indeterminato e trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato</b>	<p>N. 1000 nuove assunzioni/stabilizzazioni incentivate entro il 31 dicembre 2026</p> <p>N. 500 utenti coinvolti in incontri finalizzati al Counselling orientativo individuale entro il 31 dicembre 2026</p>	<p>Completamento finanziamento domande ammissibili dell'Avviso "Incentivi per l'occupazione stabile 2025"</p> <p>Adozione avviso "Incentivi per l'occupazione stabile 2026" per i partecipanti ai percorsi di politica attiva attivati in attuazione di avvisi emanati a valere sulle risorse P.O. FSE+ 2021-2027</p> <p>Counselling orientativo individuale finalizzato all'individuazione di situazioni contrattuali stabili nell'ambito del mercato del lavoro locale</p>
<b>(OBS2) Attuazione della Convenzione Quadro ex art. 14 D. Lgs. n. 276/2003 "Accordo per l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di tipo B delle persone con disabilità con gravi difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario" sottoscritta in data 25 luglio 2025</b>	<p>N. 50 assunzioni nell'ambito della Convenzione di persone con disabilità entro il 31 dicembre 2026</p>	<p>Erogazione di misure di politica attiva anche accompagnate da incentivi all'assunzione volte a migliorare l'occupabilità e l'occupazione delle persone con disabilità</p>

**Obiettivo valore pubblico (OVP2)**

**Sostegno all'autoimpiego e la creazione d'impresa, con particolare attenzione ai giovani, alle donne e ai lavoratori a rischio di esubero a seguito di crisi aziendali**

OBIETTIVI STATEGICI	INDICATORI	AZIONI
<b>(OBS3) Definizione di una Convenzione con Sviluppumbria S.p.A. per la promozione di azioni di supporto alla creazione di impresa e di lavoro autonomo, attraverso interventi mirati e personalizzati di accompagnamento allo start-up di impresa, servizi di consulenza specialistica e accesso a strumenti finanziari di mediocredito, mediante concessione di finanziamenti agevolati entro il 31 dicembre 2026</b>	Attivazione di n. 30 interventi	Sottoscrizione della Convenzione Attivazione dei primi interventi oggetto della Convenzione
<b>(OBS4) Attivazione di servizi di counseling orientativo individuale entro il 31 dicembre 2026</b>	Effettuazione di n. 20 appuntamenti per il counseling orientativo individuale	Attivazione di servizi di counselling orientativo individuale finalizzato a: individuazione strumenti e benefici a supporto dell'idea di autoimpiego/creazione di impresa; individuazione delle procedure amministrativo-burocratiche; raccordo con i soggetti locali specializzati in materia

**Obiettivo valore pubblico (OVP3)**

**Potenziamento dei servizi per il lavoro e degli strumenti di politiche attive per intercettare più efficacemente i fabbisogni di competenze delle imprese e favorire l'inserimento e reinserimento lavorativo e creazione di un collegamento più solido tra il sistema formativo e le imprese**

OBIETTIVI STATEGICI	INDICATORI	AZIONI
<b>(OBS5) Prosecuzione dell'erogazione degli strumenti di politiche attive del lavoro per l'inserimento e il reinserimento lavorativo di persone disoccupate nel quadro del PAR GOL Umbria a valere sulle risorse PNRR assegnate all'Umbria</b>	N. 2.000 beneficiari complessivi degli strumenti di politiche attive del lavoro nel quadro del PAR GOL Umbria con attività formativa conclusa al 31 dicembre 2026 (prosecuzione Programma GOL + nuovo avviso)	Conseguimento del target M5C1-4 bis, assegnato all'Umbria dal D.M. n. 171/2005 (n. 1.142 beneficiari del Programma GOL con attività formativa conclusa al 30.06.2026) Emanazione Avviso pubblico a valere sulle risorse FSE+ 21-27 in continuità al PAR GOL Umbria Presa in carico dell'utenza per favorire l'accesso agli strumenti di politiche attive e per l'avvio ai percorsi formativi
<b>(OBS6) Rafforzamento del ruolo dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro orientandone l'attività verso un monitoraggio continuo condiviso con le parti economiche e sociali e azioni di rilevazione e analisi mirate e supportate dalle tecnologie</b>	Realizzazione di almeno 1 analisi entro il 31 dicembre 2026	Realizzazione di analisi dei fabbisogni occupazionali di macrosettore/settore/ filiera anche attraverso azioni di scouting con aziende pilota
<b>(OBS7) Implementazione del sistema di validazione e certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali mediante la titolazione dei soggetti abilitati IVC</b>	Adozione dell'atto di titolazione e stipula di almeno una convenzione con soggetti titolati e/o privati per la costituzione della rete regionale del sistema IVC	Stipula di Convenzioni con Soggetti e/o privati per la costituzione della rete regionale del sistema IVC

OBIETTIVI STATEGICI	INDICATORI	AZIONI
<b>(OBS8) Attivazione di percorsi anche integrati di politiche attive e formazione professionale per l'inserimento/reinserimento lavorativo di specifici target di utenza, in primo luogo dei giovani, e per l'adattabilità del capitale umano occupato</b>	<p>N. 250 lavoratori coinvolti in percorsi di formazione continua entro il 31 dicembre 2026</p> <p>Avvio di n. 10 percorsi formativi specialistici per l'inserimento/reinserimento lavorativo nelle aree interne entro il 31 dicembre 2026</p> <p>Avvio di n. 10 percorsi formativi specialistici per diplomati e laureati entro il 31 dicembre 2026</p>	<p>Approvazione avviso pubblico per la formazione continua di personale dipendente, titolari di aziende e lavoratori autonomi</p> <p>Approvazione avviso pubblico per l'attivazione di percorsi formativi specialistici nelle aree interne</p> <p>Approvazione avviso pubblico per l'attivazione di percorsi formativi specialistici per diplomati e laureati</p> <p>Attività di orientamento specialistico mirato alla definizione di un chiaro obiettivo professionale anche in relazione alle caratteristiche del mercato del lavoro locale</p>
<b>(OBS9) Potenziamento dei sistemi informativi</b>	<p>Attivazione sul Sistema Informativo Lavoro (SIL) del modulo per la gestione dei servizi rivolti agli iscritti al collocamento mirato L. n. 68/1999 entro il 31 dicembre 2026</p> <p>Attivazione del sistema informativo integrato di gestione della formazione professionale entro il 31 dicembre 2026</p>	<p>Evoluzione del Sistema Informativo Lavoro (SIL) con la realizzazione del modulo per la gestione dei servizi rivolti agli iscritti al collocamento mirato</p> <p>Realizzazione del sistema informativo integrato di gestione della formazione professionale</p>

## Obiettivo valore pubblico (OVP4)

### Rafforzamento della efficienza amministrativa e organizzativa dell'Ente

OBIETTIVI STATEGICI	INDICATORI	AZIONI
<b>(OBS10) Miglioramento della capacità amministrativa e completamento dell'organizzazione dell'Agenzia</b>	Prosecuzione della riforma dell'Agenzia mediante una proposta di revisione degli assetti organizzativi di I e di II livello entro il 31 dicembre 2026	Elaborazione della proposta di riforma organizzativa delle strutture di I e di II livello e condivisione con le OO.SS. e RSU
<b>(OBS11) Rafforzamento dell'accessibilità, della trasparenza e della digitalizzazione delle attività dell'Ente</b>	Adozione di un Sistema di gestione della performance integrato con il Sistema di gestione del personale in uso entro il 30 settembre 2026	Elaborazione di una proposta di Sistema per la gestione della performance del personale
<b>(OBS12) Miglioramento del benessere organizzativo del personale</b>	Implementazione di strumenti organizzativi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di strumenti di Welfare integrativo entro il 31 dicembre 2026  Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale mediante erogazione di 40 ore di formazione annuale a tutto il personale dipendente entro il 31 dicembre 2026	Adozione di un disciplinare in merito al Lavoro a distanza dopo la definitiva sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 2022/2024  Presentazione di una proposta di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti da condividere con le OO.SS. e la RSU  Completamento di 40 ore di formazione per almeno l'80% del personale assegnato al Servizio

## 2.2 Performance

Nel quadro della **dimensione del Valore Pubblico**, ARPAL Umbria assicura la misurazione e la valutazione della performance della propria azione amministrativa ai sensi del D.lgs. n. 150/2009, quale strumento di supporto al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati.

Il processo di misurazione e valutazione della performance è volto alla valorizzazione dei risultati dell'attività dell'amministrazione nel suo complesso, allo sviluppo delle competenze professionali e al riconoscimento del merito, nel rispetto dei principi di trasparenza, pari opportunità e corretta allocazione delle risorse.

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*), attraverso un apposito *Sistema* sviluppato in integrazione con il ciclo della programmazione strategica generale, finanziaria e del bilancio.

In ragione della sua natura istituzionale di ente strumentale della Regione Umbria, ARPAL Umbria disciplina dunque 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, cui è attribuito il compito di monitorare il funzionamento complessivo del Sistema e garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, intervenendo altresì nel processo di valutazione della dirigenza.

Il SMVP vigente è stato approvato con D.G.R. n. 69 del 31.01.2024 e potrà essere oggetto di ulteriori aggiornamenti nel corso del 2026.

Il **Ciclo della performance** si sviluppa in coerenza con il ciclo della programmazione strategica, finanziaria e di bilancio, in un'ottica di valore pubblico ed è articolato nelle seguenti fasi:

- **programmazione**, afferente alla declinazione degli obiettivi di valore pubblico e degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, con l'individuazione delle relative linee di intervento, dei risultati attesi e degli indicatori di misurazione, evidenziando ove possibile, il collegamento con le risorse disponibili;
- **gestione e monitoraggio**, finalizzata alla verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e alla misurazione dei risultati parziali raggiunti nel corso dell'anno e all'eventuale attivazione di azioni correttive; l'attività di monitoraggio svolta nell'ambito del ciclo della performance rappresenta anche una parte essenziale dell'intero sistema integrato di monitoraggio del PIAO, di cui si dà conto nella sezione ad esso dedicata del presente documento;

- **misurazione e valutazione**, volta a quantificare il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, sulla base degli indicatori definiti in fase di programmazione, per l'applicazione dei criteri di premialità;
- **rendicontazione**, attraverso la rappresentazione dei risultati conseguiti, condivisi mediante strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa che diano conto delle risultanze dell'intero processo valutativo.

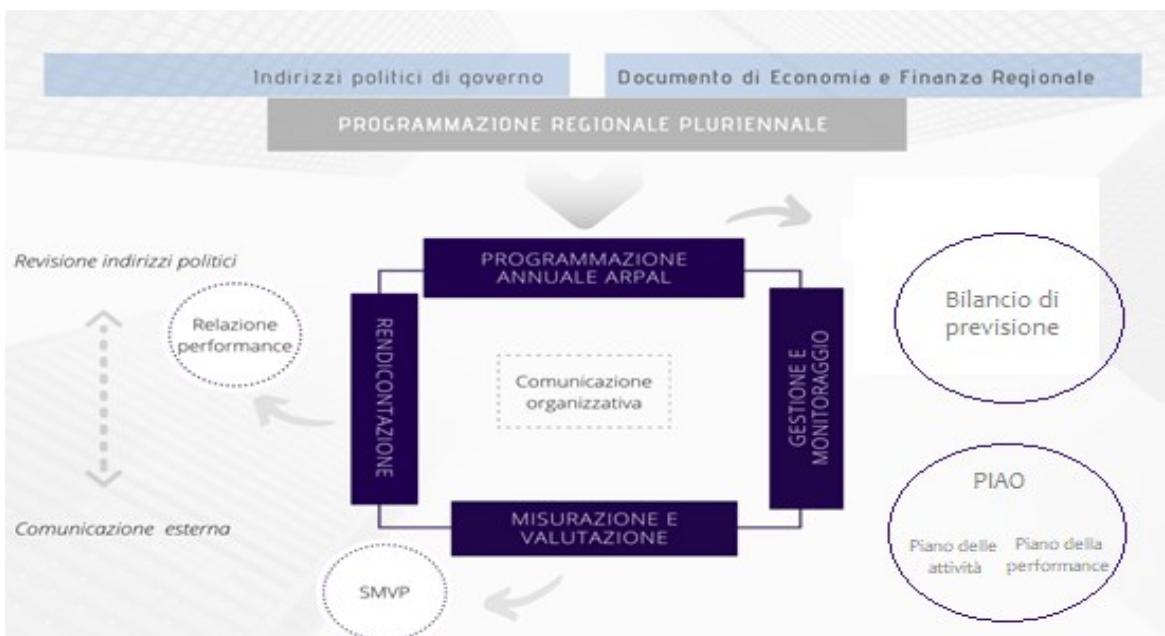


Fig. 4 - Ciclo della performance ARPAL Umbria

Nel Ciclo della Performance di ARPAL Umbria sopra rappresentato, la fase di programmazione è attualmente caratterizzata dall'assetto transitorio della *governance* definito dalla richiamata D.G.R. n. 51 del 22.01.2025 e dei successivi provvedimenti di proroga.

Con l'assegnazione, infatti, al Commissario Straordinario di tutte le attribuzioni del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Direttore previste dalla L.R. n. 1/2018, compete a quest'ultimo la definizione, *ex art. 18-bis* della citata legge 1/2018, degli obiettivi di valore pubblico e strategici dell'Ente e la conseguente adozione del PIAO, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne caratterizzeranno l'azione nel corso dell'anno, costituendo, altresì, riferimento per l'assegnazione ai dirigenti dei rispettivi obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Nei termini previsti dal SMVP, questi saranno formalizzati con la stipula da parte del Commissario stesso dei relativi patti di servizio e con la conseguente adozione di uno specifico *Allegato operativo* al PIAO.

Il processo si articola, quindi, con l'assegnazione successiva, da parte dei dirigenti, degli obiettivi di performance individuale al personale titolare di Incarichi di Funzione e al restante personale del Comparto, secondo un modello c.d. "a cascata" delineato dallo stesso SMVP.

In coerenza con le nuove Linee Guida PIAO 2025, di cui al D.M. 30.10.2025, dunque, la programmazione degli obiettivi di performance individuale all'interno dell'Agenzia è definita nell'ambito del sopra richiamato Allegato operativo e degli atti ed adempimenti ad esso conseguenti, con il quale potranno essere fissati anche obiettivi di performance organizzativa funzionali a specifici obiettivi di valore pubblico e attuativi degli obiettivi strategici individuati dal PIAO per l'anno di riferimento.

Per quanto attiene, invece, ad obiettivi generali di performance organizzativa, connessi ad adempimenti previsti da norme dettate da Regolamenti/Circolari/Direttive e di carattere trasversale all'intera Agenzia, nel 2026 essi riguarderanno:

#### OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

#### RIFERIMENTO NORMATIVO

#### TARGET PRINCIPALE

Riduzione dei tempi di pagamento delle PA

Art. 4-bis DL 13/2023 (L. 41/2023)

Pagamento fatture in 30 giorni

Assicurare la partecipazione attiva a percorsi formativi

Direttiva MFP  
14.01.2025

Dirigenti e dipendenti

Formazione sul ciclo della performance

Direttiva Ministro PA  
28.11.2023

Dipendenti

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

### **Premessa**

La prevenzione della corruzione rappresenta un fattore essenziale per il conseguimento degli obiettivi di valore pubblico e agisce in maniera trasversale in tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell’Agenzia. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, come valore riconosciuto da parte della collettività, riducendo gli sprechi e il rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

La presente sezione del PIAO si sviluppa partendo dai contenuti del PIAO 2025-2027 e dalle attività svolte nel corso del 2025, analizza i risultati dei monitoraggi delle misure programmate al fine di operare i necessari aggiornamenti e aggiustamenti e tiene conto dei documenti elaborati da ANAC con particolare riferimento alle “Indicazioni per la definizione della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO”<sup>3</sup> e al “Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025-2027”<sup>4</sup> e delle “Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)” e i relativi Manuali operativi definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.<sup>5</sup>

Il PNA, in particolare, inteso quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell’adozione dei propri piani, rappresenta lo strumento cardine del sistema di prevenzione della corruzione nazionale il cui fondamento normativo è la legge del 6 novembre 2012, n. 190. Con il PNA 2025-2027 l’Autorità ha voluto proporre per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza, articolato in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori con un approccio innovativo che permette una visione di insieme schematica e chiara della direzione a cui devono tendere le politiche di prevenzione di ogni amministrazione.

Nella presente sezione sono descritti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio, la specificazione dei loro compiti e le responsabilità di ognuno gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall’organo di indirizzo e le misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza, nonché le attività di monitoraggio. Per l’analisi del contesto esterno ed interno si rinvia al paragrafo 2.1.1 e 2.1.2 del presente Piano.

---

<sup>3</sup> Documento approvato dal Consiglio dell’Autorità nell’Adunanza del 23.07.2025.

<sup>4</sup> Il PNA 2025-2027 è stato approvato in via preliminare dal Consiglio di Anac il 30 luglio 2025 e, dopo la consultazione pubblica, nuovamente l’11 novembre 2025. L’adozione finale avverrà a seguito dell’acquisizione dei pareri formali dei soggetti istituzionali preposti dalla legge.

<sup>5</sup> Il documento di indirizzo è stato approvato con D.M. del Dipartimento delle Funzione Pubblica, 30 ottobre 2025.

### **2.3.1 I soggetti coinvolti nell'attuazione della strategia per la prevenzione della corruzione**

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione è strettamente legata al grado di diffusione della cultura organizzativa della gestione del rischio all'interno dell'Agenzia e al grado di coinvolgimento e interazione e responsabilizzazione dell'intera struttura.

Di seguito si indicano i soggetti coinvolti nel processo di elaborazione ed attuazione della presente sezione e le relative competenze.

#### **➤ *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, definendo gli indirizzi strategici per l'elaborazione della strategia anticorruzione. Come descritto al paragrafo 2.1.2 "Contesto interno", a seguito della D.G.R. n. 51 del 22.01.2025 e successivi provvedimenti di proroga, le funzioni del CdA sono svolte dal Commissario straordinario.

#### **➤ *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, 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.

Il RPCT, in particolare:

- coordina il processo di elaborazione e aggiornamento della Strategia anticorruttiva, proponendo la presente Sezione all'Organo di indirizzo per l'approvazione e le eventuali modifiche correlate a mutamenti organizzativi o a significative violazione delle prescrizioni;
- svolge, avvalendosi della propria struttura di supporto, il monitoraggio sull'applicazione delle misure generali e specifiche previste nel PIAO;
- svolge, avvalendosi della propria struttura di supporto, il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013;
- segnala all'Organo di indirizzo eventuali "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure;
- gestisce le segnalazioni pervenute secondo la procedura del whistleblowing;
- redige la Relazione annuale in ordine all'attuazione della strategia anticorruttiva e del programma della trasparenza e segnala le eventuali disfunzioni all'Organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013, con capacità di intervento proprie, anche sanzionatorio.

A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT.

In particolare, l'art. 12 stabilisce che *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano"*.

L'art. 14 stabilisce altresì che *"In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare"*.

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);
- 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)<sup>6</sup>.

Il ruolo di RPCT nell'Agenzia è svolto, in base all'art. 7 comma 4 lett. g) del vigente 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. A seguito della D.G.R. n. 51/2025 sopra citata, le funzioni di Direttore, e di conseguenza anche di RPCT, sono svolte dal Commissario straordinario.

#### ➤ ***La struttura di supporto al RPCT***

Il RPCT si avvale, quale struttura di supporto, della Sezione "Trasparenza, prevenzione della corruzione, diritto di accesso e privacy" del Servizio "Programmazione e monitoraggio attività generali", al fine di

---

<sup>6</sup> 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.

agevolare lo svolgimento delle complesse funzioni attribuite allo stesso dalla normativa in materia.

La Sezione è stata istituita nell'ambito del riassetto organizzativo approvato con D.G.R. n. 351 del 13.04.2022 e con Determinazione Direttoriale n. 704 del 01/06/2022.

#### ➤ *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<sup>7</sup>, i dirigenti sono tenuti a:

- partecipare attivamente all'elaborazione, attuazione e monitoraggio della strategia anticorruttiva, in sinergia con il processo di gestione della performance;
- 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;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e collaborare con il RPCT sia nella programmazione e promozione della formazione dei dipendenti assegnati ai propri uffici che nella diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- dare attuazione alle misure di propria competenza programmate nella sezione del PIAO sull'anticorruzione e la trasparenza, operando in modo tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- promuovere specifiche misure di prevenzione, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA;
- 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;
- 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;
- 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;

---

<sup>7</sup> Allegato n. 1 al P.N.A. 2019 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi”.

- intraprendere con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attivare e concludere, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnalare tempestivamente l'illecito alle strutture competenti.

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

#### ➤ *I referenti di Servizio*

I dipendenti di ARPAL Umbria individuati nel corso del 2024 (D.C.S. n. 873 del 09.05.2024) quali referenti nell’ambito di ogni Sevizio, hanno il compito di collaborare con il RPCT e con la struttura di supporto nell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e nella realizzazione degli adempimenti previsti dalla normativa. Essi costituiscono un importante riferimento per il RPCT e per la struttura di appartenenza all’interno di un sistema coordinato e condiviso che permetta di massimizzare l’uso delle risorse umane a disposizione e migliorare complessivamente la qualità dell’azione amministrativa.

#### ➤ *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 27.9.2023, 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 e aggiornata con Determinazione Direttoriale n. 1022 del 28.05.2024 secondo le modifiche introdotte dal 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 (Legge 190/2012, art. 1, co. 14).

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

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

#### ➤ ***L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD)***

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del D.lgs. 65/2001 e ai sensi dell'art 17 del Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria, è stato costituito con Determinazione Direttoriale n. 1133 del 21.09.2022 e la sua composizione è stata aggiornata con Determinazione Direttoriale n. 157 del 26.01.2024. Esso opera conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il RPCT.

#### ➤ ***L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)***

L'Organismo Indipendente di Valutazione (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<sup>8</sup> comprendono specifici compiti in materia di prevenzione secondo una logica di massima comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC e un ampio coinvolgimento degli OIV per il rafforzamento del raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

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

- verifica i contenuti della Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della L. 190/2012), con la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritenga necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012);

---

<sup>8</sup> 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.

- 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 che 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 del sito istituzionale 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.

#### **➤ *Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)***

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) di ARPAL Umbria, figura designata in attuazione della disciplina vigente<sup>9</sup> 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, con particolare riferimento ai procedimenti di accesso civico e documentale e al bilanciamento tra trasparenza amministrativa e tutela dei dati personali. L'attuale RPD di ARPAL Umbria è stato nominato con Determinazione Direttoriale n. 1670 del 22.12.2020 in attuazione della D.G.R. 772/2019 con cui la Regione Umbria ha designato il Responsabile della protezione dati della Giunta Regionale a svolgere le funzioni di Responsabile della protezione dati di ARPAL Umbria.

#### **➤ *Il Responsabile della Transizione digitale (RTD)***

Il Responsabile della Transizione digitale di ARPAL Umbria, designato in attuazione della disciplina vigente<sup>10</sup>,

---

<sup>9</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

<sup>10</sup> Art. 17, del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, modificato e integrato prima con il decreto legislativo 22 agosto 2016 n. 179 e poi con il decreto legislativo 13 dicembre 2017 n. 217.

è una figura dirigenziale obbligatoria nelle Pubbliche Amministrazioni, responsabile di guidare la trasformazione digitale, l'interoperabilità dei sistemi e la digitalizzazione dei servizi. Coordina la sicurezza informatica, le identità digitali e gli acquisti ICT, rispondendo direttamente alla Direzione. L'attuale RTD è stato individuato nel dirigente del Servizio “Sistemi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione” con Determinazione Direttoriale n. 954 del 30.06.2023.

➤ ***Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)***

Con Determinazione del Commissario Straordinario n. 439 del 27.03.2025, il Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, Risorse umane e Patrimonio è stato nominato quale RASA dell’Agenzia. Il RASA è il soggetto responsabile che ha il compito di verificare e aggiornare annualmente, le informazioni e i dati identificativi della stazione appaltante presenti nell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Tale attività permette di popolare la Banca dati Nazionale dei contratti pubblici con i dati relativi all’anagrafica della stazione appaltante, alla sua classificazione e all’articolazione in centri di costo.

### **2.3.2 Strategia anticorruzione dell’Agenzia e obiettivi operativi**

ARPAL Umbria, sulla base della sua *Mission* e della sua organizzazione e nel rispetto della normativa e delle indicazioni di ANAC, elabora la propria strategia di prevenzione della corruzione, attraverso la definizione di obiettivi strategici, la programmazione operativa delle misure di prevenzione generali e specifiche e l’individuazione delle azioni idonee ad assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza.

Come già sottolineato nel paragrafo 2.1.4 “Il processo di programmazione”, anche la definizione della strategia della prevenzione della corruzione, al pari degli altri ambiti di programmazione, deve tenere conto dell’attuale processo di riforma in corso della legge n. 1/2018, che impatterà in termini di *governance*, di ruolo e funzioni dell’Agenzia nonché di organizzazione e articolazione organizzativa e che vede al momento l’attribuzione delle funzioni di cui agli articoli 18, 18-bis e 19 dell’attuale L.R. 1/2018 in capo al Commissario Straordinario, fino all’insediamento dei nuovi organi di amministrazione.

Ciò premesso, per l’annualità 2026, si ritiene opportuno confermare sostanzialmente gli obiettivi definiti nel precedente PIAO 2025-2027, integrandoli ove possibile con gli obiettivi che ANAC ha posto in capo ad ogni amministrazione nell’ambito del PNA 2025-2027. Resta ferma la possibilità di procedere con eventuali successivi aggiornamenti determinati dalla revisione normativa, dalla nomina della nuova *governance* e dalla nuova articolazione organizzativa dell’Agenzia.

In sintesi gli obiettivi strategici sono i seguenti:

Obiettivo Strategico a)	<p><b>Completamento della mappatura di tutti i processi con riferimento all'intera attività svolta dall'Agenzia, con analisi e valutazione del rischio e programmazione delle misure di prevenzione, con particolare riguardo alla gestione dei finanziamenti dell'Unione Europea e alle aree a più alto rischio, in linea con gli obiettivi del PNA 2025 (Linea strategica 3 – Obiettivo 3.2)</b></p>
Obiettivo Strategico b)	<p><b>Rafforzamento del processo di integrazione tra gestione del rischio corruttivo e gestione della performance, in linea con gli obiettivi del PNA 2025 (Linea strategica 3 – Obiettivo 3.2)</b></p>
Obiettivo Strategico c)	<p><b>Miglioramento continuo dei livelli di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati anche in termini di accessibilità delle informazioni, sia all'interno che all'esterno, in coerenza con il PNA 2025 (Linea strategica 1 – Obiettivo 1.2)</b></p>
Obiettivo Strategico d)	<p><b>Potenziamento delle competenze del personale in materia di prevenzione della corruzione, attraverso percorsi formativi di base e specifici</b></p>
Obiettivo Strategico e)	<p><b>Rafforzamento della partecipazione dei soggetti coinvolti nell'attuazione della strategia della prevenzione della corruzione</b></p>

Tali obiettivi integrano, su un piano prettamente operativo, gli obiettivi di performance che, in applicazione del SMVP vigente, adottato con D.G.R. n. 61 del 31.01.2024 (4.1.1. Definizione degli Obiettivi e degli Indicatori - Criteri per la definizione degli obiettivi - n. 8), devono prevedere almeno un obiettivo che rappresenti la realizzazione di una misura programmata nell'annualità corrente in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e almeno un obiettivo afferente al Ciclo della performance, al fine di consolidare e valorizzare le fasi e le procedure del ciclo stesso.

### **2.3.3 Il sistema di gestione del rischio corruttivo**

#### ➤ ***Il modello di gestione del rischio***

L'obiettivo del modello di gestione del rischio, che sarà definito nel corso del 2026 dall'Agenzia in coerenza con i principi guida e le indicazioni metodologiche fornite dal PNA 2019<sup>11</sup>, è quello di completare l'analisi di tutte le attività attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

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).

La qualità e l'efficacia di tale processo dipendono dai seguenti fattori trasversali:

- un forte *commitment* da parte dell'organo di indirizzo;
- il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa;
- l'acquisizione di competenze specifiche del personale;
- la realizzazione del monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

#### ➤ ***La mappatura dei processi***

In attuazione dell'Obiettivo strategico a) sopra illustrato, che per la prossima programmazione risulta prioritario, nel corso del 2026 si porterà a compimento la mappatura “unica e integrata”<sup>12</sup> dei processi con riferimento all'intera attività svolta dall'Agenzia e non solo a quelli ritenuti a maggior rischio e funzionale anche al raggiungimento degli obiettivi di performance e di Valore Pubblico, in coerenza con le indicazioni del PNA 2025.

Nella sua elaborazione dovrà essere tenuto in considerazione il nuovo assetto organizzativo e la nuova *governance* prevista dalla D.G.R. n. 51/2025 sopra richiamata e che verrà adottata con la riforma della Legge n. 1/2018, così come dell'adeguamento degli standard di servizio agli standard nazionali, del completamento del Piano di potenziamento dei CPI e delle procedure di gestione del Programma GOL e del nuovo PR FSE+ 2021-2027 in relazione al quale è stato approvato il “Documento che descrive il sistema di gestione e controllo di ARPAL Umbria Organismo intermedio del PR Umbria FSE+ 2021-2027” (Si.ge.co.) con Determinazione del Commissario straordinario n. 2595 del 6.12.2024 e aggiornato con DCS n. 2135 del

<sup>11</sup> Allegato 1 al PNA 2019 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi.

<sup>12</sup> PNA 2025-2027

17.11.2025, per il cui approfondimento si rinvia al paragrafo 2.3.5.

➤ ***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**”<sup>13</sup>, 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;
- acquisizione e gestione del personale;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenziosi.

Il PNA 2022 e, da ultimo, il PNA 2023 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, 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 dei fondi europei, in primo luogo del PR Umbria Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027, del Programma GOL nell’ambito dell’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 5 e del Piano straordinario di potenziamento dei CPI.

➤ ***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.

---

<sup>13</sup> Cfr. Tabella 3 Allegato 1 al PNA 2019.

- b. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produca (probabilità e impatto), al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.
- c. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.

#### **2.3.4 Le misure generali di prevenzione della corruzione**

In questa fase sono individuati i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi. Si individuano e progettano misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera attività 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 2025 che il RPCT è tenuto ad elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012 insieme ai risultati dell'attività di monitoraggio al 30 giugno e al 31 dicembre, 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 2026, anche grazie all'attivazione della Piattaforma *Syllabus*, potranno vedere una più completa applicazione.

Le misure programmate nel PIAO 2025-2027 sono dunque valutate adeguate e sostenibili per l'attuale organizzazione dell'Agenzia e idonee anche per il 2026 con l'individuazione di piccoli correttivi e previsione di nuovi interventi, anche in attuazione di quanto previsto nel PNA 2025 in un'ottica di attuazione graduale e sostenibile. Le misure sono riportate in sintesi nelle schede indicate sub A) al Piano.

##### ➤ ***Il Codice di Comportamento***

La Legge n. 190/2012 ha previsto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare appositi Codici di comportamento interni che integrino il Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con il D.P.R. n. 62/2013 (così come modificato con DPR n. 81/2023), al fine di orientare e regolare

la condotta dei dipendenti verso la miglior cura dell'interesse pubblico, la sempre più elevata qualità dei servizi offerti, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e cattiva amministrazione (c.d. *maladministration*) e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità.

Il Codice di comportamento interno costituisce uno strumento di prevenzione fondamentale in quanto indirizza l'azione amministrativa e regola dal punto di vista etico il comportamento dei dipendenti. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile alla totalità dei processi dell'Agenzia. Inoltre, va sottolineato che l'ambito di applicazione del Codice di comportamento si estende non soltanto ai dipendenti, ma anche a coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio/oppa all'interno dell'Agenzia, ai collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto, nonché ai collaboratori di imprese fornitrice di beni o servizi.

#### Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria nel 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 l'Agenzia ha proceduto all'aggiornamento del proprio Codice con le modifiche del D.P.R. 62/2013 introdotte con D.P.R. n. 81 del 13.06.2023, dopo aver attivato nel sito istituzionale di ARPAL Umbria una procedura aperta, al fine di garantire la massima partecipazione dei soggetti interessati e acquisire eventuali proposte e osservazioni. Con Determinazione Direttoriale n. 1476 del 27.09.2023 si è provveduto all'adozione definitiva del nuovo Codice di comportamento di ARPAL Umbria, dopo aver ottenuto il parere positivo espresso dall'OIV nella seduta del 08.09.2023. Il nuovo Codice di comportamento di ARPAL Umbria è stato trasmesso a tutti i dipendenti di ARPAL Umbria e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e nella Intranet dell'Agenzia.

ARPAL Umbria, all'atto di assunzione, fa sottoscrivere il contratto individuale di lavoro in cui è presente il riferimento all'obbligo del rispetto del Codice di comportamento.

Nel corso del 2024 ogni Dirigente, ha indetto un incontro con tutti i dipendenti della propria struttura per la divulgazione del Codice, così come previsto peraltro negli obiettivi operativi trasversali dei Patti di Servizio 2024 approvati dal Direttore dell'Agenzia, procedendo alla somministrazione del materiale realizzato internamente dalla Sezione Comunicazione del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione consistente in un video multimediale e un questionario finale. Il materiale rimane a disposizione di tutto il personale nella intranet dell'Agenzia in un'apposita Sezione dedicata.

Nel corso del 2025 è stata promossa la partecipazione del personale, tramite formazione a distanza, al corso inserito nel catalogo di Villa Umbra dal titolo "I Codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni" della durata di 4 ore. Tutti i dipendenti hanno inoltre frutto nella Piattaforma *Syllabus* del percorso formativo

“La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa” della durata di 8 ore.

Nel corso del 2026, in attuazione di quanto previsto all’art. 2 “Ambito di applicazione”, comma 2 del Codice di comportamento di ARPAL<sup>14</sup>, sarà completata l’attività, iniziata nel 2025, di inserimento di specifiche clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice nei procedimenti di incarico a consulenti o collaboratori, di acquisizione di beni, servizi e forniture e per le operazioni ex art. 12 Legge 241/1990 che ARPAL realizza in attuazione del PR FSE+ 2021-2027 e di altri programmi finanziati con risorse dell’Unione Europea, nazionali o regionali.

In attuazione, inoltre, di quanto previsto dall’art. 24<sup>15</sup> “Informazione e formazione” del suddetto Codice, anche per l’anno 2026, sulla base dell’offerta formativa proposta nel Catalogo della Scuola di Amministrazione Pubblica di Villa Umbra e della Piattaforma *Syllabus*, l’Agenzia promuoverà la partecipazione di percorsi formativi afferenti ai contenuti del Codice di comportamento rivolti a tutto il personale in organico, ai neo assunti e anche in caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori o di trasferimento.

Le attività previste per l’attuazione della misura sono riportate nell’Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

#### ➤ ***La rotazione ordinaria del personale***

La rotazione “ordinaria” del personale 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 con la finalità di 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.

La rotazione, com’è noto, va correlata all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. L’orientamento di ANAC è stato quello di rimettere l’applicazione della misura della rotazione ordinaria all’autonoma programmazione degli enti tenuti all’applicazione della L. 190/2012 in modo che queste potessero adattarla alla concreta situazione dell’organizzazione degli uffici, indicando ove non fosse stato possibile applicare la

---

<sup>14</sup> Art. 2 comma 2 Codice di comportamento ARPAL Umbria: “Gli obblighi di condotta del Codice sono estesi 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 fornitrice di servizi, forniture, lavori e opere in favore dell’Agenzia. A tal fine, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o relativi a servizi, forniture, lavori e opere, sono inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice. La violazione di tali clausole contrattuali comporta la decadenza dall’incarico o la risoluzione del contratto”.

<sup>15</sup> Art. 24 Codice di comportamento ARPAL Umbria: “L’Agenzia organizza adeguate attività formative per la conoscenza e la corretta applicazione del presente Codice e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici da parte del proprio personale. Le attività includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente sia a seguito di assunzione sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità”.

misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi.

#### Stato di attuazione della misura

I significativi interventi di riorganizzazione attuati nel corso degli ultimi tre anni, hanno prodotto una naturale rotazione sia delle figure dirigenziali che delle posizioni di elevata qualificazione, interessando anche le aree considerate a maggiore rischio.<sup>16</sup>

Allo stato attuale non si ravvisa, pertanto, la necessità di prevedere ulteriori interventi di rotazione del personale nel 2026, fatto salvo quanto determinato all'esito della riorganizzazione prevista dalla citata D.G.R. n. 51/2025.

#### ➤ *La rotazione straordinaria*

La rotazione del personale cosiddetta straordinaria è prevista dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Testo Unico sul pubblico impiego", all'art. 16, comma 1, lettera I-*quater*. Tale istituto si applica in caso di avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva nei confronti di dipendenti, dirigenti interni o esterni in servizio a tempo indeterminato o determinato e ai dirigenti ai quali è stato attribuito l'incarico amministrativo di vertice conferito in base ad un rapporto fiduciario. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare, finalizzata a prevenire situazioni di rischio, a garantire la continuità dell'azione amministrativa e a salvaguardare l'integrità e l'immagine della pubblica amministrazione, in coerenza con i principi espressi dall'ANAC e dagli obblighi previsti dalla normativa anticorruzione.

Con delibera n. 215/2019, l'ANAC ha previsto i presupposti per la rotazione straordinaria, indicando un'elencazione di reati<sup>17</sup> per i quali è obbligatoria la misura della rotazione straordinaria, mentre per gli altri delitti contro la PA è facoltativa.

#### Stato di attuazione della misura

Nel Codice di comportamento di ARPAL Umbria è espressamente previsto, all'articolo 9, l'obbligo per i dipendenti di comunicare tempestivamente al dirigente competente in materia di organizzazione e gestione

---

<sup>16</sup> Nel corso del 2025 con D.C.S. n. 224 del 28.02.2025 è stato conferito l'incarico di dirigente del Servizio "Gestione, controllo e monitoraggio degli interventi sui fondi strutturali e nazionali" e con D.C.S. n. 757 del 15.05.2025 sono stati attribuiti due incarichi di elevata qualificazione, uno per la Sezione "Personale e organizzazione" del Servizio "Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio" e uno per la Sezione "Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Sud" del Servizio "Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali".

<sup>17</sup> Articoli 317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) e 319-bis (circostanze aggravanti), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), 321 (pene per il corruttore), 322 (istigazione alla corruzione), 322-bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346-bis (traffico di influenze illecite), 353 (turbata libertà degli incanti), 353-bis (turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) del codice penale.

del personale, al dirigente della struttura di appartenenza o al direttore e al RPCT, l'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 altri procedimenti penali.

Nel 2025 il Servizio Bilancio, ragioneria, risorse umane e patrimonio, così come previsto dalle misure generali di prevenzione della corruzione indicate al PIAO 2025-2027 (scheda n. 3) ha elaborato apposita informativa trasmessa a tutto il personale dell'Agenzia con l'indicazione dei termini entro i quali:

- a. ogni dirigente e ogni dipendente, ove acquisisca notizia di essere sottoposto a indagini da parte dell'autorità giudiziaria, ovvero di essere proposto per l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale, dovrà assolvere all'obbligo di informazione;
- b. adottare il provvedimento di motivazione riguardo l'applicazione della misura della rotazione straordinaria.

L'attività di informazione a tutto il personale è avvenuta ad inizio 2026 attraverso l'invio di apposita comunicazione alla e-mail istituzionale e mediante la pubblicazione nella Intranet. Nello specifico con l'informativa, è stato previsto che l'obbligo di informazione viene assolto mediante nota trasmessa entro 5 giorni dall'acquisizione della notizia (es. dalla notifica dell'avviso di garanzia) al Dirigente competente in materia di personale e organizzazione, al dirigente della struttura di appartenenza e al RPCT. Il soggetto competente provvederà entro il termine di 90 giorni, di concerto con il RPCT, ad adottare il provvedimento di rotazione straordinaria nel caso in cui la permanenza nella medesima posizione/ruolo faccia ravvisarne incompatibilità potenziali.

Nel corso del 2025 non si sono verificati in ARPAL Umbria casi che abbiano comportato l'applicazione della misura di rotazione straordinaria.

Nel 2026 verranno date ulteriori specifiche in materia, sempre attraverso l'elaborazione di apposita informativa; in particolare, verranno date indicazioni ai soggetti competenti all'adozione del provvedimento in merito all'istruttoria, al contenuto del provvedimento, alla durata del provvedimento e come comportarsi in caso impossibilità di spostamento del dipendente. L'informativa sarà integrata altresì con le indicazioni relative all'attuazione della misura di seguito descritta del *"Trasferimento ad altro ufficio in caso di rinvio a giudizio ai sensi della legge n. 97/2001"*.

L'attività di informazione a tutto il personale avverrà sempre attraverso l'invio di apposita comunicazione alla e-mail istituzionale e mediante la pubblicazione dell'informativa nella Intranet.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

➤ ***Trasferimento ad altro ufficio in caso di rinvio a giudizio ai sensi della legge n. 97/2001***

L'art. 3 della legge n. 97/2001 stabilisce che, quando nei confronti di un dipendente “è disposto il giudizio” per i delitti tassativamente indicati dalla norma (artt.314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 c.p.) “l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera” e, se ciò non è possibile, lo pone in aspettativa o disponibilità. (cfr. comma 2, art. 3 cit.).

A differenza della rotazione straordinaria - che implica l'adozione, previo contraddittorio, di un provvedimento valutativo in relazione alla lesione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione, nella fase di avvio del procedimento penale - nei casi di rinvio a giudizio per i reati di cui al citato art. 3, il trasferimento ad altro ufficio è obbligatoriamente disposto, in attuazione della predetta norma di legge.

**Stato di attuazione della misura**

Nel Codice di comportamento di ARPAL Umbria è espressamente previsto, all'articolo 9, l'obbligo per i dipendenti di comunicare tempestivamente al dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale, al dirigente della struttura di appartenenza o al direttore e al RPCT, l'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. Nel corso del 2025 non si sono verificati in ARPAL Umbria casi che abbiano comportato l'applicazione di tale misura.

Nel 2026 il RPCT provvederà a dare indicazioni operative e procedurali attraverso apposita circolare, che potrà integrare l'informativa relativa alla misura sopra descritta della “Rotazione straordinaria” e che sarà trasmessa a tutto il personale tramite la e-mail istituzionale e pubblicata nella Intranet.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

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

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 avente ad oggetto: “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, entrato in vigore il 30 marzo ed efficace dal 15 luglio 2023, è stata ridefinita in Italia la normativa in materia di segnalazione di illeciti (*whistleblowing*), introdotta nell'ordinamento italiano dalla legge n. 190 del 2012.

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. La segnalazione, in tale ottica, si configura come un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

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

ANAC, al fine di garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul *whistleblowing* e fornire un supporto operativo agli enti, ha adottato a partire dal 2023 un primo documento di indirizzo, "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023) e, di recente, un ulteriore documento "Linee Guida n. 1 in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione" approvato con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

Nel PNA 2025 l'Autorità ha individuato una specifica Linea Strategica relativa a tale istituto che prevede il "Consolidamento delle pratiche di *whistleblowing* coinvolgendo tutti i portatori di interesse" a cui sono associati due obiettivi, uno assegnato alla stessa ANAC e uno alle Amministrazioni. In particolare, l'Obiettivo 6.2 "Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida" vede l'individuazione delle seguenti 3 azioni, con l'indicazione dei risultati attesi, dei tempi di realizzazione e degli indicatori:

- Azione 6.2.1 "Iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione" con almeno una iniziativa da realizzare nel triennio 2025-2027;
- Azione 6.2.2 "Formazione al gestore della segnalazione e ad attori chiave del processo di *whistleblowing*" con almeno una iniziativa da realizzare nel triennio 2025-2027;
- Azione 6.2.3 "Allineamento del canale interno di *whistleblowing* alle nuove indicazioni" con

aggiornamento di criteri e strumenti sul flusso dati e sulla ricezione e gestione delle segnalazioni da completare entro il 2027.

#### Stato di attuazione della misura

Già in attuazione della precedente legislazione<sup>18</sup> ARPAL Umbria nel 2022 (Det. Direttoriale n. 1585 del 22.12.2022) si è dotata di una prima “Procedura per la segnalazione di illeciti (*whistleblowing*)”, attivando un’apposita piattaforma informatica per le segnalazioni. La piattaforma, alla quale si accede dalla pagina iniziale del sito istituzionale alla voce “Segnalazione illeciti” e dalla Intranet, permette di inoltrare le segnalazioni direttamente ed esclusivamente al RPCT, previa registrazione, con garanzia di riservatezza, attraverso 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 in tutte le fasi della procedura.

La procedura è stata pubblicata sia nella Intranet dell’Agenzia nonché nel sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, alla pagina “*Altri contenuti/Segnalazioni da dipendenti e collaboratori*”, al fine di dare la massima informazione a tutto il personale e a tutti i soggetti interessati.

Dopo l’entrata in vigore del D.lgs. n. 24/2023, ARPAL Umbria ha adeguato il proprio sistema di segnalazione di illeciti alla nuova legislazione definendo una nuova “Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali” approvata con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1022 del 28.05.2024, in coerenza con le “Linee guida” ANAC di cui alla Delibera n. 311/2023. Anche la piattaforma è stata conseguentemente adeguata nelle funzionalità, consentendo al segnalante, così come previsto dal D.lgs. n. 24/2023, di poter effettuare la segnalazione sia con modalità scritta che orale.

Nel 2025, così come previsto all’art. 14 della Procedura di ARPAL Umbria, sono state realizzate iniziative di sensibilizzazione e informazione di tutto il personale sull’istituto del *whistleblowing*, in attuazione dell’obiettivo trasversale di performance assegnato ai dirigenti attraverso l’organizzazione di incontri ad hoc con la somministrazione di questionari a risposta guidata, la proiezione di video e slides appositamente predisposti e resi anche disponibili nella Intranet.

Per l’anno 2026, partendo dagli obiettivi fissati da ANAC nel PNA 2025 e in considerazione che le azioni di allineamento del canale interno sono state realizzate già nel corso del 2024, si prevede la realizzazione di almeno un’iniziativa di sensibilizzazione sull’utilizzo di tale istituto rivolto al personale, in continuità con le azioni già realizzate nel 2025 e di altre iniziative formative presenti nella Piattaforma *Syllabus* o proposte nel Catalogo della Scuola di Amministrazione pubblica di Villa Umbra.

---

<sup>18</sup> Art. 1, comma 51 della legge 190/2012, legge 179/2017 e art. 54-bis d.lgs. 165/2001.

Inoltre, sarà attuata una dettagliata analisi della Procedura approvata nel 2024 e del Codice di comportamento per realizzare la completa armonizzazione delle disposizioni con quanto previsto dalle “Linee Guida n. 1 in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione” di cui alla Delibera ANAC n. 478/2025, procedendo ad una eventuale loro integrazione e aggiornamento.

Le attività previste per l’attuazione della misura sono riportate nell’Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

#### ➤ ***La formazione***

La programmazione e l’attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale rappresenta un punto di forza per la creazione di una cultura di trasparenza e integrità all’interno dell’organizzazione.

La stessa Legge 190/2012 stabilisce che ogni amministrazione preveda percorsi e programmi di formazione dei dipendenti sui temi dell’etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e che sia cura dei RPCT individuare i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi nonché definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti; ciò in stretta collaborazione sia con i dirigenti sia con l’organo di indirizzo, strutturando la formazione su due livelli:

- uno *generale*, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all’aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità, con particolare attenzione alla formazione dei neoassunti e del personale assegnato a nuovi ruoli o a funzioni superiori;
- uno *specifico*, rivolto ai 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.

#### Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria, sin dalla sua costituzione, si è avvalsa per la formazione del proprio personale, delle attività organizzate dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica. Con Determinazione Direttoriale n. 1277 del 27.06.2024 la collaborazione è stata nuovamente confermata per il biennio 2024-2025.

Nell’ambito delle proposte inserite del Catalogo della Scuola di Amministrazione pubblica, nel corso del 2025 sono state attivate n. 7 iniziative formative in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e legalità per un totale di 29 ore di formazione e il coinvolgimento di 27 partecipanti.

Inoltre, in attuazione della Direttiva della Funzione pubblica del 16 gennaio 2025 (“Direttiva Zangrillo”) e a seguito dell’attivazione della Piattaforma *Syllabus*, tutti i dipendenti sono stati abilitati alla fruizione di corsi individuati dall’Amministrazione, tra questi il corso “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa” della durata di 8 ore, con frequenza obbligatoria.

In tema di *whistleblowing*, come sopra ricordato, sono state realizzate iniziative di sensibilizzazione e informazione di tutto il personale dell’Agenzia.

Per l’anno 2026, in attuazione di quanto previsto nel paragrafo 3.3.2 “Formazione del personale” del presente Piano, nell’ambito delle proposte inserite nel Catalogo della Scuola di Amministrazione pubblica e nella Piattaforma *Syllabus*, saranno promosse attività formative e di aggiornamento rivolte a tutto il personale, in materia di prevenzione della corruzione, con particolari focus:

- in materia di codice dei contratti, in ragione della rilevanza dell’area di rischio corruttivo rappresentata dalle procedure d’appalto e concessioni di lavori, forniture e servizi; in tale ambito, in attuazione dell’Obiettivo 5.2 del PNA 2025 “Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti” si promuoveranno iniziative formative con il coinvolgimento del 55% del personale assegnato a tali attività (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori);
- in materia di conflitto d’interesse, incompatibilità e inconferibilità;
- nell’ambito dell’attuazione delle misure di trasparenza.

Le attività previste per l’attuazione della misura sono riportate nell’Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

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

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni sono adottate da un pubblico dipendente che ha, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l’interesse pubblico alla cui cura è preposto. L’interesse privato può essere di natura finanziaria, economica o derivare da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell’azione amministrativa. È una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l’ente, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria, atteso che determina già di per sé una lesione al principio di imparzialità (art. 97 Cost.). Il conflitto di interessi è disciplinato in diverse disposizioni specifiche. In linea generale, la disciplina prevede obblighi di comunicazione strumentali a evitare, in via preventiva, il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e obblighi di astensione.

Particolare attenzione al tema del conflitto di interesse viene posta dalle norme che regolano la gestione dei fondi del PNRR e del PR FSE+ 2021-2027.

**Stato di attuazione della misura**

Il Codice di comportamento dei dipendenti di ARPAL Umbria ha previsto 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 di seguito specificato.

*a) Obblighi di comunicazione al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura*

L'art. 7 del Codice di comportamento stabilisce che il dipendente, al momento dell'assunzione o assegnazione alla struttura, rilascia per iscritto una **comunicazione degli interessi finanziari**, con cui informa il dirigente responsabile e il 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 esercitano 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.

Il Codice prevede, altresì, all'art. 6 che il dipendente deve rilasciare al dirigente responsabile della struttura di appartenenza una **comunicazione di appartenenza 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. Tale comunicazione deve essere effettuata anche preliminarmente all'adesione all'organizzazione/associazione. Nel caso dei dirigenti la comunicazione deve essere data al direttore.

*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 interferisce o potrebbe interferire con l'imparziale svolgimento dei suoi doveri pubblici o mettere a rischio l'obiettività delle sue decisioni, dichiara 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 2025 si è conclusa l'attività di analisi e revisione organica e coordinata di tutta la materia, a cura del Servizio 5 "Programmazione e monitoraggio attività generali" struttura di supporto al RPCT, così da facilitare il rispetto degli obblighi previsti

Nel 2026 si procederà all'elaborazione di un apposito disciplinare/linee guida, corredata della modulistica aggiornata che verrà portato a conoscenza di tutto il personale dell'Agenzia, attraverso l'invio di una comunicazione alla e-mail istituzionale e la pubblicazione nella Intranet.

- ***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)***

#### **Commissioni di reclutamento del personale**

L'art. 35-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" prevede l'inconferibilità di una serie di incarichi - e in particolare la partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici - in caso di condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel titolo II capo I del libro II del Codice penale.

Il Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso ARPAL Umbria, approvato con D.D. n. 1355 del 30.11.2021 definisce le regole per la composizione delle commissioni esaminatrici e i requisiti in capo ai componenti delle commissioni anche con compiti di segreteria, in relazione all'assenza di conflitto di interessi e di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà ai sensi del D.P.R. 445/2000 rese dai componenti della commissione e dal segretario verbalizzante sono indicate al verbale dei lavori della prima seduta della commissione.

#### **Commissioni di gara nei contratti pubblici**

La composizione delle commissioni di gara nei contratti pubblici il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" è disciplinata dall'art. 51 per le procedure d'importo inferiore alla soglia comunitaria e art. 93 per quelle sopra soglia.

Tra i motivi ostativi all'assunzione dell'incarico di componente della Commissione è espressamente contemplata la ricorrenza di situazioni di conflitto d'interesse.

Più precisamente si individuano quali cause che determinano il conflitto d'interesse, oltre alle situazioni che comportano l'obbligo di astensione ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. 62/2013, tutte quelle fattispecie riconducibili all'art. 16 (*Conflitto di interessi*) del d.lgs. 36/2023.

In applicazione delle suddette disposizioni, al momento dell'accettazione dell'incarico i componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalti, anche con compiti di segreteria, sottoscrivono una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. 445/2000, con la quale dichiarano l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di conflitto d'interessi individuate dalla normativa vigente in materia di contratti pubblici.

L'art. 93, comma 5, stabilisce che non possono essere nominati commissari:

- a) coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;
- b) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;
- c) coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. (rif. art. 93, co. 5 d.lgs. 36/2023).

L'assenza di conflitto di interesse deve perdurare per tutta la durata dell'incarico e pertanto i componenti di commissione sono tenuti a comunicare tempestivamente, eventuali variazioni sopravvenute rispetto a quanto precedentemente dichiarato.

Il vizio nella composizione della commissione, connesso con la presenza di conflitti d'interesse anche sopravvenuti, comporta l'integrale rinnovo della Commissione e delle operazioni dalla stessa eventualmente già svolte.

Il personale che versa in un'ipotesi di conflitto di interessi ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza.

#### Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria si è conformata alla disciplina nazionale in materia, acquisendo le dichiarazioni necessarie in occasione:

- di formazione di commissioni di concorso, anche con compiti di segreteria, per l'accesso o la selezione a pubblici uffici;
- di formazione di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di 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.

Tali dichiarazioni sono sottoposte a campione all'accertamento d'ufficio sui precedenti penali resi dall'interessato tramite il casellario giudiziale.

Nel corso del 2026 si confermano, altresì, le attività di controllo delle dichiarazioni rese dai soggetti interessati, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in merito all'assenza di condanne penali per delitti contro la pubblica amministrazione, da parte dei competenti Servizi dell'Agenzia.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

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

I limiti allo svolgimento di attività extraprofessionali sono introdotti al fine di tutelare l'immagine di una Pubblica Amministrazione terza e imparziale, nel pieno rispetto del principio di buon andamento delineato dall'art. 97 della Costituzione e del servizio esclusivo del pubblico dipendente ai sensi dell'art. 98 della Costituzione.

La norma principale cui attenersi per la disciplina sulle incompatibilità è costituita principalmente dall'articolo 53 del D.lgs. 165/2001. Nello specifico, il citato articolo prevede:

- al comma 1 le ipotesi totalmente vietate per tutti i dipendenti (c.d. "incompatibilità assoluta");
- al comma 6 le attività "liberalizzate" che non richiedono alcuna autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza;
- al comma 7 le ipotesi di attività compatibili con lo svolgimento di compiti istituzionali, per espressa deroga di legge o per preventiva autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione di appartenenza (c.d. "incompatibilità relativa")<sup>19</sup>.
- al comma 7-bis, si specifica che il mancato versamento all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente, indebito percettore, rappresenta "una ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti".

---

<sup>19</sup> D.lgs. 165/2001 art. 53 comma 7: "I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano conferiti o previamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza, la quale è tenuta a verificare l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi". In caso di inosservanza del divieto e salve le più gravi sanzioni e la possibilità di essere sottoposto a procedimento disciplinare, il compenso percepito per le prestazioni eventualmente svolte [...] deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti".

### Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria, a cura del Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio” ha predisposto apposito procedurale per la gestione delle richieste da parte dei dipendenti di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali, provvedendo alla sua pubblicazione nella Intranet unitamente ai relativi modelli da compilare.

Nel procedurale sono indicate le attività vietate, quelle autorizzabili in presenza di determinati presupposti, quelle che non necessitano di autorizzazione e le modalità per la richiesta e il rilascio dell’autorizzazione.

I dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l’indicazione della durata e del compenso spettante, sono tempestivamente inseriti nel Sistema Perla.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Nel 2026 proseguirà l’attività di monitoraggio della presenza delle richieste pervenute debitamente compilate e sottoscritte da parte del Servizio 1 “Bilancio e ragioneria, Risorse umane e Patrimonio” preliminarmente all’adozione dell’atto di autorizzazione all’espletamento dell’incarico.

Si procederà, inoltre, a una revisione del procedurale e della modulistica, anche in coerenza con la D.G.R. 773/2019, come modificata con 934/2020 che ha adottato la disciplina per lo svolgimento di attività extraistituzionali e dell’onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti regionali.

Le attività previste per l’attuazione della misura sono riportate nell’Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

#### ➤ ***Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali***

Il D.lgs. n. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI). La disciplina normativa si inquadra nell’ambito delle misure volte a garantire l’imparzialità dei funzionari pubblici e scongiurare condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Il predetto decreto ha sancito, in particolare, ipotesi di ***inconferibilità*** di incarichi dirigenziali:

- a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna, anche non definitiva, per i reati contro la pubblica amministrazione (previsti nel Titolo II del Capo I del Libro secondo del codice penale);
- b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- c) a componenti di organi di indirizzo politico.

La violazione della disciplina in materia di inconferibilità comporta la **nullità degli atti di conferimento** degli incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 D.lgs n. 39/2013) e a carico dei componenti degli organi

responsabili della violazione è applicata la sanzione del divieto di tre mesi di conferire incarichi (art. 18 D.lgs. n. 39/2013).

Le ipotesi di **incompatibilità** specifiche per posizioni dirigenziali riguardano, invece:

- a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonché lo svolgimento di attività professionale;
- b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

La violazione della disciplina in materia di incompatibilità comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità (art 19 d.lgs. 39/2013).

A differenza delle cause di inconferibilità, che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

In particolare, ai sensi dell'art 20 del D.lgs. n. 39/2013, all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale l'interessato presenta le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità, la prima delle quali condiziona l'efficacia dell'incarico.

Sull'applicazione dei divieti vigilano il RPCT e, anche tramite ispezioni, l'ANAC. L'ANAC infatti già con delibera n. 833 del 3 agosto 2016<sup>20</sup> ha evidenziato che il RCPC è il soggetto titolare di una generale funzione di vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 39/13 ed unico soggetto deputato ad avviare il procedimento di contestazione della situazione di irregolare conferimento di un incarico per violazione della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità, obbligato, al contempo, a segnalare tali violazioni direttamente all'A.N.AC.

#### Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale acquisisce una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, 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. Le dichiarazioni rese, ai sensi della normativa vigente, sono state pubblicate nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

---

<sup>20</sup> “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”

Per l'anno 2026 sarà realizzata un'analisi approfondita delle disposizioni normative, anche alla luce delle modifiche al D.lgs. 39/2013 approvate con Legge 21/2024 e delle modalità applicative con eventuale revisione della modulistica. Proseguirà l'attività di acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni.

Le attività previste per l'attuazione della misura sono riportate nell'Allegato A) "Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione".

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

Il divieto di *pantouflagge* (o cd. "incompatibilità successiva") assume particolare rilievo tra le misure di prevenzione della corruzione, agendo nella fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione.

La parola di origine francese "*pantouflagge*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia.

Il più significativo intervento internazionale in tema di *pantouflagge* è contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC)<sup>21</sup>, con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

A livello nazionale la disciplina è contenuta nell'art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165<sup>22</sup> e nell'art. 21 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39. Nel corso degli anni ANAC ha affrontato in varie riprese il tema della corretta applicazione dell'istituto, in particolare nell'ambito del PNA 2019, del PNA 2022 e, da ultimo, di specifiche Linee Guida adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024.

La normativa in questione dispone il divieto per i dipendenti che, negli **ultimi tre anni di servizio** abbiano esercitato **poteri autoritativi o negoziali** per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, **nei tre anni successivi alla cessazione** del rapporto di lavoro (cd. periodo di raffreddamento), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

---

<sup>21</sup> La Convenzione UNAC è stata adottata dall'Assemblea generale con la risoluzione n. 58/4 del 31.1.2003.

<sup>22</sup>D.lgs. n. 165/2001 art. 53. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (Omissis), comma 16-ter: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto **sono nulli** ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione da parte dell'ex dipendente pubblico dei relativi compensi eventualmente percepiti e accertati.

La *ratio* della norma è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, approfittando della propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituirsi situazioni di vantaggio nella prospettiva di ottenere un incarico presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando poteri autoritativi o negoziali. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che gli stessi soggetti privati possano, a propria volta, esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dell'attività istituzionale dei dipendenti, prospettando loro l'opportunità di un'assunzione o di un incarico una volta cessato il rapporto di servizio.

#### Stato di attuazione della misura

ARPAL Umbria, ai fini dell'attuazione della misura, ha proceduto alla somministrazione ai dirigenti di un modello di dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione del rapporto di lavoro come presa visione del combinato disposto dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 21 del D.lgs. 39/2013 e di impegno di rispetto della normativa in essi contenuta.

Nel 2025, ARPAL Umbria, tenuto conto delle Linee guida n.1 di ANAC, ha approvato con D.C.S. n. 2467 del 19/12/2025 apposita circolare informativa, inviata a tutto il personale , ai fini della corretta applicazione del divieto di *pantoufle*, divieto peraltro già previsto nel proprio Codice di comportamento (art.8 commi 11 e 12), rinviando nel dettaglio delle diverse misure di prevenzione e delle strutture dell'Agenzia responsabili della loro attuazione, in sede di approvazione del PIAO per il triennio di competenza, a partire dal PIAO 2026/2028,.

Nel 2026 saranno quindi individuate le modalità applicative e le specifiche misure interne per la verifica del divieto di *pantoufle* attraverso l'inserimento di clausole e acquisizione di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto e le attività di monitoraggio del rispetto della normativa, così da costruire un modello operativo di attuazione secondo criteri di gradualità e sostenibilità.

Riguardo le attività previste per l'attuazione della misura si rinvia all'Allegato A) "Schede delle misure generali".

#### ➤ **Patti d'integrità**

Il Patto di integrità di cui alla l. 190/2012, è un accordo tra la pubblica amministrazione (Stazione appaltante) e gli operatori economici (imprese) che vincola tutte le parti i contraenti affinché i reciproci comportamenti siano improntati a principi di lealtà, legalità e trasparenza.

La Legge n. 190 del 2012, in particolare l'articolo 1 comma 17, prevede 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”*

La previsione dell'esclusione dalla gara o della risoluzione del contratto per il mancato rispetto dei protocolli di integrità è, altresì, prevista all'art. 83 bis del D.Lgs n. 159 del 2011 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136" che recita, al comma 3: "*Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto*".

Il P.N.A. 2019 relativamente ai patti di integrità dispone: *Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse.* A tal fine, le pubbliche amministrazioni **inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito** la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Il patto d'integrità rappresenta quindi una misura di prevenzione nei confronti di pratiche corruttive, concussive o comunque tendenti ad inficiare il corretto svolgimento dell'azione amministrativa, nonché a promuovere comportamenti socialmente ed eticamente responsabili.

Nel patto infatti sono stabilite reciproche obbligazioni tra l'Amministrazione e l'operatore economico, affinché i comportamenti siano improntati ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza in tutte le fasi della procedura di appalto.

La violazione da parte dell'operatore economico, in ogni fase del procedimento di affidamento e di successiva esecuzione del contratto, di uno degli impegni previsti a suo carico discendenti dal Patto di Integrità, può comportare l'esclusione dalla procedura di affidamento e/o la risoluzione di diritto dal contratto.

Nel 2026 verrà approvato dal RPCT di ARPAL Umbria, in collaborazione con il Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali, il testo del patto d'integrità per gli operatori economici, individuando, in collaborazione con il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio a quali procedure di affidamento verrà applicato.

#### ➤ ***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".

#### Stato di attuazione della misura

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 attualmente in fase di definitiva sottoscrizione che dovrebbe vedere la luce nel corso del 2026. Sarà altresì da tenere presente l'adeguamento al nuovo Codice dei Contratti approvato con D.lgs. n. 36/2023, con l'obiettivo per il 2026, ad avvenuta sottoscrizione, di attuarne le azioni previste.

#### ➤ ***Azioni per il rafforzamento della partecipazione dei soggetti coinvolti nell'attuazione della strategia della prevenzione della corruzione.***

In linea con le indicazioni di ANAC (PNA 2022 e PNA 2025) e al fine di promuovere una programmazione realmente integrata e condivisa, a partire dal 2026 si intende procedere con una nuova impostazione nella definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione che veda la partecipazione di tutte le strutture dell'Agenzia con il coordinamento del RPCT. L'interazione e la collaborazione del RPCT con gli altri responsabili, anche attraverso la costituzione di appositi gruppi di lavoro, deve riguardare l'intero processo di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, a partire dalla fase preparatoria della pianificazione fino al monitoraggio.

A tal fine nel corso del triennio l'Agenzia valorizzerà tale coordinamento attuando gradualmente le indicazioni proposte da ANAC nel PNA 2025-2027. Nel corso del 2026:

- saranno organizzati da parte del RPCT incontri tematici con i referenti di Servizio e la struttura di supporto del RPCT, in particolare in occasione dei monitoraggi semestrali sull'attuazione delle misure e sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza o di intervenute novità normative o nuovi indirizzi di ANAC;

- sarà progettata, in collaborazione della Sezione Comunicazione del Servizio “Servizi Informativi, Infrastrutture digitali e Comunicazione” una specifica sezione nella Intranet dell’Agenzia che sarà implementata con la normativa e altra documentazione utile (faq, circolari, disciplinari e indirizzi ANAC) e, ove tecnicamente possibile, con uno spazio di discussione e confronto a cui possono partecipare tutti i dipendenti;
- in occasione della prossima programmazione, in attuazione delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica, adottate con DM del 30 ottobre 2025, e delle indicazioni contenute nel PNA 2025-2027, saranno realizzare incontri preparatori con tutte le strutture per la redazione del prossimo PIAO.

➤ ***Azioni per il rafforzamento del processo di integrazione tra gestione del rischio corruttivo e gestione della performance, in linea con gli obiettivi del PNA 2025***

Al fine di promuovere una maggiore integrazione tra gestione del rischio corruttivo e gestione della *performance* nell’ambito degli obiettivi operativi trasversali previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance di cui alla DGR n. 69 del 31.01.2024, per il personale dirigente, verrà individuato uno specifico obiettivo formativo da inserire nei patti di servizio relativi alla Performance – Anno 2026, all’interno dell’obiettivo trasversale delle n. 40 ore pro-capite previste dalla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 14.01.2025 per tutto il personale in servizio, con una quota-parte delle ore dedicata alla formazione relativa al rischio corruttivo ed ai temi ad esso afferenti.

Tale obiettivo verrà altresì riproposto, per l’anno 2026, nei patti individuali di tutto il personale in servizio, sia titolare di Incarico di Funzione che per tutto il restante personale del Comparto.

Per l’attuazione della misura si rinvia alla definizione degli obiettivi operativi nell’ambito della Performance - Anno 2026, ed al relativo allegato operativo di cui alla Sez. 2.2 ed ai patti di servizio dell’anno 2026.

### **2.3.5 Il trattamento del rischio: le misure specifiche di prevenzione della corruzione**

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

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

La materia della gestione dei fondi europei, comprese le risorse del PNRR, è posta nella massima attenzione da parte di ANAC nel PNA 2022 e nell’aggiornamento 2023, 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 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 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.

Con Circolare RGS n. 30 dell'11 agosto 2022, sono state emanate le Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti Attuatori, le quali descrivono i principali flussi procedurali inerenti ai processi di controllo e rendicontazione del PNRR - sia in relazione alla performance (milestone e target) che alle procedure di spesa.

Con successiva Circolare RGS del 28 marzo 2024, n. 13 sono state adottate le Appendici tematiche aventi ad oggetto "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241" e "La duplicazione dei finanziamenti ex art. 22 par. 2 lett. c) Reg. (UE) 2021/241.

Riguardo al **PR Umbria Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027** ARPAL Umbria con D.G.R. n. 1318 del 14.12.2022, in continuità con la programmazione 2014-2020, è stata individuata quale Organismo Intermedio, per la gestione degli interventi individuati nel Documento di Indirizzo Attuativo della regione Umbria. Con D.G.R n. 1135 del 16.10.2024 la Giunta Regionale ha approvato lo schema di Convenzione per la delega di funzioni di Organismo Intermedio ad ARPAL Umbria da ultimo modificata con D.G.R. n. 644 del 25.06.2025. La Convenzione è stata sottoscritta tra la Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale e ARPAL Umbria in data 28.10.2024 e a seguito della modifica intervenuta, in data 17.09.2025.

ARPAL Umbria, con Determinazione n. 2595 del 06.12.2024 adottata dal Commissario Straordinario ha approvato il Si.Ge.Co., successivamente aggiornato con D.C.S. n. 2135 del 17.11.2025, in conformità con quanto descritto nella convenzione e con il sistema di gestione e controllo adottato dalla Regione Umbria con propria Determinazione Direttoriale n. 7019 del 28.06.2023 e dove sono delineate le procedure da applicarsi per l'attuazione del Programma Regionale FSE+ 2021-2027, definiti i ruoli e le responsabilità dei

soggetti a vario titolo coinvolti nell'attuazione del Programma stesso nonché indicate tutte le informazioni atte a descrivere compiutamente il sistema di gestione e controllo degli interventi da realizzarsi nell'ambito programmatico in questione.

L'O.I. ARPAL Umbria nello svolgimento delle proprie funzioni delegate, si impegna in particolare:

- a garantire che sia sempre assicurata l'insussistenza di conflitti di interesse tra i potenziali beneficiari e il personale che opera nelle proprie strutture incaricate dello svolgimento delle attività affidate;
- a garantire il rispetto di tutti gli obblighi in tema di tracciabilità dei flussi finanziari di cui all'art. 3 della L. n. 136 del 13/08/2010 e s.m.i., nonché degli obblighi in tema di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni di cui al D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 e s.m.i.
- a istituire misure antifrode efficaci e proporzionate, tenendo conto dei rischi individuati, sulla base degli elementi informativi forniti dall'ADG; adotta, al fine di contrastare le frodi, un approccio proattivo, strutturato e mirato nei confronti della frode ed effettua periodicamente una valutazione del rischio di frode, mediante un processo autovalutativo, conformemente alle indicazioni fornite dalla nota EGESIF 14-0021-00 del 16/06/2014 e a quanto previsto dall'art. 125, paragrafo 4, lett. c) del RDC e dai par. 2.1.4 del Si.Ge.Co. POR FSE+ 2014-2020. Dovrà, inoltre, partecipare, a titolo consultivo e su invito della Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale, all'attività valutativa del Gruppo di Autovalutazione del Rischio (GdA) per il PR FSE+ 2021-2027.

In tale ottica l'O.I. sta sviluppando un approccio strutturato di lotta alla frode, comunicando internamente ed esternamente la propria determinazione ad affrontare e combattere le frodi. Tale politica si basa, coerentemente con quanto definito nella nota della Commissione, sui quattro elementi chiave del ciclo antifrode (prevenzione, individuazione, rettifica e azione giudiziaria).

L'OI ha adottato i seguenti dispositivi di prevenzione della frode:

- a) lo **strumento di autovalutazione del rischio frode**, finalizzato a valutare l'impatto e la probabilità che si verifichino specifiche situazioni fraudolente;
- b) una strategia per la **diffusione di una “cultura etica antifrode”**, da realizzare attraverso la combinazione di specifiche politiche/azioni e la creazione di strutture antifrode. Si segnalano azioni di formazione e sensibilizzazione che saranno incluse nella strategia dell'organizzazione al fine di rendere consapevole il personale circa la politica antifrode, i ruoli, le responsabilità e i meccanismi di segnalazione da porre in essere nei casi specifici. La formazione avverrà sia tramite percorsi formali che attraverso altre modalità, come ad esempio newsletter, canale intranet, etc.;
- c) un sistema di controllo interno attraverso verifiche amministrative e verifiche in loco integrato con i controlli demandati all'AdA;

d) i sistemi di raccolta dati su irregolarità e frodi attraverso il sistema informativo e attività preventive di analisi dei dati in fase di selezione delle operazioni, attuazione degli interventi e certificazione della spesa, utilizzando banche dati a livello europeo e nazionale come il database UE ARACHNE che è un sistema di classificazione del rischio che può potenziare ulteriormente l'identificazione, la prevenzione e il rilevamento delle frodi con particolare riferimento alla valutazione dei rischi di frode nell'ambito dei Fondi UE, incluso il settore degli appalti pubblici, particolarmente esposto a frodi e irregolarità.

In continuità con la programmazione 2014-2020, per la valutazione del rischio frode, nel corso del 2026 si proseggerà con l'aggiornamento del **Gruppo di Autovalutazione del Rischio (GdA)**.

Il GdA è responsabile, ai sensi dall'art. 74, comma 1, lettera c) del RDC, dell'istituzione di misure antifrode efficaci e proporzionate della gestione del rischio rispetto alle quali procede ad espletare le necessarie valutazioni, effettua la valutazione a partire dal modello denominato "Mappatura dei rischi e misure di trattamento"; quantifica inoltre il rischio utilizzando lo "Strumento di autovalutazione del rischio di frode" e il modello denominato "Mappatura dei rischi e misure di trattamento" definendo gli eventuali controlli aggiuntivi riferiti ad ambiti predeterminati e approfondisce singole/specifiche tematiche operando in gruppi ristretti di lavoro.

Lo strumento di autovalutazione del rischio frode si applica ai 3 processi chiave dell'attuazione del PR FSE+ 2021-2027:

- la selezione dei beneficiari/destinatari;
- l'attuazione e verifica delle operazioni, ponendo l'accento su appalti pubblici e costo del lavoro;
- la certificazione delle spese da parte dell'AdG e pagamenti.

Nell'implementazione dello strumento e della metodologia, l'O.I. attraverso il GdA porrà particolare attenzione alla valutazione dei rischi di frode complessivi nei contratti di appalto pubblico di cui l'O.I. ha la gestione diretta, come ad esempio nell'ambito dell'assistenza tecnica, applicando l'analisi dei rischi di frode.

Infine, il GdA provvederà a garantire un meccanismo di segnalazione delle frodi e delle irregolarità che tuteli adeguatamente il personale interno ed i soggetti esterni che effettuano segnalazioni, in stretto coordinamento con il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed in sinergia con il c.d. "whistleblowing" per la segnalazione delle condotte illecite e volto alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

ARPAL Umbria inoltre con D.G.R. 715 del 05.08.2020 è stata incaricata all'attuazione di tutte le attività delineate nel **Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego** e delle politiche attive del lavoro approvato dalla Regione Umbria con la citata D.G.R. e successivamente adeguato con D.G.R. 115 del 14/02/2024. Il 14 marzo 2025, conseguentemente, è stato sottoscritto l'Accordo tra l'Unità di Missione per l'attuazione degli interventi PNRR, la Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro del MLPS e, come

soggetti attuatori, la Regione Umbria e ARPAL Umbria.

Il Piano in questione è stato approvato dalla Regione Umbria in attuazione al Piano straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro adottato con D.M. n. 74 del 28 giugno 2019 successivo DM n. 59 del 22/05/2020 e che ha lo scopo di garantire il rilancio dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro attraverso il rafforzamento e la professionalizzazione delle risorse umane, l'adeguamento e il rinnovamento delle strutture, le diffusione e la promozione dei servizi.

La rilevanza economica delle somme gestite nell'ambito di tale Piano impone, anche in questo caso, ad Arpal la stessa attenzione posta per gli altri programmi di competenza, attraverso un attento monitoraggio della spesa, per una sana gestione finanziaria e per il buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.

#### Stato di attuazione della misura

Nel corso del 2025, con DCS n. 2135 del 17.11.2025, è stato approvato l'aggiornamento del documento contenente il Sistema di gestione e controllo (Si.ge.co.) di ARPAL Umbria in qualità di Organismo Intermedio. Nell'ambito dei fondi PNRR sono state acquisite tutte le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse da parte dei titolari effettivi della Agenzie per il lavoro e delle Agenzie formative e dei RUP nelle procedure di acquisizione beni e servizi, ai sensi della Circolare RGS n. 13 del 28.03.2024.

Ulteriori attività e/o aree a rischio saranno analizzate nel 2026 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.

#### **2.3.6 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 dell'intera struttura organizzativa. Un buon monitoraggio, infatti, 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. In tale ottica l'attività svolta dai referenti di servizio rappresenta un fondamentale contributo per la realizzazione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle schede delle misure di prevenzione della corruzione e allo schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione del PIAO.

L'attività di monitoraggio delle misure previste dal presente Piano sarà svolta **semestralmente**, con l'individuazione dello stato di attuazione, degli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e delle criticità

emerse, al fine di intervenire con azioni correttive che possano aumentare l'utilità, la semplificazione e la sostenibilità delle misure programmate.

ARPAL Umbria nel corso del 2026 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, a partire dai referenti di Servizio con i quali saranno programmati specifici incontri anche tematici al fine di ottimizzare il loro apporto e qualificare il loro coinvolgimento.

### **2.3.7 La programmazione dell'attuazione della trasparenza**

Il D.M. 132/2022 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 perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*.

La trasparenza rappresenta, pertanto, 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 egualianza, 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.

La continua e corretta implementazione di dati e informazioni della sezione AT Amministrazione Trasparente nel portale istituzionale dell'ente è garanzia per i cittadini di accessibilità a tutte le informazioni sull'organizzazione, sulle attività e sulla gestione delle risorse pubbliche essenziale per raggiungere l'obiettivo della completa conoscenza delle attività dell'amministrazione.

Il principio dell'applicazione della trasparenza all'agire della pubblica amministrazione deve essere contemporaneo 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 attuazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.lgs. n. 196/2003.

Fondamentale in tale ambito è il ruolo di supporto del DPO Data Protection Officer agli uffici nell'attività di bilanciamento tra privacy e trasparenza e nell'individuazioni di soluzioni adeguate alle differenti problematiche.

Poiché l'attuazione della trasparenza non può prescindere dalla digitalizzazione delle procedure amministrative, ARPAL Umbria si propone per il prossimo triennio di migliorare la qualità dell'accesso alle informazioni da parte dei cittadini, 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.

Nel PNA 2025, ANAC sottolinea l'importanza di una migliore accessibilità delle sezioni AT che non solo gratifica l'impegno riposto dalle amministrazioni/enti nella relativa implementazione, ma valorizza lo strumento nella direzione del passaggio dalla conoscibilità alla conoscenza della attività delle amministrazioni/enti. All'interno della Linea strategica 1 “Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini” Obiettivo 1.2 “Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione Amministrazione Trasparente, Attori: Amministrazioni/Enti” sono previste le seguenti azioni:

- 1.2.1 Verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione “Amministrazione Trasparente” attraverso l'applicativo di *web crawling* (TrasparenzAI), con l'individuazione delle difformità entro il 2026;
- 1.2.2 Aggiornamento struttura e contenuti “Amministrazione Trasparente” anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di “accessibilità” per persone con disabilità visive, motorie o cognitive;
- 1.2.3 Adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli obblighi negli ambiti “spese e pagamenti dell'amministrazione”, “organizzazione”, “controlli e rilievi sull'amministrazione” (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013).

### **2.3.8 L'attuazione degli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013**

L'attuazione della 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.

Nel 2024 ANAC ha approvato la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, pubblicata nella GU Serie Generale n. 16 del 21.01.2025, con cui l'Autorità mette a disposizione **schemi di pubblicazione** così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione “**Amministrazione Trasparente**” dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

Tre sono i nuovi schemi approvati dall'Autorità e messi a disposizione nel sito istituzionale, relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4bis), organizzazione delle pubbliche amministrazioni (art. 13); controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31). Insieme ai nuovi schemi, sono state approvate anche delle “**Istruzioni operative**”, con le raccomandazioni per l'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di Amministrazione trasparente secondo le schede di pubblicazione predisposte da ANAC e per la successiva attività di controllo dei dati pubblicati.

ANAC con la **delibera n. 481** approvata dal Consiglio del 3 dicembre 2025, è intervenuta aggiornando i due schemi di pubblicazione relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche e ai controlli su organizzazione e attività dell'amministrazione (artt. 4-bis e 31, d.lgs. n. 33/2013) precedentemente adottati con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, messi a disposizione dell'Autorità allo scopo di favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione “Amministrazione Trasparente” dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione di dati, documenti e informazioni grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione. Per i due modelli in questione ha ritenuto opportuno modificarne ed integrarne alcuni aspetti in un'ottica di una migliore conoscibilità e fruibilità dei contenuti.

Con la **delibera n. 497 del 3 dicembre 2025**, l'Autorità Nazionale Anticorruzione mette a disposizione ulteriori schemi di pubblicazione così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione “Amministrazione Trasparente” dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione. Sono cinque nuovi schemi approvati dall'Autorità e pubblicati sul sito istituzionale come allegati alla citata delibera, relativi agli artt. 14 (titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione e di governo e titolari di incarichi dirigenziali), 15-bis (incarichi conferiti nelle società controllate), 15-ter (amministratori ed esperti nominati da organi giurisdizionali o amministrativi), 33 (tempi di pagamento dell'amministrazione) e 41 (trasparenza del servizio sanitario nazionale) del decreto legislativo n. 33/2013. Gli schemi definiti dall'Autorità sono oggetto di una sperimentazione su base volontaria della durata di 12 mesi all'esito della quale potranno essere integrati e migliorati a seguito dei rilievi e delle esperienze pilota delle amministrazioni/enti coinvolti.

Un altro ambito di particolare attenzione è rappresentato dalla nuova disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di **contratti pubblici** di lavori, servizi e forniture di cui al nuovo Codice dei contratti approvato con D.lgs. n. 36/2023, che ha introdotto 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. ANAC ha precisato il quadro degli obblighi di pubblicazione con l'adozione delle **deliberazioni ANAC n. 261 e n. 264 del 20 giugno 2023**, come modificata con deliberazione n. 601 del 19.12.2023.

#### Stato di attuazione

Accanto all'attività costante di pubblicazione dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente, ARPAL Umbria ha provveduto

- all'adeguamento delle modalità e dei contenuti degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4bis, 13 e 31 del D.lgs. 33/2013 secondo gli schemi approvati da ANAC con delibera 495/2024;
- al completamento dell'implementazione dello schema dei flussi informativi con l'individuazione precisa del termine di scadenza per la pubblicazione dei dati e l'indicazione per il monitoraggio dei soggetti responsabili e dei tempi, così come riportato nell'Allegato B) al presente Piano;
- al completamento dell'aggiornamento della sezione Bandi di gara e contratti della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale in applicazione delle deliberazioni ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023.

In attuazione dell'obiettivo del miglioramento continuo dei livelli di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati anche in termini di accessibilità delle informazioni, sia all'interno che all'esterno e in coerenza con il PNA 2025 (Linea strategica 1 – Obiettivo 1.2), nel corso del 2026 ARPAL Umbria procederà:

- all'adeguamento alla delibera n. 481 approvata dal Consiglio del 3 dicembre 2025, intervenuta aggiornando i due schemi di pubblicazione relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche e ai controlli su organizzazione e attività dell'amministrazione (artt. 4-bis e 31, d.lgs. n. 33/2013);
- in relazione all'azione 1.2.2 del PNA 2025 si provvederà gradualmente all'aggiornamento della struttura e dei contenuti dell'Amministrazione Trasparente ai criteri e alle regole di accessibilità per persone con disabilità visive, motorie e cognitive secondo le Linee Guida AGID, attraverso il coinvolgimento del Servizio “Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione.

Riguardo le attività previste per l'attuazione della misura si rinvia all'Allegato A) “Schede delle misure generali di prevenzione della corruzione”.

#### **2.3.9 Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

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

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dei Servizi e degli uffici degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'O.I.V., all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

I dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e, insieme al RPCT, controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla regolamentazione di riferimento.

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, se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora e attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza, pubblicità e integrità nelle Pubbliche Amministrazioni, operando in linea con le direttive ANAC. L'OIV verifica la correttezza dei processi di pubblicazione, valida le relazioni sulla performance e promuove buone pratiche per l'integrità, collaborando alla prevenzione della corruzione.

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 degli anni ha proceduto all'implementazione e aggiornamento continuo della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale, individuando misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi e la loro pubblicazione, come peraltro confermato dai documenti di attestazione dell'OIV sul regolare assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera ANAC 192/2025.

Fondamentale è l'attività di **monitoraggio** semestrale svolta dal RPCT con la Sezione di supporto al RPCT e con il coinvolgimento dei referenti dei Servizi responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione che affiancano l'attività del Dirigente responsabile della validazione dei dati e informazioni oggetto di pubblicazione. La regolarità e l'attenzione prestata nello svolgimento dell'attività di monitoraggio e nell'applicazione delle modifiche strutturali alla sezione AT adottate da ANAC permette di affrontare con maggiore consapevolezza il controllo dell'OIV organo di valutazione nelle attestazioni annuali.

ARPAL Umbria nel corso del 2026 proseguirà l'attività di monitoraggio svolta capillarmente rispetto a tutti gli obblighi di pubblicazione, **con cadenza semestrale** utilizzando appositi report secondo lo Schema dei flussi informativi (Allegato B al presente Piano). I report con gli esiti del monitoraggio sono elaborati entro il mese successivo.

### **2.3.10 Accesso civico e accesso documentale**

ARPAL Umbria già da fine dicembre 2021 si è dotata di apposito **Regolamento**<sup>23</sup> 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.

Unitamente al Regolamento è stato 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 3.11.2022 e successivamente adeguato con Determinazione Direttoriale n. 853 del 16/06/2023.

Tale Registro, suddiviso in tre sottosezioni (Accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato) è alimentato dalla struttura di supporto al RPCT e in esso sono riportate, in ordine cronologico, tutte le richieste di accesso pervenute all'Amministrazione, con indicazione:

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

Il Registro, con decorrenza 1° gennaio 2023, viene aggiornato semestralmente, con la collaborazione dei referiti anticorruzione e trasparenza di ogni Servizio dell'Agenzia, e pubblicato nel sito istituzionale di ARPAL Umbria, sezione Amministrazione Trasparente, con i risultati dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

Nel 2024 si è proceduto alla revisione di parte della modulistica e all'implementazione delle informazioni pubblicate nel sito istituzionale.

Nel 2025 sono pervenute complessivamente n. **1.675** richieste di accesso documentale. Di queste ultime n. 1.014 sono state accolte, n. 157 sono state rigettate, ai sensi dell'art. 23 del Regolamento di ARPAL Umbria, per scadenza del termine previsto per integrazione della richiesta e n. 106 sono in corso di istruttoria.

La quasi totalità delle istanze documentali si riferisce a dati e documenti in possesso dei Centri per l'Impiego.

Non sono pervenute invece richieste di accesso semplice e di accesso documentale.

Nel 2026 si proseguirà con l'attività di pubblicazione del registro e con il monitoraggio dell'evasione delle istanze, come risulta dalla scheda di cui all'Allegato A).

---

<sup>23</sup> Approvato con DD.1426 del 09.12.2021 e successivamente modificato con Determinazione Direttoriale n. 853 del 16/06/2023

## **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa di ARPAL Umbria è attualmente in corso di revisione. È stato infatti avviato, dalla Regione Umbria, un processo di riforma della Legge regionale n. 1/2018 istitutiva di ARPAL Umbria che, in attuazione delle disposizioni e degli obiettivi di cui alla D.G.R. n. 51 del 22 gennaio 2025, ha come risultato finale il miglioramento del sistema regionale integrato del lavoro nell'ottica di una maggiore integrazione e raccordo tra politiche del lavoro e politiche di sviluppo e di inclusione sociale.

La proposta di disegno di legge di revisione, in corso di adozione, mira a dotare ARPAL Umbria di un modello di *governance* di tipo monocratico capace di rispondere con maggiore velocità alle dinamiche del mercato del lavoro, al fianco degli altri soggetti del sistema regionale che operano a sostegno dello sviluppo economico, mediante l'implementazione di nuove procedure digitali per facilitare l'accesso dei cittadini e delle imprese alle politiche attive del lavoro e alla formazione professionale.

L'adozione della legge di revisione dell'Agenzia e i successivi provvedimenti di attuazione avranno impatto sull'intero assetto organizzativo dell'Ente, che attualmente si articola in strutture dirigenziali di primo livello e in strutture di secondo livello.

Per la descrizione dell'attuale struttura organizzativa dell'Agenzia si rinvia al paragrafo 2.1.2 "Il contesto interno".

### **3.2 Lavoro agile (POLA)**

In attuazione della legge 22 maggio 2017, n. 81 sulla disciplina del lavoro agile e in coerenza con le Linee Guida del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 novembre 2021 in materia di smart working, ARPAL Umbria ha adottato il primo Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 e della legge n. 113 del 6.08.2021, all'interno del PIAO 2022-2024, approvato con Determinazione Direttoriale n. 859 del 30.06.2022.

Con il Piano suddetto l'Agenzia recepisce - 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 5.02.2021, delineando tale modalità di prestazione lavorativa come strumento di integrazione e implementazione delle altre forme di lavoro flessibile già utilizzate nell'Ente, al fine di 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.

Con successiva Determinazione del Direttore n. 980 del 3 agosto 2022, l’Agenzia si è dotata, quindi, di un proprio **Disciplinare**, ridisegnando l’organizzazione e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con la previsione di procedure e criteri specifici per l’assegnazione e demandando ai dirigenti l’individuazione delle attività lavorabili in modalità agile e l’indicazione delle unità di personale ammesse allo svolgimento, sulla base di accordi individuali sottoscritti tra dipendente e responsabile.

Il modello organizzativo che ne è conseguito è ancora oggi regolarmente attuato, avendo garantito negli anni il pieno conseguimento degli obiettivi di programmazione e di performance prefissati, 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.

L’Agenzia ha dato attuazione alle disposizioni del Disciplinare attraverso proroghe specifiche disposte dai dirigenti di Servizio e il rinnovo degli accordi individuali con il personale ad essi assegnato.

La disciplina stessa, peraltro, si pone in coerenza con il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che, per la prima volta riconosce in maniera esplicita la valenza del lavoro agile quale strumento di innovazione organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, in questo ambito, dedica un intero Titolo al “*Lavoro a distanza*”, regolamentando, con gli artt. da 63 a 70, in maniera esaustiva, le diverse forme di lavoro da remoto, telelavoro e lavoro agile, rinviando comunque la materia al “*confronto*” con le rappresentanze sindacali per la definizione dei relativi criteri applicativi, nell’ottica del miglioramento dei servizi pubblici.

Con il Contratto Collettivo Integrativo del personale delle aree professionali per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 28.12.2023, sono state recepite all’interno dell’Agenzia 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, riservando gli artt. 32 e 33 rispettivamente al lavoro agile e al lavoro da remoto e richiamando la necessità di rimettere al *confronto* tra amministrazione e soggetti sindacali, ai sensi dell’art. 5 del CCNL, la definizione dei criteri generali e delle modalità attuative degli istituti suddetti all’interno di una nuova regolamentazione, sulla base di principi e finalità delineati dallo stesso accordo integrativo.

Previa apertura di un apposito tavolo di confronto, quindi, con Determinazione del Commissario Straordinario n. 866 del 7 maggio 2024 sono state apportate modifiche al Disciplinare, al fine di dare attuazione alla Direttiva emanata il 29 dicembre 2023 dal Ministro della Pubblica amministrazione in merito al ricorso al lavoro agile per i cosiddetti “lavoratori fragili”, cioè i soggetti a cui viene riconosciuta, per il loro stato di salute, una particolare vulnerabilità alle condizioni esterne e all’ambiente lavorativo.

La Direttiva stabilisce la necessità di garantire ai lavoratori che documentino “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”. A tal fine, sottolinea come il lavoro agile nel pubblico impiego sia regolato da accordi individuali che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *“ad personam”* dello svolgimento della prestazione lavorativa e, considerata 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, rimanda alla potestà organizzativa di ogni amministrazione e alla responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie per la finalità suddetta o per altre particolari situazioni, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, rafforzando ed espandendo così il ruolo datoriale del Dirigente.

L’attuale organizzazione del lavoro agile in ARPAL Umbria è definita, quindi, all’interno del quadro normativo e regolamentare sopra illustrato, che nel 2025 ha consentito l’attuazione dello strumento dello *smart working* con l’andamento di seguito rappresentato.

Numero dipendenti in lavoro agile 2025		
Mese	Uomini	Donne
Gennaio	20	50
Febbraio	19	51
Marzo	20	54
Aprile	19	50
Maggio	19	50
Giugno	19	53
Luglio	20	52
Agosto	20	51
Settembre	19	53
Ottobre	22	55
Novembre	20	53
Dicembre	20	50

Numero dipendenti "fragili" in lavoro agile 2025		
Mese	Uomini	Donne
Gennaio	3	7
Febbraio	3	7
Marzo	3	7
Aprile	3	7
Maggio	3	7
Giugno	3	7
Luglio	3	7
Agosto	3	7
Settembre	3	7
Ottobre	3	7
Novembre	3	7
Dicembre	2	7

Servizi	Tot. dipendenti assegnati	N. dipendenti in SW	% dipendenti in SW	% dipendenti in SW su totale organico	Tot giornate lavorative anno 2025 (giorni lavorativi x n. dipendenti)	Tot. giornate lavorate in SW 2025	% giornate lavorate in SW nel Servizio
Direzione	7	1	14,29%	0,38%	1.481	43	2,90%
Servizio 1	26	19	73,08%	7,20%	4.926	809	16,42%
Servizio 2	17	12	70,59%	4,55%	3.389	455	13,43%
Servizio 3	52	44	84,62%	16,67%	9.813	1907	19,43%
Servizio 4	155	13	8,39%	4,92%	30.440	1069	3,51%
Servizio 5	7	6	85,71%	2,27%	1.411	204	14,46%

In coerenza con le novità contrattuali previste nel nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 di ormai prossima sottoscrizione (l’Ipotesi di CCNL è stata sottoscritta in data 03.11.2025) nonché tenendo in considerazione la nuova *governance* di ARPAL Umbria e il nuovo assetto organizzativo, previsti dalla D.G.R. n. 51/2025 sopra richiamata, nel 2026 si procederà al consolidamento del *lavoro a distanza* come strumento organizzativo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all’interno dell’Agenzia, dando continuità al modello attualmente in essere attraverso la parziale revisione e integrazione del Disciplinare vigente, nell’ottica della maggiore fruibilità e di una gestione più organica degli strumenti previsti, il riconoscimento delle nuove prerogative riconosciute dalla contrattazione collettiva nonché con la messa a punto di un sistema strutturale di monitoraggio del funzionamento e dei risultati, finalizzato all’elaborazione di un’analisi sugli impatti in termini di benessere organizzativo, miglioramento dell’efficienza e qualità del servizio.

### 3.3 Fabbisogno di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale individua le linee di programmazione delle politiche del personale per il triennio di riferimento, in coerenza con la programmazione strategica complessiva dell’Ente, tenuto conto della dinamica dei dati del contesto organizzativo, dei vincoli di spesa a legislazione vigente e delle modificazioni sopravvenute nel quadro normativo di riferimento, perseguendo gli obiettivi di valore pubblico, di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi alle imprese e ai cittadini. Il piano è predisposto in conformità alle linee di indirizzo, previste all’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, di cui al D.M. 8 maggio 2018, così come aggiornate e integrate dal D.M. 22 luglio 2022, e in conformità all’art. 4 del Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui al D.M. n. 132 del 30 giugno 2022.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale di ARPAL Umbria relativo al triennio 2025/2027 è riportato nell'Allegato C), parte integrante e sostanziale del presente documento, cui si rimanda.

A partire dal monitoraggio dell'attuazione delle politiche e della azioni precedentemente programmate, il Piano 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.

Relativamente alle politiche assunzionali e del personale da attuare, si evidenzia che è in corso l'adozione della riforma della legge istitutiva di ARPAL Umbria e la conseguente revisione degli assetti organizzativi prevista dalla D.G.R. n. 51 del 22.01.2025 "Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni". Atteso che la pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica non solo sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente in corso, risulta necessario rinviare ad un successivo aggiornamento del PTFP 2026/28 la definizione delle politiche assunzionali da attuare, in modo da renderle aderenti al nuovo modello di *governance* e al riassetto delle funzioni e dell'organizzazione di ARPAL Umbria che deriveranno dalla riforma della Legge n. 1/2018.

Pertanto, in via del tutto precauzionale, il Piano dà applicazione all'art. 12, comma 5, D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69 che ha integrato l'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 mediante inserimento della lettera c-bis), stabilendo che il PIAO debba definire "[...] *in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data*" in esecuzione della Direttiva 14 dicembre 2022 n. 2022/2555/UE, nota come Direttiva NIS2.

Il Piano riportato nel sopra richiamato Allegato C) ha ottenuto il parere favorevole da parte Collegio dei Revisori di ARPAL Umbria con il verbale n. 9 della seduta del 26.01.2026.

### **3.4 Formazione del personale**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

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

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

Il testo provvisorio del CCNL per il personale del comparto funzioni locali triennio 2022-2024 non sembra apportare modifiche sostanziali, ma occorre tenere in considerazione quanto definito, all'inizio del 2025, nella direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, secondo la quale l'efficace attuazione delle politiche di formazione del personale è «*una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.*

La medesima direttiva sottolinea come «*La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.*

Sebbene l'Ente abbia negli anni attuato molteplici iniziative formative, sia nell'ambito di una specifica convenzione stipulata con la Scuola di Amministrazione Pubblica *Villa Umbra* per consentire la partecipazione dei dipendenti alle attività formative inserite nel Catalogo della stessa, dedicate al pubblico impiego, sia attraverso specifiche iniziative realizzate da *Sviluppo Lavoro Italia* in partnership con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*con l'obiettivo di migliorare e innovare i servizi per il lavoro*), sia attraverso l'adesione a iniziative specifiche, che, infine, tramite la registrazione di tutti i propri dipendenti nel portale *Syllabus*,

piattaforma digitale nazionale per la crescita professionale dei dipendenti pubblici, le politiche di formazione rivolte ai dipendenti adottate necessitano di un rafforzamento e di una sistematizzazione.

Si tratta di un processo lungo e non privo di ostacoli, che si scontra con vincoli economici da un lato, ma soprattutto con la difficoltà di conciliare le attività formative con l'erogazione puntuale di servizi alla cittadinanza e agli stakeholders dell'Ente.

ARPAL Umbria ha recepito, nel proprio contratto decentrato per il triennio 2023-2025, le disposizioni del vigente CCNL e disciplinato, all'art. 34, gli obiettivi e le modalità delle attività di formazione del personale delle categorie professionali, al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale. Il contratto decentrato per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 3, comma 3 del medesimo, mantiene la propria efficacia fino alla sottoscrizione del contratto integrativo per il successivo triennio. Al momento attuale, nelle more della definitiva sottoscrizione del CCNL del comparto funzioni locali triennio 2022-2024, è in stesura la bozza di contratto decentrato per il triennio 2026-2028, nel quale l'Ente individuerà obiettivi formativi di carattere generale, 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.

Al fine di realizzare gli obiettivi di cui sopra, l'Ente provvederà alla definizione dei piani di formazione del personale, previa condivisione con il C.U.G. di ARPAL Umbria, 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 40 ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

### **Obiettivi generali**

Il programma delle attività per la formazione del personale di ARPAL Umbria si incardina nel processo di crescita dell'Agenzia 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.

Le finalità generali della formazione del personale non possono che indirizzarsi su due direttive: da un lato l'ampliamento delle competenze individuali trasversali, con l'indubbio vantaggio di un miglioramento del clima di benessere lavorativo e la facilitazione dei processi di riforma e di innovazione dell'amministrazione, dall'altro, il miglioramento della produttività e dell'efficienza, rendendo tutti in grado di contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

La formazione e il costante aggiornamento delle competenze del personale assumono all'interno dell'Agenzia una rilevanza strategica per una maggiore qualità ed efficacia dell'attività in termini di modernizzazione e

semplificazione degli strumenti e dei processi di lavoro, in una prospettiva di valore pubblico orientata all’innovazione e al miglioramento dei servizi e dei rapporti con il cittadino e al miglioramento del benessere delle risorse umane, in coerenza con le disposizioni rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche, contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* del 14 gennaio 2025.

### Azioni formative attivate

Gli interventi attivati da ARPAL Umbria si sono concretizzati in primo luogo nell’ambito della convenzione stipulata con la Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra per consentire la partecipazione dei dipendenti alle attività formative inserite nel Catalogo della stessa.

Al fine di garantire una diffusione uniforme delle occasioni formative a tutto il personale potenzialmente interessato e la loro fruizione in funzione dell’attinenza dell’attività svolta da ciascuno, la Sezione Personale e Organizzazione provvede a:

- Raccogliere suggerimenti, richieste e segnalazioni a cura dei dirigenti e dei titolari delle posizioni di Elevata Qualificazione, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo di specifiche competenze tecniche e la trasmissione di contenuti specialistici in stretta connessione con le mansioni svolte dai propri dipendenti.
- Raccogliere suggerimenti, richieste e segnalazioni a cura del Comitato Unico di Garanzia.
- Collaborare con la sezione 1.3 - Gare e Appalti, Provveditorato, gestione patrimoniale e sicurezza interna per l’organizzazione e la calendarizzazione della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Diffondere, mediante la piattaforma INAZ, le proposte provenienti con cadenza mensile dalla Scuola di Amministrazione Pubblica *Villa Umbra*; attraverso il medesimo strumento ciascun dirigente può aderire all’iniziativa segnalando direttamente uno o più dipendenti interessati in ordine di priorità; a seguire, in base al numero di posti disponibili e alle segnalazioni pervenute, viene composto l’elenco dei dipendenti iscritti a ciascuna iniziativa formativa; gli iscritti riceveranno una mail di conferma da parte del sistema INAZ di ARPAL Umbria.
- Diffondere, mediante la piattaforma INAZ, le ulteriori iniziative formative disponibili; attraverso il medesimo strumento ciascun Dirigente può aderire all’iniziativa segnalando direttamente uno o più dipendenti interessati in ordine di priorità; a seguire, in base al numero di posti disponibili e alle segnalazioni pervenute, viene composto l’elenco dei dipendenti iscritti a ciascuna iniziativa formativa; gli iscritti ricevono una mail di conferma da parte del sistema INAZ di ARPAL Umbria.

In ogni caso, la medesima Sezione Personale e Organizzazione provvede poi agli adempimenti relativi al gestionale delle presenze con inserimento dell’orario di formazione nei cartellini mensili dei dipendenti sulla

base dei registri di presenza ricevuti dalla Scuola.

Nel corso del 2025 sono state attivate più di 50 iniziative formative (n. 53 a cui si aggiungono. 3 attività formative in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro) che hanno coinvolto i dipendenti di ARPAL Umbria, di cui la maggior parte inserite nel Catalogo PA della Scuola Villa Umbra, i cui corsi 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 formazione sono diversi e spaziano dalle tematiche inerenti a sicurezza informatica, personale e organizzazione, gare e appalti, contratti pubblici, transizione digitale, comunicazione, prevenzione della corruzione e trasparenza, privacy, codice di comportamento, performance, aggiornamenti in tema di personale, stipendi, bilancio e ragioneria, competenze specifiche per il profilo professionale.

Nel corso del 2025 è stato inoltre realizzato un ampliamento dell'offerta richiedendo alcuni interventi formativi, in un limitato “piano personalizzato”, da realizzare nell'annualità 2025-2026, come segue:

- “Direttiva NIS2: da obbligo normativo a opportunità”, destinata all'area dei servizi informativi;
- “Corso base sulla redazione degli atti amministrativi” per tutti i servizi;
- Gestire i conflitti per migliorare la relazione e la qualità del servizio nei Centri per l'Impiego, per il servizio Servizi per il lavoro e gli ammortizzatori sociali;
- Formazione (in affiancamento) su gestione giuridica dei dipendenti degli enti pubblici per il Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio
- Formazione specifica su privacy (*nozioni fondamentali sul GDPR con focus sugli adempimenti e attività ARPAL Umbria e Data protection nelle attività di ARPAL Umbria: guida completa alla gestione del rischio privacy*) per tutti i servizi.

Sono state inoltre erogati:

- una formazione specialistica su “Registro Nazionale Aiuti di Stato: consultazione, opportunità, obblighi e controlli” per la Sezione Gestione e rendicontazione degli interventi finanziati;
- una formazione specifica sulla gestione autonoma da parte della Sezione Personale e Organizzazione di Paghe e Contributi, comprensivo di aspetti tecnici legati al gestionale INAZ;
- percorsi formativi per i neo-assunti destinati a ricoprire ruoli nei Centri per l'Impiego e negli Sportelli per il lavoro, nell'ambito del piano di formazione “FORPLUS - Percorsi per le Politiche del Lavoro”, attivato nell'ambito di apposita convenzione con ANPAL Servizi (oggi Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.);
- la formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro; la formazione in materia di salute e sicurezza prevista dagli art. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 indica come primo passo del percorso formativo obbligatorio per i lavoratori neo assunti -

entro 60 giorni dall'assunzione – e per i 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 la classe di rischio dell'azienda (basso, medio, alto) e dalla mansione attribuita al lavoratore.

Nel 2025 è stato infine completato il pacchetto dei corsi per la formazione e l'aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per tutto il personale dell'Ente, attraverso percorsi specifici destinati ai Dirigenti, ai Preposti di nuova nomina, agli RLS, nonché i percorsi formativi volti a completare l'area obbligatoria (formazione generale e formazione specifica, la cui durata è stabilita dal D.lgs. 81/08 in base alla classe di rischio aziendale) e a formare i neo-assunti del 2025.

In totale sono stati formati n. 75 dipendenti per le tematiche della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il pacchetto dei corsi sulla sicurezza sul lavoro per l'anno 2025 è stato affidato al Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica “Villa Umbra” con Determinazione Dirigenziale n. 2036/2025, individuando le seguenti attività:

- Formazione Generale comma 1 art. 37 D.lgs. 81/2008: 39 Dipendenti - corso erogato in FAD asincrona;
- Formazione Specifica comma 3 art. 37 D.lgs. 81/2008: 42 Dipendenti – corso erogato in FAD asincrona;
- Aggiornamento RLS comma 10 art. 37 D.lgs. 81/2008: 3 Dipendenti – corso erogato in presenza.

Inoltre, con Determinazione del Commissario Straordinario n. 1606 dell'8 agosto 2024 era già stata affidata a Consilia CFO S.r.l. l'erogazione di una specifica attività di formazione sulla Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro destinata ai Dirigenti (n. 4 Dirigenti per n. 16 ore), realizzata nella prima parte dell'anno.

Infine, è stato affidato alla A.S.Q. & S. S.r.l., di Perugia, il servizio formativo di n. 3 preposti di ARPAL Umbria per la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex comma 7 dell'art. 37 D.lgs. 81/2008 per n. 3 preposti, realizzato nel mese di dicembre 2025.

In totale sono stati coinvolti n. 657 dipendenti per quasi 400 ore di formazione totali (n. 390).

A questi numeri sono da aggiungere le attività formative svolte dai dipendenti nel portale *Syllabus*, a partire dal mese di giugno 2025.

Il monitoraggio fornito con report Sogei S.p.a. in data 02.01.2026 consente di fornire i seguenti dati:

- la percentuale di dipendenti inseriti nel portale è pari al 100%;
- la percentuale di dipendenti effettivamente registrata al portale è pari al 98%;
- la percentuale di dipendenti che ha portato a termine almeno un'attività formativa è pari al 93,7 %;
- i corsi riconosciuti sono n. 4.999, con una media a dipendente di 21 corsi;
- i dipendenti che hanno raggiunto il traguardo fissato di 40 ore di formazione, obiettivo cui si è lavorato a partire dal mese di giugno 2025, sono pari all'83,5 %;

- ben 607 corsi sono stati frequentati (anche per un numero di ore piuttosto significativo), ma non è stato svolto il test finale (in buona parte sicuramente dovuto alle numerose difficoltà riportate dai colleghi a interagire con la piattaforma);
- tra le attività assegnate d'ufficio, e cioè “*La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa*” e “*La cultura del rispetto*” sono state completate da una percentuale di dipendenti rispettivamente pari a 87,4% e 82,7%;
- tra le attività assegnate d'ufficio e relative alla “Transizione digitale” risultano almeno n. 5 corsi completati per l’87%;
- per il corso assegnato “*Riforma Mantis*” la piattaforma non fornisce alcun tipo di reportistica o estrazione massiva di dati, ma da un’analisi a campione i risultati sono promettenti (18 su 20 esaminati).

### **Programmazione nuove attività**

La programmazione e attuazione del Piano di formazione del personale per l’anno 2026 punta a raggiungere un duplice obiettivo:

1. da un lato sistematizzare gli interventi formativi, lavorando sul perfezionamento della modalità telematica di assegnazione da parte dei Dirigenti, e implementando una modalità di analisi ricorrente delle esigenze formative e di monitoraggio della soddisfazione dei partecipanti alle attività formative;
2. dall’altro, implementare un piano contenente attività formative e di aggiornamento su materie di comune interesse per tutti i dipendenti e necessarie per il corretto ed efficace andamento dei processi amministrativi, affiancate da attività rivolte a specifici ambiti e profili professionali e attinenti, in particolare, alle funzioni attribuite ad ARPAL Umbria nel sistema integrato delle politiche attive del lavoro e connesse alle finalità del Piano di potenziamento dei CPI, nel rispetto di quanto previsto nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” del 14 gennaio 2025 (con almeno n. 40 ore di formazione da erogare per ciascun dipendente).

Le attività di formazione, da individuare anche attraverso la condivisione con il CUG e le rappresentanze sindacali, dovranno in particolare essere rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente anche attraverso la condivisione e lo scambio di buone pratiche in ottica di uniforme erogazione del servizio all’utenza;
- assicurare il supporto conoscitivo per migliorare l’operatività dei servizi elevandone la qualità e l’efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni

- intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti e lo sviluppo delle loro potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
  - aggiornare sui temi generali dell'etica e della legalità e sulla specifica normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dalla legge 190/2012, con particolare riferimento a contenuti connessi all'ambito lavorativo di competenza e al ruolo ricoperto.

Il principale strumento di attuazione delle misure previste dalle norme e dal CCNL in materia di formazione del personale sarà ancora la convenzione stipulata con la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica "Villa Umbra" per la disciplina delle attività formative inserite nel catalogo della stessa e sopra richiamata.

La convenzione biennale 2024-2025 era stata approvata con Determinazione del Commissario Straordinario n. 71277 del 27 giugno 2024 allo scopo di attivare corsi di formazione ed altri eventi scientifici, volti a garantire il perseguitamento degli obiettivi e delle finalità istituzionali riferite allo sviluppo della formazione e alla promozione dell'innovazione tecnologica e delle competenze digitali al fine di rispondere alle esigenze di innovazione e di miglioramento della qualità nella pubblica amministrazione e di sviluppo delle risorse umane inserite negli appositi processi formativi.

È in via di definizione la nuova convenzione che sarà stipulata entro la fine del mese di gennaio 2026.

Come già precedentemente sottolineato, i corsi della Scuola riguardano soprattutto le materie inerenti alle novità normative nell'ambito di esercizio dell'azione amministrativa dei servizi pubblici locali, a garanzia del costante e tempestivo aggiornamento e incremento delle competenze possedute dal personale.

La convenzione prevede la collaborazione di ARPAL Umbria con la Scuola nella definizione dei fabbisogni formativi e dei programmi didattici, comunicando le esigenze di aggiornamento e adeguamento delle competenze dell'apparato amministrativo, se del caso anche partecipando a riunioni e incontri mirati a individuare i percorsi formativi necessari a soddisfare tali esigenze e mediante i contributi resi attraverso i questionari di *customer satisfaction* e la partecipazione ai "Forum dei responsabili dei servizi" istituiti dalla Scuola.

ARPAL eseguirà il monitoraggio interno sull'efficacia dell'attività formativa svolta dalla Scuola a favore dei propri dipendenti che partecipano ai corsi di formazione anche a distanza (FAD), segnalando eventuali carenze o la necessità di eventuali azioni correttive che si rendano necessarie ed opportune per adeguare l'offerta formativa ai livelli predeterminati in sede di programmazione.

È ancora in via di erogazione, inoltre, un "*Piano di formazione personalizzato*", definito con la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica "Villa Umbra" nel corso del 2025, che prevede per il 2026:

- a. un percorso formativo rivolto a dirigenti e titolari di E.Q. sul tema della gestione positiva dei conflitti;
- b. un percorso formativo per membri effettivi e supplenti del C.U.G.
- c. uno o più percorsi formativi sulla redazione degli atti;
- d. un percorso formativo su relazioni sindacali e contrattazione integrativa;
- e. un percorso formativo (in affiancamento) sulla gestione previdenziale degli enti pubblici (ciclo di lezioni singole);
- f. un percorso formativo (in affiancamento) sulla gestione giuridica dei dipendenti degli enti pubblici (ciclo di lezioni singole, già intrapreso nel 2025);
- g. più percorsi formativi di diverso livello di lingua inglese;
- h. uno o più percorsi formativi sulla gestione del conflitto per operatori CPI (modulo generale svolto nel 2025; da erogare focus specifici).

La Convenzione prevede, infatti, oltre le attività programmate dalla Scuola, anche la possibilità di progettare e realizzare corsi personalizzati su temi di specifico interesse dell’Ente, previa formalizzazione di apposita richiesta e successivo accordo con la stessa. Tale possibilità potrà essere attivata a seguito di specifica analisi dei fabbisogni formativi, da condurre coinvolgendo in prima battuta i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, nel corso dei primi mesi del 2026.

Una delle tematiche da approfondire in proposito sarà sicuramente quella della sicurezza informatica e della direttiva NIS2 (direttiva 2022/2555), che istituisce un quadro giuridico unificato per sostenere la cybersicurezza in 18 settori critici in tutta l’UE, compresa la pubblica amministrazione a livello centrale e regionale.

La finalità della Direttiva in parola è essenzialmente quella di garantire la sicurezza dei sistemi informativi e di rete attraverso l’introduzione di misure di gestione dei rischi che dovrebbero tenere conto del grado di dipendenza dell’ente - essenziale o importante - dai sistemi informativi e del livello dei medesimi rischi posti al sistema informativo e di rete interessato.

Parallelamente, l’avvento dell’utilizzo generalizzato dell’Intelligenza Artificiale e la gestione dei Big Data richiedono competenze specialistiche da sviluppare o acquisire anche nel capitale umano dell’ente. Si segnala, pertanto, la necessità di formare gli operatori nelle aree di competenza del Cybersecurity, Data Scientist, Esperti AI, Amministratori di Sistema appartenenti.

ARPAL Umbria, inoltre, è tra gli Enti beneficiari di tre fra i cinque i progetti formativi accreditati dall’INPS per l’edizione Valore PA 2025-2026 presentati dall’Università per Stranieri di Perugia in collaborazione con Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica, la cui attivazione è prevista in tre diverse regioni – Umbria, Abruzzo e Toscana – nel corso del 2026.

I corsi sono finanziati dall’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale nell’ambito dell’avviso nazionale “Valore P.A. 2025” e in Umbria saranno attivati i due corsi di primo livello: *“La PA dopo le riforme: innovazione,*

*semplificazione, valore pubblico*" (50 ore), e "Dal conflitto al confronto. L'Arte di fare squadra" (40 ore), nonché uno dei corsi di secondo livello: "Amministrazione digitale e intelligenza artificiale: accessibilità digitale, cybersecurity, analisi e gestione dei dati" della durata di 50 ore, che vedranno la partecipazione complessivamente di 11 dipendenti, già individuati nel corso del 2025 dai dirigenti, con le modalità prima descritte.

Rimane valida la possibilità di utilizzare il catalogo "ForPlus" per sviluppare le competenze di tutti gli attori impegnati nell'erogazione di servizi per il lavoro e nella gestione delle politiche attive, specialmente in caso di implementazione di ulteriori contenuti su temi come l'*assessment*, l'orientamento specialistico, il collocamento mirato, la parità di genere, l'*outreach* delle politiche attive, il lavoro autonomo etc., nonché il portale *Syllabus*, il cui catalogo viene costantemente aggiornato.

Sarà cura del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio monitorare inoltre l'inserimento di ulteriori percorsi in *Syllabus*, definendo, in collaborazione con i dirigenti, quali attività assegnare a ciascun dipendente e quali tempistiche rispettare per lo svolgimento, con particolare riferimento all'area della *Transizione amministrativa* (linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese) e alla *Transizione digitale* (conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere).

La formazione in materia di salute e sicurezza è prevista dagli art. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 come primo passo del percorso formativo obbligatorio per i lavoratori neo assunti - entro 60 giorni dall'assunzione – e per i 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 la classe di rischio dell'azienda (basso, medio, alto) e dalla mansione attribuita al lavoratore.

Nell'anno 2026 si prevede di realizzare:

- formazione generale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata in modalità e-learning, della durata di 4 ore, destinata n. 5 assunti nel mese di dicembre 2025;
- formazione specifica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, erogata in modalità e-learning asincrona, destinata n. 5 assunti nel mese di dicembre 2025;
- 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. 14 dipendenti;
- aggiornamento periodico per responsabili "Primo Soccorso", tenuto conto che, ai sensi dell'art. 37, comma 9 del D.lgs. n.81/2008, i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione.

## Quadro di sintesi delle attività formative e risorse

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede di norma 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 (in particolare attinenti al Piano straordinario di Potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro sopra richiamato), nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Attività	Risorse previste	Destinatari
Formazione del Personale su aggiornamenti normativi, da realizzarsi attraverso la Convenzione con la Scuola di Pubblica Amministrazione Villa Umbra	€3.000,00	Tutti i dipendenti
Formazione specialistica per operatori CPI: Corso di formazione "FORPLUS - Percorsi per le Politiche del Lavoro" organizzato da Sviluppo Lavoro Italia e rivolto agli operatori dei CPI	Senza oneri finanziari per ARPAL	Operatori dei CPI
Formazione del personale in materia di sicurezza sul posto di lavoro (anche aggiornamento)	In corso di definizione	Tutti i dipendenti
Ulteriori iniziative formative ( <i>piano personalizzato con Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica "Villa Umbra" 2025-2026</i> )	€ 26.000,00 già impegnati con DD n. 1498 del 03/09/2025	Tutti i dipendenti
	Eventuale riprogrammazione delle risorse residue del Piano di potenziamento	
Ulteriori iniziative formative ( <i>piano personalizzato con Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica "Villa Umbra" 2026-2027</i> ) Compresa formazione obbligatoria per Dirigenti e amministratori di sistema, richiesta dalla direttiva NIS2 (direttiva 2022/2555)	Eventuale riprogrammazione delle risorse residue del Piano di potenziamento e/o risorse autonome dell'Agenzia	
<i>Syllabus</i>	Senza oneri finanziari per ARPAL	Tutti i dipendenti
"Valore P.A. 2025 - La PA dopo le riforme: innovazione, semplificazione, valore pubblico" (50 ore) <i>Tematica: Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance</i>	Senza oneri finanziari per ARPAL ( <i>finanziamento Istituto Nazionale di Previdenza Sociale</i> )	n. 4 dipendenti

Attività	Risorse previste	Destinatari
<p>“Valore P.A. 2025 - Dal conflitto al confronto. L’Arte di fare squadra” (40 ore)</p> <p><i>Tematica: Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscono la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti</i></p>	<p>Senza oneri finanziari per ARPAL (<i>finanziamento Istituto Nazionale di Previdenza Sociale</i>)</p>	<p>n. 3 dipendenti</p>
<p>“Valore P.A. 2025 - Amministrazione digitale e intelligenza artificiale: accessibilità digitale, cybersecurity, analisi e gestione dei dati” (50 ore)</p> <p><i>Tematica: Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management</i></p>	<p>Senza oneri finanziari per ARPAL (<i>finanziamento Istituto Nazionale di Previdenza Sociale</i>)</p>	<p>n. 4 dipendenti</p>

Integrazioni e modifiche a quanto previsto e indicato nella tabella precedente, in relazione alla programmazione di ulteriori attività o alla eventuale modifica di quelle già previste per l’anno 2026, saranno definite a seguito dell’adozione della riforma della legge 1/2018, con riferimento a eventuali nuove assunzioni, revisione degli assetti organizzativi e necessità di specifiche competenze da parte del personale atte a gestire il cambiamento, redigendo un successivo aggiornamento del Piano di Formazione del personale (con finalità nel triennio 2026/2028 ed obiettivi a breve e medio termine).

### **3.5 Azioni positive**

La pianificazione delle azioni positive all'interno delle amministrazioni pubbliche è rivolta a sviluppare una cultura organizzativa di qualità che sappia associare il rispetto della dignità delle persone alla promozione del benessere dei dipendenti, sul presupposto che un'amministrazione è più efficiente se assicura condizioni lavorative favorevoli e riconosce il valore derivante da una gestione inclusiva delle risorse umane.

Perché possano rappresentare uno strumento concreto di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa, in un'ottica di migliore efficacia dell'azione amministrativa e di valorizzazione delle persone e delle loro competenze, le azioni positive devono trovare, peraltro, una stretta correlazione con tutti gli strumenti di pianificazione strategica dell'amministrazione e, in particolare, con il *ciclo della performance* all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

ARPAL Umbria promuove quindi le proprie politiche del personale in una logica di integrazione con la sua azione strategica, ispirandosi ai principi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e al mobbing, della salvaguardia della salute e della sicurezza e, in generale, della promozione del benessere organizzativo, in coerenza, in particolare, con gli obiettivi e le misure condivise in sede di contrattazione collettiva integrativa. Trova, altresì, nel **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** un organismo di confronto e supporto essenziale nella pianificazione delle azioni relative. Quest'ultimo, infatti, dall'insediamento ha consolidato il proprio ruolo con la presentazione della prima relazione annuale del CUG redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, nonché procedendo all'avvio di cicli formativi dedicati ai membri del CUG, da completare nel corso dell'anno 2026, e strutturando i canali di comunicazione con il personale anche mediante l'implementazione di un'apposita Sezione nella Intranet dell'Agenzia.

Relativamente al piano delle azioni realizzate, l'Agenzia insieme al CUG, ha operato al fine di 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;
- la promozione del benessere organizzativo e la valorizzazione della valutazione e della gestione del rischio stress da lavoro correlato, nell'ambito delle disposizioni del T.U. D.lgs. 81/2008 e nel rispetto delle prerogative del RSPP e delle prescrizioni a questi ascrivibili, rinviando ulteriori azioni all'esito della rilevazione del benessere organizzativo mediante un questionario;
- l'implementazione del Piano della formazione del personale con la previsione di azioni per lo sviluppo delle competenze trasversali, anche in attuazione del Decreto del Ministro per la Pubblica

Amministrazione del 28.6.2023, con l'utilizzo delle risorse programmate a tal fine dal Piano regionale di potenziamento dei CPI

Sulla base di questi presupposti l'Agenzia ha inoltre sviluppato con riferimento all'arco temporale del triennio 2025-2027 una strategia in tema di azioni positive in continuità con la programmazione precedente, attraverso la conferma di azioni già programmate e l'individuazione di nuove, in un'ottica di miglioramento continuo, così da promuovere, con iniziative concrete, un contesto in grado di catalizzare capitale umano di qualità e figure professionali competenti e offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un ambiente attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress da lavoro correlato, favorendo benessere organizzativo e senso di appartenenza.

La relativa pianificazione, con la puntuale individuazione di obiettivi, azioni e tempi di attuazione è stata definita all'interno del PIAO 2025-2027, adottato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 157 del 12.02.2025, anche a seguito del parere favorevole espresso dal CUG con la nota del 17.01.2025.

Lo stato di attuazione delle azioni come programmate nel triennio 2025/2027 costituisce, quindi, il punto di riferimento per la nuova programmazione che dal 2026 si proietta fino al 2028, dovendo, tuttavia, tenere necessariamente conto del processo ancora in essere per la riforma della L.R. n. 1/2018 e della revisione dei relativi assetti di *governance* e organizzativi con le possibili modifiche e/o integrazioni che ne potranno conseguire.

Il nuovo Piano delle azioni 2026-2028 riportato nella tabella seguente ha riscontrato il parere favorevole del CUG espresso nel verbale del 27 gennaio 2026, acquisito con nota in data 28.01.2026 e potrà essere oggetto di modifiche e integrazioni all'esito del processo di riforma di cui sopra.

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Azioni da realizzare</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempistica</b>
Obiettivo I: Sviluppo di una cultura orientata alle pari opportunità	Sviluppare una cultura orientata alle pari opportunità significa 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.	Cicli formativi dedicati ai membri del CUG, nel rispetto delle disponibilità di bilancio  Apertura di uno "sportello ascolto virtuale CUG" nell'area Intranet al fine di raccogliere, da parte dei soggetti interessati, suggerimenti/osservazioni alle attività in capo al CUG  Promozione delle attività del CUG tra i dipendenti, anche attraverso incisive azioni di visibilità, previa verifica della possibilità di realizzazione di un modulo di interlocuzione diretta  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, attraverso l'analisi della percezione dei dipendenti con somministrazione di un questionario	Direzione  Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio  Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali  Servizio Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni  CUG	Triennio  2026-2028

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Azioni da realizzare</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempistica</b>
Obiettivo II: Comunicazione, informazione e trasparenza	Scopo dell'obiettivo è il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Agenzia, al fine di perseguire il benessere organizzativo in un ambiente più solidale dove l'ascolto delle istanze dei dipendenti, la condivisione e lo scambio rappresentano elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.	<p>Arricchimento della 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</p> <p>Promuovere tra i dipendenti la 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), anche attraverso la diffusione della newsletter mensile "CON+parità" tra tutti i dipendenti</p> <p>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 attraverso apposito link con la documentazione predisposta e periodicamente aggiornata da parte della Sezione Personale e Organizzazione</p> <p>Progettazione nella intranet aziendale di un'area di condivisione di specifiche informazioni (es. finalità solidaristiche anche extra lavorative quali ferie solidali, condivisione di percorsi e procedure per l'assistenza di familiari non autosufficienti, gruppi d'acquisto, car sharing, promozione di iniziative culturali, sportive e di intrattenimento, azioni collettive di solidarietà...) previa verifica di fattibilità delle singole voci proposte</p>	<p>Direzione</p> <p>Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio</p> <p>Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali</p> <p>Servizio Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni</p> <p>CUG</p>	<p>Triennio 2026-2028</p>

Obiettivo	Descrizione	Azioni da realizzare	Attori	Tempistica
Obiettivo III: Conciliazione e armonizzazione dei tempi	<p>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 in orario flessibile</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● orario flessibile: amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09:00;</li> <li>● 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;</li> <li>● 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.</li> </ul>	<p>Avviare, in collaborazione con il Servizio 1 e il Servizio 5, l'elaborazione di un modello per la valutazione di 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</p> <p>Promuovere il recepimento, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa, dell'istituto dei riposi e delle ferie "solidali", seppure limitandone la possibilità solo in presenza di figli minori bisognosi di cure costanti di cui al D.lgs. n. 151/2015, in collaborazione con il Servizio 1</p>	<p>Direzione</p> <p>Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio</p> <p>Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali</p> <p>Servizio Servizi Informatici, infrastrutture digitali e comunicazioni</p> <p>CUG</p>	<p>Triennio 2026-2028</p>

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Azioni da realizzare</b>	<b>Attori</b>	<b>Tempistica</b>
Obiettivo IV: Miglioramento del benessere organizzativo e crescita professionale del personale	<p>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 con l'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.</p>	<p>Promuovere, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva integrativa ed in coerenza con le disposizioni del CCNL di Comparto e della normativa di settore, il ricorso alle misure di welfare integrativo, previa verifica di fattibilità in collaborazione con la RSU aziendale</p> <p>Nell'ambito delle disposizioni del T.U. D.lgs. 81/2008 e nel rispetto delle prerogative del RSPP e delle prescrizioni a questi ascrivibili, promozione del benessere organizzativo mediante valorizzazione della valutazione e della gestione del rischio stress da lavoro correlato. Il CUG promuoverà apposito <i>questionario di rilevazione del benessere organizzativo</i>, di cui all'obiettivo I, al fine di proporre successive azioni migliorative/correttive</p> <p>Implementare il Piano della formazione del personale con la previsione di azioni per lo sviluppo delle competenze in attuazione della normativa vigente. Il CUG, in caso ne ravvisi l'opportunità, potrà richiedere previa verifica della disponibilità finanziaria, l'incremento delle azioni già previste o la programmazione di ulteriori. Nello specifico, sarà programmata una formazione specifica in tema di benessere organizzativo, pari opportunità e linguaggio di genere dedicate al personale</p> <p>Favorire la partecipazione del personale ad eventi e convegni sul tema delle pari opportunità nel contesto regionale attraverso la pubblicizzazione degli stessi nella Intranet</p>	<p>Direzione CUG Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio</p>	<p>Triennio 2026-2028</p>

## 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 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.

Le Linee Guida PIAO 2025, di cui al D.M. 30.10.2025, evidenziano l'opportunità della costruzione di un impianto di controllo, verifica e rendicontazione dei suddetti obiettivi che affianchi al monitoraggio per singola sezione un monitoraggio integrato *“volto ad evidenziare il contributo dell'organizzazione e del personale, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza e degli obiettivi operativi alle strategie di generazione del valore pubblico”*.

A tal fine suggeriscono la predisposizione di un apposito Report Integrato, attualmente non ancora previsto dal D.M. 132/2022, da strutturarsi in modo simmetrico e selettivo rispetto al PIAO, onde facilitare il confronto tra obiettivi e risultati, in una logica di integrazione funzionale al valore pubblico.

Nelle more dell'adozione a livello nazionale del report suddetto come riferimento per la messa a punto del sistema integrato di monitoraggio, le modalità e gli strumenti allo scopo adottati in ARPAL Umbria con riferimento ai diversi ambiti di attinenza delle sottosezioni del Piano stesso, possono essere analizzati in una logica di integrazione e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative regionali di cui in particolare alla Legge n. 1 del 2018.

Il monitoraggio degli **indicatori di “Valore Pubblico”** individuati nel presente Piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente, con particolare riferimento all'andamento della gestione nel confronto tra risultati conseguiti e obiettivi prefissati, agli aspetti economico-finanziari, all'efficienza nell'impiego delle risorse - tenuti in conto i vincoli al contenimento della spesa - alla qualità dei servizi erogati e al grado di soddisfazione della domanda espressa, al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Attengono a questo ambito le attività di vigilanza e controllo sull'azione dell'Agenzia poste in essere dalla Giunta Regionale e dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di diretta collaborazione della Giunta stessa, ai sensi dell'art. 23 della L.R. n. 1/2018, che sottopone, tra l'altro, all'approvazione dell'organo di governo della Regione il bilancio di previsione e il conto consuntivo nonché il piano annuale delle attività e il piano triennale dei fabbisogni del personale (oggi confluiti nel PIAO).

Uno strumento essenziale per il monitoraggio dei risultati rispetto agli obiettivi previsti è rappresentato dalla **“relazione annuale sulle attività svolte”**, che il Consiglio di Amministrazione approva annualmente su proposta del Direttore, ai sensi dell'art. 18 bis della stessa legge regionale.

La Relazione conclude il processo di pianificazione annuale illustrando, in applicazione del principio generale di *accountability*, le attività svolte e i risultati raggiunti dall'Agenzia nel corso dell'anno con un rendiconto rispetto agli obiettivi strategici e agli interventi programmati con il PIAO nell'ambito delle politiche regionali relative al lavoro e all'apprendimento permanente.

La linea di valore pubblico afferente al *potenziamento del sistema di gestione delle politiche del lavoro* è particolarmente monitorata anche attraverso gli specifici strumenti messi a punto dal MLPS e dall'Unità di Missione del PNRR con riferimento al Programma nazionale Garanzia per l'Occupabilità di Lavoratori (GOL) e al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, finalizzati a riscontrare con cadenza trimestrale lo stato di avanzamento delle attività e della spesa rispetto ai *target* e alle *milestones* fissati a livello comunitario. La qualità dei servizi erogati è altresì analizzata con riferimento ai livelli essenziali di prestazione (LEP) definiti attraverso lo stesso Programma GOL nell'ambito della Riforma M5C1\_1.1 (Politiche attive del lavoro e formazione) del PNRR.

Il monitoraggio della **sottosezione “Performance”** coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti in funzione degli obiettivi di valore pubblico ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e si realizza, pertanto, secondo quanto stabilito dagli articoli 6 e 10 comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150 del 2009.

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. 69 del 31.01.2024), 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.

Questa specificità permette non solo un monitoraggio di tipo strategico, legato a una pianificazione di livello più elevato e orientata agli obiettivi strategici di ARPAL Umbria in una prospettiva pluriennale, ma consente anche un monitoraggio di tipo operativo, focalizzato su una pianificazione più gestionale e sugli obiettivi dei singoli dirigenti, con un orizzonte temporale di breve periodo, una reportistica dedicata e la possibilità, qualora emergano giustificate motivazioni per eventuali scostamenti dalla performance attesa, di "rinegoziare" un riallineamento degli obiettivi.

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 di uno o più obiettivi e dei relativi indicatori/target, di cui va data comunicazione all'OIV.

I dati raccolti invece con il **monitoraggio finale al 31 dicembre**, vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale, 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" – con cui sono state definite le tempistiche e le modalità di raccolta dei dati con il coinvolgimento di tutti i Servizi di ARPAL Umbria, che viene aggiornato periodicamente al fine di garantire al sistema la dinamicità necessaria al continuo miglioramento ed ottimizzazione del ciclo della performance.

Un valore a sé nel sistema di monitoraggio assume la Relazione annuale sulla performance, con la quale l'Amministrazione rende conto, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto agli obiettivi programmati, delle risorse impiegate e degli eventuali scostamenti, analizzandone le cause. La Relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione previa validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Successivamente all'adozione, la Relazione sulla Performance, così come la Relazione annuale sulle attività svolte vengono rese pubbliche per partecipare anche all'esterno il grado di realizzazione degli obiettivi previsti e rispondere così alle esigenze di trasparenza e rendicontazione. Le relazioni costituiscono, infatti, dei validi strumenti di accountability attraverso i quali 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. Per assicurarne la visibilità vengono, quindi, pubblicate nel sito istituzionale dell'Agenzia alla sezione "Amministrazione trasparente", facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti interessati.

Per la **sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"** il monitoraggio e il riesame periodico, esercitati secondo le indicazioni annuali di ANAC costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

La peculiarità integrativa del sistema di monitoraggio di ARPAL Umbria 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 2025-2027 al fine di verificarne l’adeguatezza o pianificare eventuali misure correttive. L’attestazione annuale dell’OIV sul rispetto degli obblighi di trasparenza rappresenta un ulteriore strumento di monitoraggio e controllo.

Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità è oggetto di monitoraggio da parte del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, costituito all’interno dell’Agenzia nel marzo del 2024, attraverso la Relazione annuale redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

La sezione “Personale e organizzazione” realizza, invece, un monitoraggio costante sull’attività formativa svolta dai dipendenti, anche in funzione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* del 14 gennaio 2025 in ordine al conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40.

A tal fine, verifica il portfolio utente della piattaforma *Syllabus* con lo stato di attuazione dei corsi resi disponibili per ciascun dipendente, intervenendo, eventualmente, con un’azione di sensibilizzazione al completamento delle attività previste.

Si avvale, inoltre, dei report periodici resi disponibili dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica “Villa Umbra” nell’ambito della Convenzione stipulata per consentire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi programmati annualmente nel Catalogo della stessa.

Con la Scuola collabora, altresì, anche attraverso l’analisi dei questionari di *customer satisfaction* somministrati al termine delle attività formative ad un monitoraggio sull’efficacia dell’attività formativa dalla medesima erogata e su eventuali interventi correttivi che si rendessero necessari per adeguare l’offerta ai livelli predeterminati in fase di programmazione.

Sono oggetto di un monitoraggio particolarmente attento le ulteriori attività formative (svolte in maniera residuale e comunque acquisite mediante acquisto a catalogo ME.P.A.) attivate su richiesta dei Dirigenti e/o

dei Responsabili di Sezione, per le quali vengono sempre richieste attestazioni di presenza, attestati di frequenza con valutazione finale e materiali didattici utilizzati, anche al fine dell'implementazione del fascicolo elettronico.

Infine, implementa il fascicolo elettronico del personale con eventuali attestati conseguiti dal dipendente al di fuori dei canali suddetti.

Altro ambito oggetto di un'attività di monitoraggio da parte della Sezione stessa è quello del lavoro agile e, in particolare, dello stato di attuazione dello *smart working* con un'analisi quantitativa e qualitativa dei dipendenti che ne usufruiscono, nelle more della messa a punto di un sistema strutturale finalizzato anche all'elaborazione di un'analisi sugli impatti in termini di benessere organizzativo, efficienza e qualità del servizio.

**PIAO 2026-2028**  
**SCHEDA DELLE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

<b>1. Attuazione del Codice di comportamento di ARPAL Umbria</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Attuazione art. 2 e art. 24 Codice di comportamento di ARPAL Umbria approvato con Determinazione direttoriale n. 1476 del 27.09.2023			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
1.1	Completamento indicazioni operative per l'inserimento di specifiche clausole di risoluzione del rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento (art. 2 del Codice)	31.12.2026	% delle strutture informate	Trasmissione al 100% delle strutture interessate delle indicazioni operative	RPCT Servizio 5
1.2	Promozione attivazione di percorsi formativi afferenti ai contenuti del Codice di comportamento, rivolti a tutto il personale in organico, ai neo assunti e anche in caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori o di trasferimento (art. 24 del Codice)	31.12.2026	% dipendenti formati sul totale dei dipendenti	Frequenza dei percorsi da parte del 30% dei dipendenti	RPCT Servizio 1

2. Rotazione straordinaria	
Descrizione della misura	Procedure di rotazione straordinaria, ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. L quater) del D.lgs. n. 165/2001

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
2.1	Integrazione Informativa (inviata a gennaio 2026) con specifiche indicazioni riguardo in particolare alle modalità dell'istruttoria, al contenuto del provvedimento e alla sua durata	30.06.2026	Informativa elaborata SI/NO	Informativa aggiornata ed elaborata nei tempi previsti	RPCT Servizio 1 Servizio 5
2.2	Attività di informazione a tutto il personale attraverso invio comunicazione alla e-mail istituzionale e pubblicazione nella Intranet	31.07.2026	N. dipendenti informati/n. dipendenti totali	Comunicazione inviata al 100% dei dipendenti	RPCT Servizio 1 Servizio 2 Servizio 5

\*\*\*\*\*

3.Trasferimento ad altro ufficio in caso di rinvio a giudizio ai sensi della legge n. 97/2001					
Descrizione della misura		Applicazione dell'art. 3 della legge n. 97/2001			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
3.1	Predisposizione di apposita circolare con Indicazioni operative e procedurali comprendente anche l'istituto della rotazione straordinaria.	30.06.2026	Circolare elaborata SI/NO	Circolare elaborata nei tempi previsti	RPCT Servizio 1 Servizio 5
3.2	Attività di informazione del personale attraverso invio comunicazione alla mail istituzionale e pubblicazione della circolare nella intranet aziendale	31.07.2026	% dipendenti informati sul totale dei dipendenti	Comunicazione inviata al 100% dei dipendenti	RPCT Servizio 1 Servizio 2 Servizio 5

<b>3. La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Attuazione art. 14 "Procedura per la segnalazione degli illeciti e tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali" (ex D.C.S. n. 1022/2024) Applicazione Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 478/2025			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
3. 1	Promozione attività di sensibilizzazione/formazione presenti su <i>Syllabus</i> o Catalogo Scuola Amministrazione Pubblica Villa Umbra a tutto il personale	31.12.2026	N. di iniziative realizzate	Realizzazione di almeno una iniziativa sensibilizzazione/ formazione	RPCT Servizio 1
3. 2	Analisi della "Procedura" e del Codice di comportamento di ARPAL Umbria ai fini di una completa armonizzazione alle indicazioni delle Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n. 478/2025	31.12.2026	Documento di analisi elaborato SI/NO	Documento di analisi elaborato nei tempi previsti	RPCT Servizio 5

\*\*\*\*\*

<b>4. La formazione</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Applicazione della misura prevista dall'art. 1 co 9 lett. b) della Legge 190/2012			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
4.1	Promozione iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con particolare riferimento a conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità	31.12.2026	N. iniziative formative realizzate	Realizzazione di almeno due iniziative formative	RPCT Servizio 1
4.2	Promozione di iniziative formative in tema di prevenzione della corruzione e digitalizzazione in materia di contratti pubblici	31.12.2025	% personale assegnato alle funzioni coinvolto	Frequenza delle iniziative formative da parte del 55% del personale assegnato alle funzioni	RPCT Servizio 1

<b>5. La gestione del conflitto di interessi</b>					
Descrizione della misura		Obblighi di comunicazione e astensione in attuazione dell'art 6 bis della L. 241/90 e del Codice di comportamento di ARPAL Umbria			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
5.1	Elaborazione di un apposito disciplinare/linee guida sulla gestione del conflitto d'interessi,	31.12.2026	Disciplinare elaborato SI/NO	Disciplinare elaborato nei tempi previsti	R.P.C.T Servizio 1 Servizio 5
5.2	Revisione modulistica	31.12.2026	% modelli aggiornati sul totale dei modelli disponibili	Aggiornamento dell'80% dei modelli disponibili	R.P.C.T Servizio 1 Servizio 5
5.3	Attività di informazione del personale attraverso invio comunicazione alla mail istituzionale e pubblicazione dell'Informativa nella Intranet	31.12.2026	% dipendenti informati sul totale	Comunicazione inviata al 100% dei dipendenti	R.P.C.T Servizio 5

\*\*\*\*\*

<b>6. La disciplina della formazione di commissioni interne, assegnazione agli uffici, conferimenti incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</b>					
Descrizione della misura		Applicazione dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/ 2001 e dell'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
6.1	Controllo, tramite accesso al Casellario giudiziale, delle dichiarazioni ex art. 35bis D.lgs. n. 165/2001 rilasciate dai componenti delle commissioni interne di concorso, delle commissioni istituite nelle procedure di affidamento di beni, servizi e forniture e servizi o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi e vantaggi economici di qualunque genere	Antecedente insediamento Commissione	% dichiarazioni controllate sul totale delle dichiarazioni acquisite	Controllo del 100% delle dichiarazioni acquisite	Servizio 1

<b>7. La disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Applicazione dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001			
<b>N.</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Servizio responsabile dell'attuazione</b>
7.1	Controllo della presenza di richieste debitamente compilate e sottoscritte	31.12.2026	% richieste controllate sul totale delle richieste pervenute	Controllo sul 100% delle richieste	Servizio 1
7.2	Revisione del procedurale e della modulistica	31.12.2026	Proposta di revisione elaborata SI/NO	Proposta di revisione elaborata nei tempi previsti	RPCT Servizio 1 Servizio 5

\*\*\*\*\*

<b>8. L'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Applicazione dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013			
<b>N.</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Servizio responsabile dell'attuazione</b>
8.1	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive ex. art. 20 D.lgs. n. 39/2013 per nuovi incarichi dirigenziali e aggiornamento annuale	Tempestivamente	% dichiarazioni acquisite e pubblicate sul totale delle dichiarazioni previste	Il 100% delle dichiarazioni acquisite e pubblicate	Servizio 1
8.2	Analisi delle disposizioni normative anche alla luce dell'eventuale applicazione delle modifiche introdotte dalla legge 21/2024 ed eventuale revisione modulistica	31.12.2026	Documento di analisi elaborato SI/NO	Documento di analisi elaborato nei tempi previsti	RPCT Servizio 5

**9. La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflagge*)**

<b>Descrizione della misura</b>	Attuazione della Circolare informativa in tema di divieto di <i>pantouflagge</i> approvata con D.C.S. n. 2467 del 19/12/2025 in applicazione dell'art. 53 co. 16 ter del D.lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida ANAC n. 1 ex Delibera n. 493 del 25 settembre 2024
---------------------------------	--

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
9.1	Costruzione modello operativo ai fini dell'applicazione del divieto di <i>pantouflagge</i> e definizione della modulistica per l'acquisizione delle dichiarazioni	31.12.2026	Modello operativo definito SI/NO	Modello operativo definito nei tempi previsti	RPCT Servizio 1 Servizio 5

\*\*\*\*\*

**10. Patto d'integrità**

<b>Descrizione della misura</b>	Attuazione di quanto previsto dall'art.17 della Legge 190/2012, dall'art. 83 bis del D.lgs. n. 159 del 2011 ed al PNA 2019
---------------------------------	--

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
10.1	Definizione contenuti format Patto d'integrità per gli operatori economici con l'individuazione delle procedure di affidamento alle quali verrà applicato.	30.09.2026	Format definito SI/NO	Format definito nei tempi previsti	R.P.C.T. Servizio 5 Servizio 1

**11. Azioni per il rafforzamento della partecipazione dei soggetti coinvolti nell'attuazione della strategia della prevenzione della corruzione**

<b>Descrizione della misura</b>	Attuazione di programmazione integrata e condivisa , in coerenza con le indicazioni fornite nelle Linee Guida Funzione pubblica (DM 30 ottobre 2025) e nel PNA 2025-2027 (Obiettivo 3.2)
---------------------------------	--

N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
11.1	Organizzazione di incontri tematici con i referenti di Servizio e la struttura di supporto del RPCT	31.12.2026	N. di incontri realizzati	Realizzazione di almeno due incontri tematici	R.P.C.T. Servizio 5
11.2	Progettazione di una specifica sezione nella Intranet dell'Agenzia sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza	31.12.2026	Rispetto dei tempi SI/NO	Sezione Intranet realizzata nei tempi previsti	R.P.C.T. Servizio 2 Servizio 5
11.3	Realizzazione di incontri preparatori (in attuazione delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione pubblica e del PNA 2025-2027) con tutte le strutture per la redazione del prossimo PIAO.	31.12.2026	N. di incontri realizzati	Realizzazione di almeno due incontri	R.P.C.T. Direzione e Servizi

<b>12. La trasparenza e il rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Attuazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, applicazione Delibera ANAC 481/2025 Attuazione Obiettivo 1.2 PNA 2025-2027			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
12.1	Adeguamento degli obblighi di pubblicazioni relativi agli artt. 4bis e 31 del D.lgs.33/2013 secondo le modifiche apportate da ANAC con delibera 481/2025.	31.10.2026	Aggiornamento Sezioni AT SI/NO	Sezioni dell'Amministrazione trasparente interessate aggiornate	Servizio 1 Servizio 2 Servizio 5
12.2	Aggiornamento Amministrazione Trasparente ai criteri e alle regole di accessibilità per persone con disabilità visive, motorie e cognitive secondo le Linee Guida AGID	31.12.2026	Allineamento effettuato SI/NO	Allineamento della sezione "Amministrazione Trasparente"	RPCT Servizio 2 Servizio 5

-----

<b>13. L'accesso civico e l'accesso documentale</b>					
<b>Descrizione della misura</b>		Applicazione dell'art. 22 e seguenti della L. 241/90, dell'art. 5 e seguenti del D.lgs. 33/2013. Attuazione Regolamento ARPAL Umbria approvato con Det. direttoriale n. 853/2023			
N.	Descrizione attività	Tempi di attuazione	Indicatore	Risultato atteso	Servizio responsabile dell'attuazione
13.1	Implementazione e pubblicazione semestrale Registro degli accessi	Aggiornamento semestrale	Registro aggiornato e pubblicato SI/NO	Registro aggiornato e pubblicato nei tempi previsti	Direzione e tutti i Servizi
13.2	Controllo evasione istanze pervenute	31.12.2026	% di istanze controllate sul totale delle istanze	Controllo effettuato sul 100% delle istanze pervenute	RPCT Servizio 5

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<b>Disposizioni generali</b>								
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)	Resp elaborazione: RPCT, Direttore e Dirigenti di Servizio Resp. trasmissione: Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	Entro 15 giorni dall'adozione dell'atto di approvazione, contestualmente alla pubblicazione nel Portale PIAO del Dip. Funzione pubblica	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
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	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione link permanente a Normattiva e Banca dati Leggi regionali regolamenti (sito web Assemblea legislativa regionale)	<i>Idem</i>
		Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Direttore Dirigenti dei Servizi per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'approvazione degli atti e pubblicazione collegamento permanente agli atti Regione e BUR	<i>Idem</i>
		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministeri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Direttore - RPCT - 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)	Entro 20 giorni dall'approvazione degli atti da parte dell'Agenzia	<i>Idem</i>
	Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 15 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dell'atto e pubblicazione link permanente alla Banca dati Leggi regionali e regolamenti dell'Assemblea legislativa regionale	<i>Idem</i>
	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) - Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Direttore - RPCT - Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio 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)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto che approva il Codice di comportamento e dalla pubblicazione nel sito web di ARAN del CCNL che contiene il Codice disciplinare	<i>Idem</i>
Oneri Informativi per cittadini e imprese	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	RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'entrata in vigore della norma che introduce l'obbligo	<i>Idem</i>
<b>Organizzazione</b>								
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 di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del d.lgs n. 33/2013	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'approvazione degli atti	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla comunicazione della nomina	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla comunicazione della nomina o dell'eventuale aggiornamento	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'atto di nomina e aggiornamento semestrale (31 gennaio - 31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento semestrale (31 gennaio - 31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
	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	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla trasmissione dei dati da parte dei titolari di incarichi di amministrazione	<i>Idem</i>
	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	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla trasmissione dei dati da parte dei titolari di incarichi di amministrazione	<i>Idem</i>
	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 «sui 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]	Direttore	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)	Entro 20 giorni dalla trasmissione da parte dei titolari di incarichi di amministrazione	<i>Idem</i>
	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)	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Entro 20 giorni dalla trasmissione da parte dei titolari di incarichi di amministrazione	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termino di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<i>segue Organizzazione</i>								
<i>segue</i> Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	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)]	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	Entro 20 giorni dalla trasmissione da parte dei titolari di incarichi di amministrazione	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico	<i>Idem</i>
	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)	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	Entro 30 giorni dalla trasmissione dei documenti da parte dei titolari di incarichi di amministrazione cessati. I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico, eccetto quelli relativi al coniuge non separato e ai parenti entro il II grado che vengono pubblicati fino alla cessazione dell'incarico ai sensi della Delibera ANAC 241/2017	<i>Idem</i>
	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)]	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico)	Entro 30 giorni dalla trasmissione dei documenti da parte dei titolari di incarichi di amministrazione cessati. I dati sono pubblicati fino a 3 anni successivi alla cessazione dell'incarico, eccetto quelli relativi al coniuge non separato e ai parenti entro il II grado che vengono pubblicati fino alla cessazione dell'incarico ai sensi della Delibera ANAC 241/2017	<i>Idem</i>
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile per mancata o incompleta comunicazione dati di cui all'art.14, relativi a situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, titolarità di imprese, partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	ANAC - RPCT	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla comunicazione del provvedimento da parte di ANAC	<i>Idem</i>
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)	Entro 20 giorni dalla modifica organizzativa	<i>Idem</i>
	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)	Entro 20 giorni dalla modifica organizzativa	<i>Idem</i>
	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)	Entro 20 giorni dalla modifica organizzativa	<i>Idem</i>
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)	Entro 20 giorni dall'attribuzione del nuovo numero telefonico e/o email istituzionale	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<b>Consulenti e collaboratori</b>								
Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione. Il Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio è responsabile per la pubblicazione in Perla PA	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico con l'inserimento dei dati su PerlaPA e pubblicazione del link	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
			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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione. Il Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio è responsabile per la pubblicazione in Perla PA	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico con l'inserimento dei dati su PerlaPA e pubblicazione del link	<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione. Il Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio è responsabile per la pubblicazione in Perla PA	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico con l'inserimento dei dati su PerlaPA e pubblicazione del link	<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione. Il Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio è responsabile per la pubblicazione in Perla PA	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico con l'inserimento dei dati su PerlaPA e pubblicazione del link	<i>Idem</i>
	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)	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione. Il Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio è responsabile per la pubblicazione in Perla PA	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico con l'inserimento dei dati su PerlaPA e pubblicazione del link	<i>Idem</i>
	Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termino di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Personale								
Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:					
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico ed eventuale aggiornamento annuale (entro 31 dicembre)	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. d) 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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'atto di nomina e aggiornamento semestrale (31 gennaio-31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'atto di nomina e aggiornamento semestrale (31 gennaio-31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
	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		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla trasmissione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
	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		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla trasmissione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, 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]				La Corte Costituzionale si è pronunciata sulla legittimità dell'art. 14, comma 1-bis, d.lgs. 33/2013 con la sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019. 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
	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)				La Corte Costituzionale si è pronunciata sulla legittimità dell'art. 14, comma 1-bis, d.lgs. 33/2013 con la sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019. 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
	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)]				La Corte Costituzionale si è pronunciata sulla legittimità dell'art. 14, comma 1-bis, d.lgs. 33/2013 con la sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019. 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	<i>Idem</i>
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico e annualmente dalla sottoscrizione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (non oltre il 31 marzo)	Entro 20 giorni dalla comunicazione da parte del dirigente	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termino di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<b>segue Personale</b>								
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)		Per ciascun titolare di incarico:  Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 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 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 Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982 Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013 Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013 Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013 Art. 19, c. 1 bis D.lgs. n. 165/2001	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)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
			Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) (30 giorni dal conferimento dell'incarico)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico ed eventuale aggiornamento annuale (entro 31 dicembre)	<i>Idem</i>
			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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di nomina e aggiornamento semestrale (31 gennaio-31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
			Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'atto di nomina e aggiornamento semestrale (31 gennaio-31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
			Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla trasmissione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
			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 distinguono le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discretionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	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 20 giorni dalla trasmissione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
			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	<i>Idem</i>
			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)	_____	_____	_____	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2020 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
			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)]	_____	_____	_____	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2020 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
			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)	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	<i>Idem</i>
			Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico e annualmente dalla sottoscrizione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
			Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Entro 20 giorni dalla comunicazione da parte del dirigente	<i>Idem</i>
		Posti di funzione dirigenziale disponibili	Numeri e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'approvazione dell'atto	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termino di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<b>segue Personale</b>								
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	_____	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	_____	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	Aggiornamento semestrale (31 gennaio-31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	Aggiornamento semestrale (31 gennaio-31 luglio di ogni anno)	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	_____	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Nessuno	_____	<i>Idem</i>
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	_____	_____	_____	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2020 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
	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)]	_____	_____	_____	Dati non soggetti a obbligo di pubblicazione a seguito della sentenza Corte Costituzionale n. 20/2019 e della Delibera ANAC n. 586/2020 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 non risulta adottato.	<i>Idem</i>
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	ANAC - RPCT - Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dall'avvio del provvedimento sanzionatorio	<i>Idem</i>
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)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico ed eventuale aggiornamento annuale	<i>Idem</i>
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 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)	Entro 30 giorni dalla certificazione del Ministero dell'Economia e della Finanza	<i>Idem</i>
	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	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dalla rilevazione (collegata al conto annuale)	<i>Idem</i>
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)	Entro 30 giorni dalla rilevazione collegata al conto annuale	<i>Idem</i>
	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	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dalla rilevazione trimestrale	<i>Idem</i>
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)	Entro 30 giorni dalla scadenza trimestrale	<i>Idem</i>
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)	Entro 15 giorni dall'atto di conferimento/autorizzazione dell'incarico con l'inserimento dei dati su PerlaPA e pubblicazione del link	<i>Idem</i>

PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B) Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
segue Personale								
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)	Pubblicazione permanente del link al sito di ARAN	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
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)	Pubblicazione permanente del link al sito di ARAN	<i>Idem</i>
	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 predisponde, 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	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Entro 30 giorni dalla rilevazione (collegata al conto annuale)	<i>Idem</i>
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)	Pubblicazione permanente link a pagina AT Regione	<i>Idem</i>
	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione		Pubblicazione permanente link a pagina AT Regione	<i>Idem</i>
	Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi	Dirigente del Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione		Pubblicazione permanente link a pagina AT Regione	<i>Idem</i>
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 nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorimento 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)	La pubblicazione sul portale del Reclutamento InPA e, contestualmente, nella presente sezione di AT avviene secondo i termini dall'atto di approvazione	<i>Idem</i>
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)	Direttore Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione permanente link a pagina AT Regione	<i>Idem</i>
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)	Direttore Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo diverse indicazioni normative) pubblicazione nel Portale PIAO del Dip. Funzione pubblica ed entro 10 giorni dall'approvazione pubblicazione in Amministrazione trasparente	<i>Idem</i>
Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Direttore Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 15 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
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)	Entro 15 giorni dall'adozione dell'atto	<i>Idem</i>
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'erogazione dei premi	<i>Idem</i>
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	Direttore Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Link permanente al Sistema di misurazione e valutazione della Performance e alla Contrattazione integrativa	<i>Idem</i>
			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)	Entro 30 giorni dall'erogazione dei premi	<i>Idem</i>
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	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 30 giorni dall'erogazione dei premi	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
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	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	
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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT.
	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Per ciascuna delle società:					
			1) ragione sociale	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
			2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
			3) durata dell'impegno	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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
			4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
			5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
			6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico ( <a href="#">link</a> al sito dell'ente)	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico ( <a href="#">link</a> al sito dell'ente)	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 il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
	Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amm.mi 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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 15 giorni dalla trasmissione dell'atto regionale. Inserimento link permanente all'apposita sezione AT della Regione	<i>Idem</i>
			Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguitamento 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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 15 giorni dalla trasmissione dell'atto regionale. Inserimento link permanente all'apposita sezione AT della Regione	<i>Idem</i>
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)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	
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)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<b>Attività e procedimenti</b>								
Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:					
	Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di revisione del Repertorio	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
	Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedi 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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
	Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		<b>Per i procedimenti ad istanza di parte:</b>					
	Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		<i>Idem</i>
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 precedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione		Entro 15 giorni da eventuali modifiche organizzative	<i>Idem</i>
<b>Provvedimenti</b>								
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	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento semestrale (entro 31 gennaio e 31 luglio)	<i>Idem</i>
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	Direttore Dirigenti dei Servizi per i provvedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto tramite Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>

PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B) Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Bandi di gara e contratti								
<b>ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE</b> (Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti)								
Atti e documenti di carattere generale riferiti a tutte le procedure	Art. 30, d.lgs. 36/2023 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Automatizzazione delle procedure	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	Entro 20 giorni da eventuali modifiche	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Acquisizione interesse realizzazione opere incomplete	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse  NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A.	_____
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)	Mancata redazione programmazione	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori  Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'eventuale comunicazione	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
	Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Documenti sul sistema di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A. ARPAL Umbria non ha attivato sistemi di qualificazione	_____
	Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	Gravi illeciti professionali	<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi</u>  Atti eventualmente adottati recanti l'elenco delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A.	_____
	Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico	Progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u>  Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	Pubblicato il link permanente a OpenCup e OpenCoesione	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
<b>PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO: INSERIRE IL LINK ALLA BDNC P CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023 E PUBBLICARE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI</b>								
(Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti)								
FASE - Pubblicazione	Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo) Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio	Dibattito pubblico	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A.	_____
	Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)	Documenti di gara	Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Contestuale all'adozione dell'atto	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
FASE - Affidamento	Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici	Commissioni giudicatrici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Contestuale all'adozione dell'atto di nomina	<i>Idem</i>
	Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20.06.2023: Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023 )	Pari opportunità e inclusione lavorativa	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati. Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Entro 10 giorni dall'adozione dell'atto di affidamento	<i>Idem</i>
	Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica	Affidamenti Servizi pubblici locali (SPL)	Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A.	_____
FASE - Esecutiva	Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico	Collegio Consultivo Tecnico (CCT)	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A.	_____
	Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati D.P.C.M. 20.06.2023: Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023 )	Pari opportunità e inclusione lavorativa	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati. 1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 15 giorni dalla consegna dei documenti da parte dell'operatore economico	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Contratti di sponsorizzazione	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	N.A.	_____
Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Procedure di somma urgenza	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzi ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Contestuale all'adozione dell'atto	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento	Finanza di progetto	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Direttore Dirigenti dei Servizi per le procedure di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Contestuale all'adozione dell'atto	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termino di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici								
Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
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)	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
			Per ciascun atto:					
	Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
	Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Direttore Dirigenti dei Servizi per i procedimenti di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto attraverso la Piattaforma Adweb	<i>Idem</i>
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 30 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
	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	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 30 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
	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 30 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
	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	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 30 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del d.lgs. n. 91/2011 - Art. 18-bis del d.lgs. 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 3 mesi da approvazione bilancio)	Entro 30 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
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	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>
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	Entro il 31 gennaio di ogni anno	<i>Idem</i>

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termine di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
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 - Direttore - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale e in relazione a delibere ANAC.	Entro la data indicata nella delibera annuale di ANAC	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
			Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	OIV - Direttore - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Validazione della relazione entro il 30 giugno di ogni anno pubblicazione manuale entro 15 giorni dalla validazione	<i>Idem</i>
			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 - Direttore - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla trasmissione della relazione	<i>Idem</i>
			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 - Direttore - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 20 giorni dalla trasmissione degli atti	<i>Idem</i>
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)	Entro 30 giorni dalla trasmissione delle relazioni	<i>Idem</i>
Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Direttore	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 15 giorni dalla formalizzazione del rilievo	<i>Idem</i>
Servizi erogati								
Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Direttore Dirigenti per le materie di competenza Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	Entro 30 giorni dall'adozione ed eventuali aggiornamenti entro il 31 dicembre	<i>Idem</i>
Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Direttore Dirigenti per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Pubblicazione entro 15 giorni dalla ricezione	<i>Idem</i>
	Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Direttore Dirigenti per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Pubblicazione entro 15 giorni dalla trasmissione della sentenza	<i>Idem</i>
	Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Direttore Dirigenti per le materie di competenza	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'adozione delle misure previste dalla sentenza	<i>Idem</i>
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)	Entro 30 giorni dall'approvazione del conto consuntivo	<i>Idem</i>
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	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	Entro 30 giorni dalla redazione del report di rilevazione annuale	<i>Idem</i>
Pagamenti dell'amministrazione								
Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs 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)	Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre	<i>Idem</i>
Indicatore di tempestività dei pagamenti	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)	Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento	<i>Idem</i>
			Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti			Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre	<i>Idem</i>
		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)	Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento	<i>Idem</i>
IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Dirigente del Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Entro 7 giorni dall'eventuale aggiornamento	<i>Idem</i>
Opere pubbliche			N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	_____
Pianificazione e governo del territorio			N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	_____

**PIAO 2026-2028 - ALLEGATO B)**  
**Schema dei flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 con termini di scadenza per la 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	Termino di scadenza per la pubblicazione	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Informazioni ambientali			N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	_____
Strutture sanitarie private accreditate			N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	_____
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 espresa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Direttore Dirigenti Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto	Monitoraggio semestrale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno con report degli esiti entro il mese successivo. Soggetti responsabili: ciascun Dirigente, con il coordinamento del RPCT
			Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Direttore Dirigenti Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto	<i>Idem</i>
			Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Direttore Dirigenti Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione contestuale all'adozione dell'atto	<i>Idem</i>
Altri contenuti								
Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	PIAO e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo diverse indicazioni normative) pubblicazione nel Portale PIAO del Dip. Funzione pubblica ed entro 10 giorni dall'approvazione pubblicazione in Amministrazione trasparente	<i>Idem</i>
	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	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 10 giorni dall'adozione dell'atto di nomina	<i>Idem</i>
		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)	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 15 giorni dall'adozione dell'atto	<i>Idem</i>
	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)	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	Entro il 15 dicembre di ogni anno o entro la diversa scadenza indicata da ANAC	<i>Idem</i>
	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	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 15 giorni dalla trasmissione del provvedimento	<i>Idem</i>
	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	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 15 giorni dall'adozione dell'atto di accertamento	<i>Idem</i>
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 - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 10 giorni dalla nomina del RPCT ovvero da eventuali variazioni/aggiornamenti	<i>Idem</i>
	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	Direttore Dirigenti dei Servizi competenti Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Entro 15 giorni da eventuali variazioni/aggiornamenti	<i>Idem</i>
	Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	RPCT - Dirigente Servizio Programmazione e monitoraggio attività generali	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Semestrale	Entro il 31 gennaio e il 31 luglio di ogni anno	<i>Idem</i>
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 ( <a href="http://www.rndt.gov.it">www.rndt.gov.it</a> ), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati <a href="http://www.dat.gov.it">www.dat.gov.it</a> e <a href="http://basidati.agid.gov.it/catalogo">http://basidati.agid.gov.it/catalogo</a> gestiti da AGID	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	Tempestivo	Pubblicazione collegamento permanente al portale della Regione	<i>Idem</i>
	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	Entro 20 giorni dall'approvazione	<i>Idem</i>
	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 della circolare AGID 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 teletlavoro" 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)	Entro il 31 marzo di ogni anno	<i>Idem</i>
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 presenti, ai sensi dell'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	Direttore Dirigenti dei Servizi competenti	Dirigente del Servizio Servizi informativi, infrastrutture digitali e comunicazione	_____	_____	<i>Idem</i>



## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2026 - 2028**

## **Sommario**

Premessa e quadro normativo.....	1
1. Consistenza della dotazione organica vigente.....	3
2. Monitoraggio attuazione della precedente programmazione .....	6
3. Dinamica delle cessazioni del personale .....	12
4. Determinazione della capacità assunzionale.....	13
5. Il personale comandato .....	16
6. Il personale in aspettativa.....	17
7. Rimodulazione della dotazione organica.....	17
8. Il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica .....	19
9. Politiche assunzionali e del personale da attuare .....	20

## Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2026/2028 si pone in un'ottica di continuità e aggiornamento della programmazione dei fabbisogni del personale 2025/2027 precedentemente adottata con D.G.R. n. 121 del 21/02/2025.

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" che 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;
- della Legge 19/06/2019, n. 56, rubricata "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.", che prevede, al comma 1 dell'articolo 3, così come modificato dal comma 823, articolo 1 della L. 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio per il 2025), a decorrere dal 1° gennaio 2025, che Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Per tali amministrazioni con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026;

- 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 16.07.2024 e per il comparto con quelli individuati nel vigente CCNL del 16/11/2022.

Categoria	Valore costo retributivo in euro *
Dirigenza	64.733,66
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. 121 del 21/02/2025 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, con la definizione, tra l'altro, della dotazione organica individuata tenendo conto del nuovo sistema di classificazione per aree del comparto individuate dal CCNL 2021/2023, come nella seguente tabella:

Dirigenza	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
5	123	182	51	0	<b>361</b>

Tab. n. 2 – Dotazione organica del precedente PTFP (DGR 121/2025)

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, 59/2020 e 133/2025 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 5.248.483,73 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.

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 storizzato 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:

	<b>Dirigenza</b>	<b>Area dei funzionari ed elevata qualificazione</b>	<b>Area degli istruttori</b>	<b>Area degli operatori esperti</b>	<b>Area degli operatori esperti</b>	<b>Totale posiz.ni</b>	<b>Totale spesa</b>
<b>Dotazione organica Arpal Umbria</b>	5	123	182	51	0	<b>361</b>	
<b>Valori unitari</b>	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
<b>Totale spesa</b>	323.668,30	4.050.920,25	5.807.499,88	1.447.973,64	0,00		11.837.801,57

Tab. n. 3 – 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 2025-2027 ha previsto una serie di azioni qui di seguito elencate:

### Piano di potenziamento straordinario dei centri dell'impiego e ulteriori assunzioni

Nel corso del 2024 sono stati approvati e pubblicati nel portale unico del reclutamento INPA i seguenti avvisi pubblici di selezione:

- Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024 per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 12 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di “Operatore del mercato del lavoro” (OML) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).
- Bando di concorso pubblico n. 2 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 6 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di “Istruttore amministrativo contabile” (IAC) – CCNL Comparto Funzioni Locali – Area Istruttori (ex categoria professionale C – parametro tabellare iniziale C1).

Il PTFP 25/27 ha programmato un ulteriore rafforzamento degli organici a valere su tali risorse mediante lo scorrimento di tali graduatorie, fino al loro completo utilizzo, per un totale di sei unità (di cui 1 a valere sulla graduatoria OML e 5 sulla graduatoria IAC) e per ulteriori cinque posizioni mediante avvisi di mobilità esterna o utilizzo di graduatorie di altri Enti per quattro unità destinati all’area degli istruttori e per una unità all’area dei funzionari e dell’elevata qualificazione.

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2025 si è proceduto ad attivare le procedure di reclutamento mediante scorimento delle graduatorie. Per effetto della rinuncia di un candidato utilmente collocato nella graduatoria, le assunzioni effettuate sono state pari a 5 unità, di cui 4 a valere sulla graduatoria IAC ed una sulla graduatoria OML.

Per quanto riguarda l'ulteriore azione programmate a valere sulle risorse del D.M. 74/19 e ss.mm. e ii, si fa presente che con D.G.R. n. 51 del 22/01/2025 "Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni", valutata la necessità di ridisegnare la governance e di procedere alla predisposizione degli atti organizzativi conseguenti e ricorrendo i presupposti di cui all'art. 17 bis comma 2 lett. d) della legge regionale n.11/1995, la Giunta regionale ha proceduto a nominare un Commissario Straordinario con specifiche competenze e professionalità sia al fine di accelerare il processo di riordino fino all'insediamento dei nuovi organi, sia al fine di svolgere altresì le funzioni del Presidente del CdA e del CdA in scadenza in relazione alla fine dell'XI legislatura. Con medesima deliberazione la Giunta regionale ha:

- stabilito che il Commissario straordinario, oltre a garantire la funzionalità dell'ente nel rispetto delle funzioni allo stesso attribuite ai sensi degli artt.18, 18 bis e 19 della legge regionale 1/2018, dovrà predisporre:
  - a. una proposta di riforma dell'Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale tenuto conto degli indirizzi contenuti nella premessa al presente atto;
  - b. una proposta di Regolamento di organizzazione e di articolazione organizzativa dell'Agenzia al fine di consentire la piena operatività dell'ente una volta nominata la nuova governance e rideterminate le funzioni della stessa in raccordo con le politiche regionali e le funzioni degli altri enti strumentali e società partecipate dalla Regione Umbria;
  - c. un'analisi sulla funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL;
- stabilito che il Commissario Straordinario svolgerà le sue funzioni fino all'insediamento del nuovo organo di amministrazione e comunque non oltre il 30.09.2025, fatte salve intervenute esigenze di proroga;
- individuato, quale Commissario Straordinario di Arpal Umbria, il Dott. Luigi Rossetti, già direttore regionale, a decorrere dalla data di adozione del decreto di nomina emanato dalla Presidente della Giunta regionale;
- precisato che, dalla predetta data, cesseranno le funzioni del Presidente e del Consiglio di Amministrazione di ARPAL.

Con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025, ai sensi dell'articolo 17-bis della L.R. 11/1995, è stato nominato Commissario straordinario dell'ARPAL il Dott. Luigi Rossetti, Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo, al fine di garantire il regolare funzionamento dell'Ente nelle more dell'approvazione del nuovo assetto organizzativo fino alla data del 30/09/2025.

Con successiva D.G.R. n. 948 del 23/09/2025 “Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Proroga nomina Commissario Straordinario”, considerata la complessità dei procedimenti amministrativi legati al processo di riorganizzazione dell’Agenzia e della nuova governance e ritenuto opportuno garantire la continuità delle attività già avviate, è stato stabilito di prorogare fino al 31.12.2025, nelle more dell’approvazione del nuovo assetto organizzativo, l’incarico di Commissario straordinario dell’Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL Umbria) conferito al Dott. Luigi Rossetti confermando gli obiettivi già fissati con D.G.R.51/2025.

La riforma dell’ARPAL operata nel 2021 con la legge regionale 11 ha rafforzato il livello di autonomia dell’Agenzia ma ha anche determinato una minore integrazione e raccordo tra politiche del lavoro, la cui programmazione è stata delegata all’ARPAL, e le altre politiche regionali, con particolare riguardo alle politiche di sviluppo ed alle politiche di inclusione sociale. Cruciale in ciò è il ruolo della rete pubblico privata di servizi per il lavoro che deve operare, sotto una governance pubblica, offrendo servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare e formare i giovani e, più in generale, le persone in inserimento e reinserimento lavorativo verso le occasioni di lavoro disponibili, evitando che posti di lavoro non vengano ricoperti. Alla luce di quanto sopra, per la Giunta regionale appare non rinviabile una necessaria verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell’agenzia che non si limita alla ridefinizione dalla sua governance ma che vada ad individuare una forma di programmazione integrata che leggi le politiche del lavoro alle politiche di sviluppo e che non rischi di compromettere la filiera istruzione formazione lavoro, garantendo la buona e rapida spesa delle risorse finanziarie disponibili, anche mediante ricollocazione alcune attività proprie della Regione, attualmente previste tra le attività di cui all’art. 14 della LR.1/2018 e s.m.i. e pertanto delegate ad ARPAL, in seno alle strutture della Giunta regionale.

Nelle more della presentazione del relativo disegno di legge di modifica della legge istitutiva dell’Agenzia è stata valutata la necessità di procedere ad un’eventuale riprogrammazione delle azioni previste dal precedente PTFP al fine di poter operare un’analisi organizzativa con la conseguente ridefinizione delle azioni da attuare aderenti al nuovo modello di *governance* e al riassetto delle funzioni di ARPAL Umbria che ne deriveranno.

Le assunzioni effettuate nei mesi di novembre e dicembre 2025, per un totale complessivo di 5 unità a completamento dell’azione programmata nel PTFP 25/27 mediante integrale utilizzo delle graduatorie in precedenza citate, sono riepilogate nel seguente prospetto:

Area	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
		N	Motivazione
Area degli istruttori	0	5	Piano di potenziamento (L.145/18 -art.1 c.258)

Tab. n. 4 - Piano straordinario di potenziamento dei centri per l’impiego e ulteriori assunzioni - Assunzioni effettuate nel 2025 tramite bandi di concorso con utilizzo integrale delle graduatorie mediate scorimento

## **Progressioni tra le aree**

Il PTFP 2024-2026 ha previsto la revisione del regolamento delle progressioni verticali di ARPAL Umbria sulla base del nuovo CCNL Funzioni locali 2019/2021 e la 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 stata programmata l'attivazione delle progressioni speciali transitorie.

Con D.C.S. n. 2141 del 17/10/2024 è stato approvato il regolamento delle progressioni tra le aree di ARPAL Umbria ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs 165/2001 e degli artt. 13 commi 6-8 e 15 del CCNL del Comparto funzioni locali 2019-2021 modificato con successiva D.C.S. n. 2578 del 4/12/2024.

Con D.C.S. n. 2737 del 18/12/2024 si è proceduto all'approvazione degli avvisi per l'attivazione della procedura selettiva di progressione verticale, ex art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per complessive:

- n. 3 posizioni per l'Area degli Istruttori, vari profili professionali;
- n. 15 posizioni per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, vari profili professionali.

Con determinazione del Commissario Straordinario n. 61 del 22/01/2025 sono stati nominati i componenti della Commissione esaminatrice.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 832 del 29/05/2025 "si è proceduto, ai sensi dell'art. 7, comma 1 degli Avvisi, alle ammissioni ed esclusioni dei candidati alle procedure selettive da sottoporre alla valutazione della Commissione esaminatrice.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 1974 del 27/10/2025, rettificata dalla determinazione dirigenziale n. 1977 del 28/10/2025, il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio ha preso atto del processo verbale relativo alla complessiva procedura comparativa da parte della Commissione esaminatrice ed ha approvato, con riserva di accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione mediante controlli, anche su base campionaria, le seguenti graduatorie provvisorie risultanti dall'attività di valutazione effettuata dalla Commissione. Al termine delle verifiche sui titoli dichiarati dai candidati utilmente collocati ai fini dell'accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, il Servizio Bilancio e ragioneria, risorse umane e patrimonio, con determinazione dirigenziale n. 2471 del 19/12/2025 ha preso atto del processo verbale delle ulteriori attività di valutazione della Commissione esaminatrice e ha proceduto ad approvare le graduatorie definitive dei vari profili professionali precisando che, ai sensi dell'articolo 8, comma 3 degli avvisi, dalla data di adozione del provvedimento decorre il termine di 30 giorni entro il quale i candidati possono presentare ricorso.

Pertanto nel corso del 2026 si procederà alla chiusura della procedura in parola e all'utilizzo delle graduatorie per i profili professionali riepilogati nel seguente prospetto

<b>Da Area degli operatori esperti ad Area degli Istruttori</b>	
<b>n. unità</b>	<b>Profilo professionale</b>
1	Istruttore nelle politiche attive del lavoro
1	Istruttore amministrativo-contabile, organizzazione e legale
1	Istruttore tecnico per la gestione patrimoniale
<b>Da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	
<b>n. unità</b>	<b>Profilo professionale</b>
9	Funzionario esperto in politiche attive del lavoro
4	Funzionario amministrativo-contabile, organizzazione e legale
1	Funzionario tecnico per la gestione patrimoniale
1	Funzionario tecnico informatico

*Tab. n. 5 –Percorsi di progressioni verticali attivati in fase di attivazione, programmati con il PTFP 2024-2026*

Per quanto riguarda l'azione programmata dal PTFP 2025-2027 relativa ai percorsi di progressioni tra le aree con procedura ordinaria per:

- n. 4 percorsi dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione;
- n. 2 percorsi dall'area degli operatori esperti a quella degli istruttori,

si fa presente che, per le medesime motivazioni illustrate con riferimento alle ulteriori assunzioni programmate dal precedente PTFP a valere sul piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego, è stata valutata la necessità di procedere ad una sua eventuale riprogrammazione di fine di poter operare un'analisi organizzativa con la conseguente ridefinizione delle azioni da attuare aderenti al nuovo modello di governance e al riassetto delle funzioni di ARPAL Umbria che deriveranno a completamento del sottostante iter legislativo.

### **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 2025-2027 ha previsto l'eventuale attivazione delle procedure di assunzione a copertura degli obblighi di cui alla legge 68/1999 sulla base delle scoperture derivanti dal prospetto informativo riferito alla data del 1/1/2025 non disponibile alla data di approvazione del medesimo PTFP. Una volta disponibile, il medesimo prospetto ha evidenziato la presenza di 2 scoperture riconducibili all'art. 1 della legge in parola tutte relative alla Provincia di Perugia.

Nel corso del 2025, con D.D. n.1797 del 08/10/2025 stata disposta la pubblicazione dell'avviso per l'avviamento numerico a selezione per n.2 posti di esecutore amministrativo – Area Operatori esperti - riservato agli iscritti di cui all'articolo 8 della legge n. 68/1999 – Ambito territoriale di Perugia.

La procedura avviata nel 2025 e in corso di completamento, a copertura degli obblighi previsti dalla normativa in oggetto, sono 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
art. 1	In fase di espletamento	Esecutore Amministrativo (area Op. esperti).	PG	0	2	Cat. protette quota d'obbligo D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 6 – Procedure di assunzione attivate nel 2025 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:

articolo L.68/99	Anno assunzione	Figura	Provincia	Imputazione con consumo della capacità assunzionali	Imputazione senza consumo delle capacità assunzionali	
					N	Motivazione
art. 1	2021	operatore	TR	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	operatore	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	TR	0	2	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2022	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore tecnico	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amministrativo.	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2023	Esecutore Amministrativo.	TR	0	2	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 18	2023	Esecutore Amministrativo.	PG	0	2	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore tecnico	PG	0	3	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6
art. 1	2024	Esecutore Amministrativo.	PG	0	1	Cat. protette quota d'obbl. D.L. 90/2014 – art.3 c.6

Tab. n. 7 –Quadro riepilogativo procedure di assunzione attivate - legge 68/1999

### Trasferimenti e mobilità

Per quanto attiene i percorsi di mobilità, nel corso del 2025 si sono registrati i seguenti trasferimenti a titolo definitivo:

- trasferimenti in uscita di n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori, presso altra Amministrazione pubblica;

## **Dirigenza**

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 non ha programmato alcuna azione.

### **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 2026 con valori stimati e l'aggiornamento del 2025 con valori effettivi rispetto a quelli stimati nel precedente PTFP, sulla base dei dati in possesso del servizio competente in materia di personale:

Area	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Totale	di cui ultimo quinquennio
Area funzion. ed elevata qualif.ne	3	4	4	5	4	1	<b>21</b>	<b>20</b>
Area istruttori	3	5	17	7	10	7	<b>49</b>	<b>42</b>
Area operatori esperti	5	3	3	3	0	0	<b>14</b>	<b>14</b>
Area operatori	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>85</b>	<b>77</b>

Tab. 8 -Dinamica delle cessazioni - comparto

Posizione Giuridica	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Totale	di cui ultimo quinquennio
Dirigente	0	0	0	0	0	2	2	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Tab. 9 - Dinamica delle cessazioni – dirigenza

Nell'ambito della dirigenza, le cessazioni del 2026 sono dovute:

- al collocamento a riposo per limiti di età con decorrenza 1° giugno 2026 del dirigente del servizio “Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali”;
- alla scadenza del comando triennale, in data 10 dicembre 2026, del dirigente del servizio “Programmazione e monitoraggio attività generali”, non utile al fine della determinazione della capacità assunzionale;
- 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 in uscita per mobilità ex art. 30 del D.lgs. 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.
- per effetto dell'art.1, comma 258 della L.145/18, atteso che le assunzioni a valere sulle risorse del piano straordinario di potenziamento dei centri dell'impiego 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, le cessazioni di tale personale non vengono computate ai fini della capacità assunzionale, in quanto non contabilizzate 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	2022	2023	2024	2025	2026	Totale complessivo
Dirigente	0	0	0	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Tab. 10 -Cessazioni dirigenza utile per la determinazione della capacità assunzionale

Area	2022	2023	2024	2025	2026	Totale complessivo
Area funzion. ed elevata qualif.ne	4	3	4	4	1	<b>16</b>
Area istruttori	4	13	6	6	7	<b>36</b>
Area operatori esperti	3	3	2	0	0	<b>8</b>
Area operatori	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>60</b>

Tab. 11 -Cessazioni comparto utile per la determinazione della capacità assunzionale

#### 4. Determinazione della capacità assunzionale

Oltre ai resti assunzionali, la capacità assunzionale teorica è determinata, nell'importo pari al 100% delle cessazioni utili, prendendo come riferimento i dati contenuti nei prospetti precedenti, a decorrere dall'annualità 2023 come da tabelle seguenti:

<b>Area</b>	<b>Cessazioni 2022</b>	<b>Valore unitario</b>	<b>Valore complessivo in euro</b>
Area funzionari	4	34.623,25	138.493,00
Area istruttori	4	31.909,34	127.637,35
Area operatori esperti	3	28.391,64	85.174,91
Area operatori	0	27.271,16	0,00
<b>Totale</b>	<b>10</b>		<b>351.305,27</b>

Tab. n. 12 - Capacità assunzionale teorica anno 2023 (100% cessazioni utili 2022) comparto

<b>Area</b>	<b>Cessazioni 2023</b>	<b>Valore unitario</b>	<b>Valore complessivo in euro</b>
Area funzionari	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
<b>Totale</b>	<b>19</b>		<b>603.866,05</b>

Tab. n. 13 - Capacità assunzionale teorica anno 2024 (100% cessazioni utili 2023) comparto

<b>Area</b>	<b>Cessazioni 2024</b>	<b>Valore unitario</b>	<b>Valore complessivo in euro</b>
Area funzionari	4	34.623,25	138.493,00
Area istruttori	6	31.909,34	191.456,02
Area operatori esperti	2	28.391,64	56.783,27
Area operatori	0	27.271,16	0,00
<b>Totale</b>	<b>12</b>		<b>386.732,30</b>

Tab. n. 14 - Capacità assunzionale teorica anno 2025 (100% cessazioni utili 2024) comparto

<b>Area</b>	<b>Cessazioni 2025</b>	<b>Valore unitario</b>	<b>Valore complessivo in euro</b>
Area funzionari	4	34.623,25	138.493,00
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
<b>Totale</b>	<b>10</b>		<b>329.949,03</b>

Tab. n. 15 - Capacità assunzionale teorica anno 2026 (100% cessazioni utili 2025) comparto

Nel corso del 2026, come da D.D. n. 1073 del 11/07/2025, sono previsti ulteriori collocamenti a riposo per raggiunti limiti di età integralmente utili ai fini della determinazione della capacità assunzionale come da prospetti di cui alle tabelle 10 e 11. 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 effettive cessazioni che producono il relativo turn-over.

<b>Posizione Giuridica</b>	<b>Cessazioni 2026 (stima)</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo complessivo in euro</b>
Area funzionari	1	34.623,25	34.623,25
Area istruttori	7	31.909,34	223.365,36
Area operatori esperti	0	28.391,64	0,00
Area operatori	0	27.271,16	0,00
<b>Totale comparto</b>	<b>8</b>		<b>257.988,61</b>
Dirigenza	1	64.733,66	64.733,66
<b>Totale generale</b>	<b>9</b>		<b>322.722,28</b>

Tab. n. 16 – Stima cessazioni 2026 – ulteriore capacità assunzionale teorica

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.

<b>Cessazioni</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Totale in euro</b>
Comparto	351.305,27	603.866,05	386.732,30	329.949,03	257.988,61	<b>1.929.841,26</b>
Dirigenza	0,00	0,00	0,00	0,00	64.733,66	<b>64.733,66</b>
<b>TOTALE</b>	<b>351.305,27</b>	<b>603.866,05</b>	<b>386.732,30</b>	<b>329.949,03</b>	<b>322.722,28</b>	<b>1.994.574,93</b>

Tab. n. 17 - Totale capacità assunzionale teorica maturata dalle cessazioni al lordo degli utilizzi (100%)

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

Voci di consumo delle capacità assunzionali	2022	2023	2024	2025	TOTALE
<b>Capacità disponibile 100% (A)</b>	<b>351.305,27</b>	<b>603.866,05</b>	<b>386.732,30</b>	<b>329.949,03</b>	<b>1.671.852,65</b>
<b>Consumo capacità assunzionali:</b>					
Anno 2023 - Progressioni verticali CCNL (n. 11 da C a D e n. 15 da B a C)		360.000,76			<b>360.000,76</b>
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat. C da n. 30 ore a 36		4.545,19			<b>4.545,19</b>
Anno 2023 - trasformazione di n. 1 contratti part time – cat. C da n. 25 ore a 36		9.750,08			<b>9.750,08</b>
Anno 2024 - Assunzione tramite trasferimento diretto da Regione di n. 3 uscieri			85.174,91		<b>85.174,91</b>
Anno 2024 – assunzione di 6 unità dell'area degli istruttori			191.456,02		<b>191.456,02</b>
Anno 2024 – quota parte progressioni tra le aree CCNL 19/21 - avvisi 2024 da completare nel 2025 (n. 1 a da ex C a ex D e n. 4 da ex C a ex D)			135.779,09		<b>135.779,09</b>
<b>Totale consumo capacità assunzionale (B)</b>	<b>0,00</b>	<b>374.296,03</b>	<b>412.410,02</b>	<b>0,00</b>	<b>786.706,05</b>
<b>Resto assunzionale annuale (C) = (A-B)</b>	<b>351.305,27</b>	<b>229.570,02</b>	<b>-25.677,72</b>	<b>329.949,03</b>	<b>885.146,60</b>
<b>(D) 100% Capacità assunzionale stimata anno in corso (2026)</b>					<b>322.722,28</b>
<b>(E) = (C)+(D) Capacità assunzionale utilizzabile</b>					<b>1.207.868,88</b>

Tab. n. 18 – Determinazione della capacità assunzionale utilizzabile

## 5. Il personale comandato

Per quanto riguarda il personale comandato in uscita presso altre amministrazioni, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso la regione Umbria, per 15 ore settimanali;
- n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, presso l'Ufficio speciale per la ricostruzione della Regione Umbria (USR).

Per quanto riguarda il personale comandato in entrata proveniente da altre amministrazioni, si significa che presso Arpal è attivo un comando di un dirigente proveniente dall'ASL sud-est Toscana, fino al 10.12.2026.

## 6. Il personale in aspettativa

Per quanto riguarda il personale in aspettativa presso altre amministrazioni, si rappresenta la seguente situazione:

- n. 1 dipendente dell'area degli istruttori presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia;
- n.1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione presso il Comune di Perugia;
- n.1 dirigente collocato in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 23-bis del D.Lgs.n.165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii. per l'espletamento dell'incarico di Direttore regionale della Direzione regionale Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport della Regione Umbria.

## 7. Rimodulazione della dotazione organica

La dotazione organica definita dal precedente PTFP 2025 – 2027, approvato con D.G.R. n. 121 del 21 febbraio 2025, resta invariata essendo in corso l'*iter* legislativo di riforma della legge regionale 1/2018. All'esito dell'approvazione del disegno di legge di riforma, si procederà all'eventuale rimodulazione della dotazione organica mediante aggiornamento del presente PTFP.

La quantificazione e la verifica del 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	123	182	51	0	361	
Valori unitari	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Totale spesa	323.668,30	4.258.659,75	5.807.499,88	1.447.973,64	0,00		11.837.801,57
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.384.930,00	1.978.379,08	-	-		3.363.309,08
di cui spesa soggetta al limite	323.668,30	2.873.729,75	3.829.120,80	1.447.973,64	0,00		8.474.492,49

(\*) 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. 19 – 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	64.733,66	34.623,25	31.909,34	28.391,64	27.271,16		
Dotazione organica Arpal Umbria DGR 121/25	5	123	182	51	0	<b>361</b>	
Variazione unità per Rideterminazione	0	0	0	0	0		
di cui in deroga sui limiti di spesa	0	0	0	0	0		
di cui soggetta ai limiti di spesa	0	0	0	0	0		
<b>Dotazione organica rideterminata</b>	<b>5</b>	<b>123</b>	<b>182</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>361</b>	
Variazione spesa complessiva	-		-		-		
Di cui Variazione spesa in deroga al limite (*)	-	-	-	-	-		-
Di cui Variazione spesa soggetta al limite	-		-		-		
Spesa massima potenziale rideterminata	323.668,30	4.258.659,75	5.807.499,88	1.447.973,64	-		11.837.801,57
di cui spesa in deroga al limite (*)	-	1.384.930,00	1.978.379,08	-	-		3.363.309,08
di cui spesa soggetta al limite	323.668,30	2.873.729,75	3.829.120,80	1.447.973,64	0,00		8.474.492,49
Spesa soggetta al limite precedente							8.793.712,97

(\*) 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. 20 – Rideterminazione della dotazione organica e dimostrazione del rispetto dei limiti

Rispetto alla dotazione organica, si procede alla quantificazione dei posti vacanti sulla base dei dati al 31.12.2025:

	Dirigenza (*)	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale posiz.ni
Dotazione organica rideterminata	5	123	182	51	0	<b>361</b>
Dipendenti ARPAL al 31.12.25	5	97	148	26	0	<b>276</b>
Posti vacanti al 31.12.25	0	26	34	25	0	<b>85</b>
Cessazioni 2026	2	3	3	0	0	<b>8</b>
Posti vacanti al 31.12.26	2	29	37	25	0	<b>93</b>

(\*) compresa 1 unità in comando in entrata

Tab. n. 21 – Rideterminazione dei posti vacanti sulla dotazione organica rideterminata

## 8. Il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica

L'art. 12, comma 5, D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69 ha integrato l'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 mediante inserimento della lettera c-bis), stabilendo che il PIAO debba definire “[...] in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data”.

Tale norma costituisce un'applicazione concreta della Direttiva 14 dicembre 2022 n. 2022/2555/UE, nota come Direttiva NIS2, la cui finalità è essenzialmente riconducibile nel garantire la sicurezza dei sistemi informativi e di rete attraverso l'introduzione di misure di gestione dei rischi che dovrebbero tenere conto del grado di dipendenza dell'ente essenziale o importante dai sistemi informativi e del livello dei medesimi rischi posti al sistema informativo e di rete interessato.

Parallelamente, l'avvento dell'utilizzo generalizzato dell'Intelligenza Artificiale e la gestione dei Big Data richiedono competenze specialistiche da sviluppare o acquisire anche nel capitale umano dell'ente.

Ciò stante, si fa presente quanto segue:

- in merito alla **ricognizione della dotazione attuale delle figure ICT** Arpal Umbria si fa presente che, a seguito dell'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego, realizzato

mediante lo svolgimento di due distinte procedure concorsuali, la prima bandita nel 2021 e la seconda nel 2024, e di una procedura di mobilità tra enti bandita nel 2021, sono stati assunti e assegnati al Servizio competente in materia di sistemi informativi e di rete n. 7 unità di personale con varie decorrenze cui si aggiunge una unità di personale trasferita da altro servizio. La ricognizione della dotazione attuale, alla data del 31/12/25, suddivisa per aree di competenza (Cybersecurity, Data Scientist, Esperti AI, Amministratori di Sistema), è riepilogata nel seguente prospetto con la specificazione che una unità di personale può appartenere anche a più aree:

CATEGORIA	TOTALE	di cui area di competenza Cybersecurity (*)	di cui area di competenza Data Scientist (*)	di cui area di competenza Esperti AI (*)	di cui area di competenza Amministratori di Sistema (*)	di cui area di competenza altro (*)
Operatori esperti	0					
Istruttori	11				4	7
Funzionari	4				1	3
<b>totale</b>	<b>15</b>	-	-		<b>5</b>	<b>10</b>

(\*) un'unità di personale può appartenere anche più di un'area di competenza

Tab. n. 22 – ricognizione della dotazione delle figure ICT al 31.12.2025

- in merito all'**analisi del gap e fabbisogno** nonché al conseguente **piano di reclutamento** si rimanda alle medesime considerazioni effettuate al successivo paragrafo 9, relative all'adozione del disegno di legge di riforma della legge istitutiva di Arpal Umbria di riforma e alla conseguente revisione degli assetti organizzativi previste dalla con D.G.R. n. 51 del 22/01/2025, tuttora in corso.

## 9. 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, per quanto concerne la programmazione delle assunzioni e delle politiche del personale per gli anni 2026-2028, si fa presente che è in corso l'adozione del disegno di legge di riforma della legge istitutiva di Arpal Umbria con la conseguente revisione degli assetti organizzativi previste dalla con D.G.R. n. 51 del 22/01/2025 “Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL) Legge Regionale 1/2018 e 11/2021. Determinazioni” con termine individuato nella data del 30/09/2025, successivamente rinviato al 31/12/2025 con D.G.R. n. 948 del 23/09/2025 e ulteriormente rinviato al 31/03/2026 con D.G.R. n. 1375 del 30/12/2025. Atteso che la pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica non solo sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente in corso, risulta necessario, nelle more della riforma, rinviare ad un successivo

aggiornamento del PTFP 2026/28 con la conseguente definizione delle azioni da attuare aderenti al nuovo modello di *governance* e al riassetto delle funzioni di ARPAL Umbria che ne deriveranno.

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.