

 Regione Emilia-Romagna



PIAO 2024-2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Emilia-Romagna. **Il futuro lo facciamo insieme.**

Crediti

Piao 2024-2026 Edizione gennaio 2024
Regione Emilia-Romagna
Allegato alla Delibera GPG/2024/177

Coordinamento politico

Paolo Calvano,
Assessore al Bilancio,
Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale,
Rapporti con Ue

Coordinamento tecnico

Francesco Raphael Frieri,
Direttore Generale Risorse Europa Innovazione
e Istituzioni

A cura di

Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

- Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa: tutti gli Assessorati e tutte le Direzioni Generali
- Performance:
Settore Sviluppo delle risorse umane, Organizzazione e comunicazione di servizio
Settore innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico,
- Misure per la prevenzione dei rischi corruttivi e per la trasparenza:
Settore Affari legislativi e Aiuti di stato

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Settore Sviluppo delle risorse umane, Organizzazione e comunicazione di servizio

Sezione 4 – Monitoraggio

Direzione Generale Risorse Europa Innovazione e Istituzioni

Grafica

Elaborazione grafica e impaginazione a cura della redazione ORMA

Immagini


- Copertina: Ponte di Tiberio, foto di Emanuele Moretti
- Sezione 1: foto di Jean Beller da Unsplash.com
- Sezione 2: Lampadina, foto di Alberto Bizzini
- Sezione 3: foto di Pieter da Unsplash.com
- Sezione 4: foto di Diana Polekhina Unsplash.com
- Sezione Allegati: foto di Hamed Daram da Unsplash.com

PIAO 2024-2026

Piano Integrato di Attività
e Organizzazione



sommario

	Premessa	5
	Sezione 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	9
	Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	Valore pubblico	12
	Allegato A	250
	Performance	78
	Rischi corruttivi e trasparenza	85
	Allegati (A-H)	258
	Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
	Struttura organizzativa	120
	Organizzazione del lavoro agile	145
	Lavoro agile e "piano di razionalizzazione" degli spazi di lavoro	157
	Programmazione triennale dei fabbisogni di personale	160
	Piano della formazione	208
	Benessere, equilibrio di genere e inclusione	220
	La trasformazione digitale dell'organizzazione	224
	Allegati (A-C)	385
	Sezione 4 MONITORAGGIO	
	PIAO 2023-2025: monitoraggio Obiettivi di trasformazione digitale	240

premessa

Il PIAO pone al centro della programmazione il concetto di Valore Pubblico, ossia l'impatto generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese, ottenuto orientando gli indirizzi di performance da raggiungere in tale direzione, a partire dalla cura della salute organizzativa e delle risorse regionali.

A partire da tale assunto, il PIAO ha gli obiettivi di garantire:

- una maggiore finalizzazione verso la creazione, la protezione e la generazione di Valore Pubblico;
- una più efficace integrazione e coerenza programmatica sia nella dimensione verticale (dal Valore Pubblico, alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali e infrannuali di miglioramento della salute organizzativa) sia nella dimensione orizzontale, per superare i silos programmatici;
- il miglioramento dell'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori.

Per realizzare questo percorso il PIAO integra e dispone in forma coordinata strumenti di programmazione consolidati negli anni:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano delle azioni positive;
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano della Formazione;
- Piano di Trasformazione digitale.

Il PIAO 2023 ha rappresentato un passo importante in termini di integrazione della programmazione perché ha consentito di mettere in evidenza legami sinergici che già esistevano tra i diversi documenti di programmazione e al tempo stesso ha aperto nuove possibilità di sviluppare strategie maggiormente integrate.

L'impostazione scelta dall'Amministrazione ha consentito durante lo scorso anno di valorizzare anche in termini di programmazione integrata le risorse messe in campo per la gestione dell'emergenza con un aggiornamento del PIAO, a seguito degli eventi alluvionali che hanno colpito una grande parte del territorio a maggio 2023. Tale impostazione ha permesso inoltre l'individuazione di una linea di valore pubblico dedicata proprio all'emergenza.

Con il PIAO 2024-2026 l'Amministrazione ha inteso portare a compimento una prima fase legata allo sviluppo del PIAO, agendo sia sulla struttura che sui contenuti.

In termini di struttura, si è operato per garantire:

- ulteriore e migliore affinamento dell'impostazione, grazie anche all'aggregazione di alcune sottosezioni contigue in termini di strategia di sviluppo dell'Ente, per favorirne leggibilità e comprensione;
- avvio dei primi monitoraggi nella sezione apposita a partire dal PIAO precedente, con particolare attenzione alla chiarezza visiva di obiettivi, e target raggiunti e trend di evoluzione delle linee strategiche;
- miglioramento continuo dei sistemi di performance management per garantire il supporto operativo e la misurabilità degli apporti collettivi e individuali al raggiungimento degli obiettivi.

Oltre a questo, e ancor più rilevante, il PIAO 2024-2026 definisce obiettivi specifici finalizzati a supportare il processo di ricostruzione post-alluvione e al tempo stesso, grazie all'integrazione di politiche di sviluppo dell'Ente, stabilisce di attivare un meccanismo virtuoso di utilizzo degli asset pubblici (in particolare connessi agli spazi di lavoro) a seguito della diffusione massiva dello smart working. Il nuovo PIAO destina tali risparmi al potenziamento dell'organico dedicato ad attività connesse alla ricostruzione e alle nuove sfide del PNRR e del NextGenUE, generando valore pubblico anche grazie alle leve organizzative.



sezione 1

anagrafica
dell'amministrazione



ENTE

Giunta Regionale e Agenzie Regione Emilia-Romagna

SEDE LEGALE

Viale Aldo Moro, 52 – 40127 Bologna

SITO INTERNET ISTITUZIONALE

<https://www.regione.emilia-romagna.it>

TELEFONO (CENTRALINO)

051-5271

NUMERO VERDE

800662200

EMAIL URP

urp@regione.emilia-romagna.it

EMAIL PEC

urp@postacert.regione.emilia-romagna.it

CODICE FISCALE

80062590379

PARTITA IVA

02086690373



sezione 2

valore pubblico
performance
rischi corruttivi e trasparenza



valore pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa

In questa sezione sono esplicitate le linee di Valore Pubblico individuate come prioritarie dalla Giunta della Regione Emilia-Romagna, in linea con gli indirizzi strategici individuati nell'ambito della programmazione strategica, con particolare riferimento al Documento di Economia e Finanza Regionale (<https://finanze.regione.emilia-romagna.it/defr>), al Patto per il Lavoro e per il Clima (<https://www.regione.emilia-romagna.it/pattolavoroeclima>) e all'Agenda 2030.

Per ciascuna linea sono evidenziati i relativi obiettivi strategici, scelti per le particolari caratteristiche in termini di impatto e contributo alla creazione di Valore Pubblico. Le Linee si contraddistinguono per la loro trasversalità, ossia per la capacità di aggregare contributi provenienti da diverse politiche regionali e supportati dall'operato di diverse strutture orientate alla costruzione di valore comune.

Si ritiene opportuno precisare che gli obiettivi contenuti nel Piano non esauriscono l'ampiezza e la complessità dell'azione a livello regionale, ma intendono unicamente presentare alcuni degli aspetti più qualificanti dell'attività amministrativa, con particolare riferimento alla generazione di Valore Pubblico.

Per ulteriori approfondimenti sull'attività delle strutture si rimanda, oltre che ai Programmi di attività, che contengono, per ogni Settore afferente alle Direzioni generali/Agenzie, gli obiettivi operativi e relativi indicatori e i target che discendono innanzitutto dagli obiettivi di Valore Pubblico, anche alla consultazione delle aree tematiche disponibili sul sito web istituzionale in cui vengono pubblicate informazioni specifiche in vari campi di interesse.

Questa sezione del documento contiene le linee di valore pubblico e, per ognuna, i diversi obiettivi strategici.

Ogni obiettivo strategico ha uno o più indicatori di impatto individuati.

Le tavole mostrano nella parte sinistra:

- la Struttura Organizzativa valutata per l'attuazione
- la baseline di riferimento, se disponibile
- il valore del target 2023, se l'indicatore è presente anche nel PIAO 2023-2025

Nella parte destra i grafici rappresentano:

- il valore del monitoraggio consuntivo relativo all'anno 2023, se l'indicatore deriva dal PIAO 2023-2025
- i valori target per il triennio 2024-2025-2026

Le etichette "nuovo obiettivo" e "nuovo indicatore", quando presenti, evidenziano gli elementi di nuova introduzione rispetto l'edizione del PIAO precedente.

- [Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività e la buona occupazione](#)
- [Accrescere il posizionamento e l'attrattività dell'Emilia-Romagna](#)
- [Sostenere l'innovazione, la ricerca e il trasferimento tecnologico](#)

- [Favorire la produzione e la promozione delle eccellenze del territorio](#)
- [Sostenere la neutralità carbonica, la transizione ecologica ed energetica](#)
- [Promuovere una nuova mobilità sostenibile e il diritto alla mobilità](#)
- [Innovare il sistema sanitario regionale per garantire prossimità, domiciliarità, eccellenza e sostenibilità delle cure](#)
- [Migliorare la coesione territoriale e istituzionale, la qualità e la sostenibilità delle città e del territorio, ridurre le disparità interne](#)
- [Aumentare l'equità e l'inclusione tra le persone riducendo le diseguaglianze economiche, sociali, culturali, di genere e generazionali](#)
- [Avvicinare la pubblica amministrazione dell'Emilia-Romagna alle persone](#)
- [Migliorare l'amministrazione della Regione per lo sviluppo e il benessere delle comunità](#)
- [Sostenere la prevenzione della corruzione, la trasparenza e la legalità](#)
- [Ricostruire e accompagnare i territori post alluvione](#)

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività e la buona occupazione

ASSESSORATI COINVOLTI: Sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione e relazioni internazionali - Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca

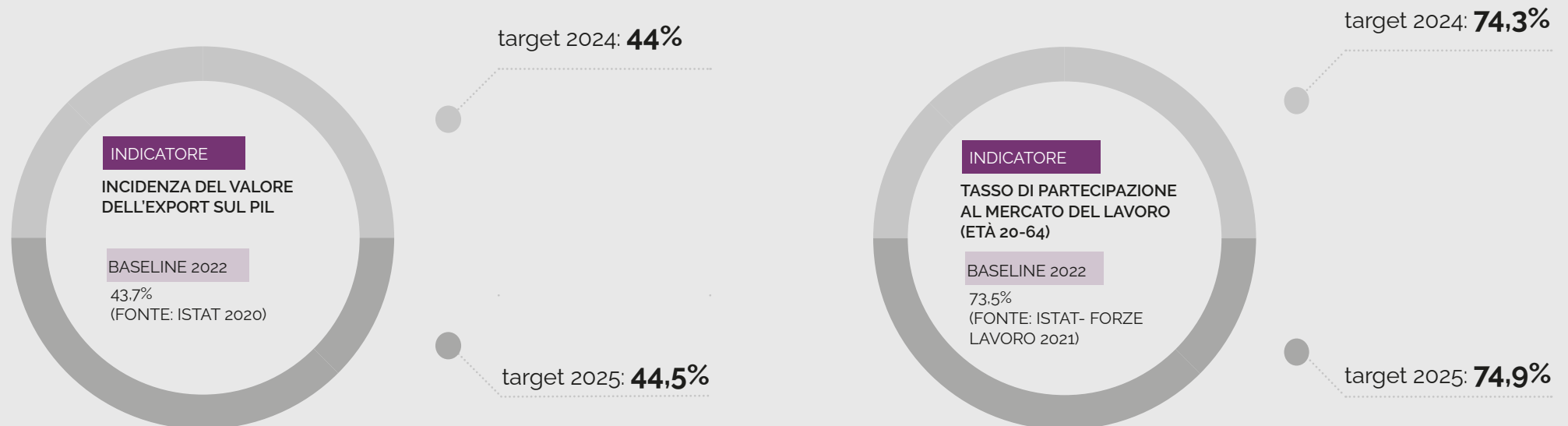
INVESTIMENTI

COMPETITIVITÀ

FORMAZIONE

COMPETENZE

AGRICOLTURA



Favorire investimenti innovativi e sostenibili delle imprese

INDICATORI

Progetti innovativi di investimento promossi dalle nuove imprese

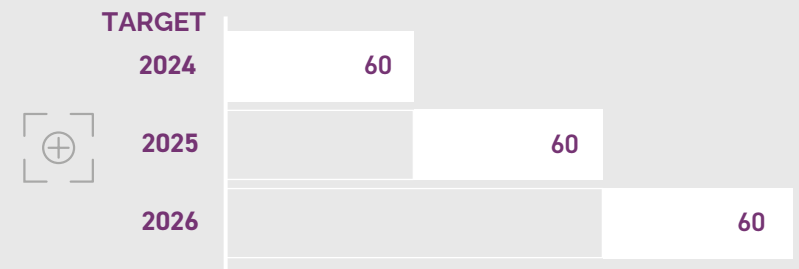
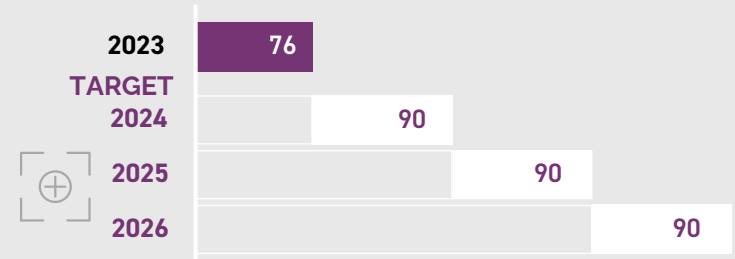
Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 70

Nuovo indicatore

Azioni per la crescita digitale delle imprese promosse dalla nuova rete regionale dei Digital Innovation Hub

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



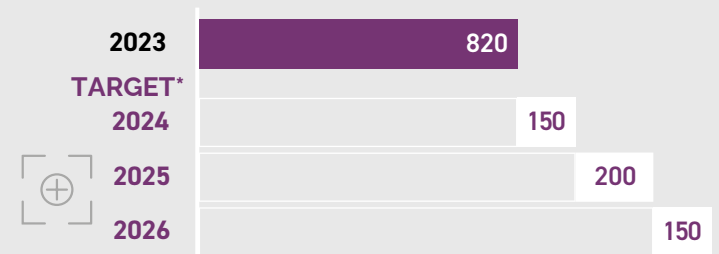
Favorire l'internazionalizzazione delle imprese

INDICATORI

Nuovi progetti di internazionalizzazione e partecipazione a manifestazioni fieristiche sviluppati anche in collaborazione con il sistema camerale e i Cluster regionali

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 200




* I progetti sono biennali e sono stati finanziati nel 2023, per il 2024 sono indicati i nuovi progetti che verranno attivati anche con il sistema camerale e i Cluster regionali

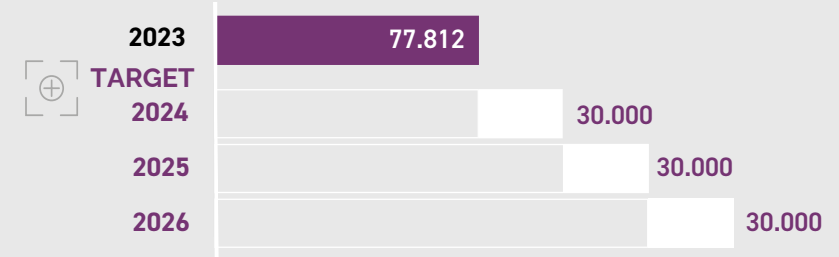
Garantire alle persone in cerca di occupazione percorsi di innalzamento delle competenze e di accompagnamento al lavoro

INDICATORE

Persone che hanno accesso alle prestazioni per il lavoro e alle necessarie misure formative

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 30.000 persone




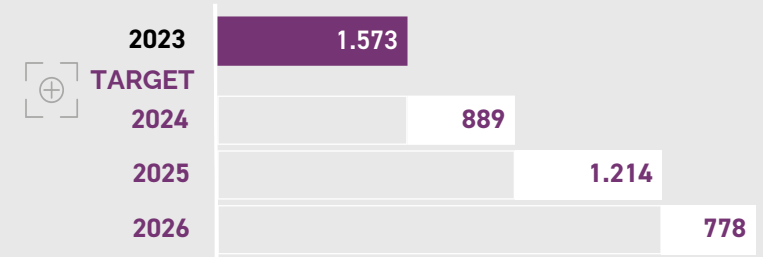
Migliorare la competitività dei sistemi produttivi del settore agricolo e agroalimentare

INDICATORE

Numero di aziende supportate per l'ammodernamento e la ristrutturazione

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

 **Target 2023:** 1.021 aziende



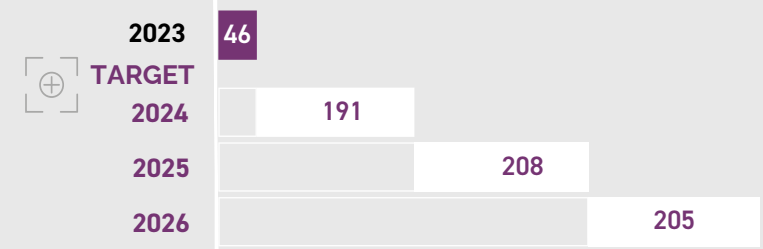
Promuovere la nascita di Start up e nuove imprese nelle aree rurali

INDICATORE

Numero di imprese create grazie a finanziamenti a titolo della PAC

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

Baseline 2023: 46





Sostenere e promuovere l'aggregazione della produzione nel settore agricolo

INDICATORE

Valore della produzione aggregata (in milioni di euro)

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

 **Target 2023:** 1.385 milioni di euro


2023	1.573 Mln
 TARGET	
2024	1.425 Mln
2025	1.408 Mln
2026	1.422 Mln

INDICATORI

Quota dell'importo pagato sull'ammissibile al pagamento, per le domande uniche (DU) e le domande PSR superficie relative alla campagna agraria corrente entro il 30 giugno di ogni anno

Struttura valutata: AGREA

 **Target 2023:** 95%
Baseline 2022: 95%

2023	99.4%
 TARGET	
2024	95%
2025	96%
2026	96%

Nuovo indicatore

Quota dell'importo pagato sull'ammissibile al pagamento, per le domande settore vitivinicolo (ristrutturazione e riconversione vigneti) relative alla campagna agraria corrente entro il 15 ottobre di ogni anno

Struttura valutata: AGREA

Baseline 2023 95%


TARGET	
 2024	95%
2025	96%
2026	96%

Nuovo indicatore

Miglioramento dei tempi di pagamento degli aiuti di stato in convenzione con la Regione - Quota delle domande pagate entro 20 giorni dall'autorizzazione

Struttura valutata: AGREA

Baseline 2023 95%

TARGET	
 2024	95%
2025	96%
2026	97%

Garantire adeguata liquidità finanziaria alle aziende del settore agro - alimentare

Accrescere il posizionamento e l'attrattività dell'Emilia-Romagna

ASSESSORATI COINVOLTI: Sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione e relazioni internazionali Mobilità e trasporti, infrastrutture, turismo, commercio Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue Presidenza - Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca

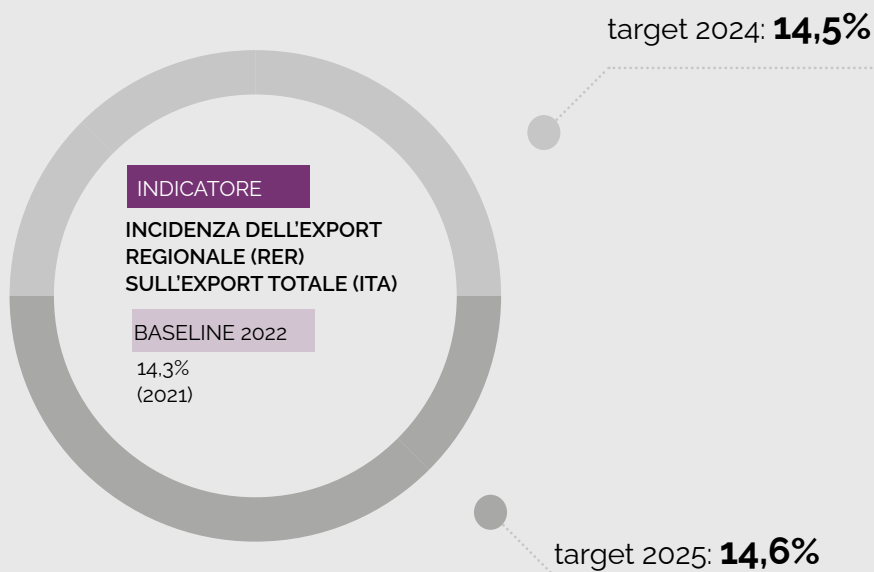
INVESTIMENTI

TALENTI

GRANDI EVENTI

INFRASTRUTTURE

RELAZIONI EUROPEE E
INTERNAZIONALI



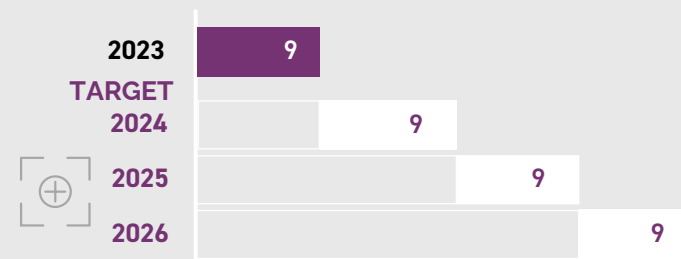
Favorire l'attrazione e lo sviluppo degli investimenti a forte contenuto innovativo

INDICATORI

Investimenti in ricerca e innovazione con elevato impatto occupazionale e di filiera

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 9



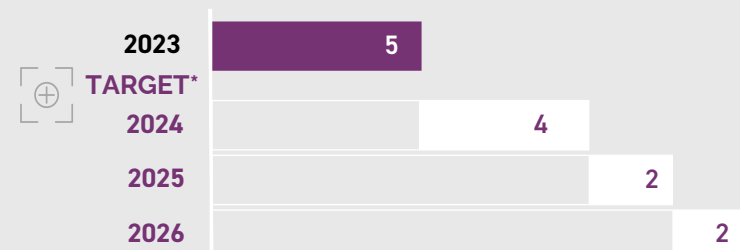
Accompagnare la formazione e accrescere l'attrazione dei talenti

INDICATORI

Azioni e relativo monitoraggio dei talenti ad elevata specializzazione intercettati per la formazione, attrazione e permanenza

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 5



* Si tratta di azioni decise dal Comitato ai fini dell'attuazione della legge n. 2/2023, in particolare per il 2024 sono: 1) rafforzamento del placement degli studenti universitari; 2) manifesto dei talenti; 3) nuovi dottorati per nuove specializzazioni dei talenti; 4) nuove lauree di specializzazione per i talenti.

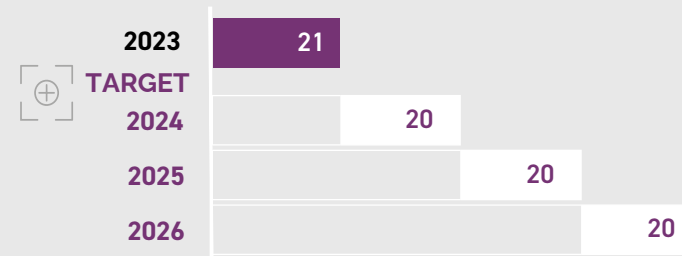
Rafforzare l'attrattività del territorio attraverso i grandi eventi a carattere nazionale, europeo e internazionale

INDICATORI

Promozione di grandi eventi nazionali, europei e internazionali compreso il Tour de France

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 20



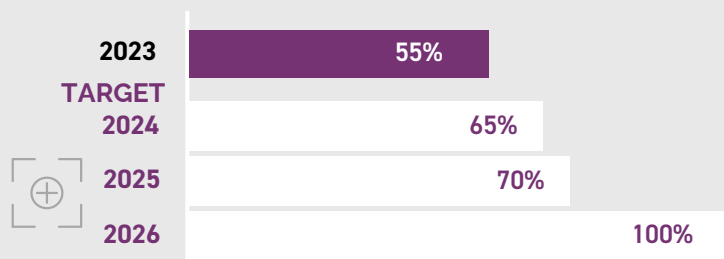
Mappare e consolidare la rete di relazioni istituzionali con i paesi interessati dal processo di pre adesione all'Unione Europea e al lavoro congiunto su dossier di cooperazione internazionale, promuovendo la cooperazione territoriale europea con priorità alla regione adriatico-ionica e mediterranea

INDICATORI

Percentuale di fondi del programma impegnati

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

Baseline 2023 55%



INDICATORI

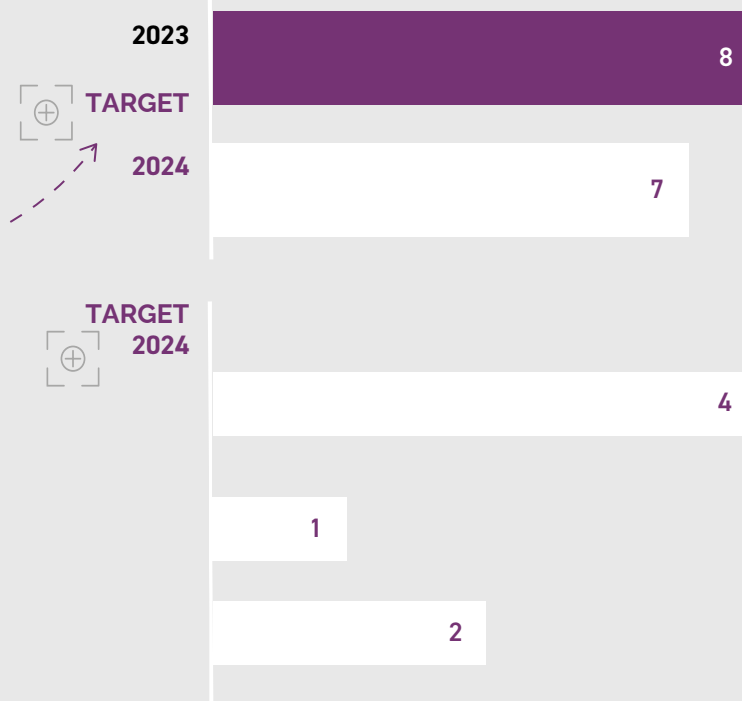
- Organizzazione di missioni volte ad accrescere la collaborazione con le Istituzioni UE da parte di Regione e propri stakeholders

Target 2023: 5

Nuovi indicatori

- Supporto a costruzione di posizioni comuni come contributo della Regione ER a negoziati europei di interesse regionale, attraverso la predisposizione di position paper presentati a istituzioni/organi dell'UE
- Ampliamento degli stakeholders regionali sostenuti nelle attività di ambito europeo attraverso protocolli di intesa in ambito UE da sottoscrivere tra Regione e stakeholders del territorio
- Mappature sulle Istituzioni UE rinnovate nel 2024

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



Rafforzare il ruolo dell'Emilia-Romagna in ambito UE i) promuovendo la dimensione regionale nelle politiche, normativa e proposte della CE2023, e ii) valorizzando il sistema territoriale in ambito UE

Supporto
all'esportazio-
ne di prodotti
agricoli

Nuovo obiettivo

INDICATORI

Numero di certificati di import - export emessi

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

TARGET



2024

8.000

2025

8.000

2026

8.000

Sostenere l'innovazione, la ricerca e il trasferimento tecnologico

ASSESSORATI COINVOLTI: Sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione e relazioni internazionali - Scuola, università, ricerca, agenda digitale Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca - Transizione ecologica, contrasto al cambiamento climatico, Ambiente, Difesa del suolo e della costa, Protezione civile - Mobilità e trasporti, infrastrutture, turismo, commercio

FORMAZIONE

ALTE COMPETENZE

INNOVAZIONE

AGRICOLTURA

target 2025: **16,81%**target 2024: **0,88%**

INDICATORE

INCIDENZA DEL NUMERO
DI RICERCATORI PRESSO LE
IMPRESE SUL TOTALE DEGLI
ADDETTI

BASELINE 2022

0,87%
(FONTE: ISTAT , DPS 2020)

target 2025: **0,90%**

INDICATORE

INCIDENZA DELLE SPESE
IN R&S SUL PIL (ISTAT-DPS)

BASELINE 2022

2,14%
(FONTE: ISTAT , DPS 2020)

target 2025: **2,30%**target 2024: **2,20%**

INDICATORE

DOMANDE DI BREVETTO

BASELINE 2022

16,73%
(2021)

target 2024: **16,6%**

Domande di brevetto

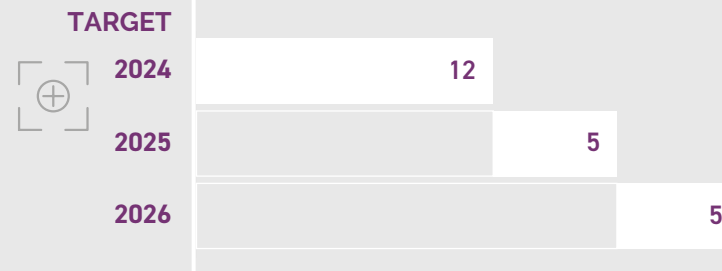
Numero di domande di brevetto europeo (EPO) presentate dalle imprese della regione Emilia-Romagna sul totale delle domande di brevetto europeo presentate dalle imprese italiane (European Patent Register)

Nuovi indicatori

INDICATORE

Accrescere spazi e attrezzature dedicati alla ricerca negli ambiti della S3 e messa a disposizione del nuovo spazio per eventi di ricerca internazionale all'interno del Tecnopolo manifattura di Bologna

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

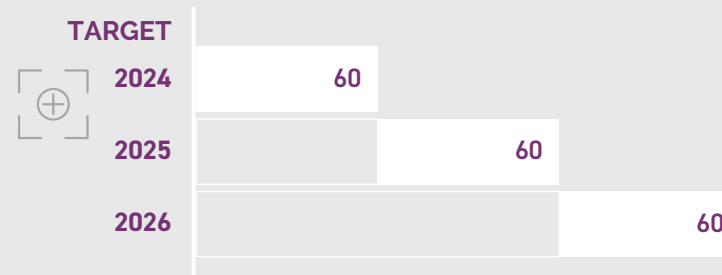


Sostenere
l'attività di
ricerca del
sistema
regionale

INDICATORE

Ampliamento delle nuove imprese coinvolte in attività di incubazione, accelerazione e promozione

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



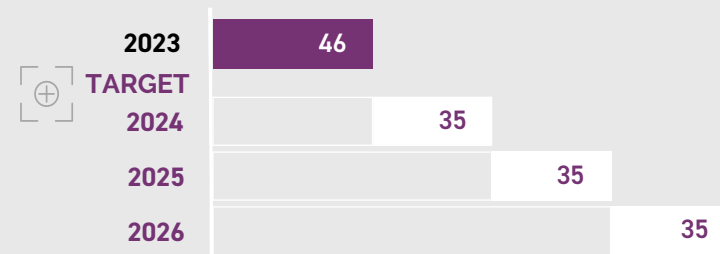
Accrescere
l'accesso alla
formazione
delle alte
competenze

INDICATORE

Nuove borse di dottorato sostenute in collaborazione con le Università negli ambiti della S3

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

Target 2023: 28



Sostenere la formazione di conoscenze e competenze funzionali alla duplice transizione

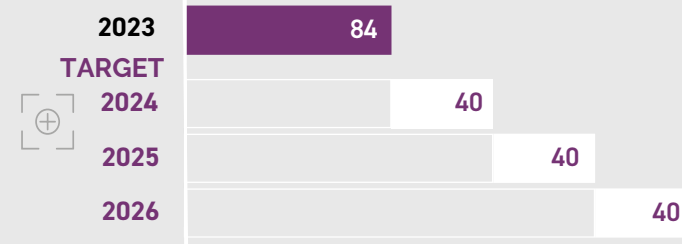
INDICATORE

Nuovi progetti finanziati per la formazione continua e permanente finalizzati allo sviluppo delle di competenze per la transizione ecologica e digitale

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



Target 2023: 30



Sostenere la formazione e il trasferimento di conoscenze nel sistema agricolo e agroalimentare

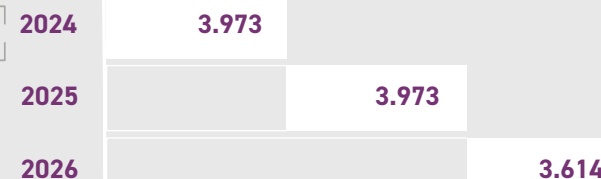
INDICATORE

Persone che beneficiano di consulenze, formazione, scambio di conoscenze

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca



TARGET



Sostenere l'innovazione, il trasferimento tecnologico nel sistema agricolo e agroalimentare

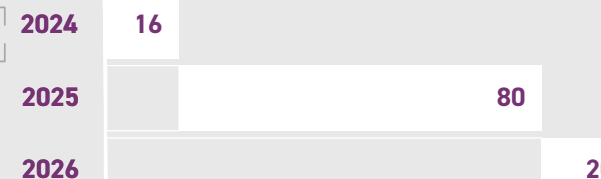
INDICATORE

Gruppi operativi del PEI sovvenzionati

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca



TARGET




Definire e implementare la Gemella Digitale della qualità dell'aria e della mobilità dell'Emilia-Romagna

INDICATORE

Volume di informazioni e dati integrati in un sistema a supporto delle decisioni basato su analisi avanzata di big data da fonti diversificate e sensoristica distribuita sul territorio

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 50

2023	50
TARGET	
 2024	50
2025	100
2026	100

Favorire la produzione e la promozione delle eccellenze del territorio

ASSESSORATI COINVOLTI: Cultura e paesaggio - Mobilità e trasporti, infrastrutture, turismo, commercio - Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca - Programmazione territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo - Scuola, università, ricerca, agenda digitale

CULTURA

CIBO

TURISMO

AMBIENTE

AGRICOLTURA



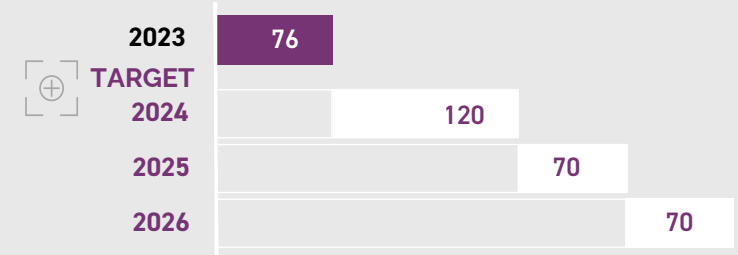
Promuovere
l'economia della
cultura

INDICATORE

Industrie culturali e creative sostenute con nuovi progetti di innovazione

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 70

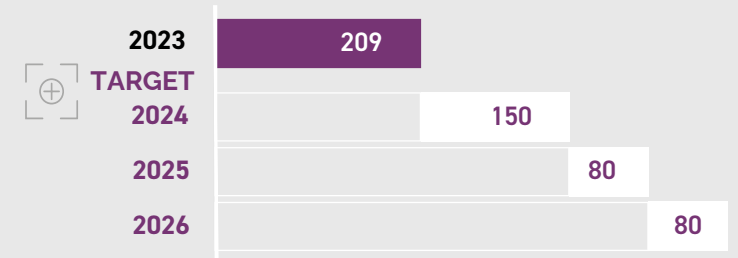


INDICATORE

Imprese turistiche e commerciali sostenute attraverso contributi, garanzia e finanza agevolata per interventi di riqualificazione e innovazione

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 150



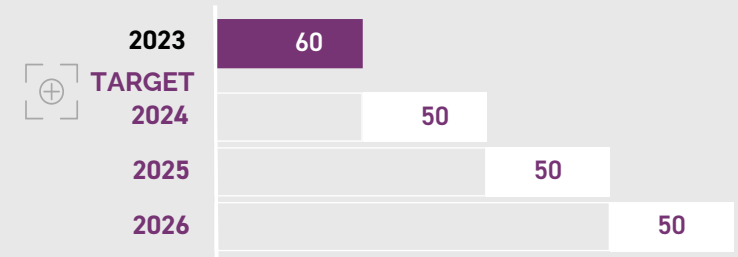
Promuovere la
qualificazione e
l'innovazione
dell'offerta
turistica e
commerciale
del territorio

INDICATORE

Nuovi progetti di promocommercializzazione del settore turistico sostenuti

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 50



INDICATORE

Progetti per accrescere la promozione culturale e la partecipazione del pubblico anche in attuazione della nuova Legge regionale n. 21/2023 relativa alle nuove norme in materia di promozione culturale

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



Target 2023: 170

Nuovo indicatore

INDICATORE

Progetti di digital humanities per accrescere l'accesso alla cultura

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

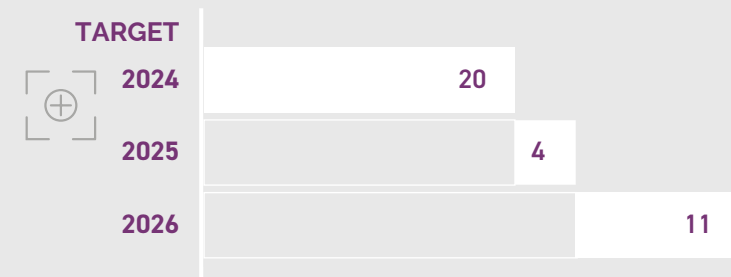
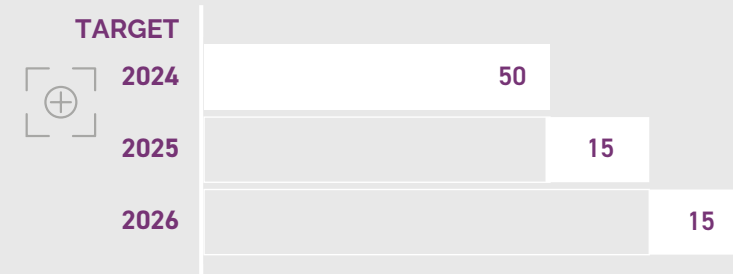
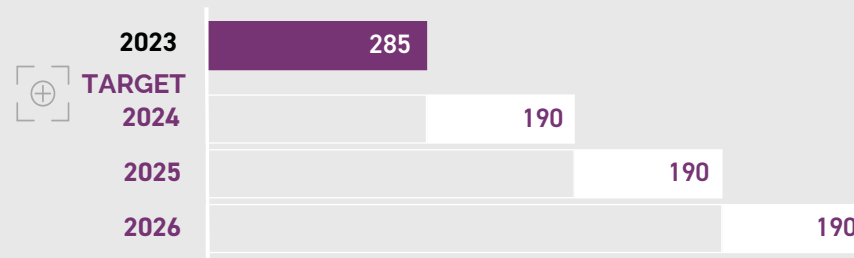
INDICATORE

Numero di progetti supportati per azioni di promozione dei regimi di qualità

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

Allargare il pubblico della cultura

Salvaguardare la distintività e qualità delle produzioni agricole per garantire cibo di qualità



Valorizzare le eccellenze ambientali del territorio e migliorarne la governance

INDICATORI

Numero siti Unesco di interesse ambientale (aree Mab - riserve della biosfera e siti patrimonio dell'umanità)

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 5
Baseline 2022: 4

2023

5

 **TARGET**
2024

5

Favorire accesso alla rete Internet in modo semplice, gratuito e veloce sulla costa dell'Emilia Romagna

INDICATORI

Numero di Access Point EmiliaRomagnaWiFi

Struttura valutata Lepida ScpA

 **Target 2023:** 300
Baseline 2022: 133

2023

314

 **TARGET**
2024

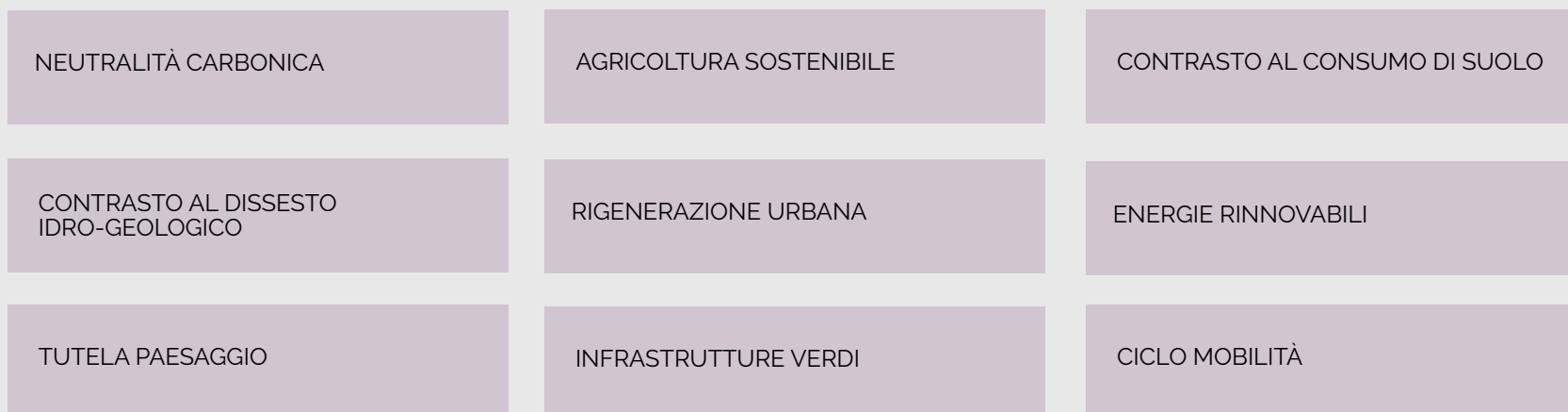
300

2025

400

Sostenere la neutralità carbonica, la transizione ecologica ed energetica

ASSESSORATI COINVOLTI: Transizione ecologica, contrasto al cambiamento climatico, Ambiente, Difesa del suolo e della costa, Protezione civile Sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione e relazioni internazionali Mobilità e trasporti, infrastrutture, turismo, commercio Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue.



INDICATORI

Numero massimo di superamento del valore limite giornaliero previsto per il PM10

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** <=35
Baseline 2022: 75

2023	35
 TARGET	
2024	<=35
2025	<=35
2026	<=35

Migliorare e tutelare le risorse aria, acqua e suolo

PM10 Valore limite annuale (media annua)

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** <=40 µg/m³
Baseline 2022: 36 µg/m³

2023	<40 µg/m ³
 TARGET	
2024	<=40 µg/m ³
2025	<=40 µg/m ³
2026	<=40 µg/m ³

Percentuale di popolazione (in agglomerato urbano) con disponibilità di raccolta e di trattamento di acque reflue urbane

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 99,07%
Baseline 2022: 99,05%


2023	99,06%
 TARGET	
2024	99,19%
2025	99,31%
2026	99,35%

Promuovere la sicurezza e la resilienza del territorio

INDICATORE

Aumento delle risorse per la manutenzione di corsi d'acqua, versanti e litorali

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente - Agenzia Regionale per la Sicurezza Territoriale e la Protezione civile

 **Target 2023:** 60.249.983,33 euro
Baseline 2022: 44.199.983,33 (2020)

2023

65.249.983,33

 **TARGET**

2024

35.000.000

Nuovo obiettivo

Promuovere e sviluppare il sistema di protezione civile

INDICATORI

Completamento, con il coinvolgimento della popolazione, della sperimentazione del sistema di allarme pubblico IT-Alert

Struttura valutata Agenzia Regionale per la Sicurezza Territoriale e la Protezione civile

 **TARGET**

2024

100%

Garantire l'allertamento tempestivo con la trasmissione secondo processi standardizzati di tutte le allerta di protezione civile a enti e strutture operative

Struttura valutata Agenzia Regionale per la Sicurezza Territoriale e la Protezione civile

 **TARGET**

2024

100%

2025

100%

2026

100%

Nuovi cittadini che partecipano al sistema regionale di protezione civile come volontari operativi secondo il nuovo sistema di formazione regionale

Struttura valutata Agenzia Regionale per la Sicurezza Territoriale e la Protezione civile

 **TARGET**

2024

300

2025

300

2026

300

Promuovere l'economia circolare e la riduzione dei rifiuti e degli sprechi

INDICATORE

Percentuale di raccolta differenziata di rifiuti urbani

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 77%
Baseline 2022: 74%

Nuovo indicatore

INDICATORE

Indice di riciclaggio dei rifiuti

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

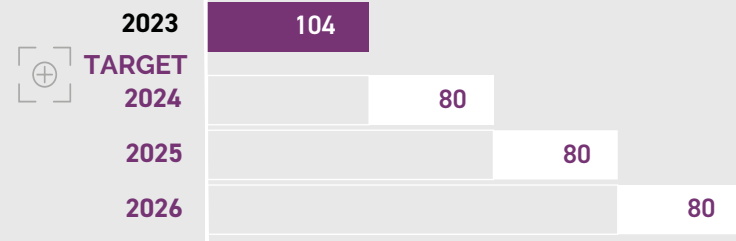
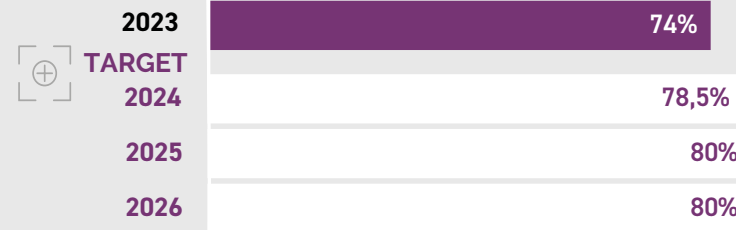
Baseline 2022: 57%

INDICATORE

Progetti di efficientamento energetico/introduzione di rinnovabili sostenuti attraverso contributi e finanza agevolata a favore di imprese e comunità energetiche

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

 **Target 2023:** 70



Sostenere la transizione energetica e i percorsi di decarbonizzazione del sistema regionale

Sostenere lo sviluppo di infrastrutture verdi urbane e per la mobilità ciclo-pedonale

INDICATORI

Progetti sostenuti per la creazione di infrastrutture verdi e blu in grado di contribuire al progetto regionale "Mettiamo radici per il futuro"

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

TARGET



2024

20

2025

5

2026

5

Kilometri di piste ciclabili finanziate attraverso le risorse Fesr

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

TARGET



2024

60*

*l'indicatore fa riferimento all'utilizzo delle risorse FESR e non sono previste risorse aggiuntive su questo indicatore per le annualità successive al 2024

Promuovere la sostenibilità in tutti i processi produttivi

INDICATORE

SAU soggetta a impegni per tecniche di produzione sostenibili (Ettari)

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca



Target 2023: 309.380 ettari

2023

387.508



TARGET

2024

389.344

2025

416.010

2026

416.890

Nuovo obiettivo

INDICATORI

Numero di specie oggetto di regolamentazione e/o controllo

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

TARGET

2024

47



2025

49

2026

49

Salvaguardare l'equilibrio tra la fauna selvatica e le attività antropiche

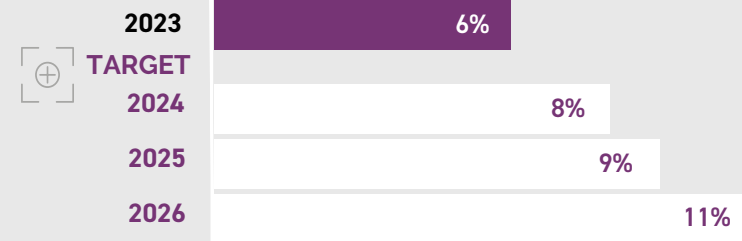
Ridurre i consumi degli immobili ad uso ufficio (attraverso interventi di efficientamento energetico, produzione da fonti rinnovabili e razionalizzazione sedi)

INDICATORI

Percentuale di riduzione dei consumi di energia elettrica rispetto alla baseline (KWh202n/KWh2022)

Struttura valutata Tutte le Direzioni generali

Target 2023: 3%
Baseline 2022: 9.780.088



Nuovi indicatori

INDICATORI

- Realizzazione impianti fotovoltaici su Moro 30 e Terza Torre
- Creazione della Configurazione di Autoconsumo per la Condivisione dell'Energia Rinnovabile (CACER) o CER

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

TARGET



TARGET



Nuovo obiettivo

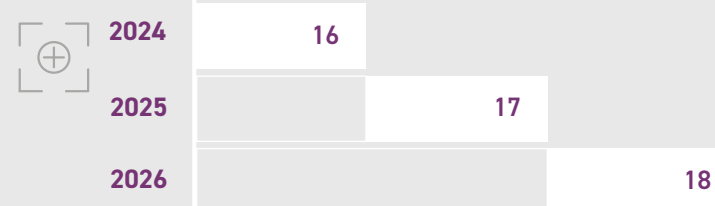
INDICATORE

Numero gare con criteri verdi bandite

Struttura valutata Intercent-ER

Baseline 2023: 15

TARGET

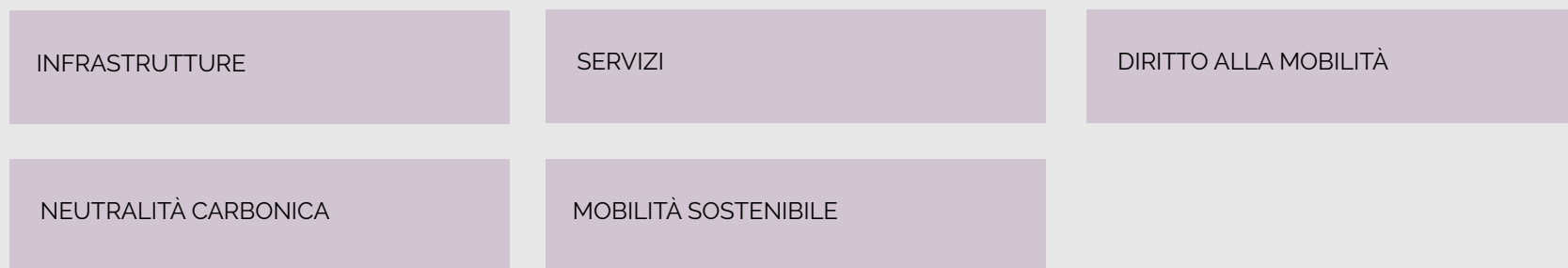


Condividere l'Energia rinnovabile prodotta in RER

Promuovere il green public procurement nel sistema regionale degli acquisti pubblici

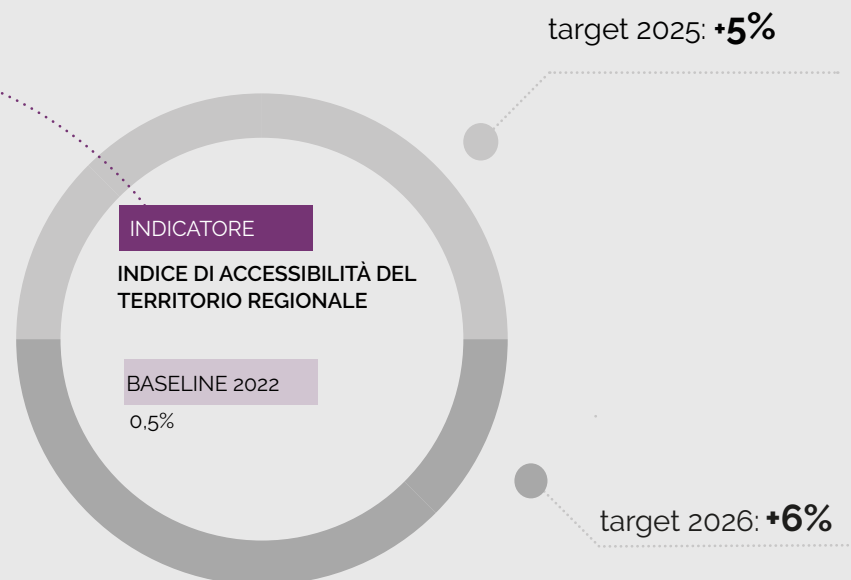
Promuovere una nuova mobilità sostenibile e il diritto alla mobilità

ASSESSORATI COINVOLTI: Mobilità e trasporti, infrastrutture, turismo, commercio



Indice di accessibilità del territorio regionale

Rapporto tra il numero dei comuni con destinazione i comuni capoluogo interni a curva isocrona a 60 minuti a "rete stradale carica" e il numero dei comuni con destinazione i comuni capoluogo interni a curva isocrona a 60 minuti a "rete stradale scarica (assenza di traffico)" - ora di punta media 7:00-9:00 giorno ferialo (Modello regionale di simulazione dei trasporti)

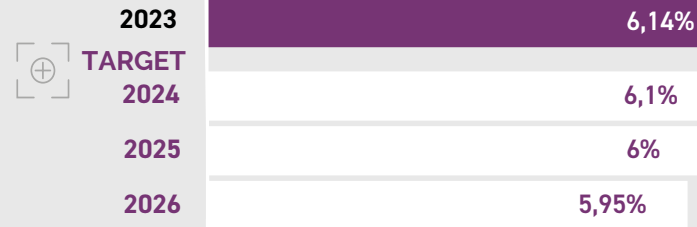


INDICATORE

Percentuale di Km di rete stradale di interesse regionale con livello di congestione >0,7*

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

⊕ **Target 2023:** 6,15%
Baseline 2022: 6,3 (2021)



*0,7: rapporto tra flusso veicolare su arco stradale e la rispettiva capacità – in ora di punta media 7:00-9:00 giorno feriale – oltre il quale l'arco stradale è definito congestionato (Modello regionale di simulazione dei trasporti)

Promuovere la
sostenibilità
del trasporto
pubblico
regionale e
delle infrastrut-
ture viarie

INDICATORE

Tasso percentuale di mortalità per incidente stradale (per 100.000 abitanti)

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

⊕ **Target 2023:** 5,9%
Baseline 2022: 6,3 (2021)



INDICATORE

Tasso di feriti per incidente stradale (per 10.000 abitanti)

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

⊕ **Target 2023:** 40,16
Baseline 2022: 44 (2021)

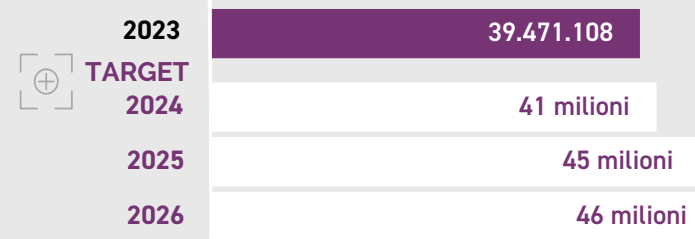


INDICATORE

Numero passeggeri del trasporto ferroviario

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 40 milioni
Baseline 2022: 29 milioni (2021)




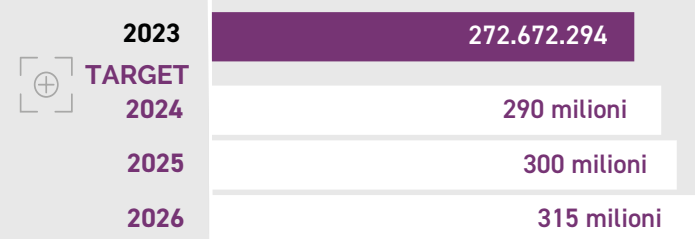
Promuovere la
sostenibilità
del trasporto
pubblico
regionale e
delle infrastrut-
ture viarie

INDICATORE

n. passeggeri del trasporto pubblico locale (TPL) autofiloviario

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 290 milioni
Baseline 2022: 227,4 milioni (2021)

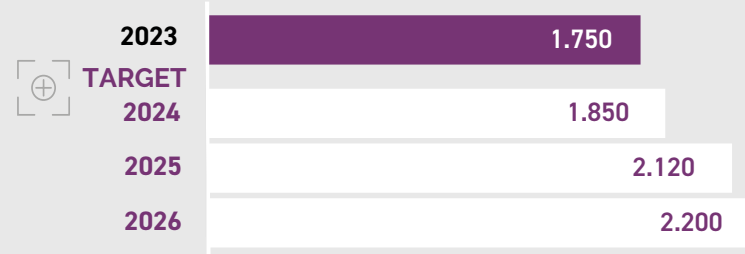


INDICATORE

Km di piste ciclabili

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 1.750 Km
Baseline 2022: 1.663 Km (2019)





Promuovere lo sviluppo del porto di Ravenna, la sostenibilità del trasporto merci e della logistica regionale, il sistema aeroportuale regionale

INDICATORE

Tonnellate di merci movimentate nel porto di Ravenna

Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 27,5 milioni
Baseline 2022: 27,39 milioni (2021)


2023	25.500.000*
 TARGET	
2024	26 milioni
2025	27 milioni
2026	28 milioni

*dato in attesa di consolidamento

INDICATORE

Tonnellate di merci trasportate su ferrovia in Emilia-Romagna

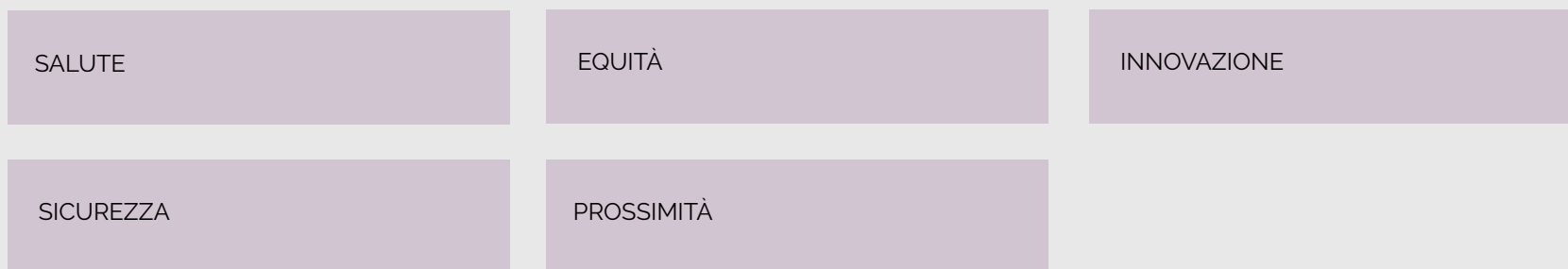
Struttura valutata DG Cura del Territorio e dell'Ambiente

 **Target 2023:** 21,7 milioni
Baseline 2022: 21,5 milioni (2021)

2023	21.800.000
 TARGET	
2024	21.800.000
2025	22.000.000
2026	22.200.000

Innovare il sistema sanitario regionale per garantire prossimità, domiciliarietà, eccellenza e sostenibilità delle cure

ASSESSORATI COINVOLTI: Politiche per la salute



Risultato della Regione nel Nuovo Sistema di Garanzia - Ministero della Salute (posizionamento nei tre settori di valutazione: area distrettuale, area ospedaliera, area prevenzione)
Fonte: Ministero della Salute - Nuovo Sistema di Garanzia



target 2024

Entro le prime quattro posizioni (per tutte le aree)

target 2025

Entro le prime quattro posizioni (per tutte le aree)

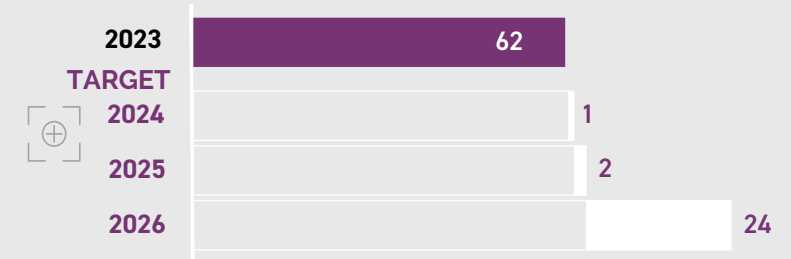
Realizzare le Case della Comunità HUB previste dal DM 77/2022 entro il termine previsto dal PNRR

INDICATORE

Numero di case della comunità HUB realizzate

Struttura valutata DG Cura della Persona, Salute e Welfare

 **Target 2023:** +5
Baseline: 57



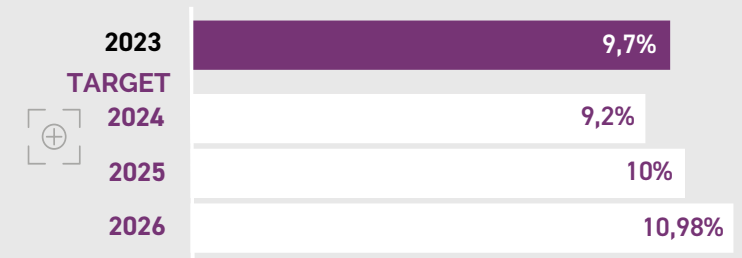
Aumentare la percentuale di over 65enni presi in carico in assistenza domiciliare

INDICATORE

Percentuale di over 65enni in carico in assistenza domiciliare

Struttura valutata DG Cura della Persona, Salute e Welfare

 **Target 2023:** 8,7%




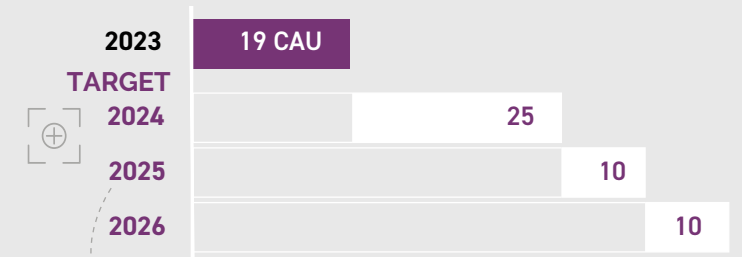
Riorganizzare l'area dell'Emergenza-Urgenza al fine di risolvere le criticità del personale e di accesso


INDICATORE

Riduzione accessi potenzialmente inappropriati (accessi bianchi e verdi con 1 sola prestazione erogata) ai pronto soccorso

Struttura valutata DG Cura della Persona, Salute e Welfare

 **Target:** - 20% accessi inappropriati con apertura Centri Assistenza e Urgenza (CAU)



 Iattivazione Unità di Continuità Assistenziale (UCA) in tutte le aziende sanitarie!

Migliorare la coesione territoriale e istituzionale, la qualità e la sostenibilità delle città e del territorio, ridurre le disparità interne

ASSESSORATI COINVOLTI: Programmazione territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo Mobilità e trasporti, infrastrutture, turismo, commercio Welfare, Politiche giovanili, Montagna e aree interne Presidenza Bilancio, Personale, Patri monio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue - Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca

CONTRASTO ALLE DISUGUAGLIANZE

CONTRASTO AL CONSUMO DI SUOLO

RIGENERAZIONE URBANA

DIRITTO ALLA CASA

INFRASTRUTTURE

SERVIZI

SVILUPPO SOSTENIBILE

TUTELA BIODIVERSITÀ

AGRICOLTURA

INDICATORE

% DI SUPERFICIE TERRITORIALE
DI TRASFORMAZIONI
REALIZZATE SUL TERRITORIO
CONSUMABILE SULLA BASE DEI
PIANI URBANISTICI COMUNALI
PREVIGENTI A LR 24/2017

BASELINE 2022

4.1%

target 2025: **6.40%**

Perseguire il saldo zero di consumo del suolo, innovare la pianificazione, promuovere la rigenerazione urbana e il diritto alla casa

INDICATORI

Numero di alloggi ERP ripristinati per nuove assegnazioni (totali)

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 **Target 2023:** 1.265
Baseline 2022: 665

2023

1.265

TARGET
2024



1.800

Numero interventi di rigenerazione urbana attivati con il contributo RER

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 **Target 2023:** 148
Baseline 2022: 69

2023

148

TARGET
2025



148

Tutelare il paesaggio e la biodiversità, promuovere l'incremento e la gestione sostenibile delle foreste

INDICATORE

Percentuale di aree protette (Aree Protette e siti di Rete Natura 2000 ad esse esterne)

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 **Target 2023:** 16,5%
Baseline 2022: 16,2%

2023

16,2%

TARGET
2024



16,5%

2025

16,5%

Promuovere e valorizzare la montagna

INDICATORE

Tratti stradali di montagna beneficiari di risorse per il ripristino o il miglioramento

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

Baseline 2023: 100

TARGET
2024



100

Nuovi indicatori

INDICATORI

Approvazione PRT 2024-2026 attraverso DGR

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni


TARGET	
2024	100%

Euro impegnati per contributi a favore delle Unioni di comuni

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

TARGET	
2025	18.000.000
2026	18.000.000

INDICATORI

Interventi sostenuti per le STAMI in coerenza con la strategia nell'ambito dei programmi FESR e FSE+ 

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

TARGET	
2024	50

Nuovi indicatori 

- Completamento valutazione e approvazione con DGR di strategie STAMI
Baseline 2023: 5
- Preparazione bozze accordi di programma per attivare risorse nazionali SNAI per 12.000.000 euro mediante accordi per le aree interne selezionate programmazione 2021-27 ai sensi della SNA
- Programmazione di risorse nazionali con accordi di programma quadro RER, beneficiari, ministeri in Euro

TARGET	
2024	9

TARGET	
2024	3

TARGET	
2025	4.000.000
2026	8.000.000

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

Approvare il PRT 2024-26 e avvio della prima annualità concessione contributi

Completare l'approvazione delle strategie STAMI e consolidare le strategie per le aree montane e interne in ottica SNAI (Strategia nazionale Aree Interne)

Nuovi indicatori

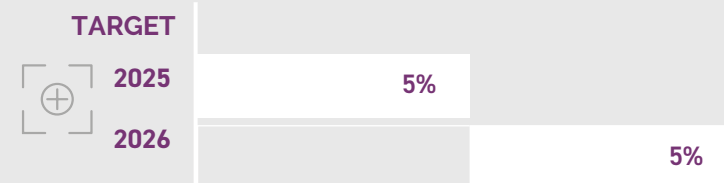
INDICATORI

Manifestazione di interesse conclusa



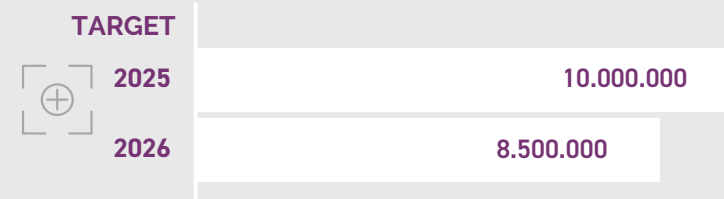
Incremento di popolazione interessata da manifestazione di interesse

 Baseline: popolazione al 31.12.2021 coperta da strategie ATUSS e STAMI 1.830.000 abitanti



Programmazione tramite convenzione per risorse FSC accordo 2021-27 per investimenti nelle STAMI in Euro

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



Nuovo indicatore

INDICATORE

Sviluppo sistema di certificazione delle competenze tramite open badge

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



Integrazione delle risorse di ATUSS e STAMI con il concorso delle risorse programma FSC 2021-27

Sostenere lo sviluppo delle competenze nella pubblica amministrazione territoriale

Promuovere lo sviluppo equilibrato dei territori rurali e interni

INDICATORI

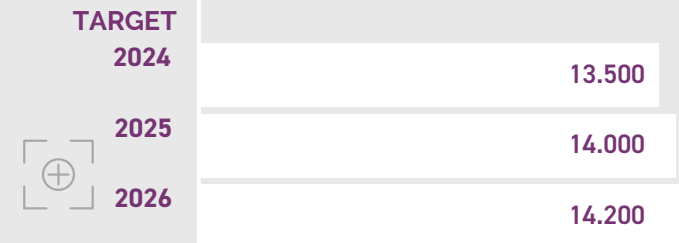
Progetti supportati per il miglioramento dei servizi alla popolazione

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

Nuovo indicatore

Numero di aziende che percepiscono indennità compensative per zone svantaggiate

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca



Proseguire la ricostruzione nei territori colpiti dal sisma del 2012 - Piano opere pubbliche e interventi strutturali

INDICATORI

Percentuale di spesa annuale sostenuta rispetto ai flussi di cassa programmati (*Bilancio Sisma e Cassa depositi e prestiti*)

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni

Target 2023: 70%
Baseline 2022: 67%



* Corrisponde alla liquidazione di tutte le richieste ricevute dai Comuni del territorio sugli stati di avanzamento dei lavori, anche se inferiore a quanto programmato

Aumentare l'equità e l'inclusione tra le persone riducendo le diseguaglianze economiche, sociali, culturali, di genere e generazionali

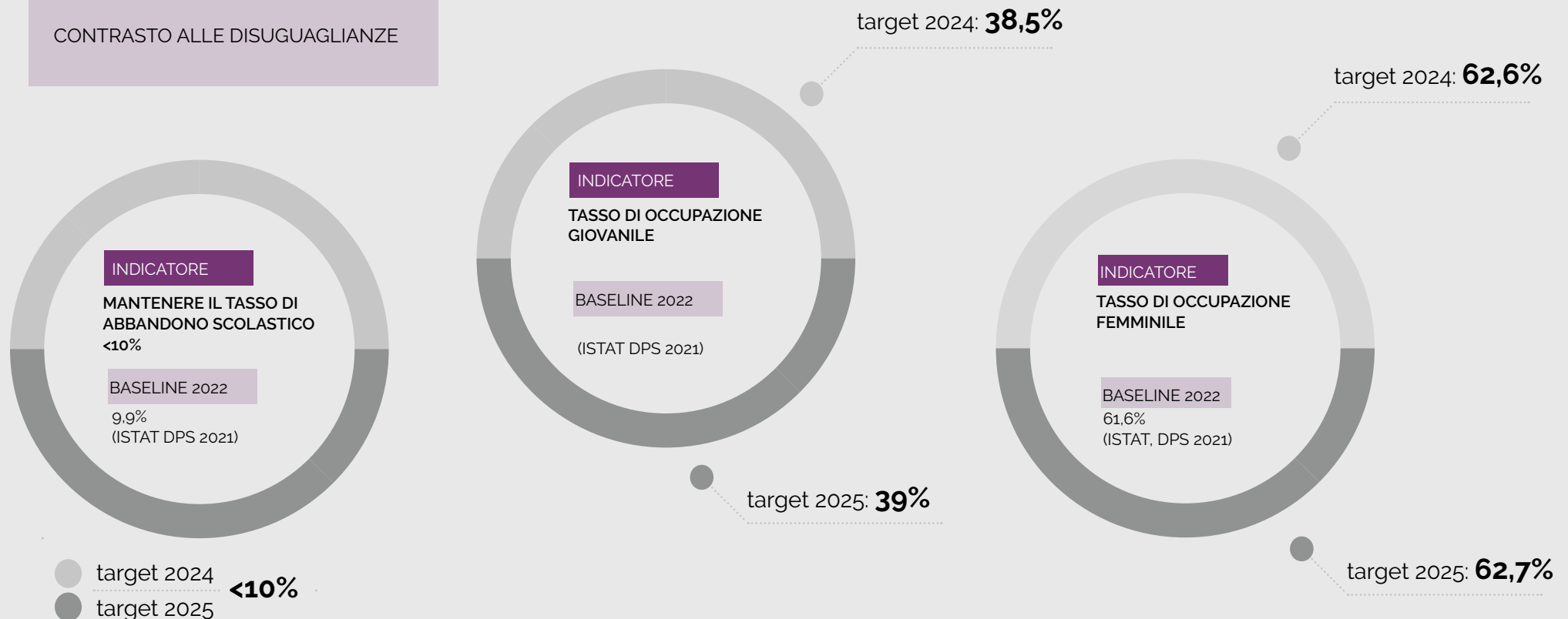
ASSESSORATI COINVOLTI: Scuola, università, ricerca, agenda digitale - Sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione e relazioni internazionali - Programmazione territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo Welfare, Politiche giovanili, Montagna e aree interne - Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue Cultura e paesaggio

IMPRENDITORIA FEMMINILE

NUOVE GENERAZIONI

FORMAZIONE

CONTRASTO ALLE DISUGUAGLIANZE





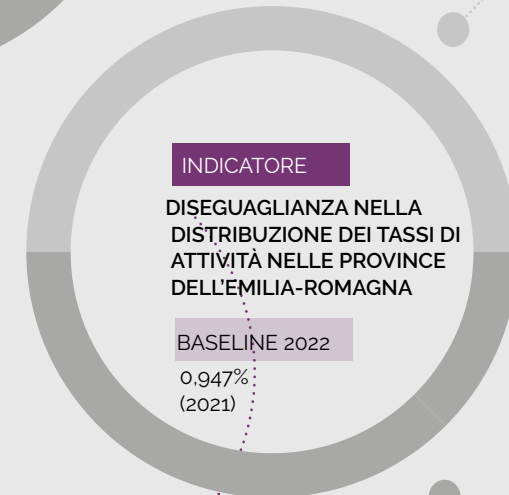
target 2024: **8,5%**

target 2025: **8,52%**



target 2024: **27,2%**

target 2025: **27,50%**

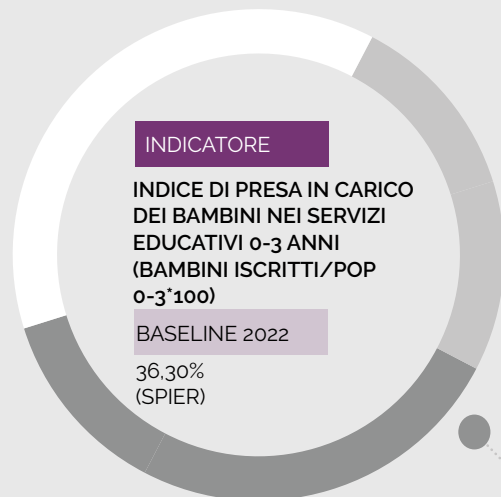


target 2024: **1%**

target 2025: **0,939%**

Disuguaglianza nella distribuzione dei tassi di attività nelle province dell'Emilia-Romagna

Indice di concentrazione di Gini dei tassi di attività Forze di lavoro in età 15-64 anni sul totale della popolazione in età 15-64 anni. L'indice può variare da 0 a 100, il valore pari a 0 indica una equidistribuzione della variabile
 Fonte e dati: Elaborazioni su dati ISTAT



target 2025: **41%**

target 2026: **42%**

target 2024: **40%**

Favorire le pari opportunità nelle scelte formative e professionali

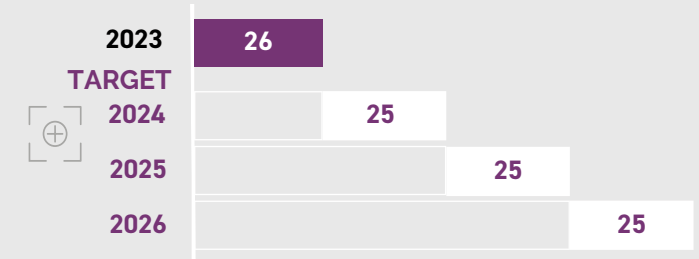
INDICATORE

Progetti di orientamento/ formazione per favorire le pari opportunità

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



Target 2023: 10



Sostenere l'imprenditorialità femminile

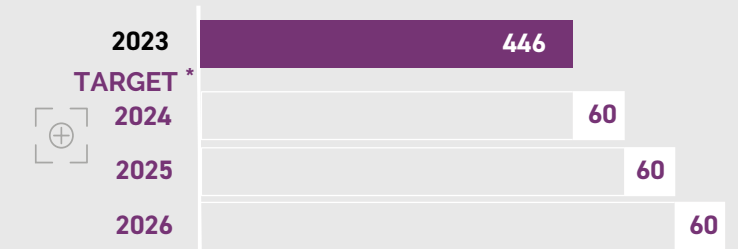
INDICATORE

Imprese femminili sostenute nelle diverse misure a favore delle imprese

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



Target 2023: 200



* Il bando dedicato alle imprese femminili è stato realizzato e i progetti finanziati nel 2023. Per le annualità successive l'indicatore fa riferimento al solo numero di imprese potenzialmente beneficiarie con punteggio di priorità nell'ambito dei bandi per le imprese

Sostenere le iniziative a favore delle nuove generazioni

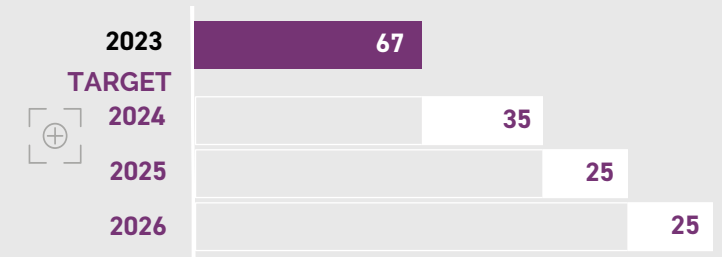
INDICATORE

Progetti a favore delle associazioni/aggregazioni giovanili/enti locali promossi anche attraverso l'azione del progetto YOUZ Giovani

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



Target 2023: 35



Nuovi indicatori

Aumentare l'impatto degli SDGs dell'Agenda 2030 (diritti, cambiamento climatico) attraverso il supporto ai partenariati territoriali della cooperazione internazionale allo sviluppo e la partecipazione a iniziative europee e a progetti strategici

INDICATORE

Percentuale di realizzazione del rendiconto economico e di contenuto dei risultati raggiunti nel precedente documento triennale

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



TARGET
2024

100%

INDICATORI

Sottoscrizione da parte di RER, Ministero della giustizia, Corte d'appello e procura generale di Bologna del patto regionale per la giustizia

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



TARGET
2024

100%

INDICATORI

Accordi attuativi sottoscritti/avviati

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

TARGET



2024

2

2025

4

INDICATORI

Assegnazione risorse per progetti per sostenere iniziative di pace e la diffusione dei valori della cittadinanza europea

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

TARGET



2024

100%

2025

100%

2026

100%

Rafforzare le reti di enti locali e di organismi della società civile per la diffusione dei valori europei e della pace e ampliamento degli interventi di giustizia digitale

Sostenere l'accesso ai servizi educativi 0-3 in particolare nelle aree interne


Nuovo indicatore

INDICATORE

Numero di bambini che accedono alla misura regionale di abbattimento della retta per i servizi educativi 0-3 anni nelle aree interne

Struttura valutata DG Cura della Persona, Salute e Welfare

TARGET

 2024	2.400
2025	2.500
2026	2.500

Nuovo obiettivo

Valorizzazione e attivazione degli Enti del Terzo Settore su progetti territoriali di inclusione sociale e welfare generativo


INDICATORE

Numero di associazioni coinvolte in progetti

Struttura valutata DG Cura della Persona, Salute e Welfare

 Baseline 2022: 400

TARGET

 2024	450
2026	500

Sostenere lo sviluppo delle iniziative territoriali di recupero alimentare a fini di solidarietà sociale e lotta allo spreco, con particolare riferimento al potenziamento degli Empori Solidali

INDICATORE


Aumento del numero degli Empori Solidali attivi

Struttura valutata DG Cura della Persona, Salute e Welfare

 **Target 2023:** 27
Baseline 2022: 24

2023

TARGET

2023	29
2024	31
 2025	33
2026	35

Aumentare l'equità e l'inclusione tra le persone riducendo le diseguaglianze economiche, sociali, culturali, di genere e generazionali

ASSESSORATI COINVOLTI: Scuola, università, ricerca, agenda digitale - Sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione e relazioni internazionali - Programmazione territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo Welfare, Politiche giovanili, Montagna e aree interne - Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue Cultura e paesaggio

IMPRENDITORIA FEMMINILE

NUOVE GENERAZIONI

FORMAZIONE

CONTRASTO ALLE DISUGUAGLIANZE



Avvicinare la pubblica amministrazione dell'Emilia-Romagna alle persone

ASSESSORATI COINVOLTI: Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue Scuola, università, ricerca, agenda digitale - Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca



target 2023: **56,5%**

DESI regionalizzato
(metodologia POLIMI)

Indice, variabile tra 0 e 100, prodotto dall' Osservatorio Agenda Digitale del Politecnico di Milano, che, partendo dal DESI europeo, sintetizza la digitalizzazione delle regioni italiane su 4 dimensioni: Capitale umano, Connettività, Integrazione delle tecnologie digitali, Servizi pubblici digitali.



target 2025: **56,7%**

target 2023: **+1 pp**

rispetto al
monitoraggio 2022

INDICATORE

DESI-ER DIGITAL ECONOMY
AND SOCIETY INDEX A
LIVELLO COMUNALE IN
EMILIA-ROMAGNA

BASELINE 2022

26

target 2024: **+1 pp**

rispetto al
monitoraggio 2023

DESI-ER comunale

Indice, variabile tra 0 e 100, che sintetizza 60 indicatori che misurano la digitalizzazione dei comuni della nostra regione sulle 4 dimensioni del DESI europeo: Capitale umano, Connettività, Integrazione delle tecnologie digitali, Servizi pubblici digitali.

target 2025: **+1pp**

rispetto al
monitoraggio 2024

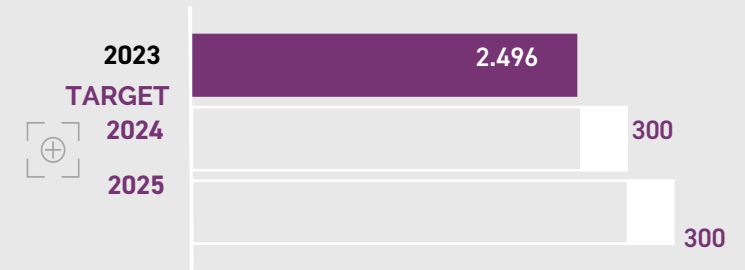
Garantire connettività a prova di futuro nelle scuole dell'Emilia-Romagna

INDICATORE

Plessi scolastici (scuole statali di ogni ordine e grado, leFP, ITS) connessi in fibra ottica alla rete Internet ad 1 Giga

Struttura valutata Lepida ScpA

 **Target 2023:** 2.400
 **Baseline 2022:** 1.900



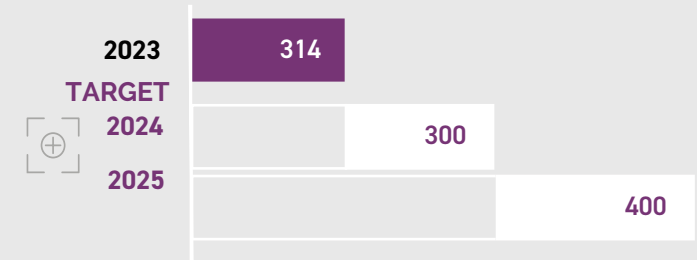
Favorire accesso alla rete Internet in modo semplice, gratuito e veloce sulla costa dell'Emilia-Romagna

INDICATORE

Numero di access point EmiliaRomagnaWiFi

Struttura valutata Lepida ScpA

 **Target 2023:** 300
 **Baseline 2022:** 1.33



Contribuire ad aumentare il capacity building di comuni e province e regione verso imprese e famiglie attraverso la trasformazione digitale dei processi autorizzatori (campione gestito dal progetto PNRR "Mille esperti")

Nuovo indicatore

INDICATORE

Percentuale di target intermedi di progetto raggiunti*

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



*target di progetto riguardano, per ognuno dei processi amministrativi inclusi nel Piano territoriale dell'Emilia-Romagna, la riduzione della durata media delle pratiche e la riduzione del numero di pratiche concluse oltre i termini di legge

Potenziare ed estendere la piattaforma digitale regionale per la partecipazione a gruppi organizzati della società civile e degli enti locali, al fine di sostenere il contributo ai processi decisionali pubblici

Nuovo indicatore

INDICATORE

Numero processi partecipativi della società civile e delle istituzioni digitalizzati

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

Baseline 2023: 0

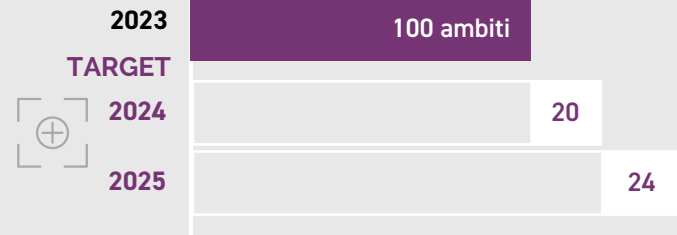


Nuovi indicatori

INDICATORI

Ampliamento del chatbot di assistenza all'utenza

Baseline 2023: 100 ambiti di risposta

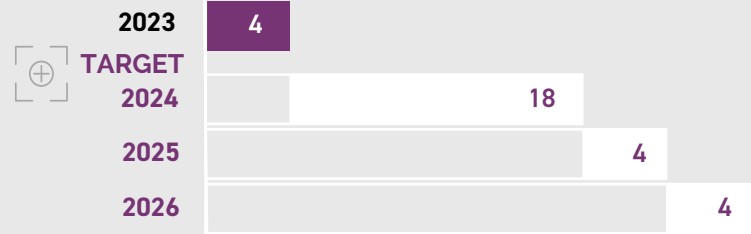


Innovare e semplificare l'interazione con il cittadino (URP, Sportelli al Cittadino, semplificazione e digitalizzazione accesso)

Sportelli di assistenza all'utenza attivi

Baseline 2023: 4

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



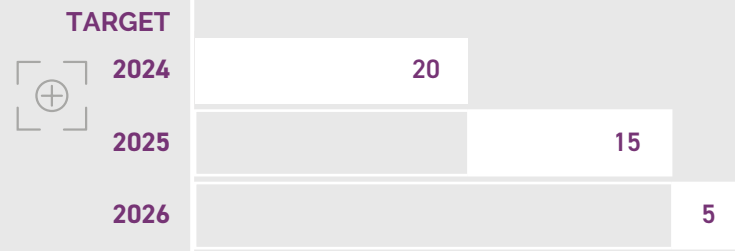
Nuovo obiettivo

Nuovi indicatori

INDICATORE (1)

Numero di bandi a cui vengono applicate le disposizioni comuni

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca



Standardizzazione di procedure e informatizzazione di processi

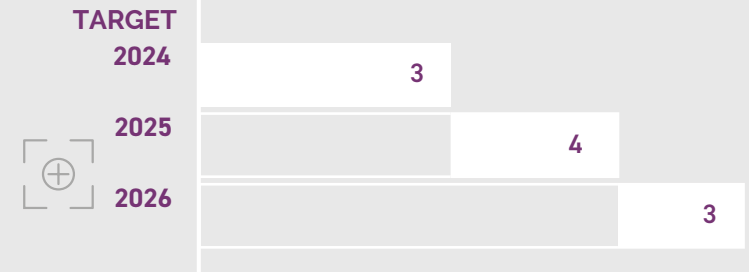
Standardizzazione di procedure e informatizzazione di processi

INDICATORE (2)

Numero di processi o fasi di processi informatizzati/semplificati

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

 Baseline 2022: 3




Nuovo obiettivo

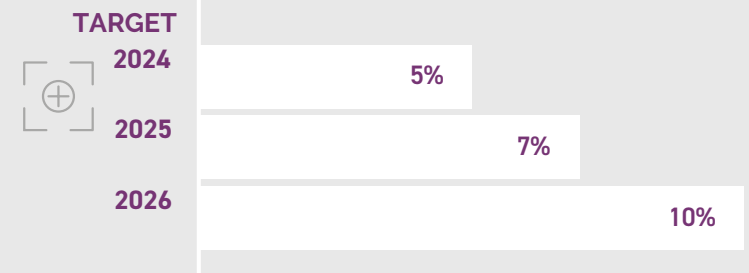
Semplificare le modalità di presentazione delle domande di contributi nel settore agricolo

INDICATORE

Incremento annuo delle domande presentate in modalità digitale direttamente dalle aziende agricole anche tramite SPID, CNS e CIE

Struttura valutata AGREA

 Baseline 2023: 1300
(media ultimo triennio domande presentate in modalità digitale)



Nuovo obiettivo

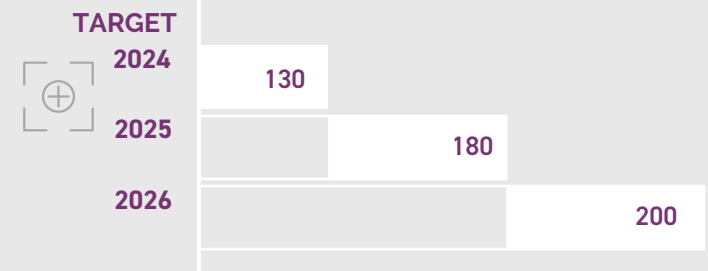
Nuovo indicatore

Diffondere le competenze digitali per i cittadini

INDICATORE

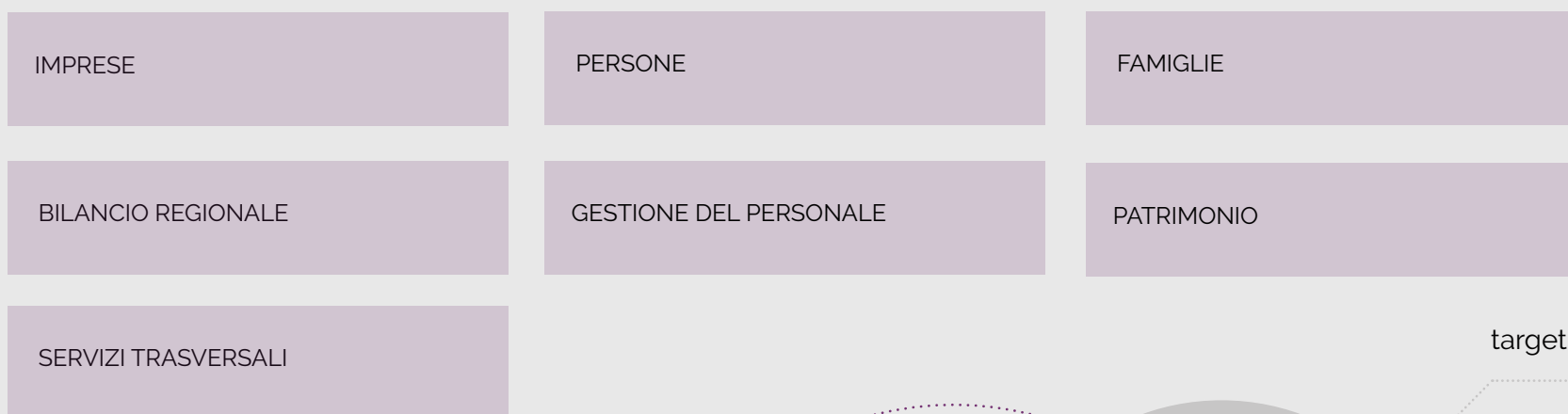
Sportelli digitali attivi sul territorio per la facilitazione digitale dei cittadini attraverso l'azione 1.7.2 del PNRR

Struttura valutata DG Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese



Migliorare l'amministrazione della Regione per lo sviluppo e il benessere delle comunità

ASSESSORATI COINVOLTI: Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue Programmazione territoriale Edilizia, Politiche abitative, Parchi e forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo Politiche per la salute



target 2025: **3.30%**

Difficoltà di accesso ad alcuni servizi



Percentuale di famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio postale, polizia, carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati).

Fonte e periodicità: la stima si basa sull'indagine ISTAT "Aspetti della vita quotidiana"; per motivi metodologici l'indicatore è basato su un triennio anche se l'indagine è annuale (baseline media

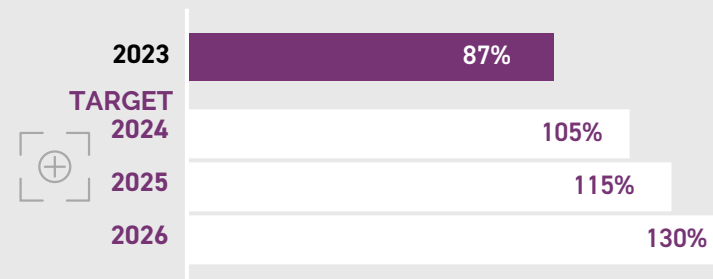


INDICATORI

Assumere a tempo indeterminato e formare 1500 dipendenti dal 2020 al 2025

 **Target 2023:** 87%
 **Baseline 2022:** 77,3%
(1160 assunzioni a tempo indeterminato dal 2020 al 2022 su un target di legislatura di 1500)

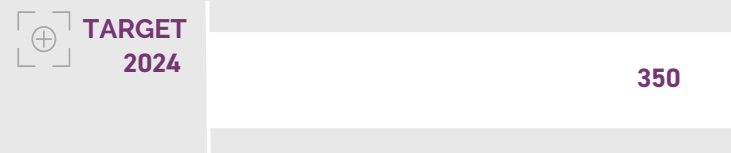
Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



Nuovi indicatori

Effettuare le progressioni tra aree

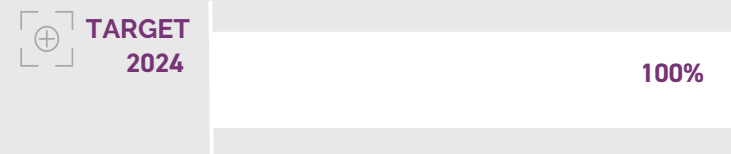
Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



INDICATORI

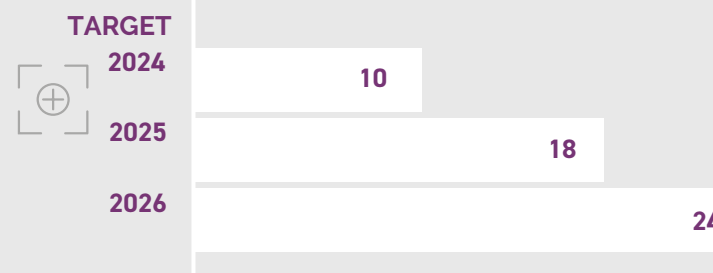
Adozione nuovo osservatorio professionale e adozione del piano di sviluppo competenze certificate

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



Ore annuali di formazione per dipendente

Struttura valutata tutte le Direzioni Generali



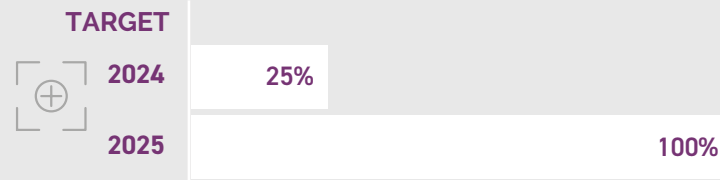
Sostenere il ricambio generazionale con nuove assunzioni e progressioni di carriera, superando il precariato e proseguendo il processo di onboarding per garantire il trasferimento di competenze

Nuovi indicatori

INDICATORI

Certificazione ISO per promuovere parità , diversità e inclusione

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



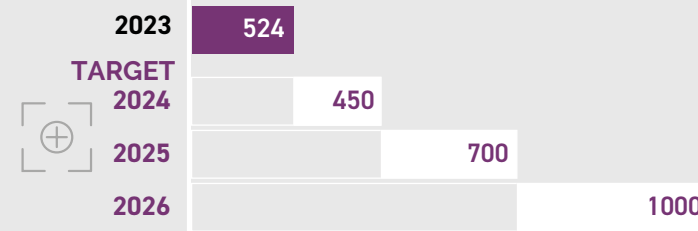
Incrementare il benessere aziendale adeguando gli spazi di lavoro e di ristoro alle nuove modalità di lavoro smart prenotabili con app Dapper-tutto

Numero di postazioni sulle quali si applica la rotazione delle postazioni*

Baseline 2023: 524 postazioni a rotazione attive

*nuove postazioni a rotazione/numero dipendenti = 80%

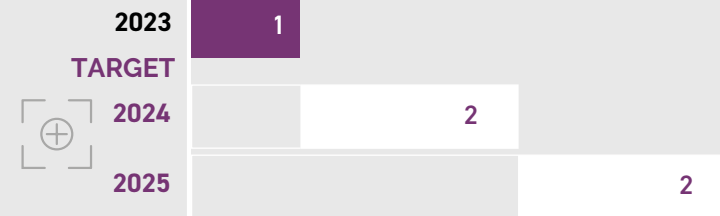
Struttura valutata Tutte le Direzioni Generali



Integrazione di nuove funzionalità per i dipendenti nell'app dAPPERtutto

Baseline 2023: 1

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



Riduzione dei costi di maintenance riorganizzando le sedi di lavoro e gli spazi in logica smart e dismettendo le sedi previste dal Piano di Razionalizzazione

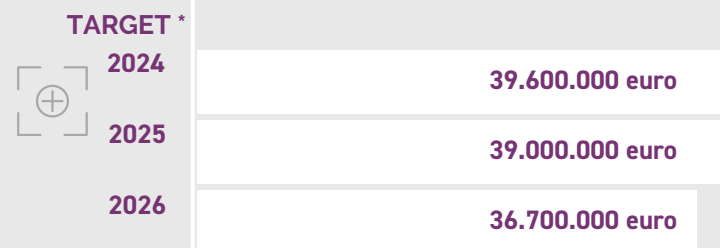
Nuovo indicatore

INDICATORE

Costi di funzionamento degli spazi di lavoro (euro)

Baseline 2022: 40.797.035€ - costi relativi al 2022*

Struttura valutata tutte le Direzioni Generali



* Costo complessivo attualizzato al 2019, al netto dei fattori inflattivi e degli effetti dello shock energetico, certificato dal Controllo di Gestione dell'Ente

Nuovo obiettivo

Concorrere alla definizione delle politiche nazionali in materia economica e finanziaria di interesse per le Regioni

INDICATORE

Accordo Stato/Regioni in materia di bilancio e di finanza pubblica

Struttura valutata DG Politiche Finanziarie

 **Baseline:** Accordo Stato-Regioni
16 ottobre 2023 (Legge di Bilancio 2024)
14 dicembre 2022 (Legge di Bilancio 2023)


TARGET	
 2024	1
2025	1
2026	1


Garantire l'equilibrio di bilancio favorendo l'equità fiscale, la realizzazione degli investimenti e la coesione sociale

INDICATORE

Bilancio regionale in equilibrio
(Saldo D2 - allegato 10 del D. Lgs. 118/2011)

Struttura valutata DG Politiche Finanziarie

 **Target 2023:** saldo positivo
Baseline: 123 Mln (rendiconto 2022)
81 Mln (rendiconto 2021)

2023	saldo positivo
TARGET	
 2024	saldo positivo
2025	saldo positivo
2026	saldo positivo

Nuovo obiettivo

Adeguare le politiche di bilancio alle norme straordinarie di origine statale e/o comunitaria

INDICATORE

Tempo medio per adeguare il bilancio regionale alle richieste di iscrizione delle risorse straordinarie (giorni)

Struttura valutata DG Politiche Finanziarie

TARGET	
 2024	30 giorni
2025	30 giorni
2026	30 giorni

Realizzare le entrate e le spese programmate

INDICATORI

Grado di realizzazione delle entrate finali

⊕ **Target 2023:** >80%
Baseline: 95,78% (rendiconto 2022)

Grado di realizzazione delle spese finali

⊕ **Target 2023:** >80%
Baseline: 86,83% (rendiconto 2022)

Struttura valutata: tutte le Direzioni Generali

2023	Bilancio in rendicontazione
TARGET 2024	>90%
2025	>90%
2026	>90%

2023	Bilancio in rendicontazione
TARGET 2024	>80%
2025	>80%
2026	>80%

Nuovo obiettivo

Invarianza della politica tributaria regionale

INDICATORI

Aliquote dell'addizionale regionale all'IRPEF (persone fisiche)

⊕ Baseline: aliquote invariate

Aliquote dell'IRAP (imprese)

⊕ Baseline: aliquote invariate

Struttura valutata: DG Politiche Finanziarie

TARGET 2024	
2025	aliquote invariate
2026	aliquote invariate

TARGET 2024	
2025	aliquote invariate
2026	aliquote invariate

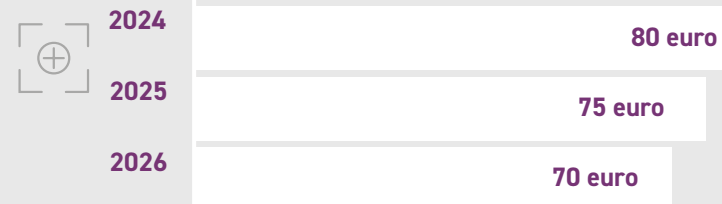
Nuovo obiettivo

Favorire la riduzione
dell'indebitamento**INDICATORE**

Debito pro capite (euro)

Struttura valutata DG Politiche Finanziarie

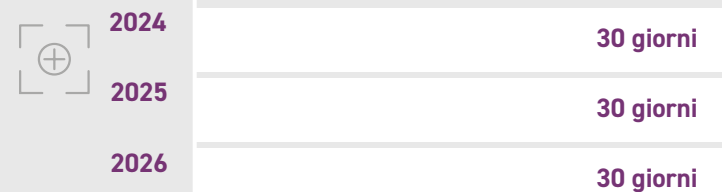
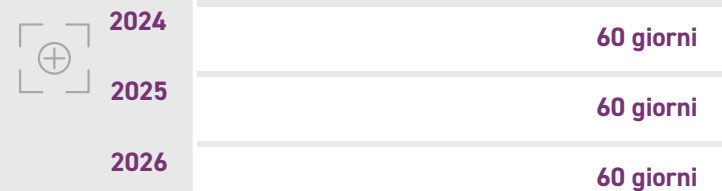
Baseline: 92,03 euro - anno 2022

TARGET

Nuovo obiettivo

Rispettare i tempi
di pagamento**INDICATORI**

Tempo medio di pagamento delle fatture commerciali (giorni)

Struttura valutata: tutte le Direzioni Generali**TARGET**Tempo medio di pagamento delle fatture commerciali della
Gestione Sanitaria Accentrata (GSA) (giorni)**Struttura valutata:** DG Cura della Persona, Salute e Welfare**TARGET**

Implementazione del nuovo Modello di governance delle partecipate

Nuovo indicatore

INDICATORE

Implementazione del nuovo Modello di governance delle partecipate

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni e tutte le Direzioni Generali

TARGET



2024

100%

2025

100%

INDICATORI

Nuovo indicatore

Sostenere ed ampliare il sistema regionale degli acquisti pubblici sviluppando le competenze professionali e gli strumenti di digitalizzazione messi a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna agli Enti del territorio

Percentuale della spesa per beni e servizi in sanità gestito a livello regionale

TARGET



2024

58%

2025

60%

2026

62%

Valore della spesa gestita a livello regionale (euro)



Target 2023: 1.820 milioni €

Baseline 2022: 1.750 milioni €

Struttura valutata: Intercent-ER

2023

2.258.841.084,82

TARGET



2024

2.200 milioni

2025

2.250 milioni

2026

2.300 milioni

Nuovi indicatori

INDICATORI

Realizzazione di use case che prevedono analisi di big data in ambiti d'interesse istituzionale (es sanità, ambiente e mobilità) mediante utilizzo della macchina HPC MarghERita

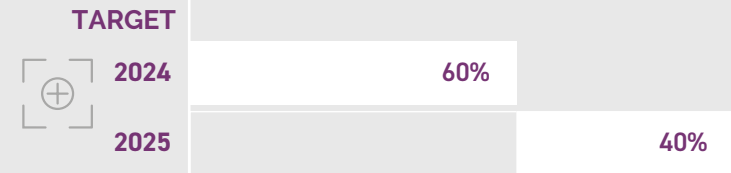


Sperimentazione di funzionalità di AI nell'ambito della gestione documentale e delle rilevazioni turistiche per la semplificazione della gestione amministrativa

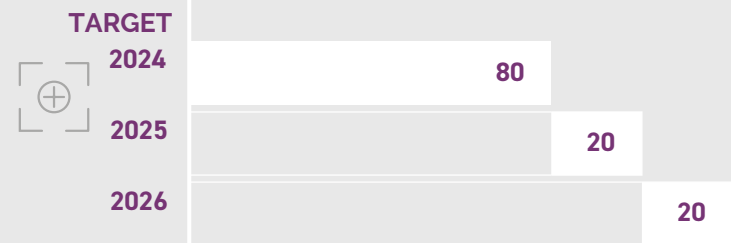


Supportare la trasformazione digitale tramite utilizzo di tecnologie avanzate

Realizzazione della rete di posizionamento di alta qualità GNSS sul territorio regionale e prima applicazione per l'agricoltura di precisione



Enti del territorio che hanno svolto l'analisi di assessment sulla postura di sicurezza offerta dal CSIRT



Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

Baseline 2023: 0

Nuovi obiettivi

Modello di microsimulazione socio-economico - "Amartya"

INDICATORI

Realizzazione modelli di simulazione

⊕ Baseline 2023: 0

⊕ **TARGET 2024**



Progettazione dei raccordi con la programmazione strategica

⊕ Baseline 2023: 0%

⊕ **TARGET 2024**



Consolidare il modello di misurazione dell'impatto dello smart working su mobilità, spazi e risorse a supporto delle decisioni strategiche

INDICATORE

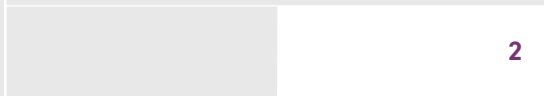
Sviluppo del cruscotto di monitoraggio e consolidamento di nuove funzionalità di analisi

⊕ Baseline 2023: Prima versione del cruscotto di monitoraggio

TARGET 2024



2025



Qualificazione della Regione Emilia-Romagna come stazione appaltante

INDICATORE

Qualificazione della Struttura Organizzativa Stabile a livello 1 nel 2024, erogazione della formazione specialistica al 100% dei membri della SOS entro il 2025 e rinnovo della qualificazione della RER nel 2026

TARGET 2024



2025



2026

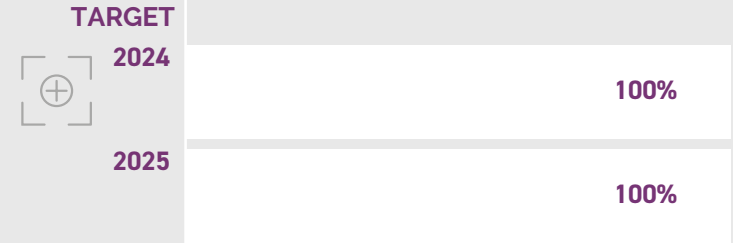


Nuovi obiettivi

Supporto al processo di gestione delle Elezioni Regionali

INDICATORE

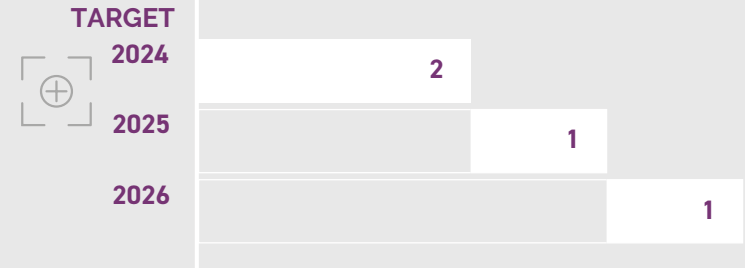
Garantire gli acquisti necessari per lo svolgimento delle elezioni regionali, rendicontazione delle spese effettivamente sostenute dai Comuni e trasferimento dei fondi a consuntivo finale



Ampliare e favorire la comunicazione al vasto pubblico delle performance dell'Ente negli ambiti della collettività, delle persone e dell'organizzazione

INDICATORE

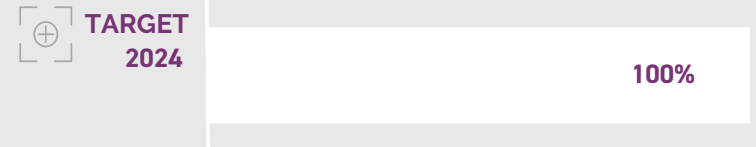
Realizzare e pubblicare widget sulle performance dell'Ente



Controllo strategico di Legislatura

INDICATORE

Rapporto di controllo strategico di Legislatura 2020 - 2024



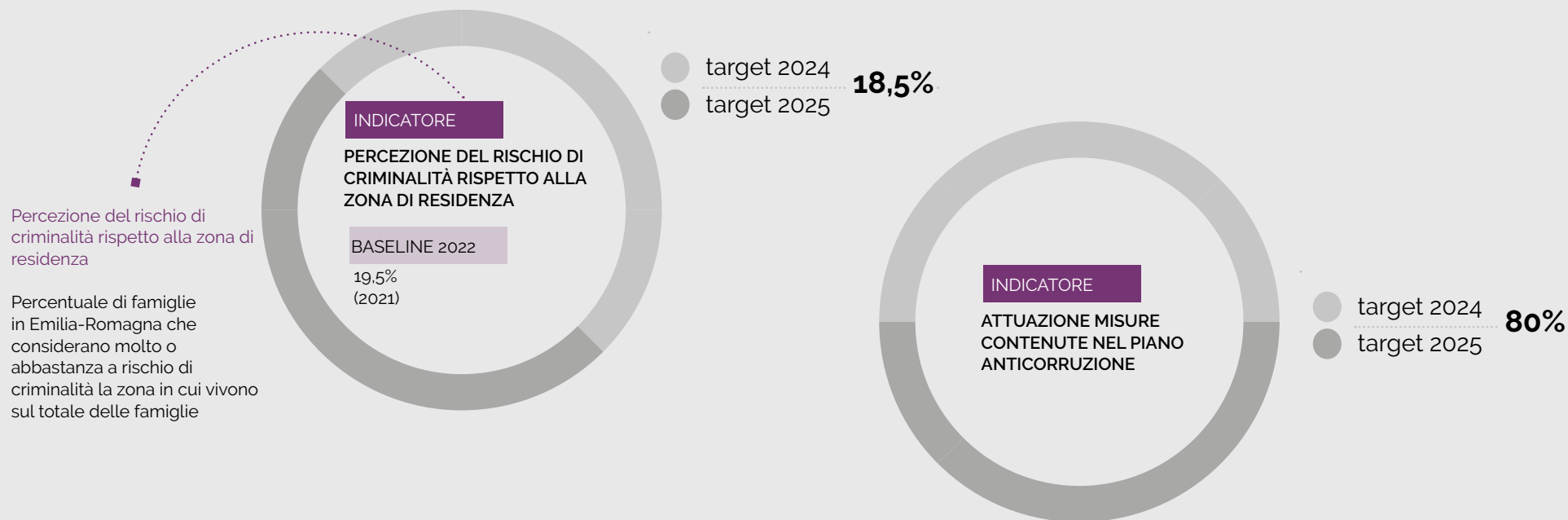
Sostenere la prevenzione della corruzione, la trasparenza e la legalità

ASSESSORATI COINVOLTI: Presidenza Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale, Rapporti con Ue

SICUREZZA URBANA

CONTRASTO CRIMINE ORGANIZZATO


AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

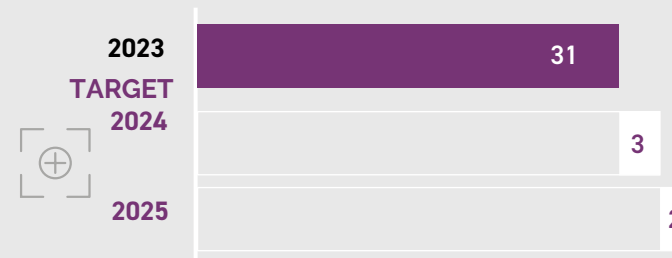


Recuperare i beni immobili confiscati in via definitiva alla criminalità in Emilia-Romagna e assegnati agli enti locali del territorio regionale per un utilizzo sociale e/o istituzionale degli stessi

INDICATORE

Numero di beni recuperati destinati agli enti locali del territorio dall'inizio della legislatura rispetto al totale complessivo dei beni confiscati destinati agli enti locali del territorio


 **Target 2023:** +3
Baseline 2022 22 dall'inizio della legislatura

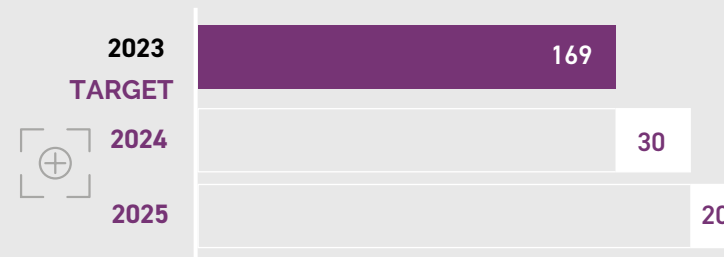


Promuovere la cultura della legalità nel tessuto economico e sociale del territorio regionale

INDICATORE

Azioni e relativo monitoraggio dei talenti ad elevata specializzazione intercettati per la formazione, attrazione e permanenza

 **Target 2023:** +30
Baseline 2022 124 dall'inizio della legislatura

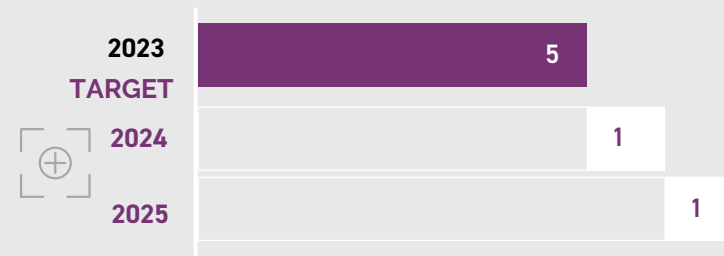


Istituire nel territorio regionale una rete di soggetti qualificati per l'analisi e il monitoraggio di fenomeni riguardanti l'illegalità e la criminalità nei diversi territori della regione

INDICATORI

Numero di osservatori locali sulla criminalità organizzata e per la diffusione della cultura della legalità istituiti all'interno di ciascuna provincia del territorio regionale

 **Target 2023:** 5
Baseline 2022: 4



Incrementare nel triennio 2024-2026 la formazione in materia di prevenzione della corruzione, anticiclaggio, trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della Regione e degli Enti aderenti alla RIT* ai fini della promozione del valore pubblico territoriale

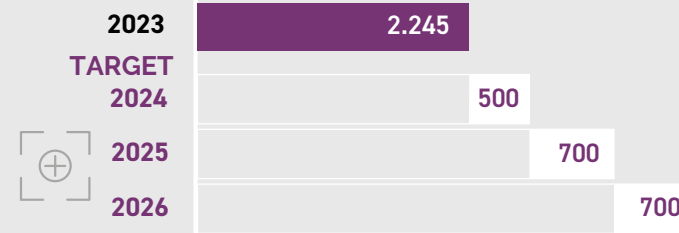
*Rete per l'Integrità e la Trasparenza

INDICATORE

Incremento del numero dei dipendenti della RIT coinvolti in iniziative formative/informative, anche con l'ausilio della piattaforma regionale SELF e di altri strumenti informativi, con impatto sull'imparzialità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e riflessi sulla diffusione della cultura, della pratica e della legalità nel territorio regionale

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni
(RPCT -responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza)

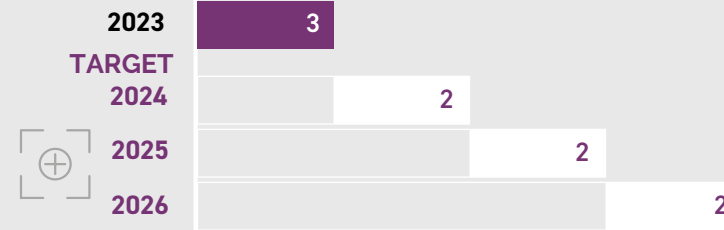
Target 2023: + 500 dipendenti degli Enti aderenti alla RIT coinvolti in iniziative formative/informative
Baseline 2022 18.573 dipendenti degli Enti aderenti alla RIT formati con iniziative regionali al 31/12/2022
(fonte: dati Settore Sviluppo R.U., organizzazione e comunicazione di servizio)



INDICATORI

Incremento del numero di pratiche condivise con gli Enti aderenti alla RIT* [Contributo all'indicatore "Numero di partecipanti alla Comunità di pratiche partecipative: periodo 2020-2025" del target goal 16 della Strategia RER Agenda 2030]

Target 2023: Condivisione di almeno n. 2 buone pratiche con gli Enti aderenti alla RIT

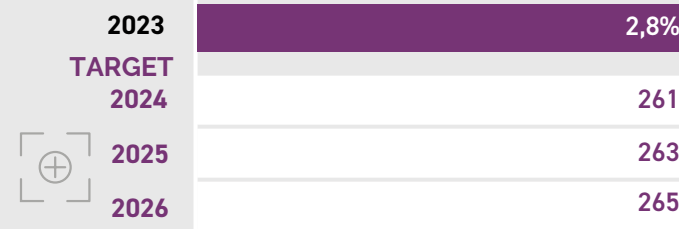


Promuovere strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche nel triennio 2024-2026, con particolare riferimento alla ulteriore valorizzazione delle iniziative della Rete per l'integrità e la trasparenza

Incremento degli Enti aderenti alla RIT

[Contributo all'indicatore "Numero di partecipanti alla Comunità di pratiche partecipative: periodo 2020-2025" del target goal 16 della Strategia RER Agenda 2030]

Target 2023: + 2% numero Enti aderenti
Baseline 2022 n. 252 Enti aderenti alla RIT al 31/12/2022
(Fonte: dati RPCT di Giunta regionale)



Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni
(RPCT -responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza)

Ricostruire e accompagnare i territori post alluvione

ASSESSORATI COINVOLTI: Sviluppo economico Turismo, commercio - Agricoltura e agroalimentare, caccia e pesca Ambiente, Difesa del suolo e della costa, Protezione civile Mobilità e trasporti, infrastrutture Politiche abitative Personale Scuola, università, ricerca, agenda digitale Cultura e paesaggio

Sostenere le imprese del settore agricolo e agroalimentare colpite da alluvione e frane

INDICATORE

Numero di aziende sostenute per il ripristino del potenziale produttivo danneggiato da alluvione e frane

Struttura valutata DG Agricoltura, caccia e pesca

TARGET



Attuare le misure emergenziali per la gestione degli eventi di maggio 2023

INDICATORI

Predisposizione dei Piani degli interventi urgenti OCDPC 992/2023

Struttura valutata Agenzia Regionale Sicurezza territoriale e Protezione Civile

 **Target 2023:** 3

2023

5

TARGET



Nuovo indicatore

Conclusione del processo di liquidazione delle prime misure di immediato sostegno OCDPC 999/2023

Struttura valutata Agenzia Regionale Sicurezza territoriale e Protezione Civile

 **Baseline 2023:** 29%

 **TARGET**
2024

100%

Nuovo indicatore

Gestione di materiali e rifiuti (tonnellate)

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

TARGET
2024

445.000

Attuare le misure emergenziali per la gestione degli eventi di maggio 2023

Nuovo indicatore

INDICATORE

Percentuale di realizzazione degli interventi sul Servizio Idrico Integrato mappati nelle ordinanze della gestione commissariale per la ricostruzione identificati come somme urgenze e messa in sicurezza

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 Baseline 2023: 0%

TARGET




Gestire fase emergenziale per il ripristino delle condizioni ante evento alluvionale maggio 2023 - viabilità stradale e rete ferroviaria

INDICATORI

Rifunzionalizzazione **rete ferroviaria**

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 **Target 2023:** 100% entro settembre

2023

98%

TARGET



Rifunzionalizzazione **collegamenti viari** (autostradali, statali, provinciali)

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 **Target 2023:** 80% entro dicembre

2023

83%

TARGET



Rifunzionalizzazione **collegamenti viari comunali**

Struttura valutata DG Cura del territorio e dell'ambiente

 **Target 2023:** 60% entro dicembre

2023

62%

TARGET



Supportare il potenziamento degli organici per le ricostruzioni

Nuovo indicatore

INDICATORE

Assumere 97 unità di personale al servizio della ricostruzione entro il 31/12/2024

Struttura valutata DG Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni



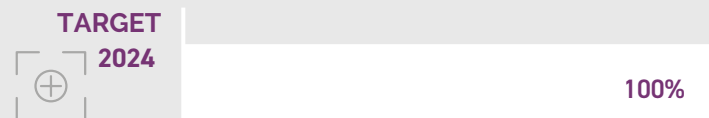
Nuovo obiettivo

Ripristino delle condizioni del reticolo idrografico di competenza dell'ARSTPC ante evento alluvionale maggio 2023

INDICATORI

Completamento interventi di somma urgenza inseriti nell'ordinanza 6/2023 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni - Emilia-Romagna, Toscana e Marche

 Baseline 2023: 40%



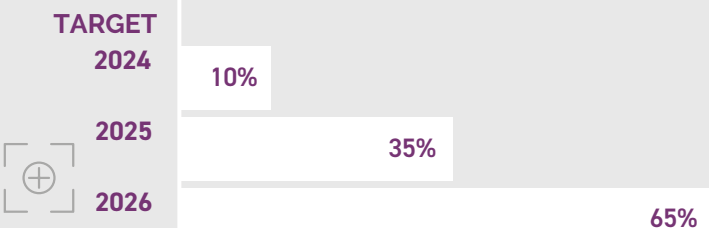
Avvio interventi urgenti inseriti nell'ordinanza 8/2023 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni - Emilia-Romagna, Toscana e Marche

 Baseline 2023: 10%



Concorso alla definizione del quadro esigenziale e implementazione dei piani speciali per il miglioramento dell'assetto idraulico

 Baseline 2023: 0%



Struttura valutata Agenzia Regionale Sicurezza territoriale e Protezione Civile

Nuovo obiettivo

Aumento della resilienza delle comunità interessate dagli eventi di maggio 2023 attraverso percorsi di partecipazione con le amministrazioni locali

INDICATORE

Aggiornamento della campagna informativa sulla programmazione e lo stato di avanzamento degli interventi di ARSTPC

Struttura valutata Agenzia Regionale Sicurezza territoriale e Protezione Civile

 Baseline 2022: 1

TARGET

2024



2

Nuovo obiettivo

Coordinamento a livello regionale delle misure per la governance della ricostruzione dei territori colpiti dall'alluvione di maggio 2023

INDICATORI

Coordinamento delle attività delle strutture regionali competenti ai fini dell'espressione dell'intesa sulle ordinanze del Commissario straordinario

TARGET

2024



100%

Coordinamento delle proposte di aggiornamento normativo e semplificazione (emendamenti) comprensive dei emendamenti su norme primarie che contengono a vario titolo articoli riferibili ai temi della ricostruzione

TARGET

2024



100%

Assistenza alla formulazione delle convenzioni fra i soggetti attuatori e le stazioni appaltanti ausiliarie. Verifica atti tipo entro ottobre

TARGET

2024



100%

Coordinamento delle proposte di aggiornamento normativo e semplificazione (emendamenti) comprensive dei emendamenti su norme primarie che contengono a vario titolo articoli riferibili ai temi della ricostruzione

TARGET

2024

4

2025

4

2026

4

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni

Nuovo obiettivo

Accompagnare le diverse misure per la ricostruzione pubblica nelle aree colpite dall'alluvione di maggio 2023

INDICATORI

Coordinamento della ricognizione dei fabbisogni necessari alla definizione del quadro esigenziale ai fini della redazione dei programmi speciali e degli altri atti commissariali. Stima dei danni entro giugno. Approvazione piani speciali entro settembre

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni

TARGET**2024**

100%

Assistenza e coordinamento nell'attuazione e rispetto alla rimodulazione delle ordinanze già approvate per gli interventi più urgenti. Aggiornamento ordinanze

Struttura valutata: Agenzia regionale ricostruzioni - DG Cura del territorio e dell'ambiente

TARGET**2024**

3

Presidio dei gruppi di lavoro, ricognizione dei fabbisogni e coordinamento della redazione dei programmi speciali relativi alle opere pubbliche ed ai beni culturali. Prima approvazione entro giugno. Piani consolidati entro settembre.

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni

TARGET**2024**

100%

Assistenza alle procedure d'appalto ed espropriative. Predisposizione di atti tipo entro il mese di giugno

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni - Intercent-ER

TARGET**2024**

100%

Nuovo obiettivo


Accompagnare le diverse misure per la ricostruzione privata nelle aree colpite dall'alluvione di maggio 2023

INDICATORI

Attività quale Soggetto attuatore Piattaforma SFINGE ed aggiornamenti conseguenti. Aggiornamento generale ed adeguamenti conseguenti della piattaforma entro giugno a seguito disposizioni legge di bilancio

Struttura valutata: Agenzia regionale ricostruzioni - DG Conoscenza, ricerca, lavoro, imprese

TARGET

	2024	100%
	2025	100%
	2026	100%

Supporto ai Comuni ed alle Unioni di Comuni per l'attuazione delle Ordinanze Commissariali n. 11/2023 e 14/2023. Costituzione tavoli tecnici a supporto degli EE.LL. entro il mese di giugno

Struttura valutata: Agenzia regionale ricostruzioni - DG Conoscenza, ricerca, lavoro, imprese

TARGET

	2024	100%
---	-------------	-------------

Assistenza al Commissario per l'aggiornamento delle Ordinanze e la semplificazione delle procedure al fine dell'emanazione ordinanza credito di imposta entro giugno

Struttura valutata: Agenzia regionale ricostruzioni - DG Conoscenza, ricerca, lavoro, imprese - DG Agricoltura, caccia e pesca

TARGET

	2024	100%
---	-------------	-------------

Nuovo obiettivo

Attuare le misure emergenziali per la gestione dell'evento sismico del 18 settembre 2023 che ha colpito aree già alluvionate a maggio 2023

INDICATORI

Predisposizione dei Piani degli interventi urgenti OCDPC 1042/2023

Struttura valutata Agenzia Regionale Sicurezza territoriale e Protezione Civile

TARGET
2024

100%

Disciplina delle prime misure di immediato sostegno OCDPC 1042/2023

Struttura valutata: Agenzia regionale ricostruzioni

TARGET
2024

100%

Ricognizione del fabbisogno complessivo dei territori colpiti OCDPC 1042/2023

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni - Agenzia Regionale Sicurezza territoriale e Protezione Civile

TARGET
2024

100%

Supporto fattivo ed operativo ai territori colpiti con redazione bandi specifici

Struttura valutata Agenzia regionale ricostruzioni

TARGET
2024

100%

Performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della Regione Emilia-Romagna (SMiVaP), approvato nel 2023, rappresenta lo strumento metodologico per la gestione del ciclo della performance, garantisce la compliance normativa (D.Lgs. 150/2009, D.L. 80/2021...) e assicura la connessione tra i diversi livelli di programmazione.

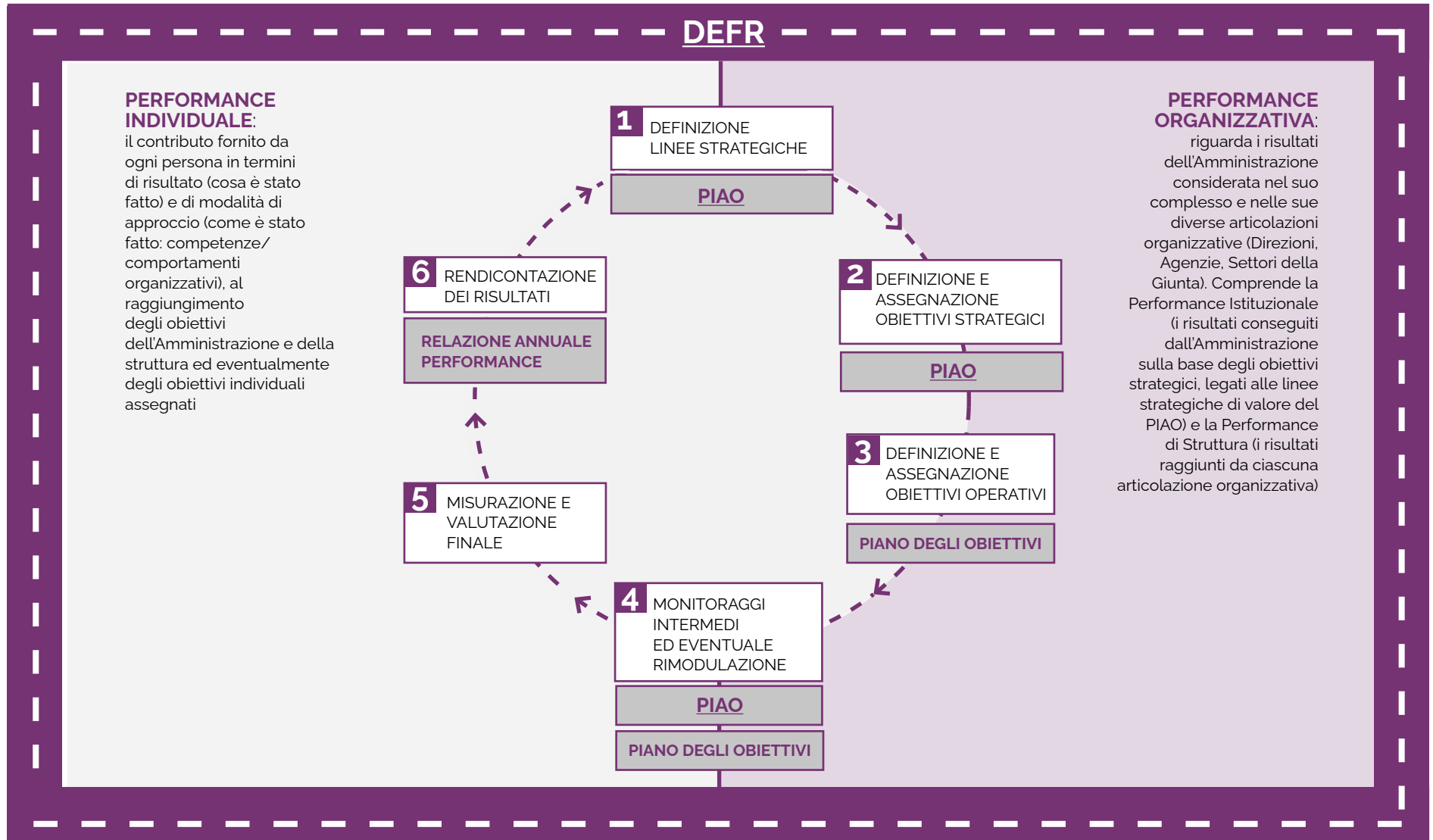
In questo contesto, come definito nelle pagine precedenti, dalle linee strategiche derivano direttamente gli obiettivi strategici attribuiti, in termini di responsabilità, alle Direzioni Generali e Agenzie da cui discendono i piani degli obiettivi delle strutture regionali a cui si rimanda per ogni dettaglio.

Accanto a questi obiettivi strategici, sono di seguito esplicitati gli obiettivi di trasformazione digitale che, in quanto leva trasversale di cambiamento, supportano la messa in opera degli obiettivi dell'ente, rafforzandone la capacità di apprendimento dell'ambiente turbolento che ha intorno. Apprendimento organizzativo che contribuisce all'innovazione, potenziando gli strumenti, i processi e l'approccio al servizio al fine di generare semplificazione, cambiamento quale predisposizione collettiva.

Infine, fanno parte di questa sezione, gli obiettivi connessi alla parità e all'equilibrio di genere.

Dalle linee strategiche di valore agli obiettivi operativi.

Le sei fasi del ciclo della performance allineano tra loro le strategie dell'Ente e gli obiettivi delle strutture, monitorano e controllano il loro andamento e infine danno conto del raggiungimento degli obiettivi a tutti i portatori di interesse.



Fissati gli obiettivi di valore pubblico e strategici come descritti nella Sezione Valore Pubblico, la performance della Regione Emilia-Romagna si articola in due dimensioni principali:

- la performance organizzativa
- la performance individuale.

La **Performance Organizzativa** si articola in **Performance Istituzionale** e **Performance di Struttura** (Direzione, Agenzia, Settore).

La **Performance Organizzativa Istituzionale** è rappresentata dai risultati conseguiti dall'Amministrazione nel suo complesso, in riferimento a tutti gli obiettivi strategici, che discendono dalle linee strategiche definite nella sezione Valore Pubblico, ed è misurata annualmente attraverso relativi indicatori e target. È rappresentata inoltre dal conseguimento, a livello di Ente, delle misure anticorruzione e dal grado di rispetto, a livello di Ente, degli obiettivi di trasparenza previsti nella Sezione Anticorruzione.

Tra gli obiettivi strategici di performance organizzativa nel 2024 è stato inserito l'obiettivo relativo alla riduzione dei tempi di pagamento della fatture commerciali, sul quale si pone una particolare attenzione. Infatti, la Legge 21 aprile 2023, n. 41 che ha convertito, con modificazioni, il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13 ha introdotto quanto segue: *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento."*

La Performance Organizzativa di Direzione/Agenzia è costituita

- dagli **obiettivi strategici** definiti nella Sezione Valore Pubblico, individuati da ciascun Direttore, in accordo con l'OIV-RER, e a cui la Direzione/Agenzia contribuisce direttamente, misurati annualmente;
- dal conseguimento, a livello di Direzione, delle misure anticorruzione e dal grado di rispetto, a livello di Direzione, degli obiettivi trasparenza previsti dalla Sezione Anticorruzione del PIAO;

La Performance Organizzativa di Staff Direzione/Staff Agenzia e Settori è costituita

- dagli **obiettivi operativi** del Piano degli Obiettivi primariamente collegati agli obiettivi strategici, individuati da ciascun Direttore;
- dal conseguimento, a livello di Settore, delle misure anticorruzione e dal grado di rispetto, a livello di Settore, degli obiettivi trasparenza, previsti dalla Sezione Anticorruzione del PIAO.

Gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti, temporizzati (SMART).

Per ciascun obiettivo sono indicati uno o più indicatori opportunamente individuati per la loro misurazione.

Per ciascun indicatore è specificato:

- il valore attuale (baseline), ove rilevabile;
- il target atteso;
- la fonte dei dati.

Gli indicatori possono essere:

- di efficienza, intesa come rapporto tra le risorse utilizzate (input) e il prodotto realizzato (output);
- di efficacia, interna intesa come rapporto tra prodotti (output) e obiettivi fissati e
- di efficacia, esterna intesa come rapporto tra prodotti (output) e risultati (outcome), cioè come adeguatezza dell'output realizzato rispetto ai bisogni e alle aspettative degli stakeholder.

L'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa avviene a cascata, a partire **dagli obiettivi strategici triennali**, nell'ambito delle linee strategiche di valore pubblico (**Sezione Valore Pubblico PIAO**), attraverso un articolato processo di negoziazione che vede il coinvolgimento dell'Assessore al personale, degli altri Assessori, del Capo di Gabinetto, dei Direttori Generali e dei Direttori di Agenzia fino **agli obiettivi operativi annuali (Piani degli obiettivi)** che sviluppano Obiettivi Strategici di Direzione/Agenzia oppure Obiettivi propri del settore.

Tale logica garantisce l'allineamento tra le strategie dell'Ente e gli obiettivi delle strutture.

La **Performance Individuale** è definita come il contributo fornito da ciascun dipendente, in termini di risultato (cosa è stato fatto) e di modalità di approccio (come è stato fatto: competenze/comportamenti organizzativi), al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione e della struttura ed eventualmente degli obiettivi individuali assegnati.

La **performance individuale** è costituita, a seconda del ruolo ricoperto, da:

- obiettivi di Performance Organizzativa Istituzionale (Direttori generali e Direttori di Agenzia, Dirigenti di Settore e Dirigenti d'Area di lavoro)
- obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura sovraordinata (Dirigenti di Settore e Dirigenti d'Area di lavoro)
- obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura di diretta responsabilità o di appartenenza (Direttori generali e Direttori di Agenzia, Dirigenti di Settore e Dirigenti d'Area di lavoro, Personale delle Aree, compresi i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione)
- obiettivi individuali (Dirigenti d'Area di lavoro e funzionari con incarico di Elevata Qualificazione)
- competenze/comportamenti organizzativi (Dirigenti di Settore e Dirigenti d'Area di lavoro, Personale delle Aree, comprese le EQ)
- obiettivi finalizzato a valorizzare la capacità dei valutatori di differenziare le valutazioni (Direttori generali e Direttori di Agenzia, Dirigenti di Settore e Dirigenti d'Area di lavoro)

Fondamentale, in tutto il ciclo della Performance, il ruolo rivestito dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV-RER), chiamato ad esprimersi in tutte le fasi del processo, a partire dalla programmazione degli obiettivi strategici, proseguendo poi sul monitoraggio e, infine, in fase di rendicontazione degli obiettivi raggiunti. In particolare, svolge un presidio sull'intero sistema di valutazione e un audit sull'uniformità del *challenging* degli obiettivi di performance, attraverso un audit con tutte le Direzioni Generali ed esprime raccomandazioni o chiede correttivi se necessario.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMiVAP)

La Regione Emilia-Romagna ha avviato da più di 10 anni un percorso di allineamento tra sistema di programmazione e sistema di valutazione, legando le performance individuali del personale Dirigente e del comparto alla programmazione.

Ma lo scorso anno, alla luce delle premesse e del PIAO, la Regione Emilia-Romagna è stata chiamata ad effettuare il ridisegno e l'implementazione degli strumenti di programmazione e controllo e il progressivo adattamento dei modelli di misurazione e valutazione della performance al mutato contesto ambientale.

Nel 2023, con Delibera di Giunta n. 822 è stato adottato e avviato un *nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance omogeneo per ogni figura professionale dell'ente e integrato con gli obiettivi del PIAO e gli obiettivi operativi di ogni struttura regionale.*

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance¹ (d'ora in poi "SMiVaP") formalizza il quadro coerente ed esaustivo degli scopi, delle metodologie, delle modalità, delle azioni e la responsabilità dei soggetti e/o delle strutture coinvolte nel processo per consentire all'Ente di misurare e valutare la performance organizzativa e individuale. Non si tratta pertanto di un mero adempimento, ma di un sistema che, assicurando il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance, **supporta la strategia e l'organizzazione dell'ENTE.**

Il SMiVaP assume come riferimento la struttura organizzativa della Regione Emilia-Romagna (RER) come un insieme di aree di lavoro che governano processi definiti. Tali aree di lavoro sono coordinate, e non gerarchicamente ordinate, in settori. Le aree di lavoro, coerenti nei rispettivi settori, compongono le Direzioni Generali e le Agenzie.

Da un punto di vista strettamente funzionale alle esigenze gestionali della Regione, l'elaborazione del SMiVaP diventa anche l'occasione per:

1. individuare con maggiore chiarezza il *purpose* e gli obiettivi del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. definire con precisione le aree di misurazione e valutazione della performance;
3. evitare, partendo dalle esperienze e le prassi già maturate, duplicazioni o azioni che aumentino la complessità del Sistema senza incrementarne la funzionalità;
4. comunicare e informare i soggetti interni ed esterni all'Ente con un unico documento tecnico circa le metodologie, le modalità, le azioni, i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo e le campagne di comunicazione adottate;
5. valorizzare il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nelle funzioni di audit sulla qualità della programmazione
6. introdurre sistemi di riparametrazione per garantire uniformità alle valutazioni tra strutture dell'Ente al fine di rimuovere ogni ostacolo allo sviluppo delle carriere dei collaboratori in presenza di mobilità interne e traenti del perimetro regionale e/o in presenza di ruoli specifici non soggetti alla programmazione del PIAO.

In particolare, si propone di contribuire a:

- **tradurre le strategie del vertice politico in obiettivi SMART** (specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti, temporizzati) più significativi e qualificanti per l'Ente;
- valutare la **messa in opera degli obiettivi strategici** di attuazione delle politiche pubbliche;
- modellare e descrivere i **processi decisionali** attuabili per conseguire ciascun obiettivo;
- gestire in maniera più efficace le diverse tipologie di risorse assegnate e i processi organizzativi;
- promuovere **processi di miglioramento delle prestazioni**;
- **valorizzare le competenze professionali**, incoraggiando l'arricchimento dell'esperienza formativa e lavorativa;
- fornire la base di un **sistema incentivante per premiare il merito**, inteso come la capacità, collettiva e individuale, di raggiungere gli obiettivi stessi.

In conformità a quanto disposto dalla norma e in coerenza con le linee guida dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il SMiVaP definisce:

1. i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
2. le modalità e i documenti per la rappresentazione della performance attesa;
3. le modalità e i documenti per il monitoraggio della performance;
4. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema SMiVaP ha come oggetto, con articolazioni e differenziazioni in funzione dei ruoli ricoperti:

la performance organizzativa dell'Ente e delle strutture;

la performance attesa delle seguenti figure professionali, di profilo dirigenziale e non, dell'Amministrazione:

- Direttori Generali;
- Direttori di Agenzia;
- Dirigenti di Settore;
- Dirigenti d'Area di lavoro;
- Funzionari con incarico di elevata qualificazione (EQ);
- Personale delle Aree del comparto (Funzionari senza incarico EQ, Istruttori, Operatori esperti, Operatori).

Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)

In un'ottica di miglioramento continuo dell'azione amministrativa, nei primi mesi del 2024 si procederà all'aggiornamento del SMiVaP in modo da consentirne l'applicazione già a partire dall'esercizio 2024.

L'aggiornamento è sollecitato, inoltre, anche da:

- la programmazione contenuta nel PIAO 2024-2026;
- la direttiva del Ministro per la pubblica Amministrazione "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del 28 novembre 2023;
- l'analisi e il rilievo di criticità nel primo anno di applicazione e le indicazioni fornite dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- la direttiva n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative;"

Il sistema SMiVaP aggiornato, previo parere vincolante dell'OIV-RER, sarà reso pubblico sul sito istituzionale dell'ente, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

Rischi corruttivi e trasparenza

1) Contenuti della sottosezione

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza":

- contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione, integrata con quella dell'antiriciclaggio, e della trasparenza della Giunta regionale sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dalla Giunta, ai sensi della [legge n. 190 del 2012](#) e del [decreto legislativo n. 33 del 2013](#), in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico;
- è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) della Giunta, in osservanza del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da ultimo, con la [delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023](#), nonché degli atti di regolazione generali adottati dalla medesima Autorità ai sensi della citata legge n. 190 del 2012, che ne definiscono il contenuto essenziale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) disciplina, aggiungendovi significato, il sistema di prevenzione della corruzione, dell'antiriciclaggio e della trasparenza, non solo per la convergenza nella parte degli obiettivi strategici di valore pubblico, ma anche in quanto inserisce in modo trasversale in tutti i livelli dell'organizzazione dell'ente la previsione dei comportamenti tipici della buona amministrazione, quali la trasparenza e la prevenzione dei conflitti d'interesse. In questo modo, l'applicazione del sistema della prevenzione della corruzione, con le regole della trasparenza, viene adattata ai soggetti dell'organizzazione regionale, permeandone le attività, al fine di incrementare la cultura della legalità, superando la logica meramente adempimentale.

Il PIAO assorbe il previgente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). A seguito della riorganizzazione complessiva dell'Ente, avviata dal 1 aprile 2022 con le deliberazioni 324 e 325 del 2022 e proseguita con la deliberazione n. 474 del 2023, la Giunta della Regione Emilia-Romagna ha adottato il primo PIAO 2022-2024 in data 2 novembre 2022 con propria deliberazione n. 1846, dando continuità all'attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione. Successivamente, è stato adottato il PIAO 2023-2025 con la deliberazione di Giunta n. 380 del 13/03/2023, come aggiornata dalle deliberazioni n. 719 del 08/05/2023 e 1097 del 26/06/2023.

Il passaggio alla logica sottesa al nuovo Piano è un'operazione **progressiva**, da attuare per sviluppare il modello costruito negli anni precedenti, adattandolo al nuovo modello organizzativo dell'Ente in una logica di semplificazione e razionalizzazione, nel rispetto della ratio della riforma diretta a funzionalizzare gli impatti delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla

protezione degli obiettivi strategici di valore pubblico.

In considerazione dell'evoluzione normativa, con l'adozione del PIAO, si è tenuto conto dell'indicazione di semplificazione auspicata dal legislatore, espungendo dal testo della presente sottosezione, per collocarle in allegati alla stessa, alcune parti più tecniche della programmazione. Di seguito si riportano gli allegati parte integrante della presente sottosezione.

[Allegato A](#). Disciplina della rotazione del personale.

[Allegato B](#). Metodologia di gestione del rischio corruzione.

[Allegato C](#). Ricognizione degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo regionale, vigilati e partecipati. Sistema di vigilanza.

[Allegato D](#). Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza.

[Allegato E](#). Valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno.

[Allegato F](#). Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione.

[Allegato G](#). Stato di attuazione delle Misure generali per il trattamento del rischio.

[Allegato H](#). Definizione del modello di governance per l'attuazione della trasparenza.

È stata attivata una consultazione pubblica per l'aggiornamento della presente sottosezione al fine di raccogliere osservazioni e proposte da parte di cittadini, utenti, collaboratori regionali, associazioni e altri portatori di interessi operanti nel territorio.

La consultazione è avvenuta attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente e sulla Intranet regionale di un modulo finalizzato alla raccolta di osservazioni e proposte (disponibile sino al 10 gennaio 2024) da inviare all'indirizzo di posta elettronica

Anticorruzione@regione.emilia-romagna.it. Non sono pervenute osservazioni.

Principale normativa di riferimento

1. [Legge 6 novembre 2012 n. 190](#) "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
2. [Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39](#) "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";
3. [Decreto legislativo n. 33 del 2013](#) "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
4. [Decreto legislativo n. 231 del 2007](#) "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", come modificato dal [decreto legislativo n. 90 del 2017](#) "Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006".
5. [Decreto legislativo n. 24 del 2023](#) "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali."
6. [D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62](#) "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". "Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna", di cui alla deliberazione di Giunta n. 905 del 2018, in corso di aggiornamento;
7. [Piano Nazionale Anticorruzione \(PNA\) Aggiornamento 2023](#) approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
8. [Piano Nazionale Anticorruzione \(PNA\) 2022](#) approvato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;
9. [Piano nazionale anticorruzione \(PNA\) 2019](#) approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
10. [Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022](#), approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022;
11. [Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113](#) "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione;
12. [D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81](#) "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
13. [Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132](#) "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022);

14. [Provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014](#) dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati".
15. [Delibera ANAC n.1310 del 28 dicembre 2016](#) "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016";
16. [Delibera ANAC n.1309 del 28 dicembre 2016](#) "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013";
17. [Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023](#) "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne."
18. Delibere ANAC in materia di trasparenza del ciclo di vita dei contratti pubblici, ai sensi del nuovo Codice in materia (d.lgs. n. 36 del 2023), in particolare: n. [261](#), [264](#) (come aggiornata dalla n. [601](#)) e [582](#) del 2023.
19. [Comunicato dell'Unità di Informazione Finanziaria \(UIF\)](#) della Banca d'Italia 31 maggio 2022 "Segnalazioni di operazioni sospette: nuovo fenomeno per anomalie connesse all'attuazione del PNRR".
20. [Circolare n. 2/2017](#) del Dipartimento della Funzione pubblica "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)", integrata dalla successiva n. 1/2019, del medesimo Dipartimento;
21. [Legge regionale n. 18 del 28 ottobre 2016](#) "Testo Unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili".

2) La valutazione di impatto del contesto esterno ed interno: analisi SWOT

Al fine di sintetizzare e schematizzare la valutazione dell'impatto del contesto esterno e di quello interno sul sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta regionale, riportata nell'[Allegato E](#), si propone la seguente scheda che individua i punti di forza (*Strengths*), di debolezza (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*).

Nella parte alta della scheda, i primi due quadranti evidenziano gli aspetti "interni" caratterizzanti in positivo (punti di forza) e in negativo (punti di debolezza) l'oggetto dell'analisi.

Nella parte bassa della scheda sono invece elencate le forze, le tendenze e i fattori "esterni" all'oggetto di analisi, che possono offrire sostegno ed occasioni di sviluppo (le opportunità) e, viceversa, quelli che potrebbero peggiorare e rendere critica la situazione esistente o limitare le possibilità future (le minacce).

L'obiettivo dell'analisi SWOT è quello di dare consapevolezza all'Ente sulla situazione attuale e, quindi, agevolare processi virtuosi volti a migliorare ogni punto di debolezza e ridurre le minacce, provando a trasformarle in opportunità. In tal senso è orientata la programmazione strategica e gestionale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nell'[Allegato F](#), è riportato il dettaglio dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione.

FATTORI INTERNI	PUNTI DI FORZA (<i>Strengths</i>)	PUNTI DI DEBOLEZZA (<i>Weaknesses</i>)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. RPCT, Staff di supporto e Rete di referenti con competenze specialistiche consolidate 2. Buona collaborazione dei responsabili di struttura con la RPCT 3. Sistema di governance anticorruzione e trasparenza definito e collaudato. 4. Certificazioni di qualità della "Governance della trasparenza" (UNI EN ISO 9001:2015), della Centrale di Committenza Intercent-ER e del Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico (UNI EN ISO 37001) 5. Riorganizzazione, rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente e forte turn over di personale con facilitazione nella rotazione delle competenze 6. Formazione permanente e-learning (SELF PA) su prevenzione della corruzione, antiriciclaggio, trasparenza, codice di comportamento 7. Sensibilità diffusa all'interno dell'Ente sui temi dell'etica pubblica 8. Progressiva integrazione della strategia di prevenzione della corruzione con quella antiriciclaggio (RPCT è Gestore segnalazioni UIF) 9. Elevato livello di informatizzazione dell'Ente e di organizzazione del lavoro per obiettivi attraverso team di lavoro agile 10. Sistema di vigilanza sugli enti controllati e partecipati dalla Regione (del. ANAC n. 1134/2017) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Complessità organizzativa dell'Ente e ampiezza del perimetro applicativo della governance anticorruzione e trasparenza 2. Complessità ed elevato numero dei processi amministrativi regionali, anche con riferimento al PNRR 3. Turn over dirigenziale post-riorganizzazione 2022 dell'Ente, ancora in fase di consolidamento 4. Assenza di una struttura unica regionale di coordinamento degli acquisti sotto soglia comunitaria 5. Orientamento all'adempimento ancora prevalente, in alcuni ambiti, sul perseguimento degli obiettivi 6. Percezione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza come appesantimento procedurale anziché misura a protezione del valore pubblico 7. Staff a supporto della RPCT insufficiente, in termini di risorse assegnate e applicativi a disposizione, a fronte delle nuove attività previste dal PNA 2022 e aggiornamento 2023 8. Complessità nell'individuazione di efficaci misure di prevenzione del rischio corruttivo nel sistema regionale di attuazione del PNRR
FATTORI ESTERNI	OPPORTUNITÀ (<i>Opportunities</i>)	MINACCE (<i>Threats</i>)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promozione della legalità sul territorio regionale a partire dall'attuazione della Lr. n. 18 del 28 ottobre 2016 2. Prosecuzione delle attività della Consulta regionale per la legalità e la cittadinanza responsabile e dei relativi tavoli tematici (es. beni sequestrati o confiscati, appalti illeciti di manodopera, caporalato e crimine organizzato e mafioso) 3. Consolidamento e rafforzamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza (RIT), comunità di pratica tra RPCT degli Enti del territorio per il confronto e la condivisione di buone pratiche, l'organizzazione di percorsi formativi comuni, il confronto e la condivisione di valutazioni e proposte 4. Crescente emersione dei fenomeni corruttivi, testimoniata dall'aumento, in Emilia-Romagna, delle denunce delle forze di polizia all'autorità giudiziaria per delitti contro la P.A. commessi da pubblici ufficiali 5. Emersione del fenomeno del riciclaggio evidenziato dall'aumento delle segnalazioni di operazioni sospette (cresciute in Emilia-Romagna in media del 22,5% annuo nel periodo 2008-2021), anche con riferimento alle attività condivise nell'ambito della RIT 6. Azioni congiunte promosse nel gruppo di Coordinamento dei RPCT regionali presso la Conferenza delle Regioni, quale ulteriore luogo di confronto e condivisione di buone pratiche 7. Digitalizzazione e innovazione della P.A. (Missione 1, Componente 1 del PNRR), con misure di valorizzazione del personale e della capacità amministrativa, di semplificazione dell'attività e dei procedimenti 8. Attuazione del PNRR in Emilia-Romagna, con destinazione di risorse e progetti di investimento 9. Ripresa dalle calamità come opportunità di un nuovo sviluppo territoriale ecosostenibile e solidale 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitti in corso: Russia Ucraina, con conseguente crisi geopolitica ed energetica, e crisi medio-orientale con relativi contraccolpi sul piano dei rapporti sociali e della convivenza culturale 2. Stima di un ritmo di crescita economica ancora rallentato nel 2024 in Emilia-Romagna (PIL +0.6%), a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito 3. Profilo criminologico del territorio regionale caratterizzato da una sempre più estesa progressione delle attività mafiose nell'economia legale e dallo strutturarsi di un'area grigia con attori eterogenei collegati a gruppi criminali per lo sfruttamento di opportunità e risorse del territorio 4. Reati denunciati alle forze di polizia in Emilia-Romagna in numero superiore alla media nazionale 5. Complessità del contesto normativo attuale connotato da continui interventi emergenziali e da una visione ancora burocratica del contrasto al fenomeno corruttivo 6. Elevato numero ed eterogeneità degli stakeholders interessati alle funzioni ed attività regionali 7. Pesanti conseguenze economico-sociali dei fenomeni alluvionali che hanno colpito il territorio regionale

3) I principi e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il PNA 2022 ha evidenziato la centralità degli obiettivi di prevenzione della corruzione, dell'integrazione tra gli stessi con la gestione del sistema antiriciclaggio, e di attuazione della trasparenza chiarendo che esse sono dimensioni "del e per" la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale deve essere, quindi, declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio e fondamentale della presente sottosezione, precisando l'Autorità che gli stessi mantengono una propria valenza autonoma, pur nella logica di integrazione tra le pianificazioni ricomprese nel PIAO.

I principi guida strategici della politica di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione regionale, in coerenza con quanto indicato nel PNA sono: il coinvolgimento dell'organo di indirizzo, la cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, la collaborazione fra amministrazioni e il principio finalistico dell'orizzonte del valore pubblico. Il processo di gestione del rischio è improntato allo sviluppo della cultura dell'integrità di coloro che sono addetti alla cura degli interessi pubblici ed è comunque finalizzato al miglioramento del livello di benessere della vita dei cittadini e al loro diritto ad una buona amministrazione.

La centralità della politica di prevenzione della corruzione e della trasparenza trova fondamento già a partire dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER), deliberato dalla Giunta regionale per l'anno 2024 con atto n. 1107 del 26 giugno 2023 e approvato dall'Assemblea legislativa il 25 ottobre 2023, con delibera n. 141, con successiva nota di aggiornamento approvata con delibera di Giunta n. 1863 del 30 ottobre 2023; con riferimento al sistema di prevenzione del riciclaggio la Giunta regionale ha avviato con deliberazione n. 1195 del 26 luglio 2021 un modello organizzativo sperimentale per la lotta alle attività di riciclaggio di proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.

Nell'anno 2022 il progetto antiriciclaggio ha coinvolto l'Agenzia regionale di Sviluppo dei mercati telematici (Intercent-ER), la Direzione generale Conoscenza, ricerca, lavoro, imprese e la Direzione generale Cura del territorio e dell'ambiente (determina n. 23569/21). Negli anni 2023 (determina n. 25369/22) e 2024 l'ambito di applicazione è stato esteso a 7 strutture regionali con focus anche sui procedimenti collegati a Risorse PNRR, come richiesto dal PNA 2022 e dalla UIF.










Nel DEFER 2024 è individuato l'obiettivo strategico denominato "Integrità e trasparenza", declinato nel modo seguente: "Rafforzare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo, attraverso la Rete per l'Integrità e la Trasparenza, istituita ai sensi dell'art. 15 della l.r. n. 18 del 2016, quale organismo di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche e private partecipate o in controllo pubblico con sede nel territorio dell'Emilia-Romagna".

Come evidenziato anche nel PNA 2022, la promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche all'interno di reti di RPCT in ambito territoriale contribuisce alla creazione di valore pubblico del territorio stesso.

Rispetto a tale quadro complessivo, ANAC, nell'aggiornamento 2023 del PNA, ha focalizzato l'attenzione all'ambito dei contratti pubblici, anche per ciò che concerne la trasparenza del ciclo di vita degli appalti, basata su un sistema innovativo in cui l'ostensione dei dati e dei documenti è assicurata, da un lato, dalla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici alimentata dagli enti tramite piattaforme interoperabili e, dall'altro lato, dalla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, significativamente rinnovata nelle pubblicazioni obbligatorie in materia.

Pertanto, sulla base di quanto esposto ed in coerenza con i documenti di indirizzo dell'ente, tra i quali il già richiamato DEFR ed il Patto per il Lavoro e per il Clima, sono individuati i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che riportano il riferimento agli obiettivi di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell' Agenda ONU 2030) sui quali impattano.

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono attuati mediante la programmazione di obiettivi operativi annuali delle strutture dirette dai dirigenti individuati come titolari del rischio/responsabili per l'attuazione. L'attuazione della misura di prevenzione della corruzione e della trasparenza è obiettivo oggetto di valutazione per il dirigente responsabile

RIFERIMENTO AGENDA 2030	OBIETTIVI STRATEGICI
 	<p>S/1 Coordinamento e integrazione delle attività riguardanti la gestione dei rischi e delle misure di prevenzione in materia di anticorruzione e antiriciclaggio nel triennio 2024-2026</p>
	<p>S/2 Aggiornare e migliorare, nel triennio 2024-2026, la regolamentazione interna anche con riferimento alla disciplina in materia di rotazione, al Codice di comportamento e agli altri necessari adeguamenti alla normativa e alle direttive ANAC</p>
	<p>S/3 Adeguamento, nel triennio 2024-2026, dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, anche con riferimento all'aggiornamento dell'applicativo informatico per le pubblicazioni in Amministrazione trasparente, ai sensi dell'art. 37, del d.lgs. n. 33 del 2013 e del d.lgs. n. 36 del 2023, secondo le indicazioni di ANAC, nell'ambito della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici</p>
 	<p>S/4 Assicurare, nel triennio 2024-2026, un'adeguata formazione in materia di prevenzione della corruzione, antiriciclaggio, trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della Regione e degli Enti aderenti alla Rete per l'integrità e la Trasparenza (RIT), ai fini della promozione del valore pubblico territoriale</p>
  	<p>S/5 Promuovere strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche nel triennio 2024-2026, con particolare riferimento alla ulteriore valorizzazione delle iniziative della Rete per l'integrità e la Trasparenza (RIT)</p>

4) Il sistema integrato di gestione del rischio corruzione

Il processo di gestione del rischio corruzione è integrato con la gestione dei procedimenti censiti e monitorati al fine di verificare l'emersione dei rischi in materia di riciclaggio e si sviluppa secondo una logica sequenziale, in un'ottica di progressivo miglioramento del processo.

Il sistema si avvale di un applicativo informatico di valutazione dei rischi che permette ai Referenti per l'Anticorruzione di inserire i dati raccolti inerenti alla fase di mappatura e allo staff del RPCT di validarli.

Il sistema informatico di gestione del rischio consente la distinzione tra processi "trasversali" e processi "settoriali" ed è stato aggiornato a seguito dell'adozione della nuova metodologia di valutazione qualitativa del rischio corruzione, introdotta con gli indirizzi del PNA 2019. Nel 2022 la mappatura processi è stata aggiornata, inserendo nell'applicativo le nuove Aree e i nuovi Settori derivanti dalla riorganizzazione dell'ente. Nel 2023, con la collaborazione dei coordinatori e dei referenti per l'anticorruzione e la trasparenza presso le strutture regionali, è stata aggiornata l'assegnazione dei processi a Direzioni, Settori ed Aree post-riorganizzazione con inserimento nell'applicativo dei nuovi processi settoriali non ancora mappati, eliminazione dei processi non più attivi, aggiornamento dei titolari del rischio. Sono stati inoltre rivalutati e sottoposti ad audit di secondo livello i processi che risultavano a rischio alto. La metodologia applicata per la gestione del rischio corruzione è attualmente descritta in dettaglio nell'[Allegato B](#).

In tale parte è descritta anche l'evoluzione delle "Aree a rischio corruzione": attualmente sono 8 le "Aree a rischio corruzione generali" (riscontrabili in tutte le amministrazioni) e 4 le "Aree a rischio corruzione specifiche" (tipiche dell'ente), articolate a loro volta in varie sotto-aree.

Ogni processo è ricondotto alla relativa area a rischio corruzione; i processi non considerati a rischio sono catalogati nell'applicativo nell'area denominata "Altro".

Tramite l'applicativo è possibile estrarre, per ciascun processo, una scheda descrittiva, con tutte le seguenti informazioni:

- a) una sintetica illustrazione dell'attività;
- b) l'indicazione della struttura che lo presidia e delle altre strutture coinvolte;
- c) la descrizione delle fasi in cui si articola;
- d) l'indicazione del responsabile di ciascuna fase;
- e) l'elencazione dei funzionari coinvolti nel processo;
- f) l'indicazione dell'area a rischio corruzione a cui è ascrivibile;
- g) le misure specifiche programmate e lo stato di attuazione.

L'Elenco dei processi è pubblicato in Amministrazione Trasparente a cura del RPCT.

Nel 2024 l'Amministrazione darà avvio ad una progressiva modernizzazione delle modalità di individuazione e trattamento dei processi a rischio, secondo criteri improntati alla massima semplificazione che, attraverso la razionalizzazione del censimento e l'utilizzo di soluzioni tecnologiche funzionali all'accorpamento dei processi mappati, consenta una più agevole e qualitativa gestione delle attività di prevenzione da parte delle strutture e di coordinamento complessivo da parte del RPCT.

5) La mappatura dei processi

In considerazione di quanto emerso dall'analisi del contesto esterno e interno, si valuta di focalizzare l'attenzione, tra i processi mappati, su quelli che presentano le caratteristiche sotto evidenziate e che quindi risultano più critici e significativi, in quanto in grado di condizionare il raggiungimento degli obiettivi di performance per incrementare il valore pubblico con riferimento a "integrità e trasparenza". La cornice di riferimento è costituita, oltre che dal PNA 2022 e aggiornamento 2023, dal Patto per il Lavoro e per il Clima e dal DEFR 2024.

I processi con tali caratteristiche sono i seguenti:

1. Processi connessi alla gestione delle risorse finanziarie del PNRR e dei fondi strutturali;
2. Processi che presentano un ampio livello di discrezionalità (es. autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera);
3. Processi che presentano un notevole impatto socio-economico (es. contratti pubblici e erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

Per quanto riguarda, in particolare, i processi di cui al primo punto, si ritiene che, per l'ampio spettro di materie in cui può esservi l'utilizzo dei finanziamenti del PNRR, l'avvio della verifica dei relativi processi debba avere natura trasversale e debba essere riferita alle Aree a rischio già individuate nei precedenti Piani Triennali e confermate nell'ultimo PIAO adottato. A tal proposito si è provveduto ad acquisire dalle strutture regionali le indicazioni relative ai processi PNRR coinvolti; si evidenzia inoltre che è stato pubblicato in Amministrazione Trasparente – Dati ulteriori apposito paragrafo su "Attuazione misure PNRR", contenente link alla [sezione del sito web della Regione dedicata al PNRR](#).

Le informazioni acquisite dalle strutture saranno progressivamente inserite dai Coordinatori e referenti Anticorruzione nell'applicativo di gestione dei rischi. Tali procedimenti saranno oggetto anche di analisi e monitoraggio a fini antiriciclaggio, effettuato avvalendosi delle apposite check list messe a disposizione dalla UIF per la rilevazione delle anomalie che possono condurre alla individuazione di operazioni sospette.

Per i finanziamenti facenti capo ai fondi strutturali resta invariato il riferimento costituito dall'apposita Area a rischio corruzione "*Programmazione, gestione e controllo dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione*", sotto-area "Procedure di erogazione".

Per quanto riguarda i processi di cui al secondo punto, le Aree a rischio coinvolte sono "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" e "Acquisizione e gestione del personale" – Sotto-Aree "Reclutamento", "Progressioni di carriera", "Autorizzazione di incarichi extraistituzionali".

I processi indicati al terzo punto afferiscono alle Aree a rischio "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" e "Contratti pubblici".

Verrà infine mantenuto adeguato presidio anche sull'Area a rischio "Contratti pubblici", in ragione delle novità introdotte dal PNA-aggiornamento 2023, dedicato ai rapporti tra profili di prevenzione e nuovo Codice appalti (d.lgs. n. 36/2023), al fine di pervenire ad un progressivo aggiornamento delle misure di contenimento.

6) **Identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti**

L'identificazione del rischio è sempre effettuata, per ogni processo mappato, da un gruppo di lavoro informale composto dal RPCT, dai componenti del suo staff, dai coordinatori e referenti anticorruzione e trasparenza e dai dirigenti e funzionari che operano direttamente nel processo analizzato. La valutazione del rischio viene fatta sulla base di un sistema qualitativo, articolato in fattori abilitanti ed indicatori di rischio, che portano ad una delle seguenti sintesi del livello di esposizione: ALTO o MEDIO o BASSO. Durante questa fase è fondamentale, come modalità lavorativa, il lavoro di gruppo, con il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei dirigenti responsabili e anche degli altri collaboratori che operano nei processi esaminati, con particolare riferimento ai funzionari responsabili di elevata qualificazione competenti per settore.



Gli eventi rischiosi sono inseriti nell'applicativo informatico di valutazione rischi con riferimento alla fase del processo in cui si presentano e ne completano la descrizione. Alla fase di valutazione segue quella del trattamento del rischio, che consiste nell'individuazione delle misure da adottare per eliminarlo o almeno ridurlo. La definizione delle priorità di trattamento del rischio spettano al RPCT, che tiene conto, sia della classificazione e della rilevanza del rischio (i rischi di livello ALTO devono avere la priorità assoluta), sia dell'impatto organizzativo e finanziario della misura.

Le misure di prevenzione , obbligatorie o ulteriori, si dividono nelle seguenti categorie:

1. generali: incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'ente;
2. specifiche: incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio corruzione, a seguito della sua valutazione.

Nel "Registro rischi" sono riportati i rischi identificati e oggetto di trattamento assieme alle misure di mitigazione conseguentemente previste.

Nella tabella sottostante è riportata la programmazione triennale della misura generale di base relativa al sistema di gestione del rischio corruzione e riciclaggio. Gli obiettivi delle azioni sono concentrati sugli interventi riguardanti i processi prioritari richiamati al par. 5 (a rischio alto e medio). Per i restanti processi, il relativo aggiornamento sarà programmato nelle future pianificazioni.

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
S/1  	Misura generale di base: Sistema di gestione del rischio corruzione e riciclaggio	Anno 2024: A) Accorpamento dei processi con riduzione degli stessi, con la collaborazione dei coordinatori e dei referenti anticorruzione e trasparenza B) Avvio della revisione della mappatura dei processi nell'applicativo di valutazione dei rischi nel nuovo contesto organizzativo caratterizzato da Aree e Settori con riferimento ai processi a rischio MEDIO: rientranti nel sistema di certificazione qualità ISO 37001 al quale partecipa il RPCT; rientranti nel sistema di gestione del rischio riciclaggio: relativi ai contratti pubblici che utilizzano risorse PNRR. C) Completamento dell'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio ALTO effettuato nel corso della precedente annualità	31/12/2024	- RPCT - Dirigenti delle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie	A) Riduzione del numero dei processi rispetto all'attuale baseline B) Avvio della revisione della mappatura dei processi a rischio MEDIO previsti. C) Completamento dell'aggiornamento effettuato sui processi a rischio ALTO.	Numero/ Percentuale Valore atteso: A) 30% B) ≥ 15 C) 100%
		Anno 2025: A) Prosecuzione della revisione della mappatura avviata nella precedente annualità; B) Avvio dell'aggiornamento degli ulteriori processi che utilizzano risorse PNRR e, ove organizzativamente possibile, dell'aggiornamento dei processi a rischio MEDIO riguardanti le Aree a rischio "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" e "Acquisizione e gestione del personale" – Sotto-Aree "Reclutamento", "Progressioni di carriera", "Autorizzazione di incarichi extraistituzionali"	31/12/2025	- RPCT - Dirigenti delle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie	A) Prosecuzione della revisione della mappatura dei processi a rischio MEDIO previsti. B) Avvio dell'aggiornamento degli altri processi previsti.	Numero Valore atteso: A) ≥ 20 B) ≥ 20
		Anno 2026: Prosecuzione della revisione delle mappature avviate nella precedente annualità	31/12/2026	- RPCT - Dirigenti delle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie	Prosecuzione della revisione della mappatura dei processi a rischio MEDIO previsti.	Numero Valore atteso: ≥ 40







7) **Progettazione di misure organizzative (generali e specifiche) per il trattamento del rischio**





Misure generali







La descrizione puntuale dello stato di attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza implementate nelle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie, con l'indicazione delle misure attuate, in esecuzione dei Piani triennali aggiornati annualmente, a partire dal primo (approvato con delibera di Giunta regionale n. 66/2014) fino al PIAO 2023-2025 è riportata nell'Allegato G, cui si rinvia.







Si riporta di seguito la programmazione delle misure generali per il triennio 2024-2026 in coerenza ed attuazione degli obiettivi strategici sopra individuati. Alla misura generale "Trasparenza", per la sua rilevanza, è dedicata una specifica parte, cui si rimanda.

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
S/1  	Misura generale 1 Sistema di vigilanza su enti pubblici regionali, su società ed enti di diritto privato controllati e partecipati (attuazione della delibera ANAC n. 1134/2017)	Triennio 2024-2026 Attuazione della vigilanza	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	RPCT	Rapporto annuale sull'esito del controllo	Percentuale Valore atteso: 100%
		Anno 2024: Predisposizione di una proposta di nuovo testo del Codice di comportamento	31/12/2024	RPCT	Redazione e invio della proposta del nuovo Codice al vertice amministrativo (Direttore Generale)	Percentuale Valore atteso: 100%
S/2 	Misura generale 2 Codice di comportamento di amministrazione (delibera di Giunta n. 905/2018 in corso di revisione)	Triennio 2024-2026 Monitoraggio sull'attuazione del Codice di comportamento	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	RPCT	Adozione della relazione annuale di monitoraggio del RPCT	Percentuale Valore atteso: 100%
		Anno 2024: Adeguamento della disciplina della rotazione ordinaria	31/01/2024	RPCT	Aggiornamento della disciplina	Percentuale Valore atteso: 100%
S/2 	Misura generale 3.1 Rotazione ordinaria del personale	Triennio 2024-2026 Attuazione annuale del Piano di rotazione	30/11 di ogni anno dal 2024 al 2026	Resp. Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Redazione e aggiornamento del Piano di rotazione ordinaria del personale	Percentuale Valore atteso: 100%
		Triennio 2024-2026 Attuazione dell'istituto della rotazione straordinaria al verificarsi dei presupposti	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Capo di Gabinetto Direttori generali Direttori di Agenzia	Adozione del provvedimento da parte del titolare del rischio, se si verificano i presupposti	Percentuale Valore atteso: 100%








RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE	
S/1  	Misura generale 4 Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi, artt. 6, 7 e 13, DPR 62 del 2013 (indirizzi, modulistica predisposta dal RPCT)	Triennio 2024-2026 Attuazione della disciplina in materia di prevenzione dei conflitti di interesse	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Tutti i responsabili di struttura	Dichiarazioni rilasciate dai dipendenti assegnati alle strutture	Percentuale Valore atteso: 100%	
S/1  		Misura generale 5 Attuazione della disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti regionali e controlli del servizio ispettivo: -delibera di Giunta regionale n. 878 del 11.6.2018; -controlli annuali del servizio ispettivo	Triennio 2024-2026 Attuazione della disciplina	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Verbale di sorteggio per i controlli annuali del servizio ispettivo	Percentuale Valore atteso: 100%
S/1  		Misura generale 6 Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconfiribilità e di incompatibilità (d.lgs. 39 del 2013)	Triennio 2024-2026: Attuazione della nuova disciplina (DGR n. 289/2023)	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigenti resp. delle strutture che conferiscono gli incarichi: -amministrativi di vertice, -dirigenziali; -di e.q. con deleghe di funz. dirigenziali; -di amm.re di enti pubblici e di diritto privato in controllo pubblico	Acquisizione di tutte le dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità dovute dagli incaricati (attraverso le pubblicazioni e le rendicontazioni delle strutture al RPCT)	Percentuale Valore atteso: 100% dichiarazioni acquisite/ dich. dovute

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
S/1  	Misura generale 7 Pantouflage art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001	Anno 2024: Attuazione ed integrazione della disciplina con riferimento all'inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Inserimento di specifica clausola e negli schemi dei contratti di lavoro dei neoassunti nell'anno di riferimento	Percentuale Valore atteso: 100%
		Triennio 2024-2026 Adeguamento alle indicazioni in materia del PNA 2022 (e atti conseguenti)	Entro 31/12/2025	- RPCT - Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Adozione di atti di indirizzo per la programmazione progressiva dell'adeguamento	Percentuale Valore atteso: 100%
		Triennio 2024-2026 Attuazione della disciplina mediante l'inserimento di specifica clausola nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Attestazione inserimento della clausola in tutte le cessazioni dal servizio dei dipendenti nell'anno di riferimento	Percentuale Valore atteso: 100% comun. cess. con clausola/ comun. cessaz. totali
		Triennio 2024-2026 Attuazione indirizzi RPCT nell'acquisizione di beni e servizi e affidamento lavori	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigenti responsabili delle strutture di scelta dei fornitori di beni, servizi e di affidatari di lavori	Attestazione inserimento della clausola nei bandi di gara e negli atti prodromici all'affidamento di lavori, servizi e forniture nell'anno di riferimento	Percentuale Valore atteso: 100%
S/1  	Misura generale 8 Applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 nella formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. Disciplina contenuta nella delibera di Giunta regionale n. 289 del 28.02.2023	Triennio 2024-2026 Attuazione della nuova disciplina (DGR 289/2023)	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigenti responsabili di tutte le strutture	Dichiarazioni rilasciate da tutti i dipendenti assegnati alle strutture	Percentuale Valore atteso: 100%

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
S/1  	Misura generale 9 Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela garantita al segnalante. Delibera di Giunta regionale n. 1173 del 10.7.2023 (attuazione del d.lgs. n. 24/2023)	Anno 2024: Progressiva implementazione di ulteriori funzionalità connesse alla gestione delle segnalazioni nella piattaforma informatizzata.	Entro il 31/12/2024	Resp. Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico	Implementazione funzionalità di sviluppo della piattaforma	Percentuale Valore atteso: 100%
		Triennio 2024-2026 Attuazione della nuova disciplina	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	RPCT	Valutazione del RPCT ad ogni segnalazione e adempimenti conseguenti secondo quanto stabilito dalla disciplina	Percentuale Valore atteso: 100%
S/1, S/4  	Misura generale 10 Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, anticiclaggio e trasparenza Programma definito annualmente dal RPCT e attuato a cura del Settore Sviluppo Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio	Triennio 2024-2026 Programmazione annuale della formazione	Entro il 31/03 di ogni anno, dal 2024 al 2026	RPCT	Adozione del programma annuale di formazione in materia, con nota formale del RPCT	Percentuale Valore atteso: 100%
		Triennio 2024-2026 Attuazione della formazione	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Numero di partecipanti ai corsi/ Numero dei partecipanti previsti	Percentuale Valore atteso: 70%
S/1  	Misura generale 11 Patti di integrità negli affidamenti	Triennio 2024-2026 Applicazione nuova delibera di Giunta regionale n. 565 del 13 aprile 2022 in materia di patti d'integrità	31/12 di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigenti responsabili di strutture che affidano contratti pubblici di forniture, servizi e lavori	Riferimento all'adozione del Patto di integrità nella documentazione per gli affidamenti	Percentuale Valore atteso: 100%

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE	
S/5  	Misura generale 12 Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica Giornata della Trasparenza, a partecipazione pubblica, promossa annualmente	Triennio 2024-2026 Attività di sensibilizzazione, attraverso l'organizzazione della Giornata della Trasparenza con il coinvolgimento di enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza (RIT)	Entro il 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026	RPCT	Organizzazione annuale dell'evento con il coinvolgimento di enti aderenti alla RIT	Numero Valore atteso: ≥ 100 partecipanti (anche online) ≥ 3 enti aderenti RIT coinvolti	
S/1  		Misura generale 13 Monitoraggio dei tempi procedurali	Triennio 2024-2026 Attività di monitoraggio	Entro il 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026	Dirigente "Studio e ricerca nell'ambito delle attività inerenti la semplificazione amministrativa e processi di democrazia partecipativa"	Relazione annuale al RPCT	Percentuale Valore atteso: 100%
S/1  		Misura generale 14 Monitoraggio dei rapporti di parentela. Controlli inerenti al rispetto dell'art. 1, comma g, lett. e), della L. 190/2012 e dell'art. 18-bis della Lr. 43/2001	Triennio 2024-2026 Monitoraggio mediante i controlli previsti dalla nuova disciplina attuativa del d.lgs. n. 39 del 2013 e dell'art.18-bis della Lr. 43/2001 (DGR n. 289/2023)	Entro il 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026	RPCT	Acquisizione attestazioni dei dirigenti delle strutture sorteggiate	Percentuale Valore atteso: 100%

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
S/1  	Misura generale 15 Sistema di controlli interni, con particolare riferimento al controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti dirigenziali. Delibera di Giunta regionale n. 468/2017	Triennio 2024-2026 Attuazione dei controlli interni	Entro il 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026	Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale - Dirigente responsabile Settore Autorità di audit programma Adrion, controllo successivo di regolarità amministrativa	1. Adozione del Piano annuale dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva 2. Relazioni semestrali di effettuazione dei controlli	Percentuale Valore atteso: 100%
S/1  		Misura generale 16 Sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale	Anno 2024: Prosecuzione del progetto sperimentale (determinazione del Gestore n. 24312 del 16 novembre 2023).	Entro il 31.12.2024	- RPCT Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette alla UIF - Dirigenti responsabili delle strutture coinvolte	Relazioni annuali di effettuazione della sperimentazione

RIF. OBIETTIVI STRATEGICI	MISURA (DESCRIZIONE)	PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI	TERMINE DI REALIZZAZIONE	TITOLARE DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
S/1, S/4, S/5   	Misura generale 17 Rafforzamento della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza" (RIT)	Anno 2024: Consolidamento della Rete anche attraverso il confronto su buone prassi e strumenti di programmazione integrata	Entro il 31.12.2024	RPCT	A) Aumento degli enti aderenti alla RIT rispetto alla baseline al 31.12.2023 B) Condivisione di buone pratiche	Numero Valore atteso: ≥ 2
		Anno 2024: Continuazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e antiriciclaggio per i dipendenti degli enti aderenti alla RIT	Entro il 31.12.2024	- RPCT - Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio	Coinvolgimento dei dipendenti di enti della Rete frequentanti i corsi	Numero ≥ n. 500 dip.ti enti aderenti alla RIT
S/1  	Misura generale 18 Certificazione UNI ISO 37001 dei processi delle strutture regionali coinvolte	Triennio 2024-2026 Attività necessarie per la conservazione della certificazione ISO 37001	Entro il 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026	- Direttore Intercent-ER; - Dirigente responsabile del Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico - Dirigente responsabile del Settore Sviluppo R.U., org., comun.ne di servizio; - RPCT	Verbale, riferito all'anno, di audit per la conservazione della certificazione	Percentuale Valore atteso: 100%
S/1, S/2, S/3  	Misura generale 19 Programmazione delle attività necessarie per attuare le linee di sviluppo del PNA 2022 e aggiornamento 2023, di delibere ANAC	Triennio 2024-2026 Predisposizione in collaborazione con le strutture regionali: 1. di misure specifiche coerenti con il valore pubblico e i focus proposti dal PNA 2. di aggiornamenti conseguenti alle disposizioni del PNA e a eventuali delibere ANAC	Entro il 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026	RPCT in collaborazione con i dirigenti responsabili e i coordinatori/referenti delle strutture che gestiscono i processi coinvolti	Identificazione di misure specifiche di contenimento del rischio ed eventuali aggiornamenti	Percentuale Valore atteso: 100%

Misure specifiche

Per quanto concerne la programmazione di nuove misure specifiche sono state attuate, come da PIAO 2023-2025, nuove modalità di individuazione dei processi e degli interventi, finalizzate a raggiungere livelli superiori di qualità, semplificazione ed efficacia, in coerenza con le linee di sviluppo della materia contenute nel PNA 2022, approvato da ANAC. E' stata quindi sperimentata, nel corso del 2023, l'individuazione dei processi e la programmazione delle nuove misure specifiche tramite e a seguito di una verifica trasversale presso le strutture organizzative, per condividere le novità e le indicazioni del PNA 2022 e per collocare le misure stesse nell'ambito dell'aggiornamento della mappatura dei processi (determinazione del Responsabile del Settore AA.LL. e Aiuti di Stato e RPCT n. 25419/2023).

Pertanto, risulta definitivamente superato l'assetto che ha portato all'individuazione delle misure specifiche nelle precedenti programmazioni in materia di anticorruzione e trasparenza. La formalizzazione 2023 da parte del RPCT di tali misure, nella logica di cui sopra, ha costituito quindi l'avvio di una fase totalmente nuova, sostitutiva delle pregresse metodologie di selezione e delle misure da esse derivate. Nello sviluppo del modello, si applicherà, ove possibile, un criterio di progressivo coinvolgimento di tutte le macrostrutture, fatti salvi gli eventuali aggiornamenti delle modalità di rilevazione.

8) Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Monitoraggio e riesame: il principio del miglioramento continuo

La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" deve essere riesaminata e aggiornata almeno annualmente, tenendo conto di:

- norme legislative di modifica o attuazione della L. n. 190 del 2012 e relativi decreti attuativi;
- norme giuridiche e tecniche sopravvenute in materia di gestione del rischio corruzione e riciclaggio, compresi nuovi o ulteriori indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione;
- leggi e regolamenti, europei, nazionali e regionali, che modificano le competenze e le attività della Regione Emilia-Romagna;
- emersione, in sede di attuazione e di partecipazione, di aree di rischio e/o tipologie di rischi non ancora considerati;
- volontà di modificare o perfezionare le metodologie di gestione del rischio corruzione e riciclaggio.

Il monitoraggio può comportare la revisione complessiva del processo di gestione del rischio, riprogrammando le azioni relative a tutte le sue fasi. Si applica sostanzialmente il c.d. "ciclo di Deming", ossia il ciclo di PDCA (Plan-Do-Check-Act), un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse, e che si articola nelle seguenti fasi in sequenza logica:



Il RPCT monitora l'attuazione degli obiettivi delle misure generali e delle misure specifiche, la cui realizzazione è programmata per l'anno di riferimento.

Inoltre, pianifica e svolge audit interni di secondo livello per verificare l'effettiva applicazione delle misure che risultano già adottate.

Al termine del monitoraggio, il RPCT predispone la relazione annuale, secondo lo schema indicato da ANAC, ai sensi di quanto previsto all'art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012.

La relazione è trasmessa anche all'OIV e alla Giunta regionale, tramite il Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta.

La delibera di Giunta regionale n. 468 del 2017, sul potenziamento dei controlli interni, prevede che, entro gennaio di ogni anno, il RPCT rediga un rapporto sul grado di implementazione delle misure programmate e sull'esito dei controlli di competenza, inviandolo al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, per l'inoltro ai componenti della Giunta stessa e al Comitato di direzione, nonché all'OIV (paragrafo 13.1.3, dell'Allegato A alla richiamata delibera).

Inoltre, ogni anno, il RPCT redige un rapporto a seguito del monitoraggio annuale sul rispetto del Codice di comportamento, che viene pubblicato e trasmesso ad ANAC, nonché allegato al rapporto da inviare al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, per l'inoltro ai componenti della Giunta e al Comitato di direzione, nonché all'OIV.

9) La programmazione dell'attuazione della trasparenza

La presente parte dedicata all'attuazione della trasparenza:

- è integrata, per esigenze di semplificazione, dall'[Allegato D. Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità in materia di trasparenza – triennio 2024-2026](#), aggiornata alle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- è elaborata dalla RPCT della Giunta e si applica alle strutture della Giunta e delle Agenzie regionali previste dalla lett. b) dell'art. 3 bis della l.r. n. 43 del 2001, nonché alle strutture della Direzione Generale Assemblea legislativa, in continuità con le scelte strategiche ed organizzative in materia di trasparenza adottate dalla Regione Emilia-Romagna, dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33 del 2013. Ciò, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità tesa a superare il mero adempimento, inserendo la "funzione trasparenza" nell'organizzazione dell'ente e nelle sue modalità operative in modo progressivo, stabile e integrato. In tal senso è stata realizzata una sezione "Amministrazione trasparente", unica per Giunta e Assemblea legislativa, integrata, attraverso appositi rinvii e collegamenti, con le sezioni Amministrazione trasparente delle Agenzie regionali, nell'ottica di consentire ai cittadini e ai soggetti interessati di avere una visione d'insieme dell'Amministrazione regionale, per garantire concretamente che la trasparenza si traduca in un diritto a comprendere l'organizzazione e l'operato della Regione nel suo complesso al fine di esercitare il controllo sul corretto esercizio del potere pubblico.

In un'ottica integrata la programmazione della trasparenza si sviluppa su due direttrici:

1. la programmazione degli obiettivi e delle azioni per attuare la trasparenza;
2. la definizione del modello di governance per l'attuazione della trasparenza, contenuta nell' [Allegato H](#), cui si rinvia.

La programmazione degli obiettivi e delle azioni in materia di trasparenza

Con riferimento alla programmazione 2024-2026, si richiamano gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sopra definiti, da attuare per i profili inerenti alla trasparenza e alla promozione dell'accesso civico.

Nello specifico, gli **obiettivi strategici** in materia di trasparenza e accesso civico:

- sono diretti a promuovere ulteriori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dell'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33 del 2013,
- sono determinati in coerenza con la programmazione strategico-gestionale della Giunta regionale (in particolare il DEFR) e in modo integrato ai sensi dell'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, oltre che in osservanza del PNA 2022 e all'aggiornamento 2023.

Costituiscono **obiettivi operativi** in materia di trasparenza e accesso civico:

- le *azioni di carattere trasversale*, attuative degli *obiettivi strategici* sopra riportati, come di seguito declinate nella presente parte (contraddistinte con il riferimento all'obiettivo strategico di afferenza);
- le *azioni riportate* nell'[Allegato D. Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità in materia di trasparenza](#), in corrispondenza di ogni singolo obbligo di pubblicazione e in conformità al PNA 2022 e 2023.

Partendo dalla rendicontazione dello stato di attuazione al 31 dicembre 2023² delle azioni in materia di trasparenza, di seguito è riportata la programmazione per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità 2024.

Obiettivo 1. *Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 del processo "Governance della trasparenza": aggiornamento al nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione*

La Regione Emilia-Romagna in data 30 maggio 2018 ha conseguito la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 del processo trasversale "Governance della trasparenza". Il mantenimento della certificazione di qualità della governance del sistema trasparenza costituisce attuazione dell'obiettivo strategico S/2, come sopra individuato, in ragione delle stesse finalità cui tende la norma UNI EN ISO 9001:2015: migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema, ottenere e incrementare la soddisfazione del cliente interno ed esterno (cittadini e utenti).

Ai fini del mantenimento della certificazione di qualità è imprescindibile la conclusione dell'aggiornamento di tutti i sub-processi della governance della trasparenza interessati dall'entrata a regime del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6 del citato d.l. 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. PIAO), aggiornamento già avviato nel corso del 2023 in attuazione della precedente programmazione (50% dei sub-processi).

Obiettivo 2. *Misure di informatizzazione a servizio della trasparenza.* In attuazione dell'obiettivo strategico S/3, si sostanzia nell'adeguamento dell'applicativo informatico per le pubblicazioni da effettuare nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" di Amministrazione trasparente, ai sensi dell'art. 37, del d.lgs. n. 33 del 2013 e del d.lgs. n. 36 del 2023, secondo le indicazioni contenute delle delibere ANAC n. 261/2023, n. 264/2023 (come aggiornata dalla delibera n. 601/2023), n. 582/2023, n. 605/2023, nell'ambito della digitalizzazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, avviata dal 1° gennaio 2024.




Obiettivo 3. Costituisce attuazione dell'obiettivo strategico 6 "Integrità e trasparenza" del DEFR 2024 della Regione Emilia-Romagna, (come integrato dalla Nota di aggiornamento), diretto a rafforzare le misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, nonché promuovere azioni di trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo, attraverso la *Rete per l'Integrità e la Trasparenza* (RIT), istituita ai sensi dell'art. 15 della [L.r. n. 18 del 2016](#), quale organismo di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche e private partecipate o in controllo pubblico con sede nel territorio dell'Emilia-Romagna. L'obiettivo si sostanzia nella promozione di iniziative di confronto in materia di trasparenza e accesso civico volte alla condivisione di buone pratiche tra gli Enti aderenti alla RIT, anche con riferimento alla cultura di genere nelle politiche della trasparenza, mediante l'attuazione progressiva del Piano di azione "Parità di genere e trasparenza".


² La rendicontazione dello stato delle azioni in materia di trasparenza al 31.12.2023 è contenuta nell'Allegato G) Stato di attuazione delle misure generali per il trattamento del rischio della presente sottosezione, oltre che nel Rapporto del RPCT ai componenti della Giunta, al Comitato di direzione e all'OIV, come previsto dalla delibera di Giunta regionale n. 468 del 10 aprile 2017 recante "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna".

Obiettivo 4. Iniziative di comunicazione della trasparenza. Prosecuzione anche nel triennio 2024- 2026 delle iniziative di comunicazione volte a promuovere la conoscenza e l'utilizzo dei dati e delle informazioni pubblicate, migliorare la comprensibilità e la fruibilità di quanto pubblicato, diversificare le occasioni di confronto sulla qualità e le tipologie dei dati pubblicati con gli interlocutori interni ed esterni all'ente. In particolare, nel corso del 2024, oltre ad organizzare la "Giornata della Trasparenza" insieme all'Assemblea legislativa e con il coinvolgimento degli enti della *Rete per l'integrità e la trasparenza*, si intende proseguire nel lavoro avviato nelle annualità precedenti sui visual data e sulle infografiche dando continuità a quanto realizzato e sviluppando ulteriormente i temi relativi a bilanci, enti controllati (società partecipate, enti vigilati e controllati), bandi di gara e contratti, pagamenti.

RIF. OB. STRATEGICI S/2	OB. OPERATIVI	AZIONE (DESCRIZIONE)	FASI E TERMINI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
	1	Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 del processo "Governance della trasparenza": aggiornamento al nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) finalizzato al mantenimento della certificazione.	entro il 31 dicembre 2024 Aggiornamento e revisione dei restanti sub-processi della governance interessati dall'entrata a regime del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	<ul style="list-style-type: none"> - RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (con il supporto dello Staff) - Responsabile Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - Direttore generale Assemblea legislativa 	Aggiornamento di tutti i sub-processi della governance interessati dall'entrata a regime del PIAO	Percentuale totale dei sub-processi aggiornati/ totale dei sub-processi della governance interessati dall'entrata a regime del PIAO Valore atteso: 100%
			entro il 31 dicembre 2024 Mantenimento della certificazione di qualità del processo "Governance della trasparenza"	<ul style="list-style-type: none"> -RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (con il supporto dello Staff) - Responsabile Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - Direttore generale Assemblea legislativa 	Mantenimento della certificazione di qualità del processo "Governance della trasparenza"	Percentuale Valore atteso: 100%

RIF. OB. STRATEGICI S/3	OB. OPERATIVI	AZIONE (DESCRIZIONE)	FASI E TERMINI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
 	2	<p>Adeguamento dell'applicativo informatico per le pubblicazioni da effettuare su Amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 37, del d.lgs. n. 33 del 2013 e del d.lgs. n. 36 del 2023, secondo le indicazioni contenute nelle delibere ANAC n. 261/2023, n. 264/2023 (come aggiornata dalla delibera n. 601/2023), n. 582/2023, n. 605/2023.</p>	<p>FASE 1: entro il 29 febbraio 2024 Implementazione degli aggiornamenti dell'applicativo per le pubblicazioni da effettuare su Amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 37, del d.lgs. n. 33 del 2013 e del d.lgs. n. 36 del 2023, previamente concordati ai fini del rispetto delle delibere dell'ANAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resp. Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico - Resp. Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico 	Rilascio del 100% degli aggiornamenti dell'applicativo	<p>Percentuale</p> <p>Valore atteso: 100%</p>
			<p>FASE 2 (eventuale): entro il 31 dicembre 2024 Qualora intervengano ulteriori indicazioni ANAC, implementazione dei conseguenti aggiornamenti e adeguamenti dell'applicativo per le pubblicazioni da effettuare su Amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 37, del d.lgs. n. 33 del 2013 e del d.lgs. n. 36 del 2023, previamente concordati</p>	<ul style="list-style-type: none"> - RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (con il supporto dello Staff) - Resp. Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico 	Rilascio del 100% degli eventuali ulteriori aggiornamenti ed adeguamenti dell'applicativo	<p>Percentuale</p> <p>Valore atteso: 100%</p>

RIF. OB. STRATEGICI S/5 OB. STRAT. 6 DEFR 2024 (AZIONE 4)	OB. OPERATIVI	AZIONE (DESCRIZIONE)	FASI E TERMINI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
  	3	Proseguimento della promozione di iniziative di confronto in materia di trasparenza e accesso civico volte alla condivisione di buone pratiche tra gli Enti aderenti alla Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT), anche con riferimento alla cultura di genere nelle politiche della trasparenza, mediante l'attuazione progressiva del Piano di azione "Parità di genere e trasparenza	Entro il 31 dicembre 2024	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa coadiuvati dallo Staff	Numero di best practice condivise con gli Enti della RIT	numero Valore atteso: ≥ 2

RIF. OB. STRATEGICI S/3	OB. OPERATIVI	AZIONE (DESCRIZIONE)	FASI E TERMINI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	TARGET/ VALORE
	4	Aggiornamento visual data e infografiche sui dati pubblicati, di particolare complessità, individuati anche sulla base di istanze e confronti con la società civile e gli stakeholder	Entro il 31 dicembre 2024	Responsabile Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Aggiornamento dei visual data e infografiche	numero Valore atteso: ≥ 2

10) La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture è dettata dall'art. 37 del d.lgs. 33 del 2013 e dal nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36 del 2023.

Nella deliberazione n. 264/2023 (come aggiornata dalla n. 601/2023) l'ANAC ha chiarito che, a partire dal 1° gennaio 2024, gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

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

Come precisato dall'aggiornamento al PNA 2023 (delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023), la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.*
Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023 (che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023), la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in Amministrazione Trasparente, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022, come recepito nell'Allegato D. Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità in materia di trasparenza al PIAO 2023-2025 della Giunta, cui si rinvia.
- *Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.*
Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato, con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione, cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.
- *Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.*

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261/2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Le pubblicazioni effettuate sulle piattaforme facenti parti dell'ecosistema degli appalti pubblici diretto a garantire dal 1° gennaio 2024 la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita degli appalti, ricadono nella responsabilità di trasmissione dei Responsabili unici di progetto, dei Direttori generali, dei Direttori di Agenzia e dei Responsabili di Settore/Area competenti, come meglio precisato nell'Allegato D Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità in materia di trasparenza – triennio 2024-2026.

In caso di mancata pubblicazione dei dati, atti e informazioni nella Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) o in "Amministrazione Trasparente" si applica la disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'articolo 5, comma 1, del d.lgs. n. 33 del 2013.

Nel caso in cui sia stata omessa la pubblicazione nella BDNCP, la richiesta di accesso civico è presentata al RPCT della stazione appaltante al fine di verificare se tale omissione sia imputabile ai soggetti tenuti all'elaborazione o trasmissione dei dati, secondo quanto indicato precedentemente e precisato nell'Allegato D Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità in materia di trasparenza – triennio 2024-2026, ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. 33 del 2013.

Ove sia appurato che siano stati effettivamente trasmessi i dati alla BDNCP per il tramite della Piattaforma dei contratti pubblici (PCP), la richiesta di accesso è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

11) **Misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato**

La Regione Emilia-Romagna, nel rispetto della tempistica indicata nella delibera ANAC n. 1309/2016, ha adottato le **disposizioni organizzative in materia di accesso** con la [delibera di Giunta regionale n. 898/2017](#) e la delibera dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa n. 47/2017.

Tali atti, cui si rimanda, contengono indicazioni operative in merito alla gestione di tutte le tipologie di istanze di accesso, all'individuazione delle strutture competenti a decidere sulle diverse richieste, all'istruttoria e alla comunicazione degli esiti al richiedente, nonché all'implementazione e aggiornamento del "**Registro degli accessi**", pubblicato con cadenza semestrale nella sottosezione Accesso civico di "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

Si evidenzia il ruolo centrale dell'Ufficio relazioni con il pubblico (URP) quale soggetto funzionale interno dell'Amministrazione regionale che affianca operativamente i Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di Giunta e Assemblea legislativa nella gestione delle istanze di accesso.

L'URP esercita, sia per la Giunta che per l'Assemblea legislativa il ruolo di collettore di tutte le istanze di accesso (accesso documentale, accesso civico semplice, accesso civico generalizzato, accesso per fini scientifici ai dati elementari raccolti per finalità statistiche, accesso ai propri dati personali, accesso all'informazione ambientale) ed è responsabile della tenuta e dell'aggiornamento del Registro delle istanze di accesso. A tal fine, nel sito istituzionale della Regione è individuato come canale preferenziale di ricezione delle istanze medesime.

Anche il flusso per la gestione delle richieste di accesso, a partire dal 1° luglio 2022, è stato informatizzato mediante l'applicativo ERRI che, tra l'altro, assicura il tracciamento delle richieste, l'invio di alert in prossimità della scadenza dei termini, la generazione automatica del Registro degli accessi.

Infine, si richiama la [delibera di Giunta regionale n. 1004 del 20 giugno 2022](#), aggiornata a seguito della riorganizzazione, di attuazione del Regolamento (UE) 2016/679 e definizione delle competenze e responsabilità in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento alla disciplina dei rapporti tra DPO, strutture regionali della Giunta e RPCT in materia di accesso civico generalizzato.

La disciplina dell'accesso rientra all'interno del processo certificato UNI EN ISO 9001:2015 "Governance della trasparenza".

12) Misure di monitoraggio sull'attuazione della trasparenza

I Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza verificano il puntuale adempimento degli obblighi in materia di trasparenza mediante **monitoraggi periodici** (di regola, svolti due volte all'anno), avvalendosi del supporto della rete dei Referenti.

Per lo svolgimento del monitoraggio di primo livello, le strutture responsabili della pubblicazione, individuate quali responsabili del monitoraggio, trasmettono al RPCT di riferimento (Giunta o Assemblea legislativa) apposite schede di attestazione in merito all'assolvimento di tutti gli obblighi di pubblicazione di competenza in base alla *Mappa degli obblighi e delle responsabilità*.

Le schede di attestazione consentono di rilevare anche elementi diretti a valutare la completezza, l'aggiornamento e la qualità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate.

I Responsabili per la prevenzione della corruzione e la trasparenza con il supporto dei collaboratori dello Staff effettuano il monitoraggio di 2° livello sulla base delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle strutture e, all'esito, redigono una relazione sintetica che dà conto degli eventuali ritardi e/o scostamenti rilevati e delle azioni correttive previste e/o attuate. La relazione è condivisa all'interno del Comitato Guida per la trasparenza e l'accesso civico e, quindi, trasmessa alle strutture regionali. In caso di anomalie nel procedimento di pubblicazione emerse in ragione dell'attività di controllo e/o di monitoraggio, i Responsabili per la prevenzione della corruzione e la trasparenza procedono all'analisi dell'intero processo di pubblicazione, redigendo un verbale che darà indicazioni sulle azioni correttive da adottare da parte dei dirigenti responsabili della pubblicazione e il termine perentorio per provvedere. Il verbale è notificato ai dirigenti responsabili della pubblicazione, cui ineriscono, per competenza, gli obblighi di trasparenza assoggettati a monitoraggio e/o controllo e, per conoscenza, ai referenti per la trasparenza.

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013 sussiste l'obbligo di segnalazione del RPCT in caso di inadempimento o adempimento parziale.

Costituiscono oggetto di monitoraggio anche le azioni previste dalla presente parte, attualmente effettuato mediante l'inserimento e l'aggiornamento delle stesse nel Piano degli Obiettivi (PDO) delle strutture responsabili dell'attuazione. Attraverso tale sistema si effettuano sessioni di monitoraggio, che permettono di osservare costantemente il grado di attuazione delle azioni. Per garantire

forme di ulteriore semplificazione, standardizzazione e integrazione, gli obiettivi e le azioni in materia di trasparenza programmate nel presente Piano indicano anche il Target (per tipologia e valore atteso), che dovrà essere riportato nel sistema informatico di monitoraggio in *Integra*.

Nell'ottica di perseguire obiettivi di *semplificazione e razionalizzazione anche in materia di trasparenza* nelle attività di controllo sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione, prosegue anche nel 2024 la verifica sul relativo assolvimento nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti, di cui alle deliberazioni di Giunta n. 468 del 2017 e dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa n. 32 del 2017, integrata dalla n. 87 del 2017.

Le attività di monitoraggio sono dettagliate all'interno del processo certificato UNI EN ISO 9001:2015 "Governance della trasparenza".

13) Dati ulteriori

L'individuazione di specifici **obblighi di trasparenza ulteriori** rispetto a quelli derivanti da disposizioni di legge è previsto espressamente dalla legge n. 190 del 2012 (art.1, comma 9, lett. f) nell'ambito della pianificazione delle misure di trasparenza.

Obiettivo strategico che la Regione è tenuta a perseguire ai sensi dell'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33 del 2013, è quello della **promozione di maggiori livelli di trasparenza**, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

In conformità a tali disposizioni, la Regione Emilia-Romagna garantisce un alto livello di trasparenza e a tal fine ha individuato ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione non è prevista obbligatoriamente dalla legge, previa anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in osservanza delle norme in materia di protezione dei dati personali.

I dati attualmente pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente – sottosezione Altri contenuti – Dati ulteriori" sono:

- **atti amministrativi della Giunta** e dell'Assemblea legislativa, ed in particolare:
 - delibere della Giunta regionale, decreti del Presidente e degli Assessori, delibere dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, a decorrere dal 1° agosto 2016;
 - determinazioni dirigenziali della Giunta, delle Agenzie regionali rientranti nel perimetro di applicazione del Piano e dell'Assemblea legislativa, a decorrere dal 1° agosto 2017.

Con riferimento a tali pubblicazioni, dal 1° febbraio 2021 è entrato a regime il sistema della "Scheda privacy" nella redazione di tutti gli atti amministrativi della Regione Emilia-Romagna che ha ulteriormente elevato il grado di trasparenza e, al contempo, di protezione dei dati personali degli atti amministrativi della stessa;

- **elenco mensile degli assegni vitalizi** erogati dall'Assemblea ai titolari di cariche elettive (ai sensi della L.R. n. 7 del 2017);
- **titolari di cariche pubbliche elettive conferite dall'Assemblea legislativa** (ai sensi della L.R. n. 1/2012);
- **autovetture di servizio** (ai sensi dell'art. 4 d.p.c.m. 25 settembre 2014);
- **trasparenza di genere**: spazio informativo implementato nel corso del 2023 e aggiornato in attuazione del piano di azione "Parità di genere e trasparenza" condiviso con alcuni Enti della Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT);

- **attuazione misure PNRR:** al fine di garantire la trasparenza anche degli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 28 della l. n. 190 del 2012, nonostante l'abrogazione disposta dal d.lgs. n. 97 del 2016, è stato individuato, quale obbligo di trasparenza ulteriore, la pubblicazione inerente al Monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi per la conclusione dei procedimenti.

Questa pubblicazione è, pertanto, mantenuta e continua ad essere inserita nella medesima sottosezione di "Amministrazione trasparente" in cui era pubblicata prima dell'abrogazione.



sezione 3

Organizzazione e capitale umano

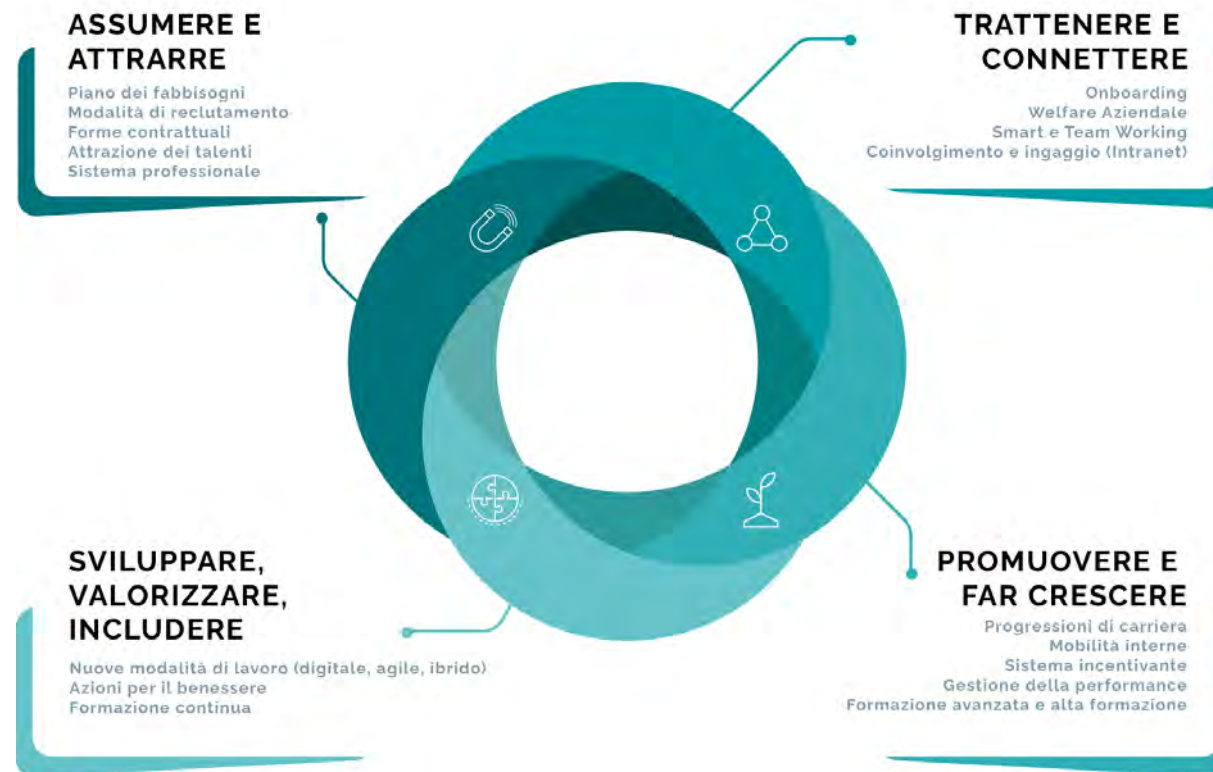


a. Struttura organizzativa

La strategia di sviluppo dell'organizzazione e delle persone

La realizzazione degli obiettivi di valore pubblico definiti e la realizzazione di servizi pubblici coerenti con il mandato istituzionale della Regione trovano il loro fondamento a partire dalle persone che operano nell'Amministrazione, e necessitano di uno sviluppo dell'organizzazione e una gestione del cambiamento coerente, efficace, innovativa.

Già da diversi anni è stato avviato un percorso di profonda ristrutturazione organizzativa guidato da una chiara visione strategica di sviluppo del capitale umano, visione che si fonda su quattro pilastri:



Ciascuno dei pilastri è, nella sua definizione e attuazione, ispirato alle migliori pratiche studiate e realizzate in ambito nazionale ed europeo ed è stato sviluppato anche grazie al confronto con il contesto esterno e con grandi organizzazioni pubbliche e private con l'obiettivo di costruire un contesto organizzativo dinamico, attrattivo, agile, inclusivo.

Si tratta di scelte frutto di un **contesto di relazioni sindacali** che, pur nella diversità dei ruoli e delle posizioni, si è sviluppato in modo fruttuoso e ha contribuito in modo sostanziale allo sviluppo dell'organizzazione che oggi conosciamo.

A partire dai 4 pilastri sono poi sviluppate le diverse politiche di sviluppo del capitale umano presidiate, nella loro programmazione, progettazione e gestione dalla Direzione generale Risorse Europa Innovazione e Istituzioni e in stretto raccordo con le altre Direzioni e Agenzie tramite una rete di referenti a diretto riporto dei Direttori.

Le scelte strategiche si traducono dunque in piani e attività conseguenti e auspicabilmente coerenti nell'approccio e allo scopo sopra definito che trovano descrizione e declinazione nel PIAO. **In particolare, proprio a partire dal PIAO 2024-2026 si è inteso ulteriormente rafforzare lo sforzo di integrazione programmatica di tutte le leve organizzative, riunendole nella presente sezione e rafforzandone i legami.**

Sono di seguito descritte in modo sintetico le direttrici di sviluppo di **ciascun pilastro** e dei relativi strumenti a supporto. Gli stessi sono poi ulteriormente declinati, con aggiornamento in ciascun PIAO, nelle specifiche sezioni del documento.

I **Assumere e attrarre persone preparate e meritevoli, non solo dotate di competenze ed esperienze necessarie al raggiungimento degli obiettivi definiti ma anche in grado di operare in un contesto mutevole e con approccio innovativo**
 (sottosezione Struttura organizzativa e sottosezione Fabbisogni).

Questo pilastro comprende:

Lo sviluppo di un **piano dei fabbisogni** sostenibile in termini di bilancio e coerente con le esigenze di ricambio generazionale, turnover, superamento del precariato e acquisizione di competenze non già presenti nell'organizzazione. Si tratta di una programmazione fortemente innovata nei modi e nelle finalità dal 2019, frutto della piena applicazione delle linee guida Madia del 2018, che ha permesso di introdurre flessibilità nella determinazione da parte di ogni Direzione generale e Agenzia dei propri fabbisogni in termini di aree, famiglie e profili professionali sganciandosi dal vecchio riferimento della dotazione organica statica.

L'attivazione di **modalità di reclutamento** in grado di verificare in modo rapido ma efficace le competenze tecniche e le competenze soft in possesso dei candidati, valorizzando il più possibile il merito. Particolare attenzione è riservata al reclutamento dei livelli manageriali che viene realizzato utilizzando i più moderni approcci di verifica delle competenze specialistiche e di assessment delle competenze soft.

L'utilizzo del più ampio ventaglio possibile di **forme contrattuali**, per garantire non solo la massima agilità assunzionale (pur senza generare nuovo precariato) ma anche supportare il ricambio generazionale e di competenze grazie all'assunzione delle giovani generazioni attraverso, ad esempio, Contratti di Formazione Lavoro e, in prospettiva, apprendistato.

L'acquisizione di competenze ad elevato contenuto innovativo e/o professionale grazie a un **piano di attrazione dei talenti** e a un processo di recruitment ispirato ai più moderni paradigmi di gestione delle risorse umane.

La manutenzione ed evoluzione del **Sistema Professionale** per garantire un modello di gestione dei profili e delle competenze scalabile, flessibile e coerente con le esigenze.

I **Trattenere le persone che portano valore all'organizzazione attraverso la creazione di un contesto lavorativo moderno, motivante, accogliente e orientato allo sviluppo del benessere individuale e organizzativo; connettere e creare legami organizzativi tra le persone e le strutture per garantire scambio di conoscenza, superamento dei silos e apprendimento organizzativo** (sottosezione Lavoro Agile; sottosezione Diversità, Benessere e Inclusione; sottosezione Piano della Formazione; sottosezione Piano di Trasformazione digitale).

Questo pilastro comprende:

Il percorso di **Onboarding** dedicato ai neoassunti e che si sviluppa in azioni di accoglienza, accompagnamento e formazione mirate.

Il pacchetto di **Welfare aziendale** che contribuisce a supportare le persone in relazione a fabbisogni di cura, tempo libero e sostegno al reddito.

La sviluppo di un nuovo modo di lavorare che valorizza autonomia, responsabilità, orientamento agli obiettivi e conciliazione attivando le leve offerte dallo **Smart Working**, salvaguardando la dimensione organizzativa grazie ad una strutturazione del lavoro per **Team**.

Strumenti e azioni di **coinvolgimento attivo** delle persone per favorire consapevolezza del contesto e delle scelte, informazione, senso di appartenenza e motivazione.



Promuovere i percorsi di sviluppo professionale e far crescere le persone in termini di competenze, capacità, ruolo, valorizzando il merito (Sottosezione Struttura Organizzativa e Sottosezione Fabbisogni; Sottosezione Piano della Formazione; Sottosezione performance).

Questo pilastro comprende:

Percorsi per le **progressioni e lo sviluppo verticale di carriera** sempre più fondate sulle competenze e sulle capacità

La possibilità di fruire di **mobilità interne** per valorizzare le risorse già presenti nell'organizzazione, favorire un miglior incrocio di domanda e offerta di competenze e profili, incentivare l'autosviluppo e le aspirazioni individuali.

Un **sistema incentivante** che stabilizza e incrementa tramite la progressione dei contratti decentrati integrativi la retribuzione accessoria e valorizza le carriere dal punto di vista economico garantendo costantemente, dal 2018, rilevanti risorse al passaggio economico interno alle aree e premiando l'assunzione di responsabilità operative.

Un sistema di **gestione della performance** che si evolve nella logica di un rafforzamento dell'orientamento agli obiettivi, della loro condivisione e socializzazione e della valorizzazione dell'apporto individuale e dei team al loro raggiungimento.

La possibilità di fruire di percorsi di **formazione avanzata** e di **alta formazione** sia di taglio specialistico che manageriale.



Sviluppare le capacità e le competenze, valorizzare i talenti e le aspirazioni, includere e far sentire parte dell'organizzazione (sottosezione Lavoro Agile; sottosezione Diversità, Benessere e Inclusione; sottosezione Piano della Formazione; sottosezione Piano di Trasformazione digitale)

Questo pilastro comprende:

L'utilizzo di **nuove modalità di lavoro** (digitale, agile, ibrido) che favoriscono la flessibilità, l'autonomia e la responsabilità e in grado di sfruttare le leve offerte dal digitale per innovare servizi e migliorare la capacità di risposta al cittadino.

L'ideazione e la promozione di un piano dedicato alla valorizzazione delle diversità, all'inclusione e allo sviluppo del **benessere**.

Un ricco ventaglio di opportunità di **formazione continua** e percorsi di sviluppo delle competenze soft.

L'approccio sopra descritto ha già trovato graduale ma **sostanziale attuazione negli anni precedenti, e costituisce oggi il framework di riferimento per azioni di miglioramento dell'organizzazione** e di riallineamento continuo agli spunti e agli stimoli interni (derivanti ad esempio tanto dal contesto delle relazioni industriali che da sondaggi di clima, e più in generale da diverse iniziative di ascolto e monitoraggio) e esterni (direttive nazionali, evoluzioni dei modelli di sviluppo delle organizzazioni, etc). In questo senso, uno dei principali step evolutivi, su cui sono già in corso le attività di sviluppo, è legato **all'aggiornamento del sistema professionale regionale e allo sviluppo delle carriere**.

Il nuovo CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni locali ha previsto che tutti gli enti pubblici, ed in particolare gli enti locali, adottino un nuovo ordinamento professionale per indirizzarli a perseguire i seguenti obiettivi.

- fornire agli Enti del comparto Funzioni locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale;
- offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
- aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi;
- facilitare il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze delle risorse umane.

Nel corso del 2023 è stato attivato un processo in tre fasi, finalizzato non solo a adempiere a quanto previsto nel contratto ma anche a cogliere l'occasione di questo cambiamento per un allineamento alla luce del mutato contesto del lavoro dovuto all'introduzione del lavoro ibrido, al ricambio generazionale, ai rilevanti processi di mobilità interna e alla generale riorganizzazione dell'Ente.

Il percorso si sostanzia in tre fasi:

- **Fase 1** - Aggiornamento catalogo profili professionali e verifica corretta attribuzione dei profili
 > realizzato nella primavera del 2023
- **Fase 2** - Revisione del sistema dei profili professionali in linea con i principali riferimenti normativi e standard di materia nazionali ed europei. Assessment delle competenze specialistiche per individuazione dei gap in relazione ai nuovi profili professionali.
 > avviato nell'autunno del 2023 e tuttora in corso
- **Fase 3** - Adozioni discipline per attribuzione dei differenziali economici e disciplina ordinaria e in deroga per le progressioni tra le Aree e avvio delle procedure concorsuali
 > previsto per il 2024

L'obiettivo di tutto il percorso sarà quello di dotare l'amministrazione regionale di un sistema professionale cosiddetto competency based, in grado di condividere e mettere a disposizione in maniera strutturata le informazioni relative al patrimonio professionale dei singoli e dell'organizzazione e permettere di orientare – in modo consapevole ed integrato - le scelte strategiche nei diversi sotto-sistemi di gestione e valorizzazione delle persone.

Sistema professionale competency based: cos'è e quale il valore

Strategia

Permette di pianificare interventi strategici per la gestione del personale che siano in linea con gli obiettivi dell'Amministrazione

Sviluppo professionale

Permette la definizione di percorsi specifici per lo sviluppo professionale delle risorse, abilitando l'identificazione di modalità e strumenti per la valutazione del potenziale e dei comportamenti attesi

Formazione

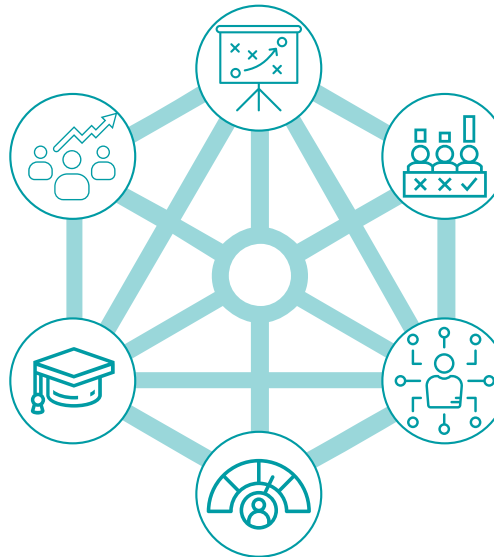
Orienta gli investimenti in formazione, facilitando l'identificazione di gap di conoscenze/competenze e promuovendo la creazione di percorsi formativi omogenei

Selezione del personale

Consente di tracciare un quadro chiaro dei ruoli necessari e coperti, contribuendo alla gestione mirata delle assunzioni e dei fenomeni di mobilità e turn-over

Skill Inventory

Facilita la manutenzione dello Skill Inventory e fornisce informazioni, in tempi brevi, su eventuali skill mancanti all'interno dell'organizzazione

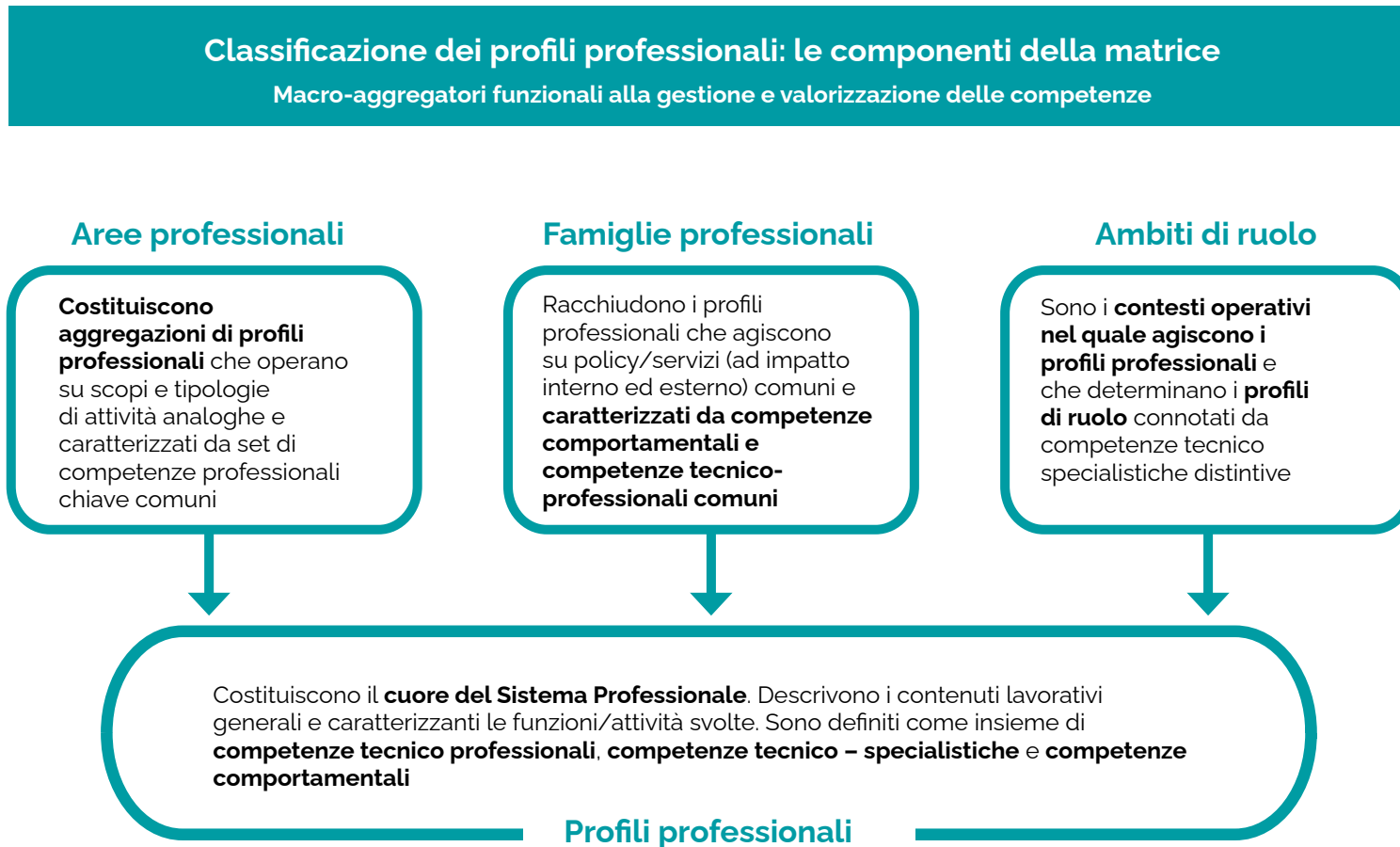


Valutazione della performance

Permette di allineare ed integrare le competenze del Sistema Professionale con quelle previste nei processi di valutazione della performance individuale

Il lavoro di analisi e sviluppo del sistema professionale in corso è in linea con le indicazioni nazionali derivanti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e canalizzate tramite il progetto Ri.Va. a cui Regione Emilia-Romagna ha aderito.

Tale processo porterà alla costruzione di profili definiti in modo modulare e scalabile, che superano il concetto di mansioni rigide e preassegnate (e immutabili) orientandosi sempre più verso un set di competenze necessarie per svolgere una dato mestiere e la possibilità di evolvere e rafforzarle nel tempo al fine di rimetterle in circolo nell'organizzazione per nuove funzioni e attività.



Il 2024 sarà finalizzato all'implementazione di questo modello, da utilizzare come cornice in sede di aggiornamento dei fabbisogni professionali, dei piani di formazione del reclutamento interno ed esterno del personale.

1) La struttura organizzativa regionale

La Regione esercita le sue funzioni attraverso due organismi: l'Assemblea legislativa, che ha funzioni prevalentemente legislative e di indirizzo politico-amministrativo e la Giunta, che ha compiti prevalentemente di attuazione.

L'Assemblea legislativa è un organo composto dai Consiglieri eletti a suffragio universale, a cui sono affidate le funzioni legislative previste dalla Costituzione, le funzioni di controllo sull'operato del Governo regionale della Giunta, le funzioni di indirizzo e programmazione generale e tutte le funzioni e i servizi di garanzia regionale. **L'Ufficio di Presidenza** costituisce l'organo di autogoverno dell'Assemblea legislativa a cui sono assegnate tutte le funzioni amministrative a supporto dell'attività legislativa e degli organi di garanzia regionali. L'Assemblea legislativa è articolata in strutture speciali con organici alle dirette dipendenze degli organi politici, e strutture ordinarie assegnate alla Direzione generale articolate in tre settori che svolgono le funzioni amministrative a supporto dell'organo politico e dei servizi di garanzia.

La Giunta regionale è l'organo esecutivo regionale, cui spetta attività di promozione, di iniziativa e di amministrazione ed è composta dal Presidente e dagli Assessori, di cui uno assume le funzioni di Vicepresidente.

Il Gabinetto del Presidente svolge funzioni di supporto alla direzione e di coordinamento delle attività politico-amministrative della Giunta, raccordando le attività operative svolte nelle Direzioni generali competenti per materia; presidia i rapporti con gli organismi statali, sovranazionali e interistituzionali; svolge funzioni di coordinamento, monitoraggio e progettazione delle politiche regionali di governance e controllo strategico; presidia le attività di comunicazione istituzionale.

Nella struttura del Gabinetto sono incardinati **l'Agenzia di Informazione e comunicazione, 3 settori** per le strutture ordinarie e **3 settori** per le strutture speciali.

A supporto degli organi politici ci sono le **Strutture speciali** composte dal settore Affari della Presidenza, dal settore Riforme Istituzionali, Rapporti con la Conferenza delle Regioni e Coordinamento della legislazione e dal settore Ufficio Stampa, dalle segreterie particolari del Presidente, del Sottosegretario alla Presidenza, del Vicepresidente e degli Assessori.

La **struttura ordinaria** della Giunta è articolata in **6 Direzioni generali**, di cui 2 di tipo trasversale con compiti di coordinamento e impulso delle attività trasversali all'Amministrazione, inerenti una la gestione delle risorse finanziarie l'altra la gestione del patrimonio regionale, delle risorse umane, degli aspetti organizzativi, dei sistemi informativi e della trasformazione digitale e degli aspetti giuridico-legislativi, il coordinamento delle politiche europee e le attività di raccordo con gli organismi dell'Unione Europea.

A queste, si affiancano **4 Direzioni tematiche**, che affrontano gli ambiti che fanno riferimento alla cura della persona, la salute e il welfare, la conoscenza, la ricerca, il lavoro e l'impresa, la cura dell'ambiente, del territorio e dei trasporti, l'agricoltura, caccia e pesca; e **4 Agenzie regionali**, come è possibile osservare dalla rappresentazione grafica dell'organigramma della Giunta Regionale.

Il nuovo assetto della macro struttura organizzativa della Giunta regionale è stato avviato ad aprile 2022 e viene costantemente aggiornato in funzione dei nuovi obiettivi fissati dal DEFR, dal bilancio e dal PIAO. L'ultima revisione è entrata in vigore a gennaio 2024 con l'obiettivo di adeguare le capacità amministrative e, in particolare, garantire maggiore supporto all'avvio delle attività di ricostruzione conseguenti all'alluvione 2023.

Le Direzioni generali e le Agenzie regionali si articolano in **Settori**, strutture dirigenziali gerarchicamente e funzionalmente dipendenti dal direttore generale o dal direttore di Agenzia. Complessivamente i Settori operativi nelle Direzioni generali alla data del **01.01.2024** sono **44**, dei quali **9** allocati presso le Direzioni generali trasversali e 35 presso le Direzioni generali di line. Presso le Agenzie sono allocati altri 10 settori. Complessivamente il numero dei **settori ordinari** risulta dunque pari a **54**.

Oltre ai settori la struttura organizzativa regionale prevede le Aree di lavoro dirigenziali, per lo svolgimento e il presidio delle attività assegnate. Con riferimento alle 6 Direzioni generali e alle 4 Agenzie, al **01.01.2024** le Aree di lavoro dirigenziali istituite sono **140**.

Nello stesso tempo, il cambiamento organizzativo è stato supportato dalla revisione delle discipline di organizzazione e con Delibera n. 2317 del 22.12.2023 la Giunta regionale ha aggiornato la disciplina organica in materia di organizzazione dell'Ente e gestione del personale, apportando un'ulteriore revisione alle discipline contenute in maniera frammentata in diverse deliberazioni di Giunta regionale.

Il nuovo modello organizzativo si articola su diversi livelli di responsabilità dirigenziali, Direttori generali e di Agenzia, Responsabili di Settore e Responsabili di Area dirigenziale, superando, in particolare, le posizioni dirigenziali Professional a favore di una più chiara valorizzazione e responsabilizzazione delle Aree di lavoro dirigenziali al fine di individuare nuove sinergie tra le strutture di line e centrali per migliorare i tempi di programmazione e gestione dei processi lavorativi, anche in ragione dei cambiamenti impressi dalla trasformazione digitale e organizzativa e dalle sfide impresse dal PNRR e dal nuovo ciclo di programmazione europea 2021-2027.

Il Settore o la Direzione/Agenzia ricomprende al proprio interno Aree di lavoro assegnate a responsabilità dirigenziali e posizioni di livello non dirigenziale, definite di Elevata Qualificazione, in base ad aree di competenza correlate alle attività svolte; l'Area di lavoro dirigenziale rappresenta, invece, un aggregato di funzioni, attività e organici omogenei dal punto di vista funzionale e la cui complessità richiede il presidio da parte di un dirigente.

L'articolazione della struttura organizzativa è ispirata al principio di flessibilità e costituisce un efficace strumento di gestione grazie a una leadership distribuita con responsabilità di gestione di risorse e gruppi di lavoro e che garantisce la massima collaborazione e lo scambio di informazioni ed esperienze tra le articolazioni organizzative dell'Ente.

Il nuovo modello orienta l'esercizio della responsabilità dirigenziale verso una leadership partecipativa e di sistema che permette, verso l'esterno, di presidiare i confini organizzativi e di guardare agli outcome e agli impatti al fine di orientare il sistema a generare valore pubblico; e, verso l'interno, di accorciare le distanze relazionali valorizzando il lavoro di team, di squadra, partecipando direttamente ai processi decisionali e all'identificazione e soluzione dei problemi, sviluppando, nel contempo, una cultura organizzativa empowered.

Maggiori informazioni sulle competenze delle Direzioni generali e sugli assetti organizzativi si possono trovare in Amministrazione Trasparente alla sezione Organizzazione.

2) La consistenza degli organici

Al 01.01.2024 il totale dei dipendenti in servizio presso la Regione Emilia-Romagna è di 3.769, suddivisi all'interno delle diverse strutture nel seguente modo:

Strutture Regionali	Totale Dipendenti al 01/01/2024	Distribuzione %
Giunta Regionale	3.208	85,12%
Assemblea Legislativa Regionale	188	4,99%
Strutture Speciali di Giunta e Assemblea	277	7,35%
Personale indisponibile (*)	96	2,55%
Totale complessivo	3.769	100,00%

(*) dipendenti comandati/distaccati ad altri enti e dipendenti in aspettativa

La tabella successiva descrive la composizione e il numero di personale del comparto e della dirigenza suddivisi per Direzione o Agenzia:

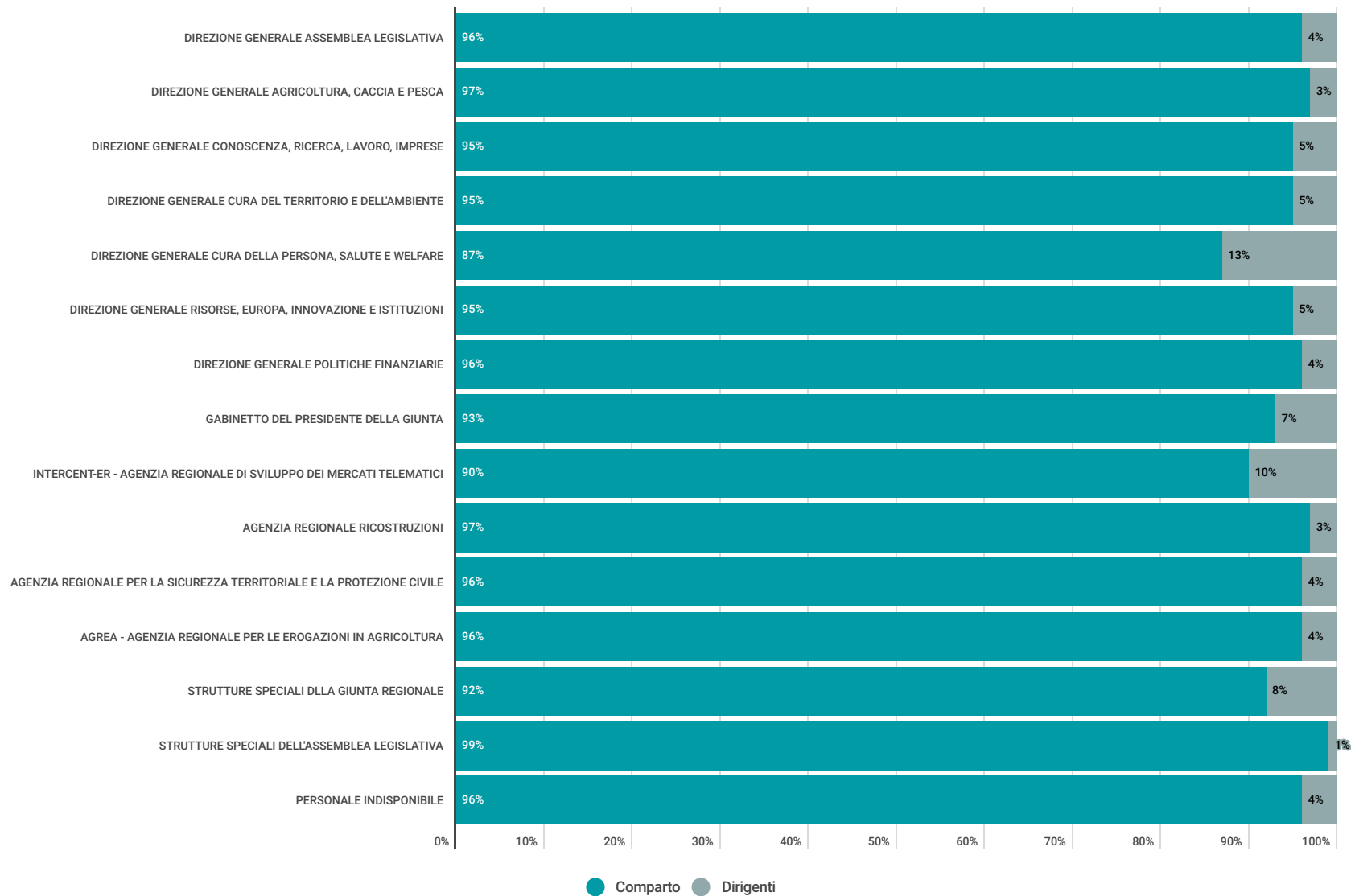
Direzione/Agenzia	Comparto	Dirigenti (**)	Totale complessivo
DIREZIONE GENERALE ASSEMBLEA LEGISLATIVA	180	8	188
DIREZIONE GENERALE AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA	735	20	755
DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE	470	23	493
DIREZIONE GENERALE CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	314	16	330
DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE	215	32	247
DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI	469	23	492
DIREZIONE GENERALE POLITICHE FINANZIARIE	94	4	98
GABINETTO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA	38	3	41
INTERCENT-ER - AGENZIA REGIONALE DI SVILUPPO DEI MERCATI TELEMATICI	45	5	50
AGENZIA REGIONALE RICOSTRUZIONI	75	2	77
AGENZIA REGIONALE PER LA SICUREZZA TERRITORIALE E LA PROTEZIONE CIVILE	536	20	556
AGREA - AGENZIA REGIONALE PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA	66	3	69
STRUTTURE SPECIALI DELLA GIUNTA REGIONALE	142	13	155
STRUTTURE SPECIALI DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA	121	1	122
PERSONALE INDISPONIBILE	92	4	96
Totale complessivo	3.592	177	3.769
Percentuale	95,3%	4,7%	100,0%

**Inclusi gli 11 Direttori generali, di Agenzia, il Capo di gabinetto e i dirigenti assegnati alle strutture speciali.

I dirigenti rappresentano il 4,7% del totale dei dipendenti, mentre il 95,3% è rappresentato da personale del comparto.

Le informazioni alla precedente tabella sono immediatamente visualizzabili nel grafico alla pagina seguente, che riporta la quota percentuale di dirigenti e personale del comparto all'interno di ciascuna direzione.

Distribuzione percentuale del personale del comparto e dirigenti per Direzioni generali e Agenzie



A seguito delle misure di ricambio generazionale e potenziamento amministrativo attuate dal 2020, la struttura direttiva della Regione è fortemente cambiata. La tabella seguente dà conto delle trasformazioni avvenute dal 2020 al 2024:

Strutture	Organici al 1° gennaio 2020				Organici al 1° gennaio 2024				Variazioni 2020/2024			
	DG e Direttori	Dirigenti	EQ	Totale al 1/1/2020	DG e Direttori	Dirigenti	EQ	Totale al 1/1/2024	DG e Direttori	Dirigenti	EQ	Differenze 2020/2024
DG ASSEMBLEA	1	5	33	39	1	7	36	44	0	2	3	5
GABINETTO + AG RICOSTRUZIONI	1	5	15	21	1	4	19	24	0	-1	4	3
DG REII	1	21	68	90	1	22	84	107	0	1	16	17
DG FINANZE	0	4	16	20	1	3	16	20	1	-1	0	0
DG ACP + AGREA	2	16	131	149	2	21	150	173	0	5	19	24
DG CPSW + INTERCENTER	2	9	52	63	2	10	51	63	0	1	-1	0
DG CRLI	2	19	79	100	1	22	81	104	-1	3	2	4
DG CTA	1	11	72	84	1	15	73	89	0	4	1	5
AG PROT CIVILE	1	10	85	96	1	19	80	100	0	9	-5	4
Ordinarie	11	100	551	662	11	123	590	724	0	23	39	62
Dirigenti sanitari non onerosi	1	15	1	17	0	24	1	25	-1	9	0	8
Totale compreso non onerosi	12	115	552	679	11	147	591	749	-1	32	39	70

Sulla base del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e del nuovo ordinamento professionale entrato in vigore dal 1° aprile 2023, l'organico è suddiviso per aree di inquadramento.

I dati della tabella seguente mostrano la distribuzione dell'organico tra le diverse qualifiche, evidenziando una forte prevalenza di dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ pari al 56,2%; la percentuale dei dipendenti dell'Area degli Istruttori è il 33,5%, mentre numericamente meno rilevanti sono i dipendenti delle aree degli Operatori (5,6%).

I dipendenti a tempo determinato, compresi i dipendenti ex. Art. 63 dello Statuto assegnati alle strutture speciali di Giunta e Assemblea legislativa, sono 272, mentre a tempo indeterminato nel ruolo regionale sono 3.464 dipendenti, di cui 3.330 con un rapporto di lavoro a tempo pieno e 164 a tempo parziale, e il personale comandato da altri Enti è pari a 33.

Distribuzione del personale suddivisi per area di inquadramento e rapporto di lavoro						
AREA	PERSONALE REGIONALE DI RUOLO		PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	PERSONALE COMANDATO DA ALTRI ENTI	TOTALE	%
	A tempo pieno	A tempo parziale				
Operatori	2	1	0	0	3	5,6%
Operatori Esperti	179	13	15	1	208	
Istruttori	1.099	70	91	1	1.261	33,5%
Funzionari ed EQ	1.896	80	140	4	2.120	56,2%
Dirigenti	124	0	26	27	177	4,7%
TOTALE	3.300	164	272	33	3.769	100,0%

Di seguito si riporta il totale dei dipendenti distribuiti nelle diverse qualifiche contrattuali suddivisi per sesso.

Distribuzione del personale per categoria e sesso			
Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Operatori	2	1	3
Operatori Esperti	94	114	208
Istruttori	414	847	1.261
Funzionari ed EQ	865	1.255	2.120
Dirigenti	88	89	177
Totale	1.463	2.306	3.769
Percentuale	38,8%	61,2%	100,0%

Tra il personale del comparto si registra una forte preponderanza di presenza di femmine pari al 61,2% mentre i maschi sono il 38,8% del totale.

Tra i dirigenti si registra un sostanziale equilibrio con una leggera prevalenza della componente femminile. Il 50,3% dei dirigenti è rappresentato da femmine e il 49,7% da maschi.

Relativamente all'età dei dipendenti presso le strutture della Giunta, la classe di età più consistente è quella tra i 46 e 55 anni con il 38,8% dei dipendenti. La distribuzione per sesso nelle diverse fasce di età conferma una maggiore presenza di femmine rispetto ai maschi, con una tendenza inversa nella fascia di età tra i 20 e 35 anni, dove la percentuale maschile è di poco superiore (52,3%) alla metà dei dipendenti.

Fasce d'età	Femmina	% Femmine	Maschio	% Maschi	Organico	% fascia
da 20 a 35 anni	164	47,7%	180	52,3%	344	9,1%
da 36 a 45 anni	315	56,1%	246	43,9%	561	14,9%
da 46 a 55 anni	927	63,4%	536	36,6%	1463	38,8%
oltre 55 anni	900	64,2%	501	35,8%	1401	37,2%
Totale	2306	61,2%	1463	38,8%	3769	100,0%

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale il 1° aprile 2023 è stata completata la prima fase di riordino del sistema professionale dell'ente per adeguarlo a quanto disposto dal CCNL 2019/2021 entrato in vigore il 16 novembre 2022. Al 1° gennaio 2024 **la distribuzione degli organici per aree, famiglie professionali, profili e strutture dell'ente** è la seguente:

Famiglia Professionale	AREA	Profilo Professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO, AG RIC	DG REII	DG FIN	DG ACP + AGREA	DG CPSW/ + INTER-CENTER	DG ECLI	DG CTA	AG PROT CIVILE	STRUTTURE SPECIALI GIUNTA	CONSIGLIO REGIONALE	INDISPONIBILI	Totale complessivo
Agroforestale	Istruttore	TECNICO IN CAMPO AGROFORESTALE			1		86				1			1	89
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN AGRICOLTURA					281							1	282
		SPECIALISTA FITOSANITARIO						67							67
		SPECIALISTA PIAN. E GEST. FAUN-VEN. ITTI						9							9
Agroforestale - Totale					1		443				1		2	447	
Amministrativo - Giuridico	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO DI SEGRETERIA	6		5		3	6	1	4	25	4			54
	Istruttore	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	21	8	5	2	6	20	10	12	25		1	4	114
		ASSISTENTE DI SEGRETERIA	12	9	14	2	12	10	13	9	15	2		2	100
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	16	19	60	9	46	69	59	27	36			21	362
		SPECIALISTA DI SUPP. ATT. INTER. E SEGR.	1	5			1	1	3		7				18
		SPECIALISTA GIUR. AMM. SUPP. ORGANI ASS.	12											1	13
		SPECIALISTA GIUR. AMM. SUPP. ORGANI GAR.	16												16
Amministrativo - Giuridico Totale			84	41	84	13	68	106	86	52	108	6	1	28	677

Famiglia Professionale	AREA	Profilo Professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO, AG RIC	DG REII	DG FIN	DG ACP + AGREA	DG CPSW + INTER-CENTER	DG ECLI	DG CTA	AG PROT CIVILE	STRUTTURE SPECIALI GIUNTA REGIONALE	INDISPONIBILI	Totale complessivo	
Amministrazione, finanze e controllo	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONT.	1		4	4	28	5	11		2		1	56	
	Istruttore	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE	22	24	62	41	143	27	113	30	57			9	528
		ASSISTENTE ALL'AMMINISTR. E GEST. PERS.	3	3	20		5	3	8	2	10			1	55
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE	8	15	33	7	53	20	84	20	27			9	276
		SPECIALISTA ECONOMICO FINANZIARIO	5	6	15	26	8	8	18	6	2			4	98
		SPECIALISTA IN AMMINISTR. DEL PERSONALE			10				1		2				13
Amministrazione, finanze e controllo - Totale			39	48	144	78	237	63	235	58	100		24	1026	
Avvocatura	Funzionari ed EQ	FUNZIONARIO AVVOCATO		6										6	
Avvocatura - Totale				6										6	
Comunicazione e Informazione	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO CENTRO STAMPA MULTIM.	1		1									2	
	Istruttore	TECNICO DI COMUNICAZIONE PUBBLICA E IMM.	5		7		2	2	5	3	1				25
		TECNICO GIORNALISTA PUBBLICO		9									5		14
		TECNICO DELLE RELAZIONI CON IL PUBBLICO	1		9				1						11
		ASSISTENTE ALLE RELAZIONI ISTITUZIONALI		9					1						10
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA GIORNALISTA PUBBLICO		9			1		3		3		6		22
		SPECIALISTA IN COMUNICAZIONE PUBBLICA	5	5	8		2	3	4	4	4	1			36
Comunicazione e Informazione -Totale			12	32	25		5	5	14	7	8	1	11	120	

Famiglia Professionale	AREA	Profilo Professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO, AG RIC	DG REII	DG FIN	DG ACP + AGREA	DG CPSW/ + INTER-CENTER	DG ECLI	DG CTA	AG PROT CIVILE	STRUTTURE SPECIALI GIUNTA	CONSIGLIO REGIONALE	INDISPONIBILI	Totale complessivo	
Cultura, Istruzione e Formazione	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO CENTRI DOCUM. E BIBL.	2	2	3			2	3	4					16	
	Istruttore	ASSISTENTE CENTRI DOCUM. E BIBLIOTECHE	2	5	1		3	3	6	1				3	24	
	Funzionari ed EQ		SPECIALISTA IN ATTIVITÀ CULTURALI	1						14			1		2	18
			SPECIALISTA IN ISTRUZIONE E FORMAZIONE		1					17					3	21
			SPECIALISTA IN GEST. CONS. DOC. ARCHIVI	1	1	7										9
			SPECIALISTA DEL PATRIMONIO CULTURALE							20					2	22
			SPECIALISTA IN DOCUMENTAZIONE E BIBL.	1						4					1	6
Cultura, Istruzione e Formazione - Totale			7	9	11		3	5	64	5		1		11	116	
Gestione del patrimonio, sicurezza e logistica	AR1	OPERATORE ALL'ACCOGLIENZA							2		1				3	
	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO DEI SERVIZI OPERATIVI	5		17				1		7				30	
		OPERATORE ESPERTO ALL'ACCOGLIENZA	5		1		2	4	3						15	
	Istruttore	TECNICO PER LA GESTIONE IMMOBILI	2		13						1				16	
		TECNICO DEI SERVIZI OPERATIVI	1		5										6	
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN OPERE PUBBLICHE	1	6	1					1		1			1	11
SPECIALISTA IN GEST., MANUT. E LOG. IMM.		1		16						1	7				25	
Gestione del patrimonio, sicurezza e logistica - Totale			15	6	53		2	4	7	2	16			1	106	

Famiglia Professionale	AREA	Profilo Professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO, AG RIC	DG REII	DG FIN	DG ACP + AGREA	DG CPSW + INTER-CENTER	DG ECLI	DG CTA	AG PROT CIVILE	STRUTTURE SPECIALI GIUNTA REGIONALE	CONSIGLIO REGIONALE	INDISPONIBILI	Totale complessivo
Mobilità, ambiente e tutela del territorio	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO AMBIENTALE									1				1
	Istruttore	TECNICO IN CAMPO AMBIENTALE					1			13	69			3	86
		TECNICO IN CAMPO EDILE E DEI TRASPORTI							3	5				1	9
		TECNICO PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE		2	2		1		1		18				24
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN AMBIENTE		1				2		2	52	1			58
		SPECIALISTA IN PROT. CIV. GEST.CENTR.OP.										59			59
		SPECIALISTA IN SICUREZZA DEL TERRITORIO									11	137		6	154
		SPECIALISTA IN PROGR. TERR. EDIL. ABIT.		11	2		3	1	3	30				1	51
		SPECIALISTA IN SISTEMI DI MOB. E TRASP.									27			1	28
		SPECIALISTA IN DIFESA DEL TERR. E SISM.		14							10	7			31
		SPECIALISTA IN VAL. D'IMPATTO AMBIENTALE									11				11
	SPECIALISTA IN ENERGIA E FONTI RINNOV.		1				1		2					4	
	Mobilità, ambiente e tutela del territorio - Totale				29	4		8	1	11	159	292			12
Organizzazione e sviluppo risorse umane	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN ORG. GEST. RISORSE UMANE	7		12		5	2	3	2	3			1	35
		SPECIALISTA IN SVILUPPO RISORSE UMANE	2		5		2								9
Organizzazione e sviluppo risorse umane - Totale			9		17		7	2	3	2	3			1	44

Famiglia Professionale	AREA	Profilo Professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO, AG RIC	DG REII	DG FIN	DG ACP + AGREA	DG CPSW/ + IN-TERCENTER	DG ECLI	DG CTA	AG PROT CIVILE	STRUTTURE SPECIALI GIUNTA	CONSIGLIO REGIONALE	INDISPONIBILI	Totale complessivo
Politiche europee e internazionalizzazione	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN POL. EUROPEE, INT. COOP.	1	11	12		1	1	1					4	31
		SPECIALISTA IN SVIL. EC. POL. COES. TER.		1	2		1		22					1	27
Politiche europee e internazionalizzazione - Totale			1	12	14		2	1	23					5	58
Trasformazione digitale	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO BANCA DATI			9		2	2	7						20
	Istruttore	TECNICO DI APPLICAZIONI INFORMATICHE	3	1	12	1	8	3	3	3	2				36
		ASSISTENTE ALLA RILEV. E ANALISI DATI			13										13
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN ANALISI DEI DATI E STAT.	2	2	32		1	11	9	1				1	59
		SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	8	3	45	2	15	12	8	7	6			2	108
		SPECIALISTA IN RAPPR. DEL TERRITORIO		1	3					17					21
	SPECIALISTA DELLA CYBERSECURITY			2										2	
Trasformazione digitale - Totale			13	7	116	3	26	28	27	28	8			3	259
Servizi socio-sanitari	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN SANITÀ E SERVIZI SOCIALI		4				43						4	51
		SPECIALISTA IN IGIENE E SALUTE						2							2
Servizi socio-sanitari - Totale				4				45						4	53

Famiglia Professionale	AREA	Profilo Professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO, AG RIC	DG REII	DG FIN	DG ACP + AGREA	DG CPSW + INTER-CENTER	DG ECLI	DG CTA	AG PROT CIVILE	STRUTTURE SPECIALI GIUNTA REGIONALE	CONSIGLIO REGIONALE	INDISPONIBILI	Totale complessivo
Supporto alle strutture politiche	Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO AI SERV. SUPP.STR. POL.		1									11	1	13
	Istruttore	ASSISTENTE DI SUPP. ALLE STRUTTURE POL.		1								33	63		97
	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA DI SUPP. ALLE STRUTTURE POL.		1						1		17	35		54
Supporto alle strutture politiche - Totale				3						1		50	109	1	164
PROFILO UNICO PER LA DIRIGENZA REGIONALE	Dirigenti	PROFILO UNICO PER LA DIRIGENZA REGIONALE	8	16	23	4	23	37	23	16	20	2	1	4	177
PROFILO UNICO PER LA DIRIGENZA REGIONALE - Totale			8	16	23	4	23	37	23	16	20	2	1	4	177
Totale complessivo			188	213	492	98	824	297	493	330	556	60	122	96	3769

3) La spesa del personale e relativi indicatori

Il monitoraggio degli indicatori relativi alla consistenza degli organici e alla loro dimensione finanziaria costituisce uno dei principali indicatori di salute e solidità finanziaria dell'ente relativamente a una delle componenti principali della rigidità strutturale.

Nel triennio 2020/2022 l'ammontare della spesa del personale, come certificata in sede di parifica da parte della Corte dei conti, è stata la seguente:

Voce	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
Spesa del personale di cui all'art. 33 del DL 34/2019, art. 1	168.669.649	175.343.797	190.603.236

Le spese di personale dall'esercizio 2022 incorporano gli effetti dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 il 16 novembre 2022 e del relativo pagamento degli arretrati a dicembre 2022.

Le spese di personale assestate per l'esercizio 2023 e la previsione per il triennio 2024/2026, aggiornata in sede di legge di bilancio 2024/2026, saranno sottoposte alla seguente dinamica:

Voce	Assestato finale 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spesa del personale di cui all'art. 33 del DL 34/2019, art. 1	195.769.210	199.519.235	200.129.476	201.371.614

La spesa di personale dell'esercizio 2023, ad organico sostanzialmente invariato rispetto al definitivo 2022, è in crescita per effetto dell'applicazione del contratto di lavoro del comparto 2019/2021 in vigore il 16 novembre 2022 e per gli accantonamenti obbligatori previsti per il contratto nazionale della Dirigenza 2019/2021 che entrerà in vigore nella primavera 2024 con effetti retroattivi a causa degli arretrati da liquidare.

Nel triennio 2024/2026 la spesa di personale subirà un ulteriore incremento a causa dell'entrata in vigore dei contratti 2022/2024 sia del comparto che della Dirigenza.

Dal 2020 al 2023 e per il triennio finanziario 2024/2026 gli indicatori hanno avuto e avranno il seguente andamento:

Indicatore	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Assestato finale 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spesa del personale	168.669.649	175.343.797	190.603.236	198.877.655	199.519.235	200.129.476	201.371.614
Popolazione residente (dato Istat e regione)	4.464.119	4.438.937	4.425.366	4.460.030	4.460.030	4.460.030	4.460.030
Indice di equilibrio dimensionale	37,78	39,50	43,07	44,59	44,73	44,87	45,15

Relativamente a questo indicatore è importante segnalare che gli esercizi 2020 e 2021 hanno visto una contrazione della spesa, causata dal ritardo accumulato durante la pandemia nei processi di reclutamento avviati a fine 2019 a fronte di una massiccia uscita causata dagli effetti di quota 100.

Gli andamenti della spesa di personale del triennio 2024/2026, così come aggiornato in sede di bilancio di previsione 2024, incorporano gli incrementi del CCNL della Dirigenza CCNL 2019/2021 e del CCNL 2022/2024 sia del comparto che della Dirigenza.

Indicatore	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025
Numero di personale del comparto	3.449	3.368	3.699	3.592	3.900	3.900	3.900
Numero di dirigenti	142	145	141	177	180	180	180
Indice di equilibrio organizzativo	24,29	23,23	26,23	20,29	21,67	21,67	21,67

Con il completamento dei processi di reclutamento per fare fronte al ricambio generazionale, dal 2023 il rapporto tra organico del comparto e organico dirigenziale si è stabilizzato al di sotto della soglia del rapporto 1/22.

Indicatore	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Assestato finale 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spesa corrente (senza spesa sanitaria)	1.733.143.597	1.575.661.640	2.461.067.834	2.382.486.411	1.937.688.719	1.794.060.200	1.623.959.002
Spesa di personale	168.669.649	175.343.797	190.603.236	198.877.655	199.519.235	200.129.476	201.371.614
Incidenza della spesa del personale	9,7%	11,1%	7,7%	8,3%	10,3%	11,2%	12,4%

Sull'esercizio 2022 incide in modo anomalo rispetto alla serie storica l'entrata in vigore del CCNL funzioni locali 2019/2021 il 16 novembre 2022 con obbligo di pagamento di tutti gli arretrati accantonati negli esercizi precedenti nel dicembre 2022.

Indicatore DL 34/2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Assestato finale 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Media entrate ultimi tre rendiconti	2.096.272.200	2.236.624.324	2.424.144.341	2.602.868.266	2.710.601.381	2.710.601.381	2.710.601.381
Spesa di personale	168.669.649	175.343.797	190.603.236	198.877.655	199.519.235	200.129.476	201.371.614
Percentuale ai fini del valore soglia	8,05%	7,8%	7,9%	7,6%	7,4%	7,4%	7,4%
Rendiconti utilizzati	2016-2018	2017-2019	2018-2020	2019-2021	2020-2022	2020-2022	2020-2022
Valore soglia art. 33, comma 1, DL 34/2019	9,50%	9,50%	9,50%	9,50%	9,50%	9,50%	9,50%

Dall'entrata in vigore nel 2020 del nuovo sistema di determinazione dei limiti alla spesa di personale previsto dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e dal DM 9 settembre 2019, la Regione ha costantemente rispettato il limite del valore soglia del 9,50%. La stessa programmazione dei fabbisogni di personale di cui al presente documento è stata predisposta avendo a riferimento sia i vincoli finanziari dell'ente che questo limite di spesa.

4) Le dotazioni finanziarie per l'attuazione degli obiettivi

Per l'attuazione degli obiettivi di valore pubblico e degli obiettivi strategici di cui alla sezione 1 del presente documento la Giunta, con delibera n. 2291 in data 22/12/2023, ha attribuito alle singole direzioni generali per il triennio 2024/2026 le seguenti dotazioni finanziarie:

Direzione generale	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
GABINETTO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA	21.632.905	19.008.028	18.519.053
AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA	53.770.133	70.818.964	74.577.646
CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE	9.667.983.972	9.548.102.756	9.532.656.523
RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI	413.570.764	408.039.668	424.762.140
CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE	926.383.172	837.980.937	454.447.915
CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	878.067.382	765.899.060	734.722.497
POLITICHE FINANZIARIE	1.344.373.296	1.320.573.258	1.345.435.549
Totale spesa	13.305.781.624	12.970.422.671	12.585.121.323

Per i dati del bilancio regionale si rimanda al sito Finanze, alla sezione Bilancio Regionale.

b. Organizzazione del lavoro agile

Nel 2023, con l'entrata in vigore della nuova disciplina su flessibilità, orari di lavoro e lavoro agile sulla base di quanto disposto del CCNL Funzioni locali 2019/2021, l'Amministrazione si è posta i seguenti obiettivi in un percorso unitario di cambiamento organizzativo:

- Superare il telelavoro a favore del lavoro agile organizzato per team che ricalcano l'organizzazione del lavoro;
- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere la trasformazione digitale dell'ente e la cultura dei processi digital first come leve per migliorare produttività e trasparenza, ridurre tempi e distanze con gli utenti e contribuire al processo di semplificazione amministrativa;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riordinare il sistema professionale per garantire maggiori opportunità allo sviluppo delle carriere e il ricambio generazionale;
- Riprogettare gli spazi di lavoro per migliorare il benessere organizzativo e ridurre i costi di funzionamento;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità, anche tramite la creazione di un modello di lavoro ibrido basato sulla creazione di spazi di coworking sul territorio;
- Coniugare in modo chiaro il rapporto tra telelavoro e smart working quali forme di lavoro a distanza specifiche e integrate nell'attività dell'ente.

Perno dell'integrazione tra le diverse politiche dell'organizzazione regionale è, in particolare, lo smart working per team di lavoro – peculiarità della disciplina regionale. Il team, infatti, funge da leva per facilitare i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, consentendo di raggiungere gli obiettivi individuati, il miglioramento delle performance di tutto l'Ente in una logica win-win e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso un diverso rapporto con degli spazi di lavoro.

Il lavoro agile in Regione al 1° gennaio 2024 ha raggiunto questa diffusione:

Direzione/Agenzia	Organico	Agili	% Agili	Non agili	% Non agili
DIREZIONE GENERALE ASSEMBLEA LEGISLATIVA	188	170	90,4%	18	9,6%
DIREZIONE GENERALE AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA	755	697	92,3%	58	7,7%
DIREZIONE GENERALE CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE	493	471	95,5%	22	4,5%
DIREZIONE GENERALE CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	330	310	93,9%	20	6,1%
DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE	247	228	92,3%	19	7,7%
DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI	492	469	95,3%	23	4,7%
DIREZIONE GENERALE POLITICHE FINANZIARIE	98	96	98,0%	2	2,0%
GABINETTO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA	41	38	92,7%	3	7,3%
INTERCENT-ER - AGENZIA REGIONALE DI SVILUPPO DEI MERCATI TELEMATICI	50	49	98,0%	1	2,0%
AGENZIA REGIONALE RICOSTRUZIONI	77	76	98,7%	1	1,3%
AGENZIA REGIONALE PER LA SICUREZZA TERRITORIALE E LA PROTEZIONE CIVILE	556	442	79,5%	114	20,5%
AGREA - AGENZIA REGIONALE PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA	69	67	97,1%	2	2,9%
STRUTTURE SPECIALI DI GIUNTA E ASSEMBLEA LEGISLATIVA	277	254	91,7%	23	8,3%
Totale complessivo	3.673	3.367	91,7%	306	8,3%

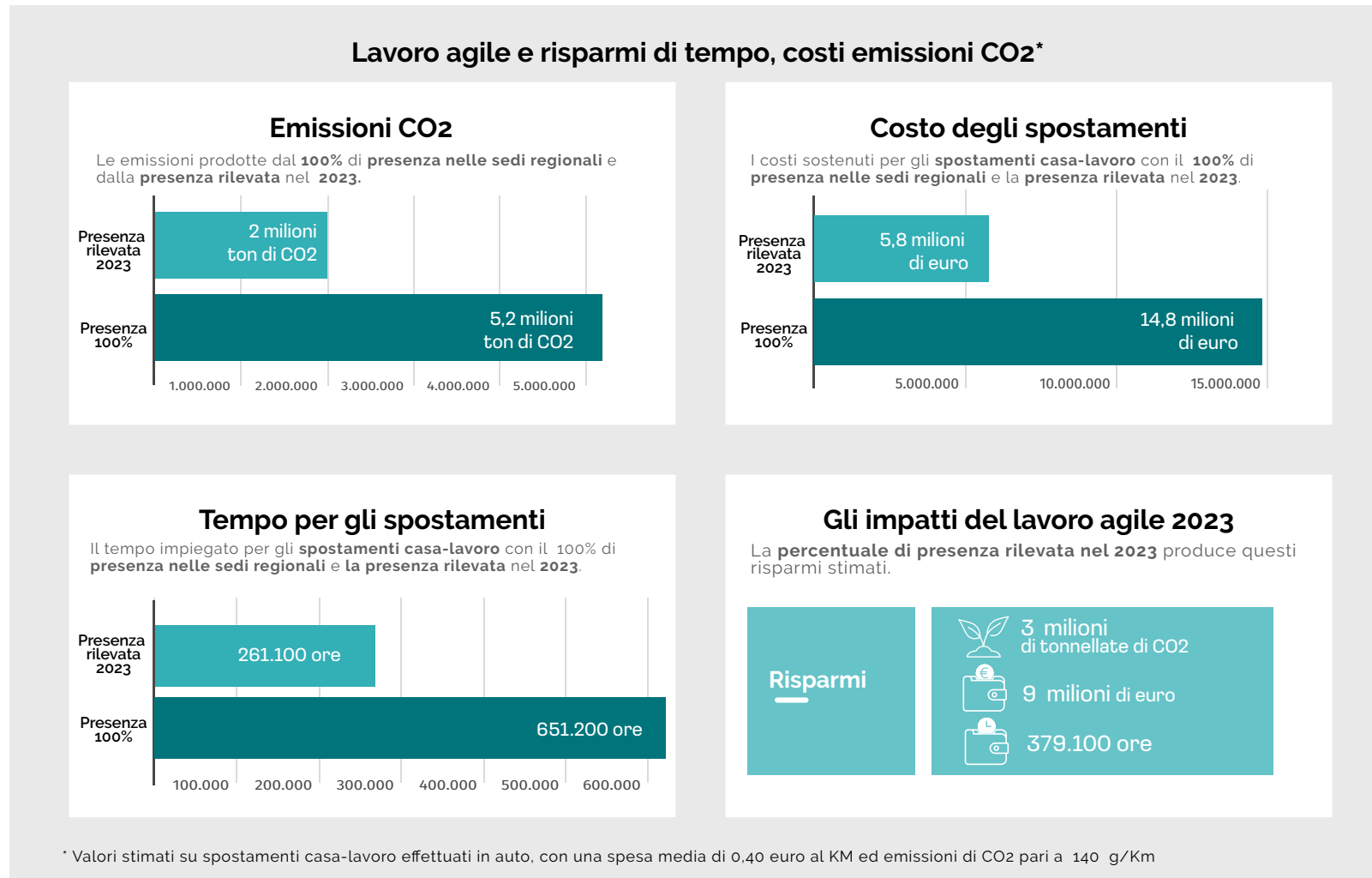
Grazie all'introduzione dello smart working dal 2019 (baseline) i principali costi indiretti sostenuti per le risorse umane dell'ente hanno seguito questo andamento:

Voce di spesa	Rendiconto 2019	Assestato 2023	Previsione 2024
Spese accessorie per il personale	6.024.329,61	4.871.250,89	4.859.838,85
Spese strumenti informatici al personale	837.393,13	1.370.556,78	1.366.896,78
Spese maintenance immobiliare	41.647.701,00	42.395.176,70	41.395.176,70
Totale complessivo	48.509.423,74	48.636.984,37	47.621.912,33
	Variazione assoluta sul 2019	127.560,63	-887.511,41
	Variazione % sul 2019	0,26%	-1,83%

La diffusione dello smart working accompagnato da una prima fase di razionalizzazione degli spazi di lavoro ha permesso di ristrutturare i costi indiretti del personale, permettendo di contenere e assorbire dal 2023 gli effetti della crisi energetica e il conseguente incremento dei costi legati alle utenze energetiche e nello stesso tempo di rinnovare integralmente la dotazione tecnologica individuale dei dipendenti, ora dotati di un kit individuale di dispositivo mobili e soluzioni in cloud omogeneo e di alto livello tecnologico.

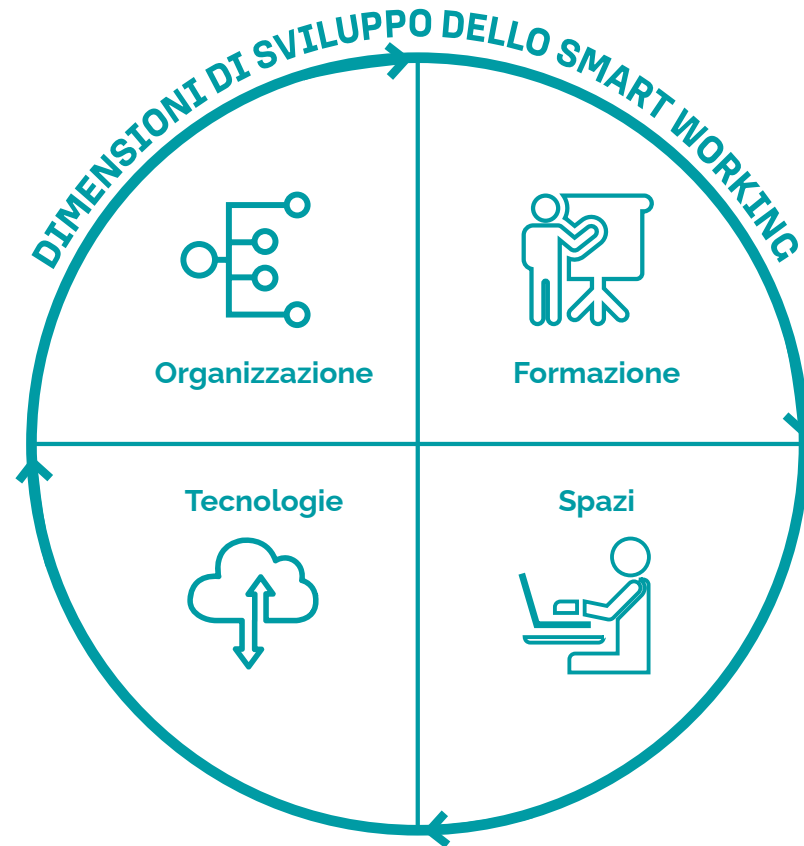
Contemporaneamente, grazie alla diffusione dello smart working, è stato dato un forte contributo alla transizione ecologica e alla neutralità carbonica, abbattendo emissioni di CO2 e i costi dovuti alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Questi **dati 2023** relativi alle riduzioni di emissioni, costi e tempo prodotti dalla nuova organizzazione del lavoro basata sullo **smart working**:



La stima del risparmio per emissioni e costi considera gli spostamenti casa-lavoro infraregionali effettuati con automobili utilitarie per una spesa media di 40 centesimi di Euro al Km ed emissioni di CO2 di 140 gr per Km e viene confrontata con l'ipotesi di presenza al 100% (come prima dell'introduzione del lavoro agile).

Alla luce dei risultati fin qui raggiunti e al fine di proseguire il percorso di consolidamento di questa modalità, è necessario proseguire con azioni sinergiche (sia in termini di programmazione che di attuazione) lungo 4 dimensioni di sviluppo:



La possibilità di operare in questi termini e agire a tutto tondo lungo le 4 dimensioni sopra evidenziate discende da scelte organizzative realizzate negli anni precedenti e che rendono possibile oggi realizzare una vera e propria strategia integrata.

Alla luce di tale possibilità e nella prospettiva di creare valore per la collettività dei dipendenti e per il territorio regionale, l'Amministrazione identifica le seguenti priorità per la programmazione 2024-2026:

1. proseguire nel percorso di consolidamento delle modalità di lavoro ibride, avviando una graduale rivisitazione e razionalizzazione degli spazi di lavoro in tutte le sedi istituzionali, tale da consentire il desk sharing a tutti gli effetti, e la creazione di spazi di coworking sul territorio;
2. definire e sviluppare gli strumenti e le competenze a supporto dell'organizzazione del lavoro ibrido con particolare riferimento al tema del task management e alla relativa articolazione nelle dimensioni del Settore, dell'Area e dei team smart;
3. integrare pienamente lo smart working nelle linee di sviluppo per il benessere, la diversità e l'inclusione, sia migliorando ed innovando i servizi e le pratiche organizzative esistenti sia progettando nuovi servizi e pratiche, identificando i nuovi bisogni delle persone e accompagnandone l'introduzione nell'organizzazione.

1. Consolidare le modalità di lavoro ibride

Superate le esigenze pandemiche che hanno prima ostacolato e poi rallentato le azioni di evoluzione del modello di lavoro impattanti sullo spazio e monitorati gli effettivi organizzativi legati alla completa riprogettazione di 2 sedi istituzionali, è ora possibile avviare il graduale re-design degli spazi di lavoro regionali e la creazione di spazi di coworking certificati sul territorio.

La riprogettazione ripensa gli spazi regionali in funzione dell'activity based working e della minor presenza fisica determinata dallo smart working, consentendo la rotazione delle postazioni di lavoro all'80% e avviando il desk sharing nell'Amministrazione.

Scrivanie standard, sale riunioni, postazioni destinate a particolari funzioni e spazi ristoro diventano asset prenotabili attraverso dAPPERTutto, l'applicazione a disposizione dei collaboratori regionali dedicata alla gestione del lavoro ibrido.

Ulteriore pilastro a consolidamento del lavoro ibrido sarà l'aggiornamento della disciplina del lavoro agile, che introdurrà:

- il lavoro territoriale in presenza, nella tradizionale modalità della contabilizzazione oraria, presso sedi locali dell'Amministrazione, e in prospettiva di altre amministrazioni pubbliche, purché dotate di uno spazio di coworking prenotabile tramite dAPPERTutto ed entro il limite di fruizione fissato dall'Amministrazione;
- l'impegno formale dei lavoratori agili a utilizzare per le proprie attività gli spazi di lavoro fisico e digitale, secondo le indicazioni e gli obiettivi forniti dall'Amministrazione e di concerto con il proprio team smart di appartenenza, in relazione alle esigenze organizzative del lavoro.

L'evoluzione degli spazi istituzionali di lavoro, sostenuta dall'applicazione dAPPERTutto e dalla disciplina del lavoro agile, mira a realizzare un cambiamento organizzativo progettato in funzione delle persone anche sotto il profilo tecnologico: sistemi di wayfinding guideranno le persone negli spazi riprogettati, in alcuni dei quali sarà possibile sperimentare sistemi di controllo intelligente della climatizzazione e dell'aria mediante sensoristica IoT, basati sulle prenotazioni effettive delle postazioni di lavoro.

A tutti gli effetti, lo spazio sarà dunque una componente di innovazione che consentirà alle persone di sperimentare un Workplace contemporaneo, tecnologico e sostenibile.

Con riferimento al tema della **sostenibilità**, l'Amministrazione approccia il tema degli spazi di lavoro in una duplice prospettiva.

In primo luogo, **ambientale**: la riduzione del commuting – ad oggi ancora il principale beneficio percepito dai lavoratori agili regionali (cfr. survey POLA 2021 e 2023) – consente di risparmiare tempo e chilometri, generando risparmi ambientali in termini di CO2 prodotta. I dati legati alla riduzione per gli spostamenti offrono spunti preziosi per riprogettare i servizi interni dedicati alla mobilità dei dipendenti. Inoltre, gli spazi di coworking dislocati sul territorio (propri o in network con altre Amministrazioni) sostengono ulteriormente la riduzione del commuting e possono costituire una buona pratica per valorizzare effetti positivi sistemici.

In secondo luogo, **economica**: il re-design costituisce anche uno strumento del piano di razionalizzazione del patrimonio immobiliare, con l'obiettivo di ridurre strutturalmente la spesa per gli spazi istituzionali.

2. Sviluppare gli strumenti e le competenze a supporto del lavoro ibrido

Il triennio 2021-2023 ha accompagnato la diffusione del lavoro agile con diverse iniziative di formazione e change management, perlopiù finalizzate alla rilevazione e al consolidamento delle competenze per il lavoro ibrido.

L'attenzione organizzativa si è focalizzata sulle soft skill, quali intelligenza emotiva e gestione del tempo, e su competenze specifiche per l'innovazione, quali smart leadership e design thinking e in generale capacità di cogliere e agganciare la rivoluzione digitale in atto nelle dinamiche di lavoro.

Tuttavia, la necessità di continuare a rafforzare la dinamica del team, quale dimensione fondamentale per il miglioramento della produttività del lavoro regionale e per lo sviluppo del senso di appartenenza dei collaboratori, è stata evidenziata da diverse iniziative (tra le quali il team coaching per gruppi di lavoro, principalmente orientato a migliorare l'organizzazione del lavoro e le dinamiche di collaborazione all'interno del team, il monitoraggio dei team smart e il percorso di formazione e autosviluppo legato alla motivazione intrinseca, rivolto alle persone sempre nel contesto dei team di lavoro).

La complessità del contesto in cui l'Amministrazione è chiamata ad operare e i repentini mutamenti che lo caratterizzano, combinati ad un definitivo superamento del modello di lavoro tradizionale, impongono una riflessione sostanziale sull'organizzazione del lavoro, a partire dalla creazione di un sistema (anche informativo) di governance che consenta in modo chiaro e tempestivo la scomposizione degli obiettivi di alto livello in obiettivi e attività sul piano operativo, garantendone il controllo in termini di avanzamento, la coerenza sia in termini di raccordo che di tasking e l'adattabilità proprio in relazione ai mutamenti del contesto.

In questa prospettiva, diventa cruciale per ciascun team di lavoro:

- identificare il contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Amministrazione;
- definire le competenze necessarie e utili alle performance attese;
- fornire strumenti di task management, integrati e/o raccordati con gli strumenti della programmazione istituzionale dell'Ente e progettati per soddisfare esigenze informative di organizzazione e monitoraggio del lavoro quotidiano.

La trasformazione digitale delle attività e dei processi e lo smart working hanno modificato e continueranno a modificare notevolmente – si pensi ad esempio all'impatto dell'AI generativa – la tradizionale modalità di gestione e organizzazione delle risorse umane e del performance management e le competenze professionali richieste.

La definizione di un quadro completo delle competenze, hard e soft, attualmente presenti nei team di lavoro e l'identificazione delle competenze da rafforzare, formare, integrare nel quadro esistente con l'obiettivo di costruire un'organizzazione antifragile, formata da professionisti in continua evoluzione, saranno alla base del modello di lavoro ibrido che l'Amministrazione consolida internamente e promuove esternamente.

Il processo – ancora in atto, ma ormai irreversibile – di trasferimento su piattaforme digitali di tutte le dimensioni del lavoro abilita l'approccio analitico - data driven – per monitorare obiettivi e attività, bilanciare i carichi di lavoro assegnati, misurare le performance individuali, di team, di Area, di Settore e ricavare preziosi insight organizzativi sul proprio lavoro utili a migliorare i livelli di servizio offerti, ma anche l'organizzazione interna, avendo cura di integrare pratiche di netiquette.

Al fine di soddisfare questi fabbisogni informativi è stato progettato e sviluppato il cruscotto Analytics Tasks che rende disponibili dinamicamente a Direzioni/agenzie, direttori e dirigenti il quadro delle risorse umane assegnate con viste su tutte le dimensioni del lavoro (KPI qualitativi e quantitativi), puntando a semplificare in modo sensibile i processi di programmazione e rendicontazione delle risorse umane, delle loro performance e obiettivi, ridurre il numero di piattaforme in uso per la gestione delle risorse umane, digitalizzare integralmente i sistemi di gestione (organici assegnati, attribuzione responsabilità, valutazioni) anche al fine di rendere più oggettive le analisi del lavoro e il loro bilanciamento.

L'orizzonte concettuale è dunque quello di abilitare – sia per il governo dei processi di line che per il governo dei processi di staff, in primis la gestione delle risorse umane – una nuova visione analitica del lavoro, non più siloidale e statica, ma interconnessa e dinamica.

3. Integrare lo smart working nelle linee di sviluppo per il benessere, la diversità e l'inclusione

Nella radicale convinzione che il lavoro agile possa agire sul benessere dei lavoratori in una prospettiva molto più ampia della semplice conciliazione vita-lavoro, l'Amministrazione ha intrapreso un percorso finalizzato all'incremento del benessere organizzativo su più dimensioni.

In primo luogo, ha inteso superare il lavoro agile pandemico, introducendo nella propria **disciplina lo smart working protetto**, che sostiene esigenze specifiche dovute a fragilità (permanenti o temporanee). Tale scelta – che di fatto ha anticipato il contenuto della Direttiva sul lavoro agile del 29 dicembre 2023 del Ministro della funzione pubblica, alla quale la disciplina regionale risulta già allineata – opera su due elementi: la flessibilità oraria e l'ampliamento delle giornate smart fino all'80% o al 100% in caso di titolarità da L. 104/92 per sé o per familiari; genitori con figli minori di 14 anni; future mamme; dipendenti in possesso certificato medico rilasciato dagli organi medico-legali competenti che attesta una condizione di rischio per immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita; dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con una prescrizione per lavorare esclusivamente a distanza; dipendenti che hanno necessità di cura o assistenza temporanea per sé o per un familiare ed è in possesso di un certificato medico che attesta anche la durata dell'evento. La protezione opera sull'obbligo di presenza in sede e sulla possibilità di indicare una o più fasce di disconnessione, variandole a seconda delle esigenze di conciliazione.

A questo primo pilastro, così strutturato anche per ragioni di equità organizzativa, si aggiungono le Linee Guida per la diversità e l'inclusione, finalizzate a superare l'aspetto meramente adempimentale legato alla gestione delle diverse abilità sui luoghi di lavoro per avviare azioni legate alla piena integrazione e alla promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Il cambiamento che la realtà organizzativa regionale si trova ad affrontare è infatti anche "culturale" e "generazionale". Il notevole turn over del personale che ha caratterizzato il triennio 2021-2023 ha introdotto nell'organizzazione Millennials e GenZ e posto problemi rilevanti, quali la competitività e l'attrattività del lavoro pubblico.

Iniziative progettuali, originate nell'ambito di temi e scopi differenti, hanno evidenziato che le diverse generazioni presenti nell'Amministrazione si avvicinano al lavoro in modo diverso ed esprimono all'organizzazione aspettative e bisogni diversi. In questa prospettiva, la Survey POLA 2022 e i dati aggregati derivanti dal progetto sulla Motivazione intrinseca concordano nel restituire l'immagine di una Amministrazione che riesce a creare senso di appartenenza tra le proprie persone e che fa dello smart working la punta di eccellenza per l'attrattività e la retention del personale, ma che tuttavia deve accelerare nell'ammodernamento dei processi di lavoro e delle proprie politiche HR.

Su questa scorta, saranno avviati percorsi di riprogettazione dei servizi che l'organizzazione eroga ai propri dipendenti (ad es, welfare, mobilità ecc) al fine di rendere i servizi più centrati sul singolo collaboratore, le cui esigenze possono variare – ad esempio – dal sostenere la specializzazione lavorando, alla genitorialità, al supporto per cura di genitori anziani.

Approccio data driven e misurazione di impatto del lavoro agile

Attraverso la disponibilità di dati generati dai sistemi informativi e dalle applicazioni, la trasformazione digitale offre alle organizzazioni l'opportunità di innalzare il grado di conoscenza di fenomeni, di osservare dinamiche organizzative e di "business" ottenendo misure quantitative utili sia per monitorare che per ricavare insight di miglioramento.

Questo approccio analitico abilita la possibilità di effettuare scelte informate – data driven – per i decisori di tutti i livelli dell'organizzazione. Pertanto, diventa sempre più rilevante saper sfruttare i dati disponibili per fare emergere evidenze e generare insight affidabili, sui quali costruire azioni che aggiungano valore.

In questo senso, i dati a supporto dello smart working e le azioni già introdotte possono essere utilizzati per definire le evoluzioni del modello di lavoro ibrido più adatto per la Regione Emilia-Romagna, nonché le azioni da intraprendere per supportare e concretizzare il cambiamento dei modelli di lavoro, dei processi e delle performance complessive.

Tre gli ambiti di interesse tradizionale:

- Collettività: con possibile impatto sugli spostamenti e sull'inquinamento ambientale;
- Persone: con possibile impatto su spese, tempo libero, relazioni lavorative e soddisfazione;
- Organizzazione: con possibile impatto su produttività, digitalizzazione dell'Ente, soddisfazione dell'utente, coinvolgimento e retention del dipendente.

Questo approccio, sia in termini di metodo che di business solution, ha trovato espressione nella progettazione e realizzazione di dashboard finalizzate a rappresentare e/o fenomeni complessi e supportare decisioni operative.

Nel caso del lavoro agile, **la sistematizzazione dei dati disponibili in una dashboard** ha consentito di rappresentare l'andamento delle presenze dei lavoratori nelle varie sedi regionali, quale punto di partenza per fornire la dimensione dello smart working realmente nelle diverse strutture organizzative, al fine di **offrire agli Amministratori una base analitica consistente e utile** a:

- **guidare le decisioni di razionalizzazione degli spazi di lavoro regionali**, anche mirate alla riduzione strutturale della spesa legata agli immobili e alla loro maintenance;
- **informare il fabbisogno di spazi di coworking sul territorio**, includendo negli algoritmi elementi di politica di coesione territoriale (quali ad esempio la fragilità territoriale).

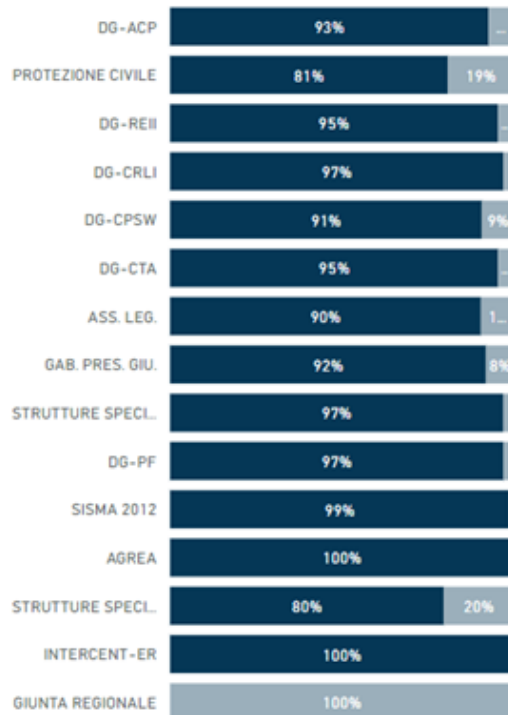
MONITORAGGIO SMART

ULTIMI 12 MESI

[Accedi alla dashboard](#)

Diffusione lavoro agile

Agili ● Sì ● No



Persone assegnate

3.792

Presenze (massimo)

2.193

Presenze (media)

1.632

Presenza (massima %)

58%

Presenza (media %)

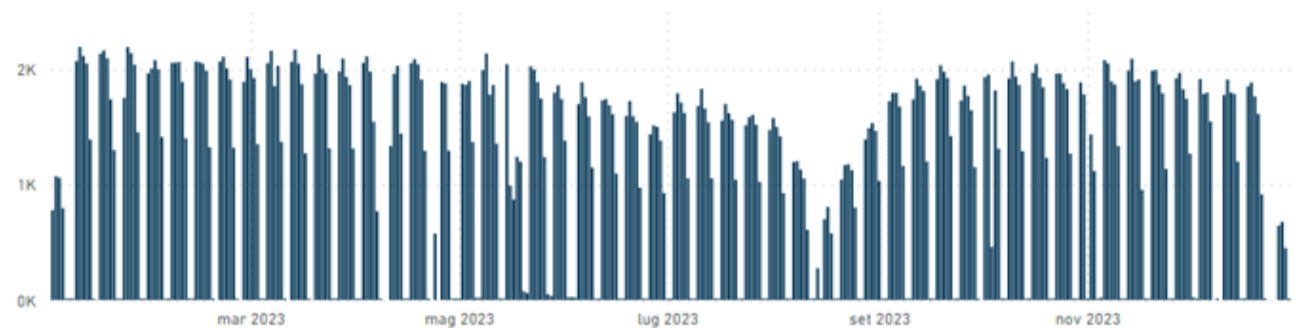
43%

Analisi degli spostamenti casa-lavoro



	Presenza al 100%	Presenza rilevata	Risparmio stimato
Emissioni (Co2)	5,2Mln	2,0Mln	3,1Mln
Costi (€)	14,8Mln	5,8Mln	9,0Mln
Durata (h)	651,2K	261,1K	390,1K

Andamento presenze



Questo approccio, legato a sistematizzare ed estrapolare il potenziale informativo dei dati prodotti all'interno dell'organizzazione sull'Ente stesso o sui servizi che eroga, sta progressivamente determinando due importanti effetti esterni molto positivi per l'Amministrazione e la collettività tutta:

- l'innalzamento della qualità dei dati disponibili, dando una nuova e più sostanziale attuazione dei principi di accountability e trasparenza, anche all'interno dell'Ente;
- la convergenza su KPI omogenei da parte delle strutture organizzative a vario titolo coinvolte nell'espletamento di funzioni complesse, favorendo quindi l'analisi di impatto delle politiche attuate.

Per quanto attiene al primo punto, in ambito organizzativo l'Amministrazione sta lavorando su tre aspetti: storytelling (Faro), autosviluppo e formazione (Iniziativa sulla motivazione intrinseca) e dati (Pola e monitoraggio: [Report 2021](#) e [Report 2023](#)). Faro è il brand regionale a supporto dello sviluppo organizzativo che raccoglie tutte le diverse iniziative HR basate sulla raccolta, produzione, uso dei dati per indirizzare da un lato le scelte organizzative e dall'altro offrire ai singoli informativi utili a comprendere il proprio percorso di crescita e autosviluppo.

Per quanto attiene invece al secondo aspetto, sono stati identificati quali KPI rilevanti per l'Amministrazione i risparmi in termini di tempo, soldi, emissioni (anche calcolate in alberi equivalenti).

c. Lavoro agile e “piano di razionalizzazione” degli spazi di lavoro

Il superamento dello smart working pandemico, anche in termini normativi, avvenuto nel 2022 e la disponibilità dei dati generati nel corso dell'intero 2023 dai comportamenti organizzativi dei collaboratori regionali (presenze, uso delle diverse tipologie di spazio ecc.) hanno determinato le condizioni ottimali per proseguire e rendere più incisiva l'operazione di razionalizzazione degli spazi di lavoro, finalizzata alla riduzione strutturale della spesa legata agli immobili e alla relativa maintenance, ma anche in grado di tenere conto degli andamenti storici, delle esigenze organizzative attuali e dell'evoluzione dell'organizzazione regionale.

Il Piano Triennale di Razionalizzazione degli spazi nasce come adempimento al dettato normativo per il contenimento della spesa pubblica per le locazioni passive (art. 3 del D.L. 6 luglio 2012 n° 95 convertito con modificazioni dalla L. 135/2012 recepito con L.R. 01/2014). Costituisce un documento programmatico indispensabile al rinnovo e/o all'accensione dei contratti d'affitto a fini istituzionali e supporta la programmazione economica di Bilancio per il relativo capitolo di spesa.

Durante l'arco di validità del precedente piano (2018-2023) sono già state effettuate molte operazioni di razionalizzazione, che hanno portato (grazie alle chiusure effettuate) ad una riduzione della CO2 emessa stimata nell'ordine delle 935.000 Tonnellate di CO2 e di economie in termini di spese di maintenance di 5.367.000 € (fonte dati Controllo di Gestione aggiornati al 30.11.2023 relativi all'anno 2022).

Ad oggi gli edifici utilizzati ad uso istituzionale (uffici e spazi di servizio) sono 67 e comprendono sedi sia di pertinenza diretta della Regione (in proprietà, in affitto o in comodato d'uso) sia utilizzate dal personale regionale di pertinenza delle amministrazioni provinciali, utilizzate in virtù di una convenzione predisposta a seguito della legge regionale 13 del 2015.

Come già evidenziato, la diffusione delle modalità di lavoro agile all'interno dell'Amministrazione regionale ha fortemente modificato l'uso degli spazi, determinando un rilevante sovradimensionamento delle postazioni ad uso ufficio a disposizione, come dimostra la rilevazione delle presenze che evidenzia da luglio 2022 a dicembre 2023 una percentuale di occupazione degli spazi che raggiunge una presenza massima rilevata del 60% e media del 45%.

Risulta quindi cruciale ridurre lo spreco di spazio, per raggiungere diversi obiettivi:

1. La riduzione della CO2 prodotta;
2. La riduzione degli spostamenti dei lavoratori avvicinando le sedi di lavoro a quelle di residenza (coworking Territoriale);
3. La riduzione dei costi di locazione e la spesa complessiva di maintenance degli edifici.

Anche il Piano di Razionalizzazione 2024 – 2026 (di cui alla L.R. 1 del 30/01/2014 e ss.mm.ii.) si basa quindi su un approccio data driven ed elegge quale principale soluzione di condivisione e monitoraggio dell'esecuzione la dashboard multidimensionale che sistematizza dati patrimoniali, logistici e derivanti dal controllo di gestione. Infatti, l'integrazione di tali dati consente di simulare scenari e testarne le ipotesi fondanti, tenendo conto dei fabbisogni e degli obiettivi complessi dell'Amministrazione e rendendo flessibile e leggibile il monitoraggio dello space management per tutti gli stakeholder.

Per il raggiungimento di questi obiettivi strategici, il Piano di Razionalizzazione 2024-26 individua diverse azioni in primo luogo organizzative, cioè applicabili al "modo di lavorare" anche alla luce della massiccia presenza dello smartworking e del lavoro ibrido, che consente di non prevedere più la presenza di una postazione di lavoro assegnata a ciascun collaboratore e non utilizzabile da terzi, ma viceversa la possibilità di condividere gli spazi di lavoro e le postazioni, e le risorse comuni (sale riunioni, aree ristoro, ecc.), oltre alla possibilità di lavorare su diverse sedi attraverso il co-working ed il lavoro da remoto.

1. Desk Sharing, massimizzazione dell'utilizzo dello spazio (80 postazioni di lavoro ogni 100 dipendenti assegnati a ciascuna struttura)

La maturità del lavoro agile raggiunta nell'Ente consente di dare pieno avvio al desk sharing da parte degli smart worker, che non disporranno più di postazioni individuali assegnate, ma le prenoteranno con l'applicazione dAPPERtutto nei luoghi e negli spazi correttamente destinati alla tipologia d'uso di volta in volta determinata dalle esigenze organizzative del lavoro, individuali e di team. Questa linea programmatica consentirà una riduzione delle postazioni e un più efficiente uso delle stesse, abilitando interventi di riassegnazione e concentrazione delle Strutture organizzative regionali in un numero minore di sedi.

L'impatto è atteso in misura rilevante in particolare nel Fiera District, nel quale la disponibilità di postazioni di lavoro e la quota di collaboratori ad essa riferibile (circa il 60% del totale) risulta maggiore rispetto alle sedi istituzionali sul territorio, ma anche rispetto alle microsedi, destinate alla valorizzazione o dismissione.

2. Realizzazione di spazi di coworking, a Bologna e sul territorio regionale, e uso sistematico dell'app dAPPERtutto per la prenotazione della postazione e di altri servizi

L'evoluzione della disciplina di lavoro agile, che introdurrà il lavoro territoriale in presenza presso sedi locali dell'amministrazione dotate di uno spazio di coworking prenotabile tramite dAPPERtutto ed entro il limite di fruizione fissato dall'Amministrazione, avrà un ruolo trainante nel re-design delle sedi territoriali, finalizzato a rendere possibile la nuova modalità di lavoro. La riprogettazione avverrà quindi in logica smart, dimensionando e allestendo lo spazio in funzione dell'attività che svolgerà il fruitore, migliorando lo sfruttamento e il benessere percepito nello spazio di lavoro, anche riducendo il target di consumo di mq/postazione.

Ove non sarà possibile realizzare ambienti smart, si procederà comunque a standardizzare le postazioni fisiche nelle differenti sedi, dando continuità all'applicazione del dimensionamento minimo e dei layout tipo licenziati nel PdR 2018 – 2020 D.G.R. 1054/2018 e D.G.R. 2213/2022, e si procederà comunque alla realizzazione di spazi di coworking anche nelle sedi con una configurazione degli uffici di tipo "tradizionale".

3. Soluzioni organizzative per massimizzare lo sfruttamento degli spazi comuni

Con particolare riferimento al Fiera District, che presenta condizioni a ciò più favorevoli, saranno individuate soluzioni organizzative per ottimizzare anche lo sfruttamento di spazi comuni – in particolare le sale riunioni – evitando che siano sottoutilizzati e, al contempo, riducendo l'incidenza di consumi e spese da essi generati. Sarà valutata e proceduralizzata la possibilità di condividere diverse tipologie di spazi comuni, a partire dalle sale riunioni, dagli spazi ristoro e dai parcheggi interrati tramite il sistema di prenotazione dell'app dAPPERTutto, per garantirne un uso efficiente, e progressivamente saranno attivati sistemi di consumo gestito e monitorato dalla domotica per rendere più sostenibili i consumi ad essi collegati.

4. Tendenziiale eliminazione delle postazioni di lavoro fisse per i consulenti esterni

Il re-design degli spazi in logica smart e l'obiettivo ultimo della riduzione strutturale della spesa per immobili attivano ulteriori linee operative di impatto per l'organizzazione, quali ad esempio la revisione delle politiche di accesso agli spazi regionali e sfruttamento degli stessi da parte di soggetti esterni, ancora nella prospettiva di ottimizzare l'uso delle risorse regionali a beneficio dell'Ente e di tutti gli stakeholders.

5. Riduzione degli spazi concessi in uso a terzi

L'applicazione di queste misure consente di liberare spazi di lavoro che possono quindi essere razionalizzati mediante la compattazione degli spazi assegnati alle Direzioni generali e ai Settori, per poter procedere alla chiusura di altre sedi in locazione, il cui personale verrà trasferito applicando le medesime regole.

In questo modo è possibile attivare la seconda linea di indirizzo, ovvero la chiusura di alcune sedi "importanti" sul territorio del Comune di Bologna:

- Chiusura della sede di Via Galliera, 21 a Bologna;
- Chiusura della sede di Viale Silvani, 6 a Bologna;
- Cessazione della locazione dei piani della Torre di Moro 64;
- Concentrazione delle attività presso il FD a Bologna e ricompattazione DG e Settori;
- Potenziamento della rete di postazioni di coworking presso le sedi provinciali.

Le stime di riduzione dei costi di maintenance, elaborate sulla base dei dati provenienti dal Controllo di Gestione aggiornati al 30.11.2023 e relativi all'anno 2022, presi come base per l'ipotesi della chiusura delle 3 sedi presso la città di Bologna, a regime dal 2026, dimostrano come le azioni indicate permetteranno risparmi strutturali pari a 4.136.640 €.

Di fatto, il nuovo modello di lavoro introdotto e ora in fase di consolidamento costituisce una best practice in grado di valorizzare le organizzazioni, le persone e i territori e che, scalando come modello organizzativo a tutto tondo (gestione HR, rifunzionizzazione degli immobili, coworking locale) per le Funzioni locali della Regione, può fornire un notevole contributo anche alla sostenibilità ambientale.

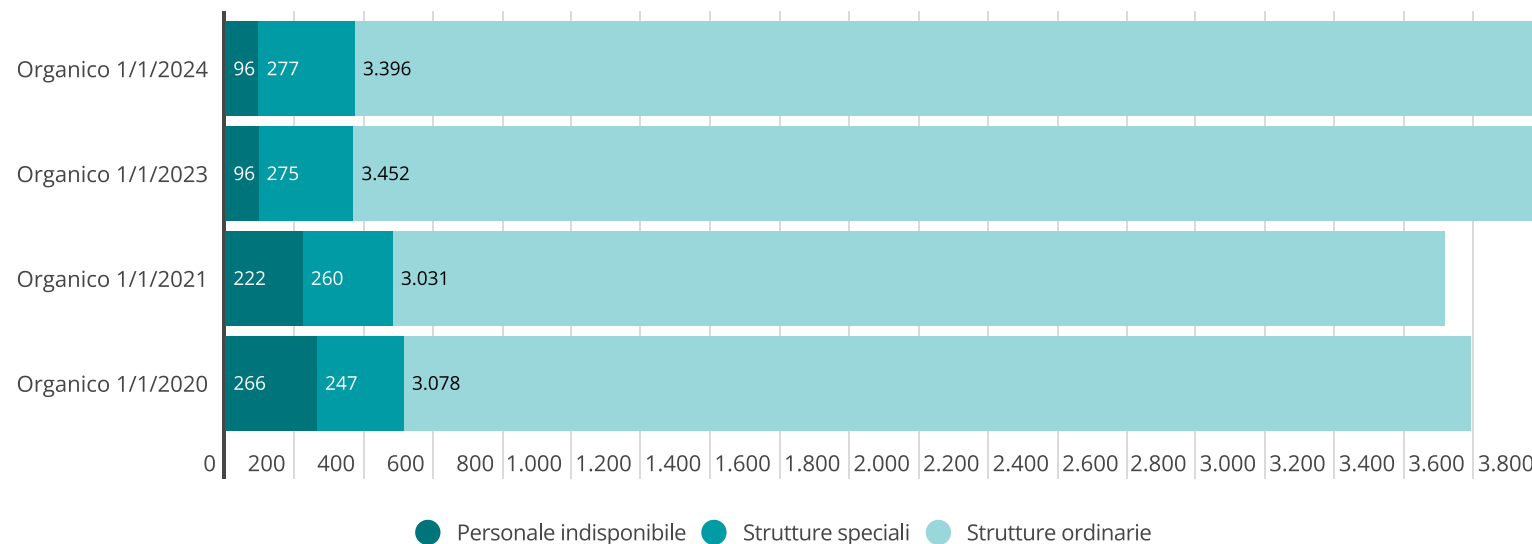
d. Programmazione triennale dei fabbisogni di personale

1) L'andamento degli organici della Regione dal 2020

Dal 2020 l'amministrazione regionale ha sviluppato la propria programmazione annuale e pluriennale dei fabbisogni di personale perseguendo i seguenti obiettivi:

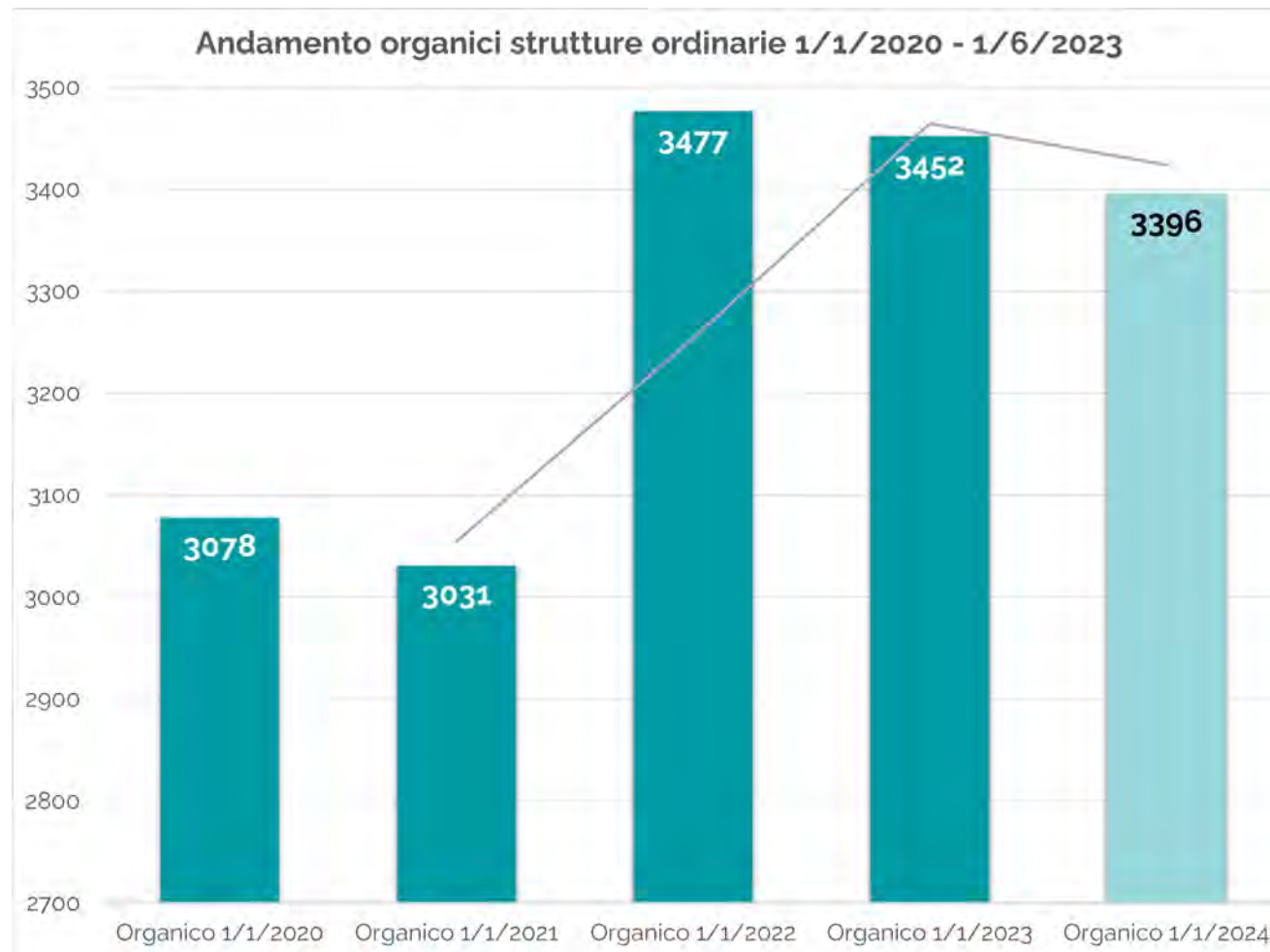
- Garantire il ricambio generazionale di quasi il 50 % dell'organico nell'arco della legislatura;
- Rinnovare il capitale umano ampliando l'area dei funzionari rispetto alle mansioni più esecutive e individuando nuove professionalità emergenti per supportare la trasformazione digitale e organizzativa dell'ente;
- Rafforzare le capacità amministrative ampliando e stabilizzando gli organici delle strutture ordinarie;
- Completare il riordino istituzionale superando l'elevato numero di dipendenti in posizioni di distacco presso gli enti territoriali (Città Metropolitana di Bologna, Province, Enti Parchi, Destinazioni Turistiche, Arpa, Agenzia Lavoro, Tribunali).

Grazie alle misure assunzionali attivate dal 2020 è possibile rilevare che l'organico nel suo complesso si è stabilizzato neutralizzando le 1314 cessazioni del periodo e registrando un incremento assoluto **dal 2020 di quasi 350 unità di personale disponibile per le strutture ordinarie e speciali dell'amministrazione.**



La forte riduzione del personale indisponibile, in particolare del personale in posizione di distacco e comando presso altri enti, frutto delle misure di salvaguardia dei posti di lavoro messe in campo durante il riordino istituzionale, e l'accelerazione dei processi di reclutamento dopo lo sblocco delle assunzioni del gennaio 2020, hanno permesso di garantire il ricambio generazionale e di potenziare l'organico a disposizione delle strutture ordinarie.

Di seguito è riportato l'andamento degli organici assegnati alle strutture ordinarie dal 1° gennaio 2020 al 1° gennaio 2024.



Il rafforzamento dell'organico delle strutture ordinarie è frutto di una pluralità di azioni attivate dal 2020 al 2023. In particolare:

- il completamento delle misure finalizzate a riordinare la posizione dei dipendenti in posizione di comando e distacco con un progressivo rientro degli stessi presso le strutture ordinarie, al fine di garantire la copertura di posizioni vacanti o favorire il potenziamento dell'organico regionale;
- la stabilizzazione del personale precario e la valorizzazione delle competenze interne tramite concorsi interni regolati dall'art. 20 del D.lgs. 75/2017;
- la conclusione della prima fase del processo di ricambio generazionale che ha permesso, oltre al recupero delle carenze di organico accumulate negli anni del blocco parziale tramite limitazioni al turn-over (2007/2019), di perfezionare l'acquisizione e il potenziamento degli organici necessari a garantire il supporto amministrativo e tecnico alle sfide del PNRR, della programmazione comunitaria 2021/2027 e a concludere entro il 2026 il processo di ricostruzione dopo il sisma del 2012;
- il consolidamento delle misure di potenziamento per la gestione del dissesto idrogeologico avviato nel 2021, accompagnato, da luglio 2023, dall'avvio della prima fase di potenziamento degli organici per fare fronte all'emergenza e alla ricostruzione dei territori colpiti dall'alluvione del maggio 2023;

Dal punto di vista del personale a tempo indeterminato l'andamento del periodo osservato è stato il seguente:

Assunzioni a tempo indeterminato	Assunzioni per anno (1/1/2020 - 1/1/2024)					Assunzioni per area (1/1/2020 - 1/1/2024)					
	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo	Operatore	Operatore esperto	Istruttore	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Totale complessivo
TRASFORMAZIONE CFL IN RUOLO	0	0	0	23	23	0	0	0	23	0	23
ASSUNZIONE DIRETTA L.482	8	0	0	0	8	0	0	0	8	0	8
CAMBIO CONTRATTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCORSO PUBBLICO TIT-ESAMI	1	478	165	51	695	0	0	193	481	21	695
PASSAGGIO TRA LE AREE	112	101	10	55	278	0	0	60	190	28	278
MOBILITA IN ENTRATA	77	67	10	18	172	0	6	63	88	15	172
STABILIZZAZIONI	56	19	17	31	123	0	0	73	50	0	123
UTILIZZO GRADUATORIE ALTRI ENT	0	7	0	1	8	0	0	4	1	3	8
RIAMMISSIONI IN SERVIZIO	0	3	1	3	7	0	1	1	5	0	7
Totale assunzioni a tempo indeterminato	254	675	203	182	1.314	0	7	394	846	67	1.314

Cessazioni a tempo indeterminato	Cessazioni per anno (1/1/2020 - 1/1/2024)					Cessazioni per area (1/1/2020 - 1/1/2024)					
	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo	Operatore	Operatore esperto	Istruttore	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Totale complessivo
DECESSO	4	5	5	5	19	0	1	6	11	1	19
DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI	28	51	55	55	189	0	17	61	110	1	189
DISPENSA DAL SERVIZIO	6	7	3	2	18	0	7	6	5	0	18
LICenziAMENTO PER GIUSTA CAUSA	1	0	0	1	2	0	1	1	0	0	2
PENSIONAMENTI (LIMITI ETA' E SERVIZIO)	126	120	78	74	398	0	44	128	206	20	398
DIMISSIONI QUOTA 100 DL 4/2019, QUOTA 102 L. 234/21 e QUOTA 103 L. 197/22	60	53	25	11	149	0	9	34	93	13	149
CESSAZIONE PER PASSAGGIO DI CATEGORIA	112	101	10	55	278	0	62	188	28	0	278
MOBILITA' IN USCITA	13	51	14	11	89	1	4	34	50	0	89
Totale cessazioni a tempo indeterminato	350	388	190	214	1.142	1	145	458	503	35	1.142

Il personale a tempo indeterminato ha subito il seguente andamento:

Esercizio	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo	Operatore	Operatore esperto	Istruttore	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Totale complessivo
Saldo assunzioni/cessazioni	-96	287	13	-32	172	-1	-138	-64	343	32	172

Le misure adottate per incentivare il rientro nelle strutture ordinarie di personale in posizione di comando e distacco hanno prodotto i seguenti effetti:

Movimenti distacchi/comandi	Entrate e Uscite comandi e distacchi per anno (1/1/2020 - 1/1/2024)					Entrate e Uscite comandi e distacchi per area (1/1/2020 - 1/1/2024)					
	2020	2021	2022	2023	Totale complessivo	Operatore	Operatore esperto	Istruttore	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Totale complessivo
RIENTRO DA ASPETTATIVA	5	1	7	14	27	0	0	3	20	4	27
RIENTRO DA COMANDO OUT	2	4	2	7	15	0	1	6	8	0	15
RIENTRO DA DISTACCO	18	15	74	5	112	2	15	45	49	1	112
Totale rientro da distacchi e comandi	25	20	83	26	154	2	16	54	77	5	154
USCITA PER ASPETTATIVA	9	11	10	17	47	0	1	8	35	3	47
USCITA PER COMANDO OUT	4	4	8	9	25	0	1	8	16	0	25
USCITA PER DISTACCO	1	1	2	1	5	0	0	2	2	1	5
Totale uscite per distacchi e comandi	14	16	20	27	77	0	2	18	53	4	77
Saldo	11	4	63	-1	77	2	14	36	24	1	77

Complessivamente, sommando il saldo positivo tra cessazioni e assunzioni di ruolo di 172 unità di personale con il saldo positivo di 77 unità di personale in comando e distacco, **il personale a tempo indeterminato disponibile è cresciuto di 249 unità dal 2020 al 1° gennaio 2024.**

2) Le cessazioni di personale nel triennio 2024/2026

Nel triennio 2024/2026 l'amministrazione regionale dovrà fare fronte ad oltre 757 cessazioni di personale così ripartite in ragione del tipo di rapporto di lavoro:

Tipo rapporto di lavoro	2024	2025	2026	Totale
RUOLO	115	219	114	448
ART.18 LR 43/01	2	12		14
EX ART.19 LR 43 (IN ASPETTATIVA)	2	3		5
ART.63 STATUTO	20	121		141
COMANDO ONEROSO		5		5
COMANDO NON ONEROSO SANITÀ	1	25		26
CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO 2023		12		12
T.DET. PER PROGETTI FINALIZZATI	6			6
TEMPO DETERMINATO (ALTRI)	88	12		100
Totale complessivo	234	409	114	757

e così ripartite tra strutture ordinarie e speciali:

Strutture	Area	2024	2025	2026	Totali
Ordinarie	Operatori		1		1
	Operatori esperti	14	8	12	34
	Istruttori	46	41	30	117
	Funzionari ed EQ	133	65	68	266
	Dirigenti	12	47	3	62
	Ordinarie Totale	205	162	113	480
Speciali	Operatori esperti	8	10		18
	Istruttori	12	130	1	143
	Funzionari ed EQ	8	94		102
	Dirigenti	1	13		14
	Speciali Totale	29	247	1	277
Totale complessivo		234	409	114	757

Le cessazioni sono state rilevate avendo a riferimento:

- Il personale di ruolo che cesserà per quiescenza;
- Il personale di ruolo che, statisticamente, cessa per dimissioni volontarie per assumere altri impieghi;
- Il personale di ruolo che, statisticamente, cessa annualmente per decesso o dispensa dal lavoro;
- Il personale di ruolo che, statisticamente, cessa per mobilità verso altri enti;
- Il personale di ruolo che cessa per passaggio ad una area di lavoro superiore;
- Il personale a tempo determinato assunto con rapporto di lavoro CFL da convertire dopo il superamento del periodo di prova biennale;
- Il personale a tempo determinato assunto per garantire, nel periodo di blocco delle assunzioni, la copertura dei fabbisogni su funzioni ordinarie e non ancora stabilizzato;
- Il personale assunto a tempo determinato su progetti speciali per i quali si prevede il consolidamento e la successiva stabilizzazione dall'esercizio 2027;
- Il personale con incarichi ex art. 18 della LR 43/2001 che cessa nell'anno di conclusione della legislatura;
- Il personale con incarichi ex art. 63 dello statuto con cessa con l'insediamento del nuovo consiglio regionale a seguito di elezioni.

Mentre le cessazioni di personale in servizio presso le strutture speciali e la loro sostituzione sono demandate a procedure specifiche previste dalle discipline per le strutture speciali di Giunta ed Assemblea legislativa, ai fini della programmazione dei fabbisogni di personale sono state rilevate tutte le cessazioni dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 relative a personale che svolge attività ordinarie e straordinarie ripartito per le singole strutture oggetto di programmazione.

Di seguito è riportato il dettaglio dell'analisi delle macro-tipologie di cessazioni dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 ripartite nel triennio di riferimento e per singola Direzione generale/agenzia:

STRUTTURE ORDINARIE	Cessazioni 2024					Cessazioni 2025					Cessazioni 2026					Totali 2024/2026					
	Comparto	Dirigenti	Direttori	Cessazioni TD	Passaggio di area	Comparto	Dirigenti	Direttori	Cessazioni TD	Passaggio di area	Comparto	Dirigenti	Direttori	Cessazioni TD	Passaggio di area	Comparto	Dirigenti	Direttori	Cessazioni TD	Passaggio di area	Totale cessazioni 2024/2026
DG ASSEMBLEA	-4	-3	0	0	-3	-6	0	-1	0	0	-6	0	0	0	0	-16	-3	-1	0	-3	-23
GABINETTO+AG RICOSTRUZIONE	-6	0	0	-38	0	0	0	-1	-39	0	0	-1	0	-3	0	-6	-1	-1	-80	0	-88
DG REII	-17	0	0	-2	-2	-15	-3	-1	-4	0	-14	0	0	-2	0	-46	-3	-1	-8	-2	-60
DG FINANZE	-5	0	0	0	0	-4	0	-1	0	0	-3	0	0	0	0	-12	0	-1	0	0	-13
DG ACP + AGREA	-28	-1	0	-6	0	-24	-1	-2	-10	0	-24	0	0	-7	0	-76	-2	-2	-23	0	-103
DG CPSW+INTERCENTER	-9	-2	-1	0	-1	-12	-24	-2	-4	0	-13	-1	0	-4	0	-34	-27	-3	-8	-1	-73
DG CRLI	-17	-1	0	-2	-3	-13	-6	-1	-1	0	-13	-1	0	0	0	-43	-8	-1	-3	-3	-58
DG CTA	-6	-2	0	-2	0	-18	-3	-1	-2	0	-14	0	0	0	0	-38	-5	-1	-4	0	-48
AG PROT CIVILE	-20	-2	0	-39	-1	-9	-2	-1	-59	0	-12	0	0	-29	0	-41	-4	-1	-127	-1	-174
Totale ordinarie	-112	-11	-1	-89	-10	-101	-39	-11	-119	0	-99	-3	0	-45	0	-312	-53	-12	-253	-10	-640

Nel triennio 2024/2026 la programmazione dei fabbisogni di personale dovrà fare fronte a **640 cessazioni di unità di personale delle strutture ordinarie di cui 253 assunzioni relative a cessazioni annuali di personale a tempo determinato da prorogare fino alla stabilizzazione in posti di ruolo prevista dal DL 44/2023.**

3) Il dimensionamento organici per il triennio 2024/2026

Per fare fronte al raggiungimento degli obiettivi fissati nella Sezione 1 del PIAO è necessario garantire un potenziamento di 150 unità degli organici delle Direzioni generali e Agenzie regionali rispetto a giugno 2023, in particolare per:

- completare la fase emergenziale dell'alluvione
- avviare la ricostruzione post alluvione tramite personale finalizzato in particolare alla progettazione, realizzazione e rendicontazione degli investimenti garantiti dal governo e dall'Unione Europea;
- completare la ricostruzione post sisma 2012 per la quale è stato prorogato lo stato d'emergenza fino al 31/12/2024
- accelerare la capacità di spesa e i tempi di pagamento relativi ai fondi comunitari POR-FESR, FSE, FSC, PSR;
- attivare e completare progetti comunitari di durata pluriennale in capo a diverse Direzioni;
- completare la riorganizzazione e gli investimenti finanziati dal PNRR sulla sanità regionale;
- accelerare le iniziative di spesa da parte dell'Agenzia Intercenter, ora coinvolta anche in iniziative in materia di lavori;
- supportare le Direzioni centrali impegnate:
 - ad attivare iniziative straordinarie di reclutamento per fare fronte, oltre al turn-over, al potenziamento degli organici e al loro inserimento lavorativo tramite onboarding e mentoring;
 - a completare i processi di trasformazione digitale e l'analisi dei dati per garantire l'efficientamento dell'amministrazione e la trasformazione digitale del lavoro;
 - ad accelerare nell'attuazione del piano di razionalizzazione, anche al fine di liberare risorse economiche nel triennio e continuare a contrastare gli incrementi di spesa dovuti all'inflazione e alle crisi energetiche;
 - a ridurre i tempi di pagamento.

Sulla base delle indicazioni individuate, sentiti i Direttori generali e i Direttori di Agenzia, nel triennio 2024/2026 il dimensionamento degli organici sarà il seguente:

Strutture	Organico attribuito 2024/2026
DG ASSEMBLEA (solo ordinarie)	194
GABINETTO (ordinarie) + AG RICOSTRUZIONI	144
DG REII	528
DG FINANZE	112
DG ACP + AGREA	865
DG CPSW + INTERCENTER	329
DG ECLI	508
DG CTA	376
AG PROT CIVILE	600
Totale organici attribuiti	3.656

L'organico attribuito costituisce il limite (di organico) che ogni Direzione generale e Agenzia dovrà rispettare nel triennio di riferimento, nei limiti di finanza pubblica e sui cui è stato costruito il piano dei fabbisogni di personale quantitativi e qualitativi di cui ai paragrafi successivi.

4) L'analisi dei fabbisogni quantitativi da parte delle Direzioni generali e Agenzie

Grazie ad una analisi dei fabbisogni professionali condotta dalla Direzioni generali e dalle Agenzie è stato individuato il fabbisogno di ogni aggregato direzionale per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. La programmazione adeguata e ricomprende, tra l'altro, le misure assunzionali non ancora attuate dalla programmazione 2023/2025 al 1° gennaio 2024.

Al fine di individuare i fabbisogni assunzionali ammessi per ciascun esercizio e in ogni Direzione/Agenzia, ogni struttura di vertice ha esaminato per ciascun esercizio del triennio:

- l'organico fissato al paragrafo 3 come limite per ciascuna Direzione e Agenzia, basato sull'analisi organizzativa del 2019 rettificata negli anni sulla base di norme specifiche di finanziamento e/o espansioni di funzioni attribuite, compresa l'espansione di organico strutturale dall'esercizio 2024 per permettere la stabilizzazione del personale che dal 31/12/2023 al 31/12/2026 ha maturato e maturerà i requisiti di tre anni di lavoro a tempo determinato, presso la Regione, di cui al DL 44/2023;
- l'organico in servizio al 1° gennaio 2024 e al primo gennaio di ogni esercizio di programmazione;
- le cessazioni sia del comparto che della dirigenza previste per ciascun esercizio;
- le mobilità interne di organici programmate e in fase di attuazione. Si tratta di movimenti di organico per i quali la disciplina regionale prevede compensazioni in entrata e uscita;
- le entrate e uscite di personale per comandi, distacchi ad altri enti o a strutture speciali della Regione.

Al termine del processo di analisi e programmazione il fabbisogno assunzionale previsto nella presente programmazione è il seguente:

Per l'esercizio 2024

STRUTTURE ORDINARIE	Organico assegnato	Posti coperti al 01/01/2024	Proiezione posti vacanti al 1° gennaio 2024	Cessazioni 2024	Saldo Entrate / uscite mobilità 2024	Assunzioni ammesse nel 2024
DG ASSEMBLEA	194	188	-6	-10	3	13
GABINETTO, AG RICOSTRUZIONI	144	118	-26	-44	4	66
DG REII	528	492	-36	-21	-9	66
DG FINANZE	112	98	-14	-5	-2	21
DG ACP + AGREA	865	824	-41	-35	-1	77
DG CPSW + INTERCENTER	329	297	-32	-13	10	35
DG CRLI	508	493	-15	-23	2	36
DG CTA	376	329	-47	-10	1	56
AG STPC	600	555	-45	-62	-6	113
Totali	3.656	3.394	-262	-223	2	483

Per l'esercizio 2025

STRUTTURE ORDINARIE	Organico assegnato	Proiezione Posti coperti al 01/01/2025	Proiezione posti vacanti al 1° gennaio 2025	Cessazioni 2025	Saldo Entrate / uscite mobilità 2025	Assunzioni ammesse nel 2025
DG ASSEMBLEA	194	194	0	-7	0	7
GABINETTO, AG RICOSTRUZIONI	144	144	0	-40	0	40
DG REII	528	528	0	-23	0	23
DG FINANZE	112	112	0	-5	0	5
DG ACP + AGREA	865	865	0	-37	0	37
DG CPSW + INTERCENTER	329	329	0	-42	0	42
DG CRLI	508	508	0	-21	0	21
DG CTA	376	376	0	-24	0	24
AG STPC	600	600	0	-71	1	70
Totali	3.656	3.656	0	-270	1	269

Per l'esercizio 2026

STRUTTURE ORDINARIE	Organico assegnato	Proiezione Posti coperti al 01/01/2026	Proiezione posti vacanti al 1° gennaio 2026	Cessazioni 2026	Saldo Entrate / uscite mobilità 2026	Assunzioni ammesse nel 2026
DG ASSEMBLEA	194	194	0	-6	0	6
GABINETTO, AG RICOSTRUZIONI	144	144	0	-4	0	4
DG REII	528	528	0	-16	0	16
DG FINANZE	112	112	0	-3	0	3
DG ACP + AGREA	865	865	0	-31	0	31
DG CPSW + INTERCENTER	329	329	0	-18	0	18
DG CRLI	508	508	0	-14	0	14
DG CTA	376	376	0	-14	0	14
AG STPC	600	600	0	-41	0	41
Totali	3.656	3.656	0	-147	0	147

Al netto delle variazioni interne e dei fabbisogni soddisfatti da rientri di personale da comandi e distacchi (3 unità), di seguito è riportata la distribuzione del fabbisogno assunzionale da programmare per ogni aggregato direzionale e per ogni esercizio.

STRUTTURE ORDINARIE	Assunzioni programmate nel 2024	Assunzioni programmate nel 2025	Assunzioni programmate nel 2026	Totale assunzioni autorizzate nel triennio
DG ASSEMBLEA	13	7	6	26
GABINETTO, AG RICOSTRUZIONI	66	40	4	110
DG REII	66	23	16	105
DG FINANZE	21	5	3	29
DG ACP + AGREA	77	37	31	145
DG CPSW + INTERCENTER	35	42	18	95
DG CRLI	36	21	14	71
DG CTA	56	24	14	94
AG STPC	113	70	41	224
Totali	483	269	147	899

La tabella fissa il fabbisogno assunzionale da garantire nel triennio di riferimento ad ogni Direzione generale e Agenzia sulla base del quale le singole Direzioni e Agenzie hanno individuato le aree contrattuali, le professionalità e le relative quantità da soddisfare in funzione delle cessazioni puntuali, dei propri indirizzi di adeguamento qualitativo e professionale degli organici, delle procedure assunzionali in corso e/o da programmare nel triennio e dello stato delle graduatorie vigenti al 1° gennaio 2024. Nelle tabelle sono ricomprese le proroghe di personale a tempo determinato e la loro stabilizzazione e le conversioni del personale con Contratto di Formazione e lavoro in ruolo.

Gli organici assegnati alle strutture ordinarie, al fine di garantire la necessaria flessibilità operativa alle Direzioni e Agenzie al mutare della ripartizione dinamica dei carichi di lavoro interni, dei mutamenti nel sistema di competenze professionali necessarie e della riqualificazione professionale degli stessi, **sono espressi solo in termini numerici complessivi e ricomprendono sia il comparto che la dirigenza.**

Dall'organico assegnato sono esclusi il personale delle strutture speciali di Giunta e Assemblea e tutto il personale indisponibile (personale in aspettativa a qualsiasi titolo, personale in comando e in distacco verso altri enti).

Il saldo di 259 unità tra cessazioni nel triennio (640 unità nelle strutture ordinarie) e assunzioni (899 unità) è da ripartire tra:

- al saldo positivo di 3 unità di personale che rientrano da distacchi e comandi;
- all'assunzione di 106 unità cessate nel 2023 e non ancora sostituite (turn-over 2023 da completare).
- all'incremento di organico di 150 unità finalizzato a potenziare tutte le strutture regionali per fare fronte agli impegni per la ricostruzione post alluvione e a garantire gli impegni dell'amministrazione per fare fronte alla riduzione dei tempi di pagamento a fronte di una crescita dimensionale delle risorse finanziarie da gestire provenienti da fondi comunitari e dal PNRR.

Le posizioni indisponibili sono conservate nella dotazione organica generale senza alcun riferimento alla struttura di provenienza e sono gestite dalla Direzione generale competente in materia di personale.

Le cessazioni ed assunzioni del personale assegnato a Strutture speciali di Giunta e Assemblea legislativa e il personale indisponibile (distacchi, comandi e aspettative a diverso titolo) non è oggetto della presente programmazione in quanto risponde a norme speciali che, nel rispetto complessivo dei vincoli di spesa di personale di cui all'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 convertito, ne garantiscono livelli di flessibilità operativa sottoposti a soli vincoli di natura finanziaria fissati dalle leggi regionali e al rispetto di quanto disposto dalla Sezione Regionale della Corte dei conti nella Parifica 2020 in materia di collocazione degli organici nella dotazione organica.

Il fabbisogno assunzionale fissato per ciascuna Direzione generale e Agenzia è infine coerente con le risorse finanziarie stanziare nel bilancio 2024 e nel bilancio pluriennale 2024/2026, così come modificato in sede di assestamento, e rispetta i limiti di spesa e i limiti assunzionali a tempo indeterminato e determinato dell'Amministrazione regionale.

Al mutare dei limiti di finanza pubblica le assunzioni programmate per gli esercizi 2025 e 2026 potranno essere sospese, riprogrammate e annullate nel rispetto dei saldi di finanza pubblica 2025/2026.

Al crescere delle cessazioni programmate la programmazione dovrà essere rideterminata al fine di garantire, nei limiti di finanza pubblica, l'operatività delle strutture regionali in ragione dei carichi di lavoro individuati nella presente programmazione.

5) L'analisi dei fabbisogni qualitativi da parte delle Direzioni generali e Agenzie

Le quote assunzionali autorizzate nella tabella della sezione precedente sono state ripartite dalle Direzioni generali e dalle Agenzie tra i diversi profili professionali. Sulla base dei fabbisogni qualitativi il settore Sviluppo risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio sentite le Direzioni generali, ha ripartito i fabbisogni tra le diverse graduatorie in corso di validità e tra le procedure assunzionali da attivare nel corso del triennio.

Nel corso dell'analisi dei fabbisogni da soddisfare sono emerse tutte le nuove professionalità coerenti con gli obiettivi di valore pubblico e i processi di trasformazione organizzativa e digitale dell'ente previsti dal presente documento.

In particolare, è emersa la necessità di garantire un potenziamento alle seguenti famiglie professionali:

- profili relativi alla Trasformazione digitale con particolare attenzione alla Cybersecurity e all'Analisi dei dati e alla gestione delle applicazioni e infrastrutture informatiche e digitali;
- profili relativi alla tutela del dissesto idrogeologico e del sistema di gestione emergenze di protezione civile;
- profili relativi alla tutela ambientale e alla transizione green ed energetica;
- profili relativi alla gestione amministrativa ed economica, con particolare rilevanza di figure professionali da dedicare alla rendicontazione e ai pagamenti di risorse comunitarie e PNRR;
- profili relativi al supporto delle politiche agroforestali e della gestione delle risorse della nuova programmazione comunitaria in materia;
- profili relativi alla organizzazione, formazione e gestione del personale per supportare tutti i cambiamenti interni alla PA.

Di seguito è riportata l'individuazione, per area professionale, dei profili da assumere nel corso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026:

Area	Profilo professionale	Fabbisogno 2024	Fabbisogno 2025	Fabbisogno 2026	Totale 2024/2026
Operatori Esperti	Operatore esperto di segreteria	12			12
	Operatore esperto vivaista	2			2
	Operatore esperto all'accoglienza			1	1
Totale operatori		14	0	1	15
Istruttori	Assistente all'amministrazione e gestione del personale	13		5	18
	Assistente amministrativo	2	1	1	4
	Assistente amministrativo contabile	92	36	35	163
	Assistente di segreteria	3	3		6
	Tecnico della cybersecurity		4	1	5
	Tecnico delle relazioni con il pubblico	6			6
	Tecnico di applicazioni informatiche	5	1		6
	Tecnico in campo agroforestale	2	7	7	16
	Tecnico progettista in campo ambientale	6	3		9
	Assistente ai centri di documentazione e biblioteche	1	1		2
	Tecnico in campo ambientale	3	4		7
	Tecnico di comunicazione pubblica e immagine			1	1
	Tecnico in campo edile e dei trasporti	1	2		3
	Tecnico per la gestione immobili	1	2	1	4
Totale Istruttori		135	64	51	250

Area	Profilo professionale	Fabbisogno 2024	Fabbisogno 2025	Fabbisogno 2026	Totale 2024/2026
Funzionari ed EQ	Specialista amministrativo contabile	54	25	10	89
	Specialista economico finanziario	2			2
	Specialista fitosanitario		3		3
	Specialista giuridico-amministrativo	46	31	17	94
	Specialista in agricoltura	47	4	14	65
	Specialista in ambiente	22	3	2	27
	Specialista in amministrazione del personale	1	1		2
	Specialista in analisi dei dati e statistica	11	2	2	15
	Specialista in comunicazione pubblica	2		2	4
	Specialista in cultura e beni culturali		1	0	1
	Specialista in difesa del territorio e sismica	18	10	1	29
	Specialista in energia e fonti rinnovabili	1			1
	Specialista in informatica e telematica	8	6	4	18
	Specialista in istruzione e formazione			2	2
	Specialista in opere pubbliche	9	6		15
	Specialista in piattaforme e sistemi di archiviazione documentale	4	1		5
	Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa	13	9		22
	Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	14	22	12	48
	Specialista in sanità e servizi sociali	4	1		5
	Specialista in sicurezza del territorio	41	28	15	84
	Specialista in sistemi di mobilità e trasporti	6	4	1	11
	Specialista in valutazione d'impatto ambientale	1			1
Specialista di supporto alle attività interistituzionali e segreteria	2	2		4	
Specialista in rappresentazione del territorio	1	1	1	3	
Specialista in sviluppo delle risorse umane	2		1	3	

Area	Profilo professionale	Fabbisogno 2024	Fabbisogno 2025	Fabbisogno 2026	Totale 2024/2026
Funzionari ed EQ	Specialista in gestione, manutenzione e logistica immobili	1		1	2
	Specialista nella pianificazione e gestione faunistico-venatoria e ittica	1			1
	Specialista del patrimonio culturale			3	3
	Specialista in politiche europee, internazionali e di cooperazione			1	1
	Specialista in sviluppo economico e politiche di coesione territoriale			3	3
	Specialista in organizzazione e gestione delle risorse umane	1			1
	Specialista in attività culturali	3			3
Totale funzionari ed EQ		315	160	92	567
Dirigenti	Dirigente economico-finanziario	2	1		3
	Dirigente processo legislativo	1	1		2
	Dirigente progr., Svil. Del territorio e sostenibilità delle produzioni		1		1
	Dirigente settore patrimonio culturale	1			1
	Dirigente sicurezza informatica		1		1
	Dirigente socio sanitario	4	24		28
	Dirigente esperto in appalti di lavori, servizi e forniture	1			1
	Manager ambiente, territorio e logistica		1	2	3
	Manager dei servizi pubblici	3	2	1	6
	Manager dell'agricoltura	1			1
	Manager della protezione civile e gestione emergenze	3	1		4
	Dirigente alluvione	2			2
	Dirigente area delegazione Bruxelles		1		1
	Dirigente area foreste e sviluppo zone montane		1		1
	Direttore generale e di agenzia	1	11		12
Totale dirigenti		19	45	3	67
Totale complessivo		483	269	147	899

Di seguito è riportata la tabella dei fabbisogni ripartita per area, profilo professionale e Direzione generale e Agenzia che ha espresso il fabbisogno.

Area	Profilo professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO + AG RIC	DG REII	DG FINANZE	DG ACP + AGREA	DG GPSW + INTERCENTER	DG CRUI	DG CTA	AG STPC	Totale fabbisogni 2024/2026
Operatori esperti	Operatore esperto di segreteria	1	1		1	2	1	2	2	2	12
	Operatore esperto vivaista								2		2
	Operatore esperto all'accoglienza	1									1
Totale operatori esperti		2	1	0	1	2	1	2	4	2	15
Istruttori	Assistente all'amministrazione e gestione del personale	3	1	13						1	18
	Assistente amministrativo							2		2	4
	Assistente amministrativo contabile	4	6	21	14	21	17	42	12	26	163
	Assistente di segreteria			1		2	1		1	1	6
	Tecnico della cybersecurity	1		4							5
	Tecnico delle relazioni con il pubblico			5		1					6
	Tecnico di applicazioni informatiche	1	1					1	1	2	6
	Tecnico in campo agroforestale					16					16
	Tecnico progettista in campo ambientale		4						2	3	9
	Assistente ai centri di documentazione e biblioteche		2								2
	Tecnico in campo ambientale									7	7
	Tecnico di comunicazione pubblica e immagine			1							1
	Tecnico in campo edile e dei trasporti		1						2		3
Tecnico per la gestione immobili				4						4	
Totale Istruttori		9	15	49	14	40	18	45	18	42	250

Area	Profilo professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO + AG RIC	DG REII	DG FINANZE	DG ACP + AGREA	DG CPSW + INTERCENTER	DG CRLI	DG CTA	AG STPC	Totale fabbisogni 2024/2026
Funzionari ed EQ	Specialista amministrativo contabile	2	19	6	7	8	5	4	4	34	89
	Specialista economico finanziario				1					1	2
	Specialista fitosanitario					3					3
	Specialista giuridico-amministrativo	4	16	9	2	18	27	4	7	7	94
	Specialista in agricoltura			1		64					65
	Specialista in ambiente		1						25	1	27
	Specialista in amministrazione del personale			2							2
	Specialista in analisi dei dati e statistica			10			5				15
	Specialista in comunicazione pubblica	3		1							4
	Specialista in cultura e beni culturali							1			1
	Specialista in difesa del territorio e sismica		22						7		29
	Specialista in energia e fonti rinnovabili							1			1
	Specialista in informatica e telematica		1	10	1	5	1				18
	Specialista in istruzione e formazione							2			2
	Specialista in opere pubbliche		12	3							15
	Specialista in piattaforme e sistemi di archiviazione documentale		1	3					1		5
	Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa		16						6		22
	Specialista in protezione civile e gestione sala operativa									48	48
Specialista in sanità e servizi sociali							5			5	

Area	Profilo professionale	DG ASSEMBLEA	GABINETTO + AG RIC	DG REII	DG FINANZE	DG ACP + AGREA	DG CPSW + INTERCENTER	DG CRLI	DG CTA	AG STPC	Totale fabbisogni 2024/2026
Funzionari ed EQ	Specialista in sicurezza del territorio								4	80	84
	Specialista in sistemi di mobilità e trasporti								11		11
	Specialista in valutazione d'impatto ambientale								1		1
	Specialista di supporto alle attività interistituzionali e segreteria		4								4
	Specialista in rappresentazione del territorio		1	1					1		3
	Specialista in sviluppo delle risorse umane			3							3
	Specialista in gestione, manutenzione e logistica immobili			1						1	2
	Specialista nella pianificazione e gestione faunistico-venatoria e ittica					1					1
	Specialista del patrimonio culturale							3			3
	Specialista in politiche europee, internazionali e di cooperazione							1			1
	Specialista in sviluppo economico e politiche di coesione territoriale							3			3
	Specialista in organizzazione e gestione delle risorse umane				1						1
	Specialista in attività culturali							3			3
Totale funzionari ed EQ		9	93	51	11	99	43	22	67	172	567
Dirigenti	Profilo unico della dirigenza regionale	6	1	5	3	4	33	2	5	8	67
Totale complessivo		26	110	105	29	145	95	71	94	224	899

6) La stabilizzazione del personale a tempo determinato in servizio al 31/12/2023

Dal 2018 al 2023 l'Amministrazione ha completato il processo di lotta al precariato provvedendo a **stabilizzare** ai sensi della Legge Madia **213 unità di personale**.

Nel triennio 2021/2023 l'Amministrazione regionale ha integrato gli organici delle proprie strutture ordinarie con personale a tempo determinato finalizzato a sostenere attività connesse a progetti speciali finanziati da terze parti.

Al fine di non disperdere le competenze e le esperienze maturate nel triennio antecedente dalle persone che matureranno i requisiti per la stabilizzazione nel triennio 2024/2026, l'Amministrazione provvederà a stabilizzare i seguenti contingenti di personale di diversi profili:

Data di maturazione dei requisiti per la stabilizzazione	Istruttori	Funzionari ed EQ	Totale
Entro il 31/12/2023	9	1	10
Entro il 31/12/2024	7	54	61
Entro il 31/12/2025	4	6	10
Entro il 31/12/2026	11	19	30
Totale stabilizzazioni autorizzate nel triennio			111

Le stabilizzazioni saranno regolamentate dalla disciplina riprodotta nell'allegato 5 della DGR 2319/2023.

7) Sviluppo professionale e progressioni tra le aree del comparto

Dal 2019 al 2023 l'amministrazione ha completato il processo di sviluppo professionale dei propri organici provvedendo a riconoscere, tramite le procedure concorsuali riservate al personale interno previste dalla Legge Madia, **251 passaggi di categoria** (ora progressioni tra le aree).

Completando, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021, le 11 assunzioni nell'area funzionari ed EQ degli istruttori che sono risultati idonei ai concorsi interni svolti nel 2023, **il numero complessivo di progressioni tra le aree dal 2019 sarà pari a 262 così ripartiti:**

Passaggi tra le aree dal 2028	Completati	Da completare	Totali
Da operatore esperto a istruttore	60	0	60
Da istruttore a Funzionario	191	11	202
Totali	251	11	262

Per la valorizzazione delle esperienze e della professionalità maturate nell'ente, il nuovo sistema professionale entrato in vigore per il comparto con il CCNL funzioni locali 2019/2021 ha previsto che tutti gli enti gli enti locali, adottino un nuovo ordinamento professionale finalizzato a perseguire i seguenti obiettivi:

- fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale;
- offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
- aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi;
- facilitare il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze delle risorse umane.

Nel più ampio perimetro degli obiettivi e degli strumenti messi a disposizione dal nuovo sistema professionale il **CCNL prevede**, oltre alle progressioni interne alle aree per l'attribuzione di differenziali economici incrementali per le quali è stata adottata dalla giunta la disciplina applicativa nel corso dell'esercizio 2023, **due di forme di progressioni tra le aree:**

- a. all'art. 15 "Progressioni tra le aree" (**progressioni tra le aree ordinarie**) si prevede "1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti";

- b. all'art. 13, comma 6 (**progressioni tra le aree in prima applicazione in deroga dei titoli di studio**) si prevede: *"6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*;

Con l'obiettivo di valorizzare le competenze e le professionalità acquisite, **l'amministrazione ha stanziato in bilancio le risorse per attivare fino a 350 nuove progressioni tra le aree entro l'esercizio 2024.**

Al fine di garantire i tempi di programmazione operativa previsti dal CCDI del comparto 2023/2025, adottato dalla Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, che prevede di "Adottare entro la primavera 2024 la disciplina transitoria finalizzata a completare entro il 2025 le progressioni tra le aree anche in deroga ai titoli di studio", l'amministrazione provvederà a:

- **Completare entro marzo 2024**, nell'ambito della revisione del sistema professionale, **l'individuazione di dettaglio delle nuove progressioni tra le aree prevedendo:**
 - di ripartire le posizioni finanziate tra famiglie professionali, aree, profili e/o ambiti operativi sulla base dei fabbisogni professionali individuati da ogni Direzione generale, Agenzia, Strutture speciali di Giunta e Assemblea e Segreterie delle strutture politiche di Giunta e Assemblea;
 - di individuare quali progressioni assoggettare alle procedure previste per progressioni tra le aree ordinarie (lettera a) e progressioni tra le aree in prima applicazione in deroga dei titoli di studio (lettera b);
 - di individuare quali profili devono essere esclusi dalle progressioni in deroga perché in presenza di titoli di studio vincolanti;
 - di verificare il rispetto degli stanziamenti di bilancio e di quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo e dall'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022);
- **Completare entro aprile 2024 il confronto sindacale sulla disciplina transitoria in materia di progressioni tra le aree in deroga ai titoli di studio;**
- **Adottare entro maggio 2024 gli atti di programmazione operativa e le discipline applicative compresi eventuali adeguamenti del sistema professionale;**
- **Publicare entro giugno 2024 tutti gli avvisi per le procedure previste in sede di programmazione.**

8) Le misure assunzionali da attivare

Per assicurare le assunzioni previste nei fabbisogni, le misure assunzionali **da attivare dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**, saranno le seguenti e ricomprendono, per il solo esercizio 2024, le assunzioni già approvate nelle precedenti versioni del PIAO e non ancora completate al 1° gennaio 2024:

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026
Operatori esperti	Adempimenti d'obbligo	Operatore esperto di segreteria	12			12
	Asta ufficio di collocamento	Operatore esperto all'accoglienza			1	1
		Operatore esperto vivaista	2			2
Totale operatori esperti			14	0	1	15
Istruttori	Subentro contratti TD commissario	Assistente amministrativo contabile	1			1
	Proroghe TD	Assistente ai centri di documentazione e biblioteche	1			1
		Assistente amministrativo contabile		1		1
		Tecnico in campo agroforestale	1	7	7	15
		Tecnico progettista in campo ambientale	2			2
		Assistente amministrativo		1	1	2
		Tecnico in campo ambientale	3			3
		Tecnico progettista in campo ambientale	1			1
	Assunzioni da graduatorie concorsi 2022	Tecnico in campo agroforestale	1			1
		Tecnico progettista in campo ambientale	1			1
	Assunzioni da graduatorie concorsi CFL 2023	Assistente all'amministrazione e gestione del personale	13			13
		Tecnico delle relazioni con il pubblico	6			6
	Graduatorie Ruolo 2023	Assistente amministrativo contabile	79	21		100
Completamento mobilità 2023	Assistente amministrativo	1			1	

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026	
Istruttori	Mobilità esterna comparto	Assistente amministrativo contabile	1		1	2	
		Tecnico di comunicazione pubblica e immagine			1	1	
		Tecnico in campo edile e dei trasporti	1	2		3	
		Tecnico per la gestione immobili	1	2	1	4	
		Tecnico progettista in campo ambientale	2	1		3	
	Nuove graduatorie concorsi da pubblicare	Tecnico della cybersecurity			4	1	5
		Assistente all'amministrazione e gestione del personale				5	5
		Assistente amministrativo contabile	1	14	29	44	
		Assistente di segreteria	1	3		4	
	Scorrimento graduatorie altri enti	Tecnico di applicazioni informatiche	5	1		6	
	Stabilizzazioni	Assistente ai centri di documentazione e biblioteche			1		1
		Assistente amministrativo	1			1	
		Assistente amministrativo contabile	8		5	13	
		Tecnico in campo ambientale			4	4	
		Tecnico progettista in campo ambientale			2	2	
	Utilizzo graduatorie mobilità esterne	Assistente amministrativo contabile	2			2	
		Assistente di segreteria	2			2	
	Totale istruttori			135	64	51	250
Funzionari ed EQ	Subentro contratti TD commissario	Specialista amministrativo contabile	3			3	
		Specialista giuridico-amministrativo	1			1	
	Comandi non onerosi sanità	Specialista in sanità e servizi sociali			1	1	
	Conversione CFL in ruolo	Specialista fitosanitario			3	3	
		Specialista in protezione civile e gestione sala operativa			9	9	

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026
Funzionari ed EQ	Proroghe TD	Specialista amministrativo contabile	12	7	4	23
		Specialista di supporto alle attività interistituzionali e segreteria	2			2
		Specialista giuridico-amministrativo	4	6	4	14
		Specialista in amministrazione del personale	1			1
		Specialista in difesa del territorio e sismica	10			10
		Specialista in opere pubbliche	6			6
		Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa	7			7
		Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	4	4	4	12
		Specialista in sicurezza del territorio	3	1	1	5
		Specialista amministrativo contabile	5			5
		Specialista economico finanziario	1			1
		Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	7	6	6	19
	Specialista in sicurezza del territorio	14	4	1	19	
	Assunzioni da graduatorie concorsi CFL 2023	Specialista amministrativo contabile	18			18
		Specialista in agricoltura	47	4		51
		Specialista in ambiente	18			18
		Specialista in analisi dei dati e statistica	6			6
		Specialista in informatica e telematica	2			2
		specialista in piattaforme e sistemi di archiviazione documentale	4	1		5
		Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	3	2		5
Specialista in sistemi di mobilità e trasporti	1			1		
Graduatorie Ruolo 2023	Specialista giuridico-amministrativo	37	22	11	70	

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026
Funzionari ed EQ	Completamento mobilità 2023	Specialista economico finanziario	1			1
		Specialista giuridico-amministrativo	1			1
		Specialista in difesa del territorio e sismica	1			1
		Specialista in opere pubbliche	1			1
		Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa	1			1
	Mobilità esterna comparto	Specialista amministrativo contabile	2			2
		Specialista giuridico-amministrativo		1		1
		Specialista in analisi dei dati e statistica	2			2
		Specialista in comunicazione pubblica			1	1
		Specialista in energia e fonti rinnovabili	1			1
		Specialista in gestione, manutenzione e logistica immobili	1			1
		Specialista in informatica e telematica	1			1
		Specialista in rappresentazione del territorio	1			1
		Specialista in sicurezza del territorio	3		1	4
		Specialista in sviluppo delle risorse umane	2		1	3
	Specialista in valutazione d'impatto ambientale	1			1	
Specialista nella pianificazione e gestione faunistico-venatoria e ittica	1			1		
Nuove graduatorie CFL	Specialista in agricoltura			14	14	

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026
Funzionari ed EQ	Nuove graduatorie concorsi da pubblicare	Specialista amministrativo contabile	14	4	6	24
		Specialista del patrimonio culturale			3	3
		Specialista in ambiente	3	3	2	8
		Specialista in analisi dei dati e statistica	3	2	2	7
		Specialista in comunicazione pubblica			1	1
		Specialista in cultura e beni culturali		1	0	1
		Specialista in difesa del territorio e sismica	6		1	7
		Specialista in gestione, manutenzione e logistica immobili			1	1
		Specialista in informatica e telematica	5	6	4	15
		Specialista in istruzione e formazione			2	2
		Specialista in politiche europee, internazionali e di cooperazione			1	1
		Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa		2		2
		Specialista in protezione civile e gestione sala operativa			2	2
		Specialista in rappresentazione del territorio		1	1	2
		Specialista in sicurezza del territorio	21	11	9	41
		Specialista in sistemi di mobilità e trasporti	5	4	1	10
		Specialista in sviluppo economico e politiche di coesione territoriale			3	3
	Passaggi tra le aree	Specialista in comunicazione pubblica	2			2
		Specialista in sanità e servizi sociali	4			4
		Specialista in organizzazione e gestione delle risorse umane	1			1
Specialista in attività culturali		3			3	

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026
Funzionari ed EQ	Stabilizzazioni	Specialista amministrativo contabile		14		14
		Specialista di supporto alle attività interistituzionali e segreteria		2		2
		Specialista giuridico-amministrativo		2	2	4
		Specialista in ambiente	1			1
		Specialista in amministrazione del personale		1		1
		Specialista in difesa del territorio e sismica		10		10
		Specialista in opere pubbliche		6		6
		Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa		7		7
		Specialista in protezione civile e gestione sala operativa		1		1
		Specialista in sicurezza del territorio		12	3	15
	Utilizzo graduatorie mobilità esterne	Specialista giuridico-amministrativo	3			3
		Specialista in difesa del territorio e sismica	1			1
		Specialista in opere pubbliche	2			2
		Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa	5			5
Totale funzionari ed EQ			315	160	92	567
Dirigenti	Assunzioni dirigenti da graduatoria altri enti	Dirigente economico-finanziario	1			1
	Assunzioni dirigenti da graduatorie vigenti	Manager ambiente, territorio e logistica		1		1
		Manager dei servizi pubblici	2			2
	Avvisi e proroghe art. 18 Dirigenti	Dirigente processo legislativo	1	1		2
		Dirigente progr, sviluppo del territorio e sostenibilità delle produzioni		1		1
		Dirigente settore patrimonio culturale	1			1
		Dirigente sicurezza informatica		1		1
		Dirigente alluvione	2			2
		Dirigente area delegazione Bruxelles		1		1
Dirigente area foreste e sviluppo zone montane		1		1		

Area	Procedura assunzione	Profilo professionale	Numero assunzioni 2024	Numero assunzioni 2025	Numero assunzioni 2026	Totale assunzioni 2024/2026
Dirigenti	Comandi dirigenti	Dirigente economico-finanziario	1			1
	Comandi non onerosi sanità	Dirigente socio sanitario	4	24		28
	Mobilità esterna dirigenti	Dirigente esperto in appalti di lavori, servizi e Forniture	1			1
		Manager dell'agricoltura	1			1
	Nuovi Concorsi - Dirigenti	Dirigente economico-finanziario			1	1
		Manager ambiente, territorio e logistica				2
		Manager dei servizi pubblici	1	2	1	4
		Manager della protezione civile e gestione Emergenze	3	1		4
	Assunzione direttori	Direttore	1	11		12
	Totale Dirigenti			19	45	3
Totale assunzioni			483	269	147	899

Nell'allegato A "Piano occupazionale 2024/2026" sono riportati i dettagli di ogni procedura assunzionale. L'allegato riporta anche le assunzioni a tempo indeterminato non soggette a programmazione dei fabbisogni delle strutture speciali richieste dalla Giunta o dall'Assemblea legislativa.

Il piano delle procedure assunzionali in corso o da avviare ricomprende:

- Tutte le assunzioni relative a procedure assunzionali (concorsi, comandi su posizioni dirigenziali, mobilità tra enti e scorrimenti di graduatorie pubbliche) completate nel biennio 2022 e 2023 ancora valide e le nuove procedure assunzionali da avviare dal 2024;
- Le assunzioni dalle relative graduatorie concorsuali per progressioni interne dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari ed EQ;
- Le proroghe fino al 31.12.2026 del personale a tempo determinato assunto entro il 31/12/2024 e in servizio al 1° gennaio 2024 per i quali maturano i requisiti di stabilizzazione ai sensi del DL 44/2023 entro il 31/12/2026 a seguito di proroghe;
- La conversione dei contratti a tempo determinato di personale con contratti di formazione e lavoro che superano il periodo di prova entro il biennio successivo alla data di inizio servizio;
- L'assunzione di dipendenti a tempo determinato per reintegrare l'organico finanziato dallo Stato per il dissesto idrogeologico in sostituzione di dipendenti che hanno cessato il proprio rapporto di lavoro per altri impieghi;

9) Pianificazione delle assunzioni

Le singole misure assunzionali individuate sono state assegnate in via preventiva alle diverse Direzioni e Agenzie in forma aggregata al fine di ridistribuire i nuovi organici sulla base delle carenze di organico e dei diversi tempi di completamento delle procedure assunzionali.

La programmazione temporale delle assunzioni potrà subire anticipazioni e posticipazioni sulla base delle seguenti priorità e vincoli:

- eventuali priorità che dovessero emergere in servizi e direzioni con uffici dislocati sul territorio regionale. In particolare, qualora dovessero emergere criticità in sedi territoriali dell'Agenzia per la Sicurezza territoriale e la protezione civile e della Direzione generale Agricoltura, caccia e pesca, le assunzioni assegnate a queste strutture avranno la priorità;
- andamenti delle mobilità interne preventive;
- andamento temporale delle cessazioni;
- andamento temporale delle singole procedure assunzionali.

Per quanto attiene alla programmazione temporale delle assunzioni e dei conseguenti utilizzi delle graduatorie in esito alle procedure selettive pubbliche, **si dovrà procedere**, avendo a riferimento i fabbisogni professionali di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto delle annualità di programmazione, **con il seguente ordine**:

- a. per ciascuna categoria prioritariamente si procederà ad assumere i vincitori;
- b. completate le assunzioni di cui al punto a), verranno utilizzate le graduatorie pubbliche per l'assunzione di un numero di vincitori pari a coprire i posti ancora vacanti o resisi vacanti a seguito delle procedure di mobilità interna riferiti alla medesima categoria, compresi i posti vacanti per mobilità interna previo nulla osta, per assunzione di incarico di Elevata Qualificazione in altra struttura, per assegnazione a strutture speciali di Giunta e Assemblea o necessari a garantire il completamento degli organici assegnati alle sedi territoriali dei servizi regionali;
- c. completate le assunzioni di cui al punto b), verranno assunte le unità necessarie a coprire i posti resi vacanti o rimasti vacanti a seguito delle procedure di mobilità interne su fabbisogni;
- d. completate le assunzioni di cui al punto c), verranno assunte le ulteriori unità necessarie a coprire i posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni nel corso di ciascun esercizio. Le assunzioni verranno assegnate alle strutture solo a seguito del completamento delle procedure di mobilità interna da avviare periodicamente in prossimità delle assunzioni da graduatorie.

In tutti i casi da a) a c), l'assegnazione di dipendenti sarà disposta presso la Direzione generale o Agenzia dove i soggetti abbiano eventualmente svolto attività lavorativa nell'ultimo periodo di servizio, anche a tempo determinato e/o in una categoria o posizione lavorativa diversa, a condizione che la struttura abbia previsto una posizione lavorativa di medesima famiglia. I dipendenti assunti hanno diritto a partecipare ai bandi di mobilità interna successivi alla data di assunzione.

Si precisa infine che:

- a. con la finalità di individuare la consistenza quali-quantitativa degli utilizzi delle graduatorie riferite alle procedure selettive pubbliche, nonché individuare la ripartizione delle quote assunzionali tra famiglie professionali e strutture organizzative di cui ai punti b), c), d) dovrà essere predisposto periodicamente un piano di riparto quantitativo, qualitativo e temporale da sottoporre al Comitato di direzione allargato ai Direttori di Agenzia e di Assemblea legislativa;
- b. la pianificazione di cui al punto e), qualora le procedure di mobilità esterna ovvero altre procedure assunzionali non riuscissero a soddisfare tutti i fabbisogni previsti, potrà compensare i fabbisogni non soddisfatti con le seguenti priorità:
 - per i fabbisogni non soddisfatti di ogni categoria in cui il fabbisogno rientra nel perimetro delle famiglie concorsuali si dovrà procedere a scorrere la graduatoria concorsuale anticipando l'assunzione dei vincitori o attingendo agli idonei non vincitori;
 - per i fabbisogni non soddisfatti relativi a famiglie concorsuali le cui graduatorie risultino esaurite, si procederà incrementando il numero dei posti destinati a nuove procedure concorsuali di pari categoria e famiglia professionale a condizione che la previsione sia ricompresa nel presente piano;
 - per i fabbisogni non soddisfatti di ogni categoria in cui il fabbisogno non rientra nel perimetro delle famiglie concorsuali sarà possibile procedere a scorrere la graduatoria delle procedure di mobilità esterna vigenti.

10) Il rispetto dei vincoli in materia di personale

Le assunzioni previste nella presente programmazione dei fabbisogni di personale sono soggette al rispetto dei seguenti vincoli:

- ai vincoli assunzionali previsti dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e relativi decreti e circolari applicative;
- ai limiti di spesa previsti dall'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato";
- al rispetto dei vincoli in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010;
- al rispetto dei limiti quantitativi relativi alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato e ai comandi nel comparto Dirigenza di cui all'art. 19, commi 5-bis e 6 del D.lgs. 165/2001;
- al rispetto degli equilibri di bilancio.

Come si evince dalla relazione della Corte dei Conti alla parifica dell'esercizio 2021, l'amministrazione regionale ha rispettato nell'esercizio 2022 tutti i vincoli in materia di personale.

Con l'approvazione dell'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 e del Decreto 3 settembre 2019 (pubblicato in gazzetta ufficiale l'11 novembre 2019), dall'esercizio 2020 è entrato in vigore il nuovo sistema di vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato per le Regioni che ha previsto il superamento del limite assunzionale legato al turn over a favore di un indicatore unico collegato alla sostenibilità finanziaria.

Il calcolo del valore soglia delle spese di personale per gli esercizi 2024/2026 è stato eseguito avendo a riferimento:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del DL 34/2019;

- le disposizioni del Decreto 3 settembre 2019;
- le indicazioni operative concernenti l'assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, di cui al Decreto 3 settembre 2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze emanate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 18 dicembre 2019 (Prot. n. 7390/C1AI) riportate nella sezione normativa;
- le previsioni di cui all'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, che prevedono, a decorrere dall'anno 2021, che le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento;
- i dati di bilancio, con riferimento alle entrate e alle spese di personale da utilizzare, forniti dal Settore Bilancio e Finanze.

In base alle indicazioni fornite dalla Conferenza delle Regioni e Province Autonome risulta necessario calcolare i tetti di spesa per le spese di personale avendo a riferimento i rendiconti degli esercizi dal 2017 al 2022.

Sulla base dei dati ricevuti dal Servizio Bilancio e Finanze basati sul rendiconto 2022, sul bilancio 2023 assestato e sul bilancio 2024/2026 applicando il valore soglia fissato dal Decreto 3 settembre 2019, **i tetti di spesa da applicare alle spese di personale a tempo indeterminato della Regione Emilia-Romagna per gli esercizi 2024, 2025 e 2026 e sottoposti al collegio di revisione per il bilancio 2024/2026 sono i seguenti:**

Calcolo limiti di spesa applicati negli esercizi in relazione al rendiconto del triennio di riferimento e al valore soglia determinato per la Regione Emilia-Romagna dal DM 3 settembre 2019						
Periodo di riferimento	Media entrate ultimo triennio	Spesa di personale dell'ultimo esercizio del triennio	Valore soglia	Tetto di spesa assoluto	Anno di applicazione del tetto	Percentuale RER (art. 4 comma 1 lettera c))
Rendiconti 2016/2018	2.096.272.199,57	174.257.119,35	9,50%	199.145.858,96	2020	8,31%
Rendiconti 2017/2019	2.236.624.323,94	173.529.463,57	9,50%	212.479.310,77	2021	7,76%
Rendiconti 2018/2020	2.424.144.341,37	168.669.649,15	9,50%	230.293.712,43	2022	6,96%
Rendiconti 2019/2021	2.602.868.266,27	175.343.796,90	9,50%	247.272.485,30	2023	6,74%
Rendiconti 2020/2022	2.710.601.381,49	190.603.235,60	9,50%	257.507.131,24	2024	7,03%

Applicando le disposizioni di cui all'art. 5 "Percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione" del Decreto 3 settembre 2019 e utilizzando i dati degli stanziamenti di bilancio comunicati dal Settore Bilancio e finanze, i tetti di spesa applicati alla Regione nel triennio 2026/2026 sono i seguenti:

Anno	Spesa di personale 2018 (rendiconto macro-aggregato 1.01 Redditi da lavoro dipendente)	Percentuale di incremento rispetto al 2018	Limite di spesa incrementale rispetto al rendiconto 2018	Tetto di spesa ai sensi del Decreto 3 settembre 2019	Limite di spesa applicato nell'esercizio	Stanziamenti spese redditi da lavoro dipendente (macro aggregato 1.01) (*)
Rendiconto 2020	174.257.119,35	10%	191.682.831,29	199.145.858,96	191.682.831,29	168.669.649,15
Rendiconto 2021	174.257.119,35	15%	200.395.687,25	212.479.310,77	200.395.687,25	175.343.796,90
Rendiconto 2022	174.257.119,35	18%	205.623.400,83	230.293.712,43	205.623.400,83	190.603.235,60
Bilancio 2023 - Assestato 2023	174.257.120,35	20%	209.108.544,42	247.272.485,30	209.108.544,42	198.837.654,69
Bilancio 2023 - Previsione 2024	174.257.121,35	25%	217.821.401,69	257.507.131,24	217.821.401,69	199.519.235,20
Bilancio 2023 - Previsione 2025	174.257.122,35		-	257.507.131,24	257.507.131,24	200.129.475,65
Bilancio 2023 - Previsione 2026	174.257.122,35		-	257.507.131,24	257.507.131,24	201.371.614,23

(*) A titolo precauzionale negli stanziamenti sono stati conteggiati i costi sostenuti in ogni esercizio per spese di personale a tempo determinato e indeterminato finanziato dallo stato o da fondi di altri enti

Nella rilevazione degli stanziamenti di bilancio per spese di personale degli esercizi 2023/2026 sono state ricomprese anche le spese di personale finanziate da terzi con entrate espressamente finalizzate ad assumere personale di ruolo e a tempo determinato.

In particolare:

- le spese di personale finanziate dallo Stato da assumere per l'esercizio della funzione RUNTS;
- le spese di personale dal 2021 al 2024 rimborsate dalla contabilità speciale dello stato gestita dal Commissario straordinario per il sisma 2012 per garantire l'assistenza tecnica per le attività di ricostruzione;
- le spese di personale rimborsate dallo stato ai sensi dell'art. 1, comma 702, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 per assunzioni a tempo determinato per potenziare l'organico destinato e fare fronte ai fenomeni di dissesto idrogeologico;
- le spese di personale finanziate dallo stato per il rafforzamento del sistema dei conti pubblici territoriali (CPT) a copertura nel triennio 2023/2025 di spese di personale a tempo determinato;
- le spese di personale finanziate dalla Unione Europea dal 2022 al 2026 per il supporto alle misure del PSR (Misura 2);

- le spese di personale finanziate dalla Unione Europea dal 2022 al 2026 per il supporto alle misure del FESR e dell'FSE;
- le spese di personale finanziate dalla Unione Europea dal 2022 al 2026 per personale da destinare a progetti europei;
- le spese di personale finanziate dallo stato per il sostegno delle spese accessorie del personale Corecom e Audit;
- le spese di personale finanziate dallo stato per il potenziamento degli organici dei soggetti aggregatori di acquisti di beni e servizi a finanziamento nel triennio 2023/2025;
- le spese di personale finanziate dal commissario per l'emergenza alluvione per potenziale i servizi di protezione civile di cui alle ordinanze del Capo dipartimento della protezione civile nazionale;
- le spese di personale erogate a titolo di incentivi sulle funzioni tecniche in ragione di entrate a totale copertura finanziate dai quadri economici delle opere pubbliche o dagli impegni di spesa per incentivi di appalti di servizi e forniture.

Tali spese potrebbero essere detratte **ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020**, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 "**Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia**", che recita "*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*".

Dalla tabella si evince che **la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 della Regione Emilia-Romagna**, come modificato nel presente adeguamento, **rispetta i limiti di spesa previsti dall'art. 33, comma 1 del DL 34/2019 così come fissati dal Decreto 3 settembre 2019**.

Il complesso della spesa di personale, compreso il personale delle strutture speciali, il personale in posizione di comando e il personale comandato in Regione a seguito del presente provvedimento, della Regione Emilia-Romagna rispetta i limiti di spesa fissati nel Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2024/2026.

Di seguito è riportato il nuovo quadro riepilogativo relativo al rispetto del limite previsto dall'art. 1, comma 557-quater, - L. n. 296/2006 sulla base del nuovo modello di certificazione validato in sede di parifica per l'esercizio 2021 che consolida sia il progressivo superamento del personale trasferito dalle province, comunità montane e Città metropolitana in Regione a seguito dell'entrata in vigore della L. 56/2014 e della L.R. 13/2015 che l'entrata in vigore dall'esercizio 2020 dello scorporo delle spese di personale assunte a tempo indeterminato nei ruoli regionali previsto dall'art. 6 del DM 3/9/2019 in applicazione dell'art. 33, comma 1, del DL 34/2019.

Per quel che concerne il rispetto del vincolo di cui al comma 557, la Sezione in sede di giudizio di parifica per l'esercizio 2021 e 2022 ha invitato la Regione in sede di pianificazione del proprio fabbisogno a fare espresso riferimento alla dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa complessiva di personale di cui al comma 557 quater della legge n. 296/2006, tenuto conto che una corretta previsione di approvvigionamento di personale deve necessariamente riferirsi al limite generale di spesa posto a garanzia degli equilibri dei conti pubblici che, pur non impedendo le nuove assunzioni ai sensi dell'articolo 33, comma 1 del D.L. n. 34 del 2019, rileva nella dinamica a breve e lungo termine tra nuove assunzioni e cessazioni dal servizio con l'attivazione da parte degli enti di tutti i meccanismi previsti dal comma 557 della citata legge per la tutela della sana e corretta gestione finanziaria.

Sulla base della pianificazione di cui al presente provvedimento si riporta il calcolo per dimostrare il rispetto del vincolo richiamato:

Aggregato di spesa del personale - impegni 2011-2013 Rispetto del limite dell'art. 1, comma 557-quater, - L. n. 296/2006								
(importi in euro)								
Aggregati di spesa	2011	2012	2013	media 2011/2013 (*)	Assestato 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (inclusi comandati in entrata e dirigenti art. 18 e art. 63 e comparto art. 63)	153.753.101,99	151.999.098,97	148.403.091,81	151.385.097,59	198.837.354,69	199.478.935,20	200.089.175,65	201.331.314,23
Spese per collaborazioni coordinate e continuative	1.143.637,51	1.342.500,50	1.060.377,66	1.182.171,89	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Spese per rimborsi personale comandato in ingresso - Giunta Regionale	0,00	0,00	0,00	0,00	600.000,00	524.000,00	500.000,00	500.000,00
Spese per rimborsi personale comandato in ingresso - Assemblea	0,00	0,00	0,00	0,00	145.000,00	145.000,00	145.000,00	145.000,00
Somme da detrarre per rimborso di personale in comando e assegnazione temporanea ad altri enti - Giunta	0,00	0,00	0,00	0,00	-1.366.991,92	-900.000,00	-900.000,00	-900.000,00

Aggregato di spesa del personale - impegni 2011-2013 Rispetto del limite dell'art. 1, comma 557-quater, - L. n. 296/2006								
(importi in euro)								
Aggregati di spesa	2011	2012	2013	media 2011/2013 (*)	Assestato 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Somme da detrarre per rimborso di personale in comando e assegnazione temporanea ad altri enti - Assemblea	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.000,00	-10.000,00	-10.000,00	-10.000,00
Somme da detrarre per finanziamento incentivi funzioni tecniche	0,00	0,00	0,00	0,00	-1.657.409,21	-2.500.000,00	-2.500.000,00	-2.500.000,00
Somministrazione di lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo alla regione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Somme da detrarre per personale finanziato dallo stato per l'attivazione del Registro Unico del Terzo settore	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-817.681,09	-670.000,00	-670.000,00	-670.000,00
Somme da detrarre per personale finanziato dall'Unione Europea sui fondi FESR, POR-FESR, FEASR E FEAMP	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-5.273.076,10	-3.747.538,00	-3.000.000,00	-3.000.000,00
Somme da detrarre per personale finanziato da Terzi	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-218.033,22	-500.000,00	-500.000,00	-500.000,00

Aggregato di spesa del personale - impegni 2011-2013 Rispetto del limite dell'art. 1, comma 557-quater, - L. n. 296/2006								
(importi in euro)								
Aggregati di spesa	2011	2012	2013	media 2011/2013 (*)	Assestato 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Somme da detrarre per personale a tempo determinato per l'agenzia sisma 2012 finanziato dal Commissario straordinario	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-2.236.362,91	-2.680.000,00	0,00	0,00
Somme da detrarre per personale a tempo determinato per il dissesto idrogeologico finanziato dallo stato ai sensi della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 articolo 1, comma 702	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-1.528.930,12	-1.600.000,00	0,00	0,00
Somme da detrarre per personale a tempo determinato a sopporto del commissario dell'emergenza Alluvione 2023 e della Protezione civile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	0,00	-600.000,00	0,00	0,00
Somme da detrarre in quanto maggiori oneri derivanti dall'applicazione della LR 56/2014 e della LR 13/2015 neutrali sotto il profilo finanziario	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-20.899.607,84	-19.983.422,33	-19.173.324,86	-19.000.000,00
Somme da detrarre ai sensi dell'art. 6 del DM 3/9/2019	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	-63.712.253,89	-68.061.506,92	-69.661.506,92	-71.500.000,00
TOTALE	154.896.739,50	153.341.599,47	149.463.469,47	152.567.269,48	101.902.008,39	98.935.467,95	104.359.343,87	103.936.314,23

(*) La media 2011/2013 non comprende l'importo di euro € 36.534.707,48 corrispondente alle maggiori spese di personale imputabili dal 2016 alla L.R. 13/2015 in applicazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Delrio). Ai fini della determinazione dei tetti di spesa il processo di riordino avviato in applicazione della LR 13/2015 risulta neutrale sotto il profilo finanziario.

Come si evince dal prospetto, redatto su indicazione della Sezione regionale della Corte dei conti in sede di giudizio di parifica dell'esercizio 2021, la spesa complessiva del personale ai fini del calcolo, ai sensi del comma 557 quater della legge 296 del 2006 è per ogni esercizio dal 2023 al 2026 inferiore al tetto fissato dalla media 2011/2013. Tale somma è stata determinata avendo a riferimento le retribuzioni lorde corrisposte a tutto il personale negli esercizi dal 2023 al 2026 a cui sono stati sottratti gli importi relativi alle spese del personale proveniente dalle province come previsto dalla legge 56 del 2014 e le somme finanziate dallo Stato e da altre amministrazioni ed enti pubblici per il personale finanziato da terzi. Infine, non sono state considerate, come previsto dall'articolo 6 del DM del 3 settembre 2019, le somme relative alle spese del personale assunto a tempo indeterminato negli anni 2020/2023 e il personale che verrà assunto a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2024 al 31/12/2026 a seguito del presente provvedimento.

Ai fini della determinazione dei tetti di spesa si segnala la neutralità finanziaria del processo di riordino avviato in applicazione della LR 13/2015.

Si **conferma che le spese di personale**, che incorporano il piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2024/2024 come aggiornato al 1° gennaio 2024 con il presente PIAO, **rispettano i limiti di spesa di ogni esercizio oggetto di programmazione fissati dal Decreto 3 settembre 2019 per la Regione Emilia-Romagna**.

Relativamente al **rispetto dei limiti di spesa in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010**, si **precisa che la regione ha rispettato nel 2023 e rispetterà negli esercizi 2024/2025 i limiti previsti in legge**.

Relativamente al rispetto di tali limiti si segnala che, alla luce delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 545 della L. 160/2019, dall'esercizio 2020, le Regioni non sono sottoposte al vincolo del 50% di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 e non sono sottoposte ai vincoli puntuali ivi definiti.

Di seguito è riportata la tabella relativa al rispetto negli esercizi 2024/2026 dei limiti del lavoro flessibile, aggiornata alla luce degli andamenti del piano di superamento del precariato previsto nella programmazione dei fabbisogni e delle assunzioni per personale a tempo determinato per il potenziamento delle misure di ripristino del dissesto idrogeologico, del personale di supporto alle attività di ricostruzione nonché del personale a tempo determinato per le ulteriori misure di rafforzamento amministrativo richiamate:

Art. 9 co. 28 D.L. 78/2010: rispetto dei limiti						
Regione	Impegni 2009 (A)	Limite 100% di (A)	Assestato 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Personale a tempo determinato (*)	8.914.479	8.914.479	10.698.231	13.216.611	12.791.315	10.197.004
Personale in convenzione	-	-	-	-	-	-
Dirigenti a tempo determinato	8.697.484	8.697.484	4.192.691	3.293.486	3.293.486	3.293.486
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa/a progetto	3.825.403	3.825.403	40.000	40.000	40.000	40.000
Totale Parziale	21.437.366	21.437.366	14.930.922	16.550.098	16.124.801	13.530.490
Contratti formazione-lavoro	21.698	21.698	1.146.984	4.100.573	5.509.961	1.494.447
Altri rapporti formativi	-	-	-	-	-	-
Somministrazione di lavoro	954.242	954.242	-	-	-	-
Lavoro accessorio di cui all'art. 70 co. 1 lett. D) d.lgs. 273/2003	-	-	-	-	-	-
Totale Parziale	975.940	975.940	1.146.984	4.100.573	5.509.961	1.494.447
Totale complessivo	22.413.306	22.413.306	16.077.905	20.650.671	21.634.762	15.024.937
Nei costi di personale a tempo determinato è conteggiato prudenzialmente anche il personale finanziato da risorse statali e comunitarie per progetti speciali che potrebbe essere detratto (*) È compreso il personale a tempo determinato art. 63 Statuto						

Nel merito, **gli andamenti dei costi di personale con rapporto di lavoro flessibile si mantengono sempre sotto al limite del 100% delle spese 2009**, per i seguenti motivi:

- il costo del personale inquadrato ex. art 63 (Comparto e Dirigenza) assegnato alle strutture speciali è stabile in quanto limitato dalle discipline adottate dalla Giunta e dall'Assemblea legislativa, che fissano limiti sostanzialmente invariati rispetto al consolidato delle spese 2023 assestate salvo gli incrementi dovuti al rinnovo dei contratti nazionali di lavoro;
- il costo di dirigenti a tempo determinato si è ridotto per effetto del rientro da gennaio 2023 nei limiti del 10% dei contratti attivi rispetto alla dotazione organica dirigenziale;
- durante l'esercizio 2023, a seguito dell'aggiornamento della programmazione sono state completate le assunzioni di personale a tempo determinato finanziato da terzi. Si tratta di personale che progressivamente ed entro il 31/12/2026 maturerà i requisiti per la stabilizzazione ai sensi del DL 44/2023;
- i contratti di formazione e lavoro in corso di stipula dopo i concorsi 2023 saranno progressivamente superati al maturare dei 24 mesi di prova. La crescita 2024 della spesa per contratti di formazione e lavoro subirà un incremento dovuto all'inquadramento di nuovi contratti di formazione lavoro previsti nei concorsi 2023 e poi inizierà una progressiva riduzione tra fine 2025 ed inizio 2026.

Occorre inoltre precisare che:

- a. le spese per contratti di formazione e lavoro sono transitorie in quanto, nell'arco di 24 mesi dalla loro sottoscrizione, il rapporto di lavoro può essere convertito a tempo indeterminato fatto salvo il superamento del periodo di formazione di 24 mesi obbligatorio;
- b. le spese per contratti a tempo determinato per il supporto alle attività di contrasto al dissesto idrogeologico, integralmente finanziate dallo Stato, si esauriranno nel corso dell'esercizio 2024 a seguito della conclusione del relativo finanziamento statale. Dal 2025 il personale sarà stabilizzato ai sensi del DL 44/2023 che ha previsto stabilizzazioni per chi matura i requisiti dei 36 mesi fino all'esercizio 2026;
- c. le spese per contratti a tempo determinato per il supporto alle attività di ricostruzione, integralmente finanziate dalla gestione commissariale, sono attualmente previste fino al termine dell'esercizio 2024. Il personale sarà prorogato per l'intero esercizio 2024 o 2025 e poi stabilizzato nel biennio 2025/2026 ai sensi del DL 44/2023 che ha previsto stabilizzazioni per chi matura i requisiti dei 36 mesi fino all'esercizio 2026.

La spesa per personale a tempo determinato per progetti speciali subisce una curva nel biennio nel periodo 2024/2025 dovuta all'incremento di personale a tempo determinato per il potenziamento amministrativo finanziato dallo stato (dissesto idrogeologico, Alluvione, completamento ricostruzione sisma e altre) e dall'Unione Europea (personale agricoltura). Si tratta di spese che potrebbero essere non computate nei limiti di spesa di cui al DL 78.

Di seguito si riportano infine:

- c. la dimostrazione del completamento del rispetto del limite del 10% della dotazione organica di incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 6 del D.lgs. 165/2001 e dagli articoli 18 e 19 della LR. 43/2001:

DIRIGENTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO				
Tipologia rapporto di lavoro a tempo determinato	Presenti al 1-1-2024	Assunzioni in corso al 1° gennaio 2024	Cessazioni 2024/2026	Assunzioni programmate 2024/2026
Dirigenti a Tempo Determinato (ART.18 LR 43/2001)	11	1	12	12
Direttori di Agenzia regionale (ART. 18 LR 43/2001)	3	0	3	3
Direttori generali (ART. 43 e ART. 18 LR 43/2001)	5	0	5	5
TOTALE	19	1	20	20
Numero massimo dirigenti (10% della Dotazione organica della Dirigenza)	20			

- d. la dimostrazione del rispetto del limite del 15% della dotazione organica di incarichi dirigenziali con comando da altri enti pubblici di cui all'art. 19, comma 5-bis del D.lgs. 165/2001:

DIRIGENTI IN COMANDO			
Tipologia rapporto di lavoro in posizione di comando	Presenti al 1-1-2024	Cessazioni 2023/2025	Assunzioni programmate 2023/2025
Dirigenti in comando oneroso	2	2	2
Dirigenti sanitari in comando non oneroso	25	25	28
TOTALE	27	27	30
Numero massimo dirigenti (15% della Dotazione organica della Dirigenza)	30		

11) Adeguamento della dotazione organica ai fabbisogni professionali

Con l'aggiornamento della programmazione del personale risulta necessario rideterminare la dotazione organica della Regione per coordinarne i contenuti con la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026.

L'aggiornamento della dotazione organica è quindi formulato avendo a riferimento:

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (Decreto 8 maggio 2018).

La dotazione organica viene rideterminata avendo a riferimento la classificazione del personale del nuovo ordinamento professionale introdotto dal D.lgs. 80/2021 e dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 entrato in vigore il 1° aprile 2023.

La rimodulazione della dotazione organica regionale tiene quindi conto degli attuali dettati normativi regionali e nazionali:

- Il TITOLO III "Ordinamento professionale" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali triennio 2019-2021, entrato in vigore il 16/11/2022;
- La L.R. n. 21/2018 che ha riformulato l'art. 3 della L.R. 43/2001. In particolare, al comma 4 prevede che: "Gli incarichi di direttore generale e di direttore degli istituti e delle agenzie regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lettera b), e delle Agenzie di cui al comma 2, lettera c), del presente articolo sono conferiti a valere sui posti della dotazione organica dirigenziale della Regione."

In considerazione di quanto evidenziato, la presente rimodulazione della dotazione organica è effettuata per conseguire le seguenti finalità:

- prendere atto di modifiche alla dotazione organica per trasferimento di funzioni ad altri enti ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. 165/2001;
- rimodulare la dotazione organica sulla base dell'aggiornamento dei fabbisogni programmati 2024/2026;
- verificare la compatibilità complessiva della dotazione organica con le misure assunzionali programmate per il triennio 2024/2026.

Per conseguire le finalità assunzionali del PIAO 2024/2026 si è proceduto innanzitutto col prendere a riferimento i dati consolidati della dotazione organica (Giunta ed Assemblea) alla data dell'ultima revisione della dotazione organica a seguito della adozione della DGR 1097 del 26/06/2023. Per continuità di rappresentazione sono stati mantenuti i valori tabellari del CCNL 2016/2018 già utilizzati dal 2019 sostituendo le categorie contrattuali con le nuove aree. **Il valore potenziale di riferimento** è stato fissato con la DGR 1097/2023 in **€ 103.198.852,64**

A seguito della stipulazione della convenzione con la Città metropolitana di Bologna, approvata con DGR 2116/2023 con la quale la Regione ha integrato le funzioni trasferite alla Città metropolitana previste dalla L.r. 13/2015, e della successiva determinazione

n. 27143 del 27/12/2023 con cui sono state cedute 4 unità di personale, la dotazione organica al 31/12/2023 ha subito le seguenti variazioni sia in termini numerici che di valore potenziale:

Area	DO vigente a seguito DGR 1097/2023 Posti	DO vigente a seguito DGR 1097/2023 Valore potenziale rideterminato	Riduzione DO art. 31 D.lgs 165/2001 e convenzioni LR 13	Do rideterminata al 31/12/2023 Posti	Valore potenziale rideterminato al 31/12/2023
Operatori	3	57.920,97	0	3	57.920,97
Operatori Esperti	227	4.636.495,43	0	227	4.636.495,43
Istruttori	1.408	32.341.013,76	-3	1.405	32.272.105,35
Funzionari ed EQ	2.301	57.397.248,48	-1	2.300	57.372.304,00
Dirigenza	200	8.766.174,00	0	200	8.766.174,00
TOTALE	4.139	103.198.852,64	-4	4.135	103.104.999,75
Riduzione art. 31 D.lgs. 165/2001					-93.852,89

Il valore potenziale di riferimento al 1° gennaio 2024 risulta pertanto essere pari ad Euro 103.104.999,75.

Al fine di adeguare la dotazione organica al presente aggiornamento della programmazione del personale 2024-2026 si è proceduto:

- alla rilevazione dei posti occupati in dotazione organica alla data del 1° gennaio 2024 distinti per area contrattuale;
- alla quantificazione delle cessazioni certificate nel lasso temporale 1/1/2024 - 31/12/2026 siano esse derivanti da cessazioni per pensionamento, cessazioni derivanti da progressioni di carriera interna ed altre cessazioni che, a vario titolo, vengono stimate sulla base dei dati agli atti, nonché dell'andamento dei medesimi fenomeni dall'ultimo aggiornamento del 1/1/2024;
- alla quantificazione delle previsioni di nuove assunzioni al 31/12/2026, compreso il rinnovo di tutti gli incarichi in struttura speciali nel corso dell'esercizio 2025;
- alla quantificazione delle previsioni di assunzione ai sensi della L. 68/1999;
- alla quantificazione dei posti delle aree, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in comando, che dovranno trovare posto nella dotazione organica dell'ente a seguito di stabilizzazione e consolidamento successivo al progressivo superamento della gestione commissariale per la ricostruzione sisma a favore della gestione in convenzione dei servizi da fornire al Commissario straordinario Sisma con personale dell'ente;
- alla quantificazione dei posti delle aree, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in comando, che potranno trovare posto nella dotazione organica dell'ente a seguito di stabilizzazione e consolidamento nell'organico ordinario del personale

a tempo determinato programmato per il potenziamento dell'Agenzia per la Sicurezza territoriale e la protezione civile inizialmente dedicato al potenziamento degli interventi contro il dissesto idrogeologico;

- alla quantificazione dei posti delle aree, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in comando, che potranno trovare posto nella dotazione organica dell'ente dell'assunzione nell'organico regionale di personale a tempo determinato programmato per il potenziamento dell'Agenzia per la Sicurezza territoriale e la protezione civile finalizzato alla gestione dell'emergenza alluvione 2003, anche a supporto del commissario;
- alla quantificazione dei posti delle aree, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in comando, che potranno trovare posto nella dotazione organica dell'ente per il potenziale consolidamento nell'organico ordinario del personale a tempo determinato, programmato per il rafforzamento amministrativo di più Direzioni generali e Agenzie.

La tabella che segue rappresenta la rimodulazione della dotazione organica al 1/1/2024 sulla base delle modifiche illustrate:

Area	Do rideterminata al 31/12/2023 Posti	Valore potenziale rideter- minato al 31/12/2023	Variazioni DO dal 1/1/2024	Do rideterminata al 1/1/2024 Posti	DO rideterminata al 1/1/2024 Valore potenziale
Operatori	3	57.920,97	0	3	57.920,97
Operatori Esperti	227	4.636.495,43	0	227	4.636.495,43
Istruttori	1.405	32.272.105,35	0	1.405	32.272.105,35
Funzionari ed EQ	2.300	57.372.304,00	0	2.300	57.372.304,00
Dirigenza	200	8.766.174,00	0	200	8.766.174,00
TOTALE	4.135	103.104.999,75		4.135	103.104.999,75
				Riduzione	0,00

In esito agli interventi di cui ai punti precedenti, il valore potenziale della dotazione organica risulta invariato e pari ad euro 103.104.999,75.

I posti conservati in dotazione organica alla data del 1° gennaio 2024 risultano così assegnati

Area	Do rideterminata al 1/1/2024 Posti	DO rideterminata al 1/1/2024 Valore potenziale	Posti coperti al 1/1/2024 comprese le strutture speciali	Posti congelati per il trasferimento alle province ai sensi della LR 13/2015 e relativa convenzione	Posti vacanti al 1/1/2024
Operatori	3	57.920,97	3	0	0
Operatori Esperti	227	4.636.495,43	211	7	9
Istruttori	1.405	32.272.105,35	1.299	24	82
Funzionari ed EQ	2.300	57.372.304,00	2.096	25	179
Dirigenza	200	8.766.174,00	180	0	20
TOTALE	4.135	103.104.999,75	3.789	56	290

Per il 2024 risulta quindi rispettato il parametro riferito al rispetto della spesa potenziale massima dell'ultima dotazione organica adottata.

Nel periodo che intercorre dal 1/1/2024 al 31/12/2026, l'organico sarà soggetto alle seguenti variazioni

Area	Do rideterminata al 1/1/2024 Posti	Posti coperti al 1/1/2024 comprese le strutture speciali	Posti congelati per il trasferimento alle province ai sensi della LR 13/2015 e relativa convenzione	Posti vacanti al 1/1/2024	Cessazioni nel triennio 2024/2026	Cessazione tempi determinati e CFL 2023	Cessazioni per passaggi tra le aree	Cessazioni strutture speciali	Posti prenotati per assunzioni nel triennio 2024/2026	Posti vacanti al 31/12/2026
Operatori	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	227	211	7	9	41	0	0	18	-33	35
Istruttori	1.405	1.299	24	82	113	47	11	87	-337	3
Funzionari ed EQ	2.300	2.096	25	179	207	140	0	66	-575	17
Dirigenza	200	180	0	20	62	0	0	16	-83	15
TOTALE	4.135	3.789	56	290	423	187	11	187	-1.028	70

I posti prenotati per assunzioni nel triennio 2024/2026 sono sinteticamente riportati nella tabella seguente e corrispondono a quanto previsto nella presente programmazione dei fabbisogni:

Area	Posti prenotati per Art. 63 XX legislatura	Posti prenotati per stabilizzazioni e trasformazione CFL 2023	Posti prenotati per assunzioni di ruolo programmate 2024/2026	Posti prenotati per passaggi tra le aree 2024/2026	Posti prenotati per assunzioni a tempo determinato 2024/2026	Totali
Operatori	0	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	18	0	15	0	0	33
Istruttori	87	47	202	0	1	337
Funzionari ed EQ	66	140	354	11	4	575
DIR-DG	16	0	67	0	0	83
TOTALE	187	187	638	11	5	1028

Gli schemi evidenziano la compatibilità complessiva tra la dotazione organica e il piano dei fabbisogni assunzionali autorizzati.

I posti in eccesso sono conservati prudenzialmente per fare fronte:

- per garantire, a fronte di necessità o emergenze, assunzioni a tempo determinato in dotazione organica;
- ad eventuali necessità per dare copertura con posti in dotazione organica ai rapporti di lavoro dei dipendenti a tempo determinato ex art. 63 dello Statuto;
- a garantire progressioni tra le aree previste dal nuovo CCNL 2019/2021;
- ad eventuali potenziamenti di organico regionale per fare fronte alle nuove funzioni derivanti dal bilancio comunitario 2021/2027 e ad eventuali necessità derivanti dall'attuazione del PNRR e del programma comunitario Next generation UE;
- ad eventuali necessità incrementali per fare fronte al processo di ricostruzione conseguente agli eventi alluvionali del maggio 2023.

Con l'aggiornamento della Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 dal **1° gennaio 2024** la **dotazione organica della Regione Emilia-Romagna, compresa l'Assemblea legislativa e le strutture speciali, ai sensi dell'art. 11 della LR 43/2001, sarà la seguente:**

Area	Do rideterminata al 1/1/2024 Posti	DO rideterminata al 1/1/2024 Valore potenziale
Operatori	3	57.920,97
Operatori Esperti	227	4.636.495,43
Istruttori	1.405	32.272.105,35
Funzionari ed EQ	2.300	57.372.304,00
Dirigenza	200	8.766.174,00
TOTALE	4.135	103.104.999,75

e. Piano della formazione

1) Esiti del Piano della formazione 2021-2023

Il Piano triennale per la formazione 2021-2023 appena concluso ha rappresentato uno degli strumenti per sostenere il percorso di trasformazione e innovazione dell'organizzazione.

Gli esiti di tale Piano sono descritti e analizzati nell'[allegato C](#) e costituiscono uno dei punti di partenza per il nuovo Piano triennale della formazione 2024-2026, fornendo indicazioni importanti in termini sia di consolidamento di alcune tendenze positive innescate nella programmazione precedente sia di aree di miglioramento, anche alla luce delle mutate esigenze di contesto.

La formazione sviluppata nel triennio precedente ha accompagnato il percorso di cambiamento e di resilienza dell'organizzazione trainato dallo smart working, supportando la definizione di nuovi servizi, processi e modalità di lavoro, favorendo la flessibilità organizzativa e la capacità di risposta ai cittadini nelle fasi di emergenza e post-emergenza, individuando strumenti di lavoro idonei per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Grande attenzione è stata posta sul rinnovo del capitale umano, inteso come immissione e sviluppo di nuove competenze e delle capacità necessarie.

I numeri dell'ultimo triennio raccontano un percorso di grande crescita in termini di offerta e fruizione:

- è aumentata la quota dei dipendenti che ha partecipato ad almeno una iniziativa formativa, passando dal 47% nel 2021 al 78% nel 2023;
- le ore medie di formazione su organico sono passate da 6,5 nel 2021 a circa 11 ore nel 2023;
- le iniziative formative hanno totalizzato circa 33mila partecipazioni, per circa tre quarti asincrone, e quasi 147mila ore, delle quali 60% in modalità asincrona e il 40% sincrona.

Al tempo stesso emergono ambiti in cui è possibile immaginare ulteriori spazi di miglioramento:

- miglioramento del processo di programmazione, erogazione e monitoraggio degli interventi formativi;
- maggiore flessibilità nella fruizione dei contenuti;
- maggiore capacità di adattarsi ai cambiamenti in corso fornendo contenuti on-time e calibrati su un fabbisogno formativo in continuo mutamento;
- maggiore capillarità nel raggiungere tutto il personale regionale.

Queste considerazioni e l'esperienza maturata nel triennio costituiscono una delle fonti da cui attingere per lo sviluppo del nuovo Piano della formazione

2) Obiettivi 2024-2026

Il Sistema delle competenze si pone come uno dei capisaldi dell'intera strategia di sviluppo del capitale umano, così come definita nel paragrafo iniziale della sezione Organizzazione e capitale umano.

In tutti i contesti, anche privati, lo sviluppo delle competenze rappresenta da sempre uno dei fattori critici di successo di un'organizzazione. Tuttavia, negli ultimi anni, la necessità di agire su skill e competenze in modo efficace è diventato un imperativo dettato, in particolare, dal contesto sociale, economico e sanitario caratterizzato da mutamenti repentini e di enorme impatto. In tale contesto non è solo necessario adattarsi, ma è necessario adattarsi velocemente e agilmente.

Per rispondere a questa esigenza, le organizzazioni si stanno trasformando, passando da un approccio organizzativo basato sui ruoli (per definizione più statico e rigido) a un approccio basato sulle competenze che consente di attivare meccanismi di riadattamento più veloci e agili e poter così affrontare i mutamenti in corso in modo più efficace.

Per un'organizzazione pubblica la disponibilità di persone formate e dotate di competenze adeguate, che si evolvono nel tempo e, possibilmente, anticipano alcuni dei cambiamenti in atto si traduce in modo tangibile nella possibilità di programmare, progettare e realizzare politiche e servizi alla cittadinanza adeguati alle attese e alle sfide che il contesto esterno pone, sfide che mutano in modo repentino e crescono in modo esponenziale.

La pandemia da Covid-19 e l'alluvione di maggio 2023 hanno drammaticamente messo in evidenza questa necessità e la capacità che questa amministrazione ha avuto di agire in velocità, cambiando prospettive, priorità e attività, è frutto anche dell'investimento in competenze che da sempre la contraddistingue.

È tuttavia necessario fare un passo ulteriore, sviluppando e consolidando un modello di sviluppo delle competenze sempre più dinamico e agile sostanziando il nuovo modello organizzativo competency based, così come richiesto anche dalle nuove direttive nazionali ed europee.

A questa sfida, si affianca quella legata all'attrazione e al trattenimento dei talenti e delle risorse umane in un mercato del lavoro estremamente dinamico e che sta vivendo fasi di profonda ristrutturazione, anche a seguito dei cambiamenti nelle modalità di lavoro e nelle aspettative di crescita e di carriera sviluppatasi a seguito della pandemia e dovute in parte anche ad aspetti generazionali. Questi fenomeni, già sfidanti per le organizzazioni private, diventano elementi decisamente critici in un settore pubblico che diventa sempre meno attrattivo e che richiede invece competenze variegata e spesso innovative per far fronte al proprio mandato istituzionale.

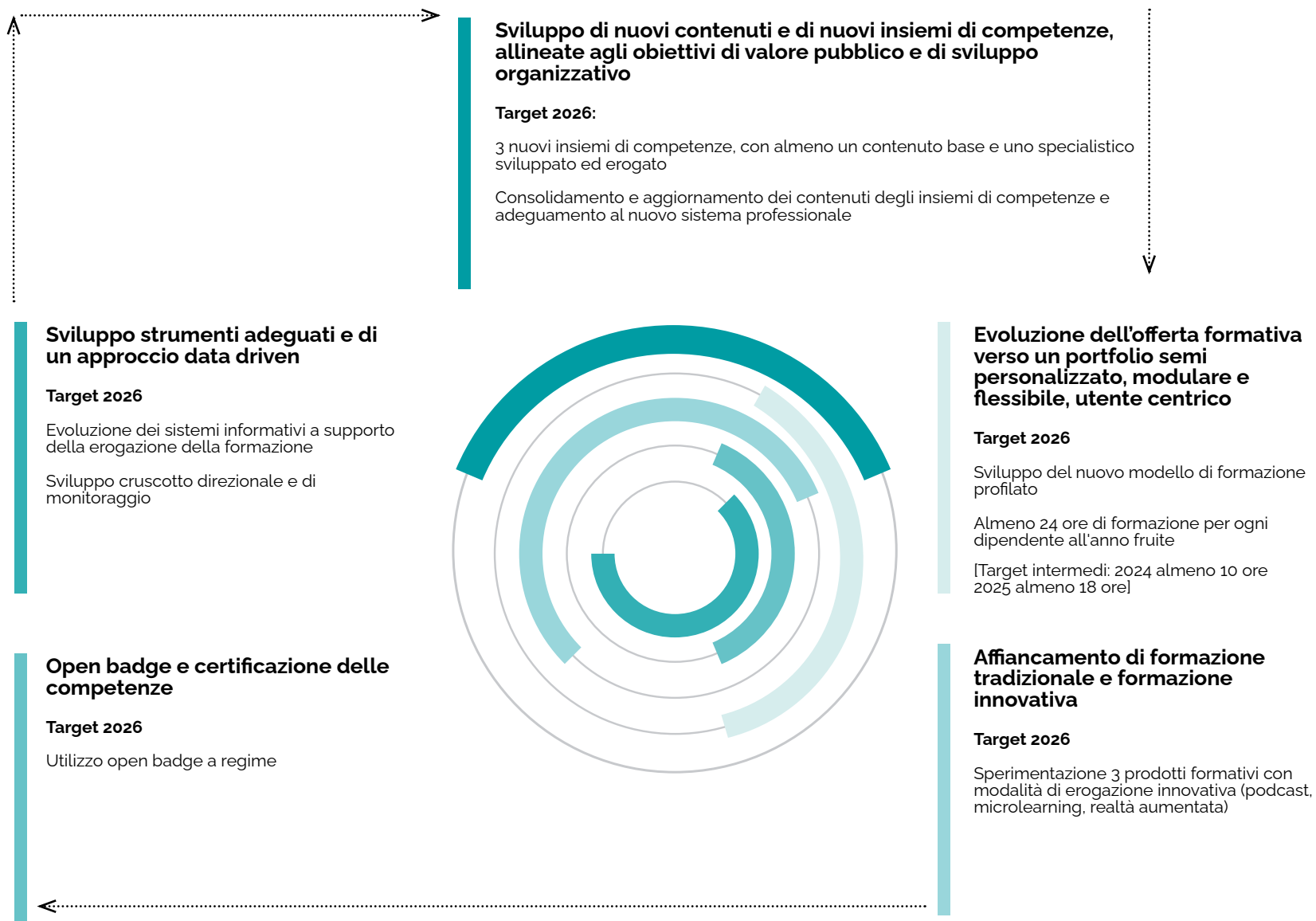
Infine, le competenze rappresentano uno degli elementi che contribuiscono non solo a determinare le prospettive di crescita e carriera, ma anche a fornire alle persone le basi per affrontare le attività quotidiane, garantendo un bilanciamento delle sfide e il comfort necessario per affrontarle contribuendo, in ultima analisi, anche al benessere individuale e organizzativo.

Alla luce di quanto sopra descritto e di quanto definito nella più ampia strategia di sviluppo delle risorse umane, nonché delle priorità strategiche individuate dalle linee di valore pubblico, tre sono le finalità che si pone il nuovo Piano della formazione 2024-2026:

- supportare lo sviluppo di un modello della gestione delle risorse umane basato sulle competenze
- supportare l'intera esperienza formativa delle persone all'interno dell'organizzazione ampliandola alle fasi anche del pre-ingresso (apprendistato) e fino all'uscita (mentoring)
- contribuire a sviluppare un'organizzazione agile, aperta e che apprende (agile, open and learning organization)

Per realizzare tali finalità è necessario agire sia sui contenuti dell'offerta formativa sia sul ciclo di vita dell'offerta formativa e gli strumenti a supporto.

Pertanto, **il Piano 2024-2026 propone 5 obiettivi:**



Questi obiettivi saranno declinati in piani di attività annuali coerenti e misurati secondo gli indicatori evidenziati. Saranno inoltre oggetto di revisione periodica e potranno essere evoluti, anche in funzione del proseguimento del percorso di revisione del Sistema professionale.

Come si evince, il Piano della formazione 2024-2026, pur nella valorizzazione degli ottimi risultati raggiunti nella programmazione precedente, necessita di numerosi interventi innovativi in termini di contenuti e modalità di attuazione.

Per questo motivo, e alla luce del principio della programmazione progressiva, a questa prima definizione seguirà una successiva e più completa articolazione a seguito di ulteriori approfondimenti e analisi che verranno completati nell'arco del primo semestre dell'anno in corso.

Sono di seguito descritti gli elementi fondanti del nuovo Piano della formazione, mentre si rinvia alla successiva e definitiva approvazione, prevista entro giugno 2024, per i dettagli non già specificati.

3) L'offerta formativa

In linea con le priorità strategiche sopra definite, viene individuata un'offerta formativa che deve essere descritta in termini di:

- competenze da sviluppare (e conseguentemente contenuti)
- tipologia di prodotti formativi
- target

Per quanto attiene il primo punto, è bene evidenziare che già nel corso degli anni l'Amministrazione ha realizzato una crescita dei contenuti dell'offerta formativa proposta ai dipendenti, con uno sforzo costante di allineamento ai fabbisogni di competenze emergenti.

In questo ciclo di programmazione, il ventaglio si allarga ulteriormente aprendosi a 2 nuovi insiemi di competenze la cui rilevanza, per lo sviluppo dell'Amministrazione, è posta in evidenza da diversi elementi di contesto:

- la crescente centralità del tema della sostenibilità, intesa come concetto ampio ed esteso e che richiama l'esigenza di disporre di nuove capacità di programmazione, attuazione e monitoraggio di politiche e programmi;
- la mutevolezza e l'incertezza del contesto esterno, soggetto a cambiamenti repentini e spesso esponenziali, che attiva l'esigenza di rafforzare le competenze a tutti i livelli per la gestione dei rischi e delle emergenze e crisi.
- la chiara individuazione di priorità strategiche e obiettivi di valore pubblico strettamente connessi alla sostenibilità da una parte e al processo di ricostruzione dall'altra che conferiscono carattere di priorità a questi ambiti di azione, stimolando un fabbisogno formativo nuovo.

Accanto a questi nuovi ambiti, persiste l'esigenza di proseguire l'erogazione di formazione sugli ambiti già esistenti e che tuttavia dovranno essere aggiornati alla luce di:

- analisi dell'andamento del piano della formazione 2021-2023
- obiettivi di valore pubblico definiti dall'Amministrazione
- revisione del sistema professionale
- ricognizione puntuale dei fabbisogni formativi

L'attività di aggiornamento sarà svolta nel primo semestre del 2024 e sarà finalizzata a meglio precisare, in coerenza con il nuovo sistema professionale, **priorità, contenuti specifici e target, completando così il piano della formazione 2024-2026.**

L'immagine seguente riepiloga gli insiemi di competenze su cui si opererà nel corso della programmazione 2024-2026.



Si evidenzia che nel perimetro di questi ambiti rientrano fabbisogni formativi di diverse iniziative progettuali a rilevanza di Ente e di particolare rilevanza per l'Amministrazione, su cui è richiesto un investimento particolare e consistente e che saranno oggetto dunque di analisi prioritaria.

Tra questi:

- la definizione e l'erogazione della formazione necessaria alla qualificazione della Struttura organizzativa stabile per gli acquisti (SOS) [riferimento all'insieme di competenze trasversali e specialistiche sul tema dei contratti pubblici];
- la definizione e l'erogazione delle azioni di formazione necessarie a mitigare i rischi di stress lavoro correlato [riferimento all'insieme di competenze trasversali e specialistiche soft e all'insieme sicurezza, salute e benessere];
- la definizione e l'erogazione della formazione necessaria all'attuazione del piano della prevenzione della corruzione [riferimento all'insieme di competenze per la legalità];
- la definizione e l'erogazione di formazione sulle competenze digitali, anche tramite piattaforma Syllabus, così come definita dalle Direttive Zangrillo, dal Piano triennale dell'informatica e dal Piano di trasformazione digitale dell'Ente.

Fermi restando gli insiemi di competenze sopra definiti, i prodotti formativi erogati si distingueranno per tipologia di formazione e per target di riferimento, secondo lo schema sotto illustrato:



Per ciascuno dei prodotti formativi dovranno essere definite le caratteristiche o meno di obbligatorietà e i criteri di accesso. Anche questo aspetto sarà oggetto di analisi e aggiornamento per successiva approvazione. È tuttavia possibile individuare tre possibili caratteristiche per la formazione erogata:

- obbligatoria (da normativa e/o in funzione delle priorità strategiche dell'ente anche in virtù di ruolo e profilo) al fine di garantire livelli omogenei di crescita e sviluppo;
- consigliata (in funzione di ruolo e profilo) al fine di rafforzare le competenze per l'esercizio dei ruoli e lo sviluppo dei mestieri e dei saperi;
- a scelta (in relazione ad aspirazioni, interessi, etc) per incoraggiare lo sviluppo di talenti e predisposizioni nonché le aspirazioni di cambiamento e crescita.

Come sopra evidenziato l'Amministrazione intende adoperarsi per garantire entro il 2026 almeno 24 ore pro-capite fruite all'anno. Dovranno pertanto essere definiti e approvati i criteri e le tipologie di prodotti formativi (da scegliersi tra quelli obbligatori e quelli consigliati) che costituiranno il nucleo minimo garantito. Tale definizione sarà oggetto di analisi e puntualizzazione nella successiva approvazione del Piano.

In termini di modalità di erogazione sono individuate tre possibilità:

- **in presenza**, per lo sviluppo di competenze e la fruizione di contenuti che necessitano di scambio, confronto e apprendimento che non possono essere garantiti con altrettanta efficacia in modalità virtuale. Tale modalità sarà incentivata anche al fine di supportare momenti di scambio informale, la costruzione di legami deboli e la prossimità, elementi che proprio in un contesto di lavoro ibrido come quello regionale richiedono particolare attenzione e cura;
- **on line** (su piattaforma Self o altre piattaforme (es. Syllabus), sincrona o asincrona. Questa modalità permette di raggiungere un numero di persone maggiore generando economie di scala e garantendo comunque percorsi formativi di qualità. Per tale motivo può essere considerata una modalità efficace, spesso confortevole in termini di organizzazione del tempo da dedicare alla formazione e flessibile;
- **blended**, ossia parte in presenza e parte on line.

Nell'ambito del Piano 2024-2026 saranno esplorate anche nuove modalità di erogazione della formazione con l'obiettivo di garantire un'offerta che può adattarsi a diverse esigenze degli utenti sia in termini di tempo e spazio per la fruizione sia in termini di impatto generato.

Tra questi, alla luce delle principali innovazioni osservate sul mercato e delle esigenze fin qui emerse, si intende:

- consolidare l'approccio di **Microllearning**, ossia l'erogazione di contenuti molto brevi ma altamente focalizzati, in grado di tra-

- smettere conoscenze e competenze in modo rapido ed efficace, con strumenti digitali e tendenzialmente mobile friendly;
- sperimentare **Realtà aumentata e virtuale** per supportare l'apprendimento pratico e/o la simulazione di situazioni reali, aumentando l'assorbimento di conoscenza grazie all'approccio esperienziale;
- introdurre elementi di **Gamification**, per rendere l'esperienza di apprendimento più coinvolgente e stimolante tramite l'utilizzo di meccanismi di sfide, incentivi e punteggi.

Per ciascun prodotto formativo, in fase di progettazione, sarà individuata la modalità di erogazione più efficace, tenuto conto delle precisazioni di cui sopra, delle risorse disponibili, dei target da raggiungere e degli obiettivi formativi specifici.

La certificazione

Per supportare il processo di certificazione delle competenze, con particolare riferimento a quelle ritenute essenziali per il lavoro quotidiano e strategiche per il miglioramento dell'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico, si intende introdurre un sistema di certificazione delle competenze acquisite nell'ambito dei percorsi di formazione utilizzando il sistema dei Badge digitali.

L'introduzione di questa modalità di attestazione consente di:

- attestare digitalmente le competenze apprese secondo standard condivisi
- favorire un processo di verifica delle attestazioni da parte di soggetti terzi
- valorizzare la competenza acquisita tramite le piattaforme professionali maggiormente più diffuse (es. LinkedIn)
- valorizzare la trasferibilità delle attestazioni in settori diversi della Pubblica amministrazione e tra Pa e settore privato.

Questo **tipo di badge verrà sviluppato sulla piattaforma regionale SELF** a vantaggio anche di tutto il territorio.

Si opererà inoltre per garantire che anche la formazione acquisita esternamente, laddove funzionale alle priorità definite dal programma formativo della Regione, sia in grado di erogare i badge o quanto meno di attestare e certificare il livello di competenze in uscita.

L'introduzione dei badge costituirà inoltre un elemento di supporto per lo sviluppo delle competenze in relazione ai percorsi di carriera, fornendo supporto per la misurazione e la verifica delle competenze possedute in relazione al profilo atteso e ricercato. Tale contributo sarà oggetto di disciplina specifica in termini di regole e modalità di utilizzo.

Gli strumenti a supporto della formazione e la loro evoluzione

Costituiscono strumenti a supporto della realizzazione del Piano della formazione:

- Self: la piattaforma, organizzata in 6 istanze diverse e un portale unico per l'erogazione dei corsi, prosegue nell'attività di erogazione dei corsi organizzati dalle Unità formative locali del Territorio. Il Self come strumento tecnologico ha subito notevoli aggiornamenti nel corso dell'ultimo anno, con l'introduzione di nuove modalità di gestione dei gruppi, degli utenti e dei tutor/referenti. Potenzialmente il Self può supportare la realizzazione di corsi sincroni e configurarsi come unico ambiente digitale di erogazione delle attività formative per i dipendenti regionali.
- Digital Workplace e sito formazione: un unico spazio online per accompagnare le persone nei percorsi formativi, raccogliere e mettere a disposizione i materiali, integrare dati e piattaforme e indirizzare le persone ai corsi, sulla base del profilo, delle proprie capacità, competenze e ispirazioni.
- Sistema gestionale.
- Cruscotti strategici e direzionali per il monitoraggio, al fine di consentire ai diversi stakeholder (ufficio formazione, ma anche Responsabili di strutture organizzative) di disporre in tempo reale di dati secondo più dimensioni analitiche, legate tanto al raggiungimento dei target di pianificazione, quanto all'andamento delle iniziative e al dispiegamento delle attività operative anche con riferimento alle dinamiche gestionali. La prospettiva è quella di incrementare l'informazione disponibile per migliorare l'erogazione delle attività in termini di efficacia e di efficienza, ma anche contribuire ad orientare più puntualmente l'azione formativa di caso di mutamenti di contesto non programmati.

4) Tappe 2024

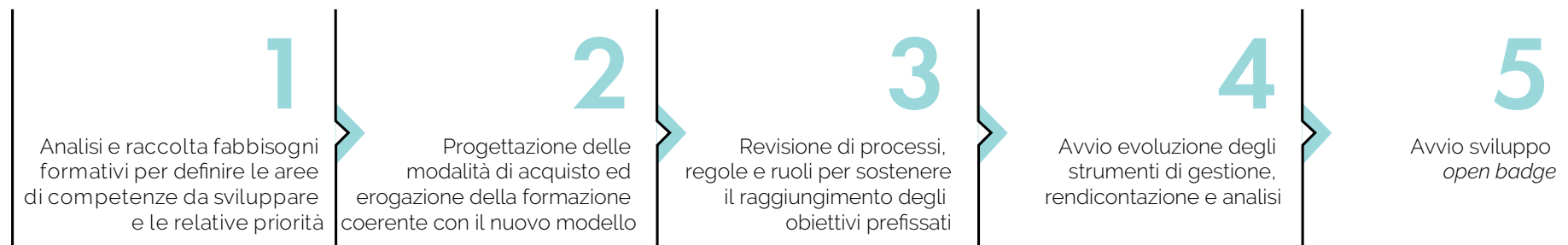
Come sopra descritto, il 2024, primo anno del nuovo piano della formazione, rappresenta un anno di transizione e sarà dedicato al proseguimento dell'erogazione dei contenuti già esistenti e al primo avvio di nuovi contenuti alla luce di quanto sopra definita.

L'offerta formativa sarà declinata in un apposito Programma formativo annuale che verrà approvato e condiviso entro il primo trimestre (e analogamente per ogni anno della presente programmazione). Il programma formativo potrà essere oggetto di revisione in corso d'anno.

Parallelamente dovranno essere attivate tutte le azioni necessarie alla definizione del nuovo modello formativo, in particolare:

- analisi e raccolta fabbisogni formativi per la definizione delle aree di competenze da sviluppare e le relative priorità
- progettazione delle modalità di acquisto ed erogazione della formazione coerente con il nuovo modello
- revisione di processi e regole e ruoli per sostenere il raggiungimento degli obiettivi prefissati
- avvio evoluzione degli strumenti di gestione, rendicontazione e analisi
- avvio sviluppo open badge

Le azioni del piano di formazione



f. Benessere, equilibrio di genere e inclusione

Obiettivi per favorire la valorizzazione delle diversità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere attraverso l'inclusione

1) Diversità, Equità e Inclusione: le linee guida della Regione Emilia-Romagna

La Regione Emilia-Romagna già all'interno del proprio Statuto individua azioni per la tutela della salute, del benessere della persona e per il superamento di ogni forma di disagio sociale e personale.

Tali principi, che contraddistinguono le politiche pubbliche regionali, sono fonte di ispirazione anche per la strategia di sviluppo delle risorse umane dell'Ente e incoraggiano la realizzazione di iniziative e attività dedicate al loro perseguimento.

Essi guideranno lo sviluppo di un percorso strutturato per il Benessere, la Diversità e l'Inclusione, pienamente integrato con la più ampia strategia di sviluppo delle risorse umane, e che si realizzerà per tappe nel prossimo biennio al fine di:

- contrastare ogni forma di molestia e discriminazione;
- sviluppare una cultura inclusiva e una leadership etica;
- ascoltare, comunicare, formare.

In questo contesto l'Amministrazione non parte da zero, ma porta a sintesi e a fattori comuni misure e servizi già esistenti ed erogati da alcuni anni, finalizzati a supportare e sostenere il personale dipendente, tra cui:

- il welfare aziendale nel quale rientrano i buoni spesa digitali;
- la polizza temporanea causa morte;
- il servizio di sostegno psicologico;
- le misure per il supporto alla genitorialità tra cui l'accesso al nido aziendale Filonido;
- la polizza sanitaria per coprire alcune spese mediche in caso di malattia o infortunio;
- lo smart working per i lavoratori fragili o con esigenze di cura familiare oltre le azioni per migliorare l'accessibilità alle sedi regionali;
- le agevolazioni ai trasporti pubblici e all'accesso ai parcheggi in Fiera District come misura per ridurre le barriere della distanza territoriale per le sedi incentrate su Bologna.

Alla luce di questo contesto, e in continuità con il PIAO 2023-2025, si lavorerà per definizione di un Piano dedicato alla DE&I che miri a valorizzare le diversità per favorire e sviluppare la crescita dell'ambiente di lavoro interno, affinché il personale possa sentirsi

apprezzato e conseguire il proprio potenziale in un contesto ove la non discriminazione è considerata un presupposto etico non negoziabile e dove ognuno può contribuire e sentirsi parte della creazione di valore pubblico.

Questo approccio olistico, in linea con i fattori ESG, intende creare un impatto positivo di lungo termine, in una logica di crescita progressiva dell'organizzazione, e sarà realizzato in modo incrementale, con periodici aggiornamenti delle azioni previste dal Piano DE&I già a partire dalla prossima approvazione del Piao.

2) Il percorso fino al 2023

Per la realizzazione degli obiettivi e delle azioni in seguito descritte, l'anno 2023 si è configurato come una fase di studio e attuazione di attività amministrative volte alla costruzione di alcuni degli strumenti che saranno necessari per definire in maniera più chiara le azioni e il percorso da intraprendere nel 2024 e consolidare nel 2025.

In particolare, nel 2023 si è dato avvio al tavolo di coordinamento previsto dalla convenzione per la gestione del servizio di supporto psicologico; tale istituto ha permesso di avere un monitoraggio costante sull'andamento del servizio e delle esigenze dei dipendenti, arrivando a potenziare l'offerta non solo con colloqui individuali ma anche con interventi terapeutici di gruppo.

Un'altra attività propedeutica per la costruzione della baseline di riferimento è stata la realizzazione dello strumento dell'indagine anonima sul benessere e la DE&I, con la stipula di una convenzione col Dipartimento di Psicologia dell'Università degli studi di Bologna che ha consentito la definizione di un questionario validato a livello scientifico e somministrato a partire dal mese di dicembre 2023. Inoltre, per effettuare una valutazione di quanto l'Amministrazione sia più o meno distante dagli standard in materia di diversità e inclusione e parità di genere, previsti dalla UNI PDR 125:2022 e dalla ISO 30415:2021, è stata effettuata una analisi documentale e dei processi che ha prodotto la redazione di un rapporto conoscitivo e di gap analysis. Tale report contribuirà alla costruzione della baseline per individuare lo stato di partenza dell'ente rispetto agli obiettivi e ai KPI previsti dalla normazione in materia e fornirà utili indicazioni di ambiti di miglioramento e priorità di intervento.

3) Obiettivi 2024-2026 e sviluppo Azioni positive

Alla luce del percorso illustrato nel prossimo biennio, si punterà alle seguenti azioni di miglioramento:

- attuazione dell'impegno formale e concreto verso la diversità e inclusione;
- maggiore sensibilità nella costituzione di gruppi di lavoro eterogenei, anche grazie alla capacità di attrarre talenti provenienti da contesti diversi;
- miglioramento del clima organizzativo grazie alle azioni di formazione e sensibilizzazione del personale;
- prevenzione e riduzione di tutto ciò che non è rispettoso per la dignità e la diversità, sviluppando pratiche più efficienti prendendo a riferimento gli standard previsti da linee guida e prassi di riferimento in materia di Diversità, Equità, inclusione e parità di genere.

A tal fine, viene definito un percorso di sviluppo di azioni positive che contribuirà in modo sostanziale alla definizione del Piano di Benessere, Diversità e inclusione e che sarà mirato alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- **Mappatura e Revisione dei processi delle Risorse Umane**, rafforzandone l'orientamento alla non discriminazione, alle pari opportunità e all'inclusione delle diversità a partire dalle modalità di reclutamento e selezione, passando dall'onboarding e dalla formazione per arrivare alla valutazione delle prestazioni nonché alla gestione delle relazioni con i dipendenti.
- **Definizione della GOVERNANCE** in sinergia e raccordo con altri tavoli già in essere, tramite la costituzione di un comitato guida sulla DE&I e di azioni per favorire l'individuazione di un DE&I manager con una rete che possa garantire un'efficacia capillare in tutte le sedi e le direzioni generali.
- **Integrazione della strategia DE&I con le azioni in materia di SICUREZZA e SALUTE** partendo dall'analisi dei dati e incoraggiando un approccio collettivo e partecipativo per la definizione dei fabbisogni.
- Costruzione di un sistema di **MONITORAGGIO** con indicatori volti alla misurazione dello stato di avanzamento e di rendicontazione degli obiettivi.

Strumenti

A fine di incidere sulla cultura organizzativa in ottica di inclusione, le principali leve del cambiamento prevedono l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- piano della FORMAZIONE dedicato a favorire la comprensione del fenomeno e per elevare le conoscenze e le competenze del settore HR e di tutto il personale;
- rapporto Gap Analysis che consentirà di individuare e sviluppare azioni in relazione agli obiettivi di performance previsti dalle linee guida e prassi di riferimento in materia di DE&I e parità di genere;
- COMUNICAZIONE interna dedicata ai temi della DE&I anche attraverso la promozione di eventi, campagne di sensibilizzazione, forum e workshop mirati;
- analisi delle interviste e delle indagini periodiche per la rilevazione del benessere e/o per la segnalazione di molestie e discriminazioni.

Soggetti coinvolti

I dipendenti della Regione Emilia-Romagna saranno i principali portatori di interesse coinvolti in questo percorso volto al miglioramento e al rafforzamento di un contesto organizzativo, che sarà orientato all'integrazione e all'ascolto anche attraverso la compilazione di indagini sul benessere organizzativo. Inoltre, saranno coinvolti da un lato nel garantire efficacia alle azioni programmate, dall'altro nell'orientare i propri comportamenti ai principi di cui l'Ente si fa portatore.

Stimolando e valorizzando la diversità all'interno, inevitabilmente si interverrà anche nel contesto in cui si opera - cittadini, imprese ed enti - che sarà impattato poiché si continuerà a garantire pari opportunità di assunzione, avanzamenti di carriera e di conseguenza il benessere della comunità anche in un'ottica di sostenibilità per le generazioni future.

Inoltre, le Organizzazioni Sindacali, i Rappresentanti dei lavoratori e il Comitato Unico di Garanzia saranno interlocutori fondamentali in quanto le azioni DE&I necessitano che il rapporto sia in una logica collaborativa, non conflittuale e volta al perseguimento degli interessi comuni del personale dipendente.

g. La trasformazione digitale dell'organizzazione

1) Obiettivi di trasformazione digitale

La Regione Emilia-Romagna da lungo tempo sta operando un percorso di cambiamento organizzativo e tecnologico con l'obiettivo di sostenere il processo di trasformazione digitale in essere nella società, quale leva di sviluppo del territorio e della Pubblica Amministrazione.

Naturalmente la Regione lavora in sinergia rispetto al contesto pubblico europeo e italiano, trovando nel quadro normativo strategico e tecnico conferme e radici rispettivamente per le azioni già attivate e ancora da sviluppare.

A livello europeo la cornice complessiva in materia digitale è data dalla Comunicazione *"Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale"*¹ (marzo 2021), che ha posto l'accento su quattro settori individuati come punti cardinali che guidano il percorso dell'Unione Europea, fissando target di vero impatto rispetto alla relazione diretta con i cittadini:

- popolazione dotata di competenze digitali e professionisti altamente qualificati nel settore digitale;
- Infrastrutture digitali sostenibili, sicure e performanti per quanto riguarda la connettività, la microelettronica e la capacità di elaborare grandi quantità di dati;
- trasformazione digitale delle imprese per il settore manifatturiero, la sanità, le costruzioni, l'agricoltura e la mobilità, grazie ai servizi di cloud computing, big data e intelligenza artificiale e con anche il coinvolgimento delle PMI;
- servizi pubblici, con l'obiettivo di avere il 100% dei servizi pubblici principali disponibili online per imprese e cittadini e la maggior parte dei cittadini che utilizzerà l'identità digitale.

Per il raggiungimento degli obiettivi al 2030, la Commissione ha proposto un *"Percorso per il Decennio Digitale"*², prevedendo un ciclo di policy basato su un meccanismo annuale di cooperazione multilivello, in modo da creare un ambiente favorevole all'innovazione e definire una direzione chiara per la trasformazione digitale dell'Unione.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118&qid=1674651546738>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2481&qid=1674651546738&from=EN>

Oltre alla cornice di riferimento a livello di strategia, sono numerosi anche gli interventi normativi europei (in parte già adottati e in parte sviluppati a livello di proposta) che impattano su ambiti specifici della trasformazione digitale, quali ad esempio cyber sicurezza³, dati⁴ e interoperabilità⁵.

Per accompagnare gli Stati membri in questa trasformazione epocale, la Commissione ha elaborato anche una visione dell'istruzione digitale in Europa, il "*Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027*" attraverso cui promuovere lo sviluppo di un ecosistema altamente efficiente di istruzione digitale e migliorare le competenze e le abilità digitali per la trasformazione digitale⁶.

A livello nazionale, il Piano nazionale dell'innovazione - Italia 2025⁷ aveva riposto nella Società Digitale il rilancio della competitività e della produttività del sistema Paese, puntando sulla digitalizzazione del settore pubblico, anche in logica di impulso per quello privato.

Agendo come ulteriore rinforzo in proposito, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza⁸, che contiene la strategia complessiva di riforma e politica economica di lungo termine per la transizione verde e digitale del Paese, ha individuato come ambiti di intervento prioritari la digitalizzazione e l'innovazione del settore pubblico, le infrastrutture, l'adozione del cloud, i servizi digitali, la sicurezza, ma anche la crescita organizzativa che deve accompagnare la PA, in relazione al reclutamento, alle competenze, alle capacità amministrative e ai percorsi professionali.

³ L'UE dispone del Regolamento 2019/881 sulla cybersicurezza, che ha elaborato un quadro per la certificazione della cybersicurezza di prodotti, servizi e processi; nel 2020, inoltre, la Commissione europea ha presentato una Strategia europea in materia e, a livello attuativo, nel dicembre 2022 è entrata in vigore la Direttiva relativa a misure per un livello comune elevato di cybersicurezza (Direttiva NIS2), disciplinando i soggetti di medie e grandi dimensioni che operano in diversi settori cruciali per l'economia e la società e rendendo più rigorosi i requisiti di sicurezza.

⁴ Nel 2019 è entrata in vigore la Direttiva sull'apertura dei dati (Open Data Directive) volta a definire norme minime in favore del riutilizzo dei dati detenuti da enti pubblici, che inoltre stabiliva delle regole specifiche per gli high value datasets (HVD), da rendere disponibili gratuitamente in formato leggibile a macchina (nel gennaio 2023 la Commissione europea ha stabilito gli HVD che gli Stati membri dovranno mettere a disposizione entro 16 mesi). Nel 2020 la Commissione ha inoltre pubblicato una Strategia europea in materia di dati, esplicitando la necessità di un quadro di governance intersettoriale per l'accesso e uso dei dati, di competenze individuali e capacità delle PMI e di spazi comuni europei di dati in settori strategici e ambiti di interesse pubblico. Nel 2022 è entrato in vigore il Regolamento 2022/868 sulla governance dei dati (Data Governance Act), che contiene norme per consentire il riutilizzo sicuro di categorie di dati, detenuti da enti pubblici, che siano oggetto di diritti di terzi (ampliando così la Direttiva sull'apertura dei dati), per un quadro in cui operino fornitori affidabili in qualità di "intermediari dei dati" e per agevolare aziende e cittadini nel rendere disponibili i propri dati su base volontaria per il bene comune. Ancora nel 2022 la Commissione ha presentato una proposta di Regolamento su accesso equo e uso dei dati (Data Act), con cui intende stabilire regole sull'uso dei dati generati da dispositivi IoT e rafforzare lo scambio di dati B2B e B2G.

⁵ Nel 2022 la Commissione Europea ha presentato una proposta di regolamento e una strategia per l'interoperabilità per i governi dell'UE (Interoperable Europe Act), con cui intende stabilire un quadro strutturato di cooperazione e di governance comune in materia di interoperabilità fra le PA europee e sostenere la creazione di servizi pubblici digitali interoperabili, anche attraverso specifiche minime comuni.

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>

⁷ <https://docs.italia.it/projects/piano-nazionale-innovazione-2025-docs/downloads/pdf/stabile/>

⁸ <https://www.italiadomani.gov.it/content/dam/sogei-ng/documenti/PNRR%20Aggiornato.pdf>

Sostanzialmente la trasformazione digitale sempre più si conferma come driver fondamentale per aumentare la resilienza delle organizzazioni, a partire da quelle pubbliche che sono anche chiamate a trainare la ripartenza economica e sociale.

In questa direzione, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha approvato nel 2022 un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione, "*Ri-formare la PA*"⁹, che in accompagnamento all'attuazione del PNRR intende strutturare la formazione a partire dalla individuazione delle competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, al fine di rafforzare strutturalmente le amministrazioni, nella prospettiva del miglioramento continuo.

Per gli aspetti maggiormente tecnici che interessano la trasformazione digitale, il contesto italiano è influenzato in maniera sostanziale dal "*Piano Triennale dell'informatica nella PA*" (ultimo aggiornamento 2022-2024)¹⁰, adottato da AgID, attraverso cui sono nuovamente sottolineati i principi guida che caratterizzano la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, quali digital & mobile first, digital identity only, cloud first, inclusività e accessibilità dei servizi, dati pubblici come bene comune, interoperabilità by design, sicurezza e privacy by design, user centric, data driven e agile, once only, transfrontaliero by design e codice aperto.

In questo contesto appena delineato, la Regione Emilia-Romagna nel 2020 ha definito una rinnovata strategia in materia di innovazione attraverso l'Agenda Digitale 2020-2025 Data Valley Bene Comune, all'interno del quale sono individuate otto sfide:

1. Dati per una intelligenza diffusa a disposizione del territorio
2. Competenze digitali: la nuova infrastruttura per lo sviluppo socio-economico
3. Trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione
4. Trasformazione digitale dei settori produttivi e dei servizi
5. Servizi pubblici digitali centrati sull'utente, integrati, aumentati, semplici e sicuri
6. Più reti e più rete per una Emilia-Romagna iperconnessa
7. Da contesti marginali a comunità digitali
8. Donne e Digitale: una risorsa indispensabile

⁹ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/20220110_Progetto_Formazione.pdf

¹⁰ https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/piano_triennale_per_linformatica_nella_pa_2022-2024.pdf

Con l'obiettivo di definire uno strumento di attuazione di tale strategia per la propria organizzazione, con DGR 1965/2020 la Regione Emilia-Romagna ha adottato un framework metodologico come strumento di contestualizzazione della trasformazione digitale che permette di inquadrare le proprie iniziative e i propri percorsi di transizione digitale in un disegno organico e flessibile in grado di sostenere una visione strategica a lungo termine.

Il framework è composto da dimensioni che non possono essere considerate in maniera isolata, poiché sovrapposte, ed è proprio nelle intersezioni che si manifestano le filiere di contatto e i potenziali asset per cogliere e sfruttare i potenziali della trasformazione digitale.

Le dimensioni esterne "*Società esponenziale*" e "*P.A. esponenziale*" tracciano il perimetro d'azione e individuano gli interlocutori principali della RER, mentre le dimensioni interne "*Postura Digitale*" e "*Operare Digitale*" individuano le caratteristiche delle organizzazioni e dei loro collaboratori che adottano modalità di lavoro digitali. Infine, la "*Datizzazione*" evidenzia come il dato abbia ormai un ruolo centrale, che permea tutte le altre dimensioni.

Ogni dimensione è caratterizzata da macro-assi che rappresentano gli ambiti su cui poter agire per attuare la trasformazione digitale o su cui, nel caso delle dimensioni esterne, la trasformazione digitale ha gli effetti e gli impatti maggiori.



Società esponenziale. Le tecnologie digitali hanno silenziosamente e rapidamente permeato ogni settore della società, dall'educazione al welfare, cittadinanza, territorio ed economia. Nuovi modi di comunicare, lavorare e consumare, nella società digitale, richiedono di abbandonare i modelli analogici a favore di quelli digitali, dove la tecnologia metta gli utenti al centro.

PA esponenziale. Tra i principali driver individuati per la crescita economica del nostro Paese vi è la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, che assume un ruolo preponderante per tutti i livelli (Centrale, Locale, Sovranazionale), sottolineando ancor di più le correlazioni tra essi e l'impossibilità di pensare una trasformazione che non consideri l'interconnessione e le relazioni tra i livelli stessi.

Postura digitale. La digitalizzazione dei servizi ai cittadini e alle imprese influenza fortemente la domanda di competenze digitali nella RER che si rapporta con società e Pubbliche Amministrazioni, determinando la necessità di adeguare le skill tecnologiche e manageriali già presenti e accogliendo figure con competenze digitali specialistiche in merito e soprattutto con una peculiare mentalità, il pensiero digitale, che riguarderà il modo in cui la PA svolge il proprio lavoro e i servizi che sono offerti.

Operare digitale. La trasformazione digitale richiede l'implementazione tecnologica delle architetture digitali e delle infrastrutture fisiche, attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative, integrando le basi dati a disposizione, garantendo il rispetto dei requisiti di cyber security, con il fine di migliorare l'esperienza degli utenti finali grazie anche a un'alta personalizzazione e alle funzionalità che rispecchiano i loro bisogni. Anche i processi devono essere rivisti in un'ottica digitale, all'insegna di modalità di lavoro agili e collaborative che aiutino il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività (es. smart working). Per fare questo è fondamentale adattare i luoghi di lavoro a essere spazi smart che promuovano il co-working, il desk-sharing, e fornire dotazioni smart (es. laptop, tablet, smartphone) ai collaboratori.

Datizzazione. I nuovi servizi e le relative modalità di erogazione sono interessati da un processo di «datizzazione» (datafication), che tende a trasformare molti aspetti della nostra esistenza quotidiana in dati che vengono inseriti in enormi database che le PA. e le imprese private possono sfruttare per predire gli effetti e gli impatti di scelte strategiche.

Grazie a questo modello, per Regione Emilia-Romagna è stato possibile in passato, ma ancora di più lo sarà in futuro, determinare le linee di azione per indirizzare l'azione di trasformazione digitale, sia all'interno del proprio contesto organizzativo, sia a livello territoriale, poiché la sfida del cambiamento richiede di agire in una logica di sistema.

Partendo da tale approccio metodologico, la Regione ha individuato le seguenti linee di intervento:

- **Datizzazione.** Adottare un approccio data driven, perseguendo l'integrazione delle basi dati e favorendo la condivisione del patrimonio informativo con l'ecosistema pubblico e privato, per supportare i processi decisionali e i processi di performance management e abilitare politiche socio-economiche consapevoli e per la realizzazione/evoluzione dei servizi.

- **Processi digitali.** Sviluppare ed offrire servizi user-centered a imprese, famiglie, cittadini e ai dipendenti della PA, in grado di offrire risposte immediate alle loro mutevoli esigenze mediante un utilizzo efficace del patrimonio informativo, di tecnologie multicanale e delle tecnologie più avanzate, sperimentando la realizzazione di servizi avanzati attraverso l'utilizzo di tecnologie emergenti (AI, Blockchain, etc.) per aumentarne l'efficacia.
- **Sicurezza.** Governare la trasformazione digitale garantendo la sicurezza dei servizi erogati (cyber security) e la tutela della privacy degli utenti nella gestione dei dati.
- **Dotazione smart e Spazi smart.** Adeguare le dotazioni regionali alle nuove esigenze del lavoro in mobilità e sviluppare spazi di coworking pubblici.
- **Architettura digitale.** Definire e adottare soluzioni applicative e infrastrutturali adeguate a supportare l'innovazione, integrate con soluzioni cloud.
- **Postura digitale.** Sviluppare le competenze digitali ed affidare alle professionalità adeguate le progettualità di innovazione e lo sviluppo di politiche, processi e servizi in ottica digital first.

Per ciascuna linea di intervento, si riportano sinteticamente **i principali obiettivi di trasformazione digitale che l'Amministrazione regionale intende perseguire**. Nello schema viene data evidenza anche della relazione con gli obiettivi promossi a livello nazionale (presenti all'interno del Piano Triennale dell'informatica nella PA) e a livello di politiche europee:

DATIZZAZIONE

Riferimenti

- Direttiva (UE) 2019/1024 relativa all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico
- Regolamento (UE) 2022/868 - Data Governance Act

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.2.1 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese

OB.2.2 - Aumentare la qualità dei dati e dei metadati

OB.2.3 - Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati

Obiettivi di trasformazione digitale

Regione Emilia-Romagna

- Supportare le decisioni strategiche e operative attraverso la realizzazione di cruscotti di monitoraggio e di visualizzazione per manager ed operatori, interni ed esterni all'ente
- Supportare l'organizzazione e la gestione delle attività dei collaboratori e il monitoraggio delle performance in un contesto smart
- Delineare scenari e realizzare analisi predittive per la reingegnerizzazione di servizi in essere o l'implementazione di nuovi
- Definire standard e linee guida per la data governance delle fonti informative nell'Ente
- Realizzare prototipi basati su algoritmi che prevedano l'integrazione e l'elaborazione di fonti dati diverse e di grandi dimensioni, sviluppando i meritevoli in progettualità complesse
- Valutare, promuovere e supportare la realizzazione di progetti formulati da soggetti terzi che prevedano l'utilizzo della macchina HPC- MargHERita

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Monitorare nel territorio emiliano-romagnolo la presenza e l'andamento dei progetti finanziati con il programma PNRR
- Migliorare la qualità e la fruibilità delle basi dati a supporto degli Enti del territorio, in particolare i dati relativi ai sistemi geografici,
- Utilizzare i dati per incentivare comportamenti virtuosi che generino valore sociale sul territorio
- Promuovere presso le altre PA un approccio open alle informazioni in possesso delle PA come presupposto per l'interoperabilità e l'innovazione amministrativa nei servizi all'utenza

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: PROCESSI DIGITALI

Riferimenti

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

- OB.1.2 - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi*
- OB.2.1 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e Imprese*
- OB.3.2 - Aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle pubbliche amministrazioni*

Obiettivi di trasformazione digitale

Regione Emilia-Romagna

- Integrare i servizi regionali con le piattaforme nazionali
- Gestire le relazioni interne ed esterne dell'Ente attraverso un nuovo sistema di CRM
- Migliorare la fruizione di servizi, dati e informazioni utili per il lavoro quotidiano, mediante l'estensione delle funzionalità della piattaforma digitale e collaborativa dedicata ai dipendenti
- Sviluppare e offrire servizi user-centered integrati con l'utilizzo di intelligenza artificiale e tecnologie avanzate
- Estendere l'informatizzazione in logica "once only" e la reingegnerizzazione ad ulteriori processi afferenti agli ambiti di gestione del personale, della contabilità, del patrimonio e del sistema documentale

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Digitalizzare la gestione istruttoria legata ai bandi e alle richieste di contributo o di agevolazione da parte di Enti
- Semplificare i procedimenti a istanza di parte degli Enti locali attraverso l'interoperabilità e la digitalizzazione dei workflow
- Promuovere l'interoperabilità tra Enti locali e Uffici giudiziari regionali attraverso una piattaforma di accesso pubblico al Processo civile telematico
- Velocizzare i processi amministrativi degli Enti Locali particolarmente rilevanti attraverso il supporto di un gruppo multidisciplinare di esperti (PNRR)
- Sviluppare modelli condivisi per la conservazione dei documenti e degli archivi digitali
- Collaborare con le Autorità competenti per la digitalizzazione e conservazione del materiale processuale relativo ai processi per stragi che hanno interessato il territorio regionale prevedendo anche sperimentazioni di tecniche di ricerca avanzate mediante architetture di IA.

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: SICUREZZA E PRIVACY

Riferimenti

Regolamento (UE) 2019/881 sulla cybersicurezza

Direttiva NIS2 (UE) 2022/2555 relativa a misure per un livello elevato di cybersicurezza nell'UE

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.4.1 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)

OB.6.2 - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione

Obiettivi di trasformazione digitale

Regione Emilia-Romagna

- Potenziare la resilienza cyber del sistema informativo attraverso un'evoluzione dei servizi di cybersecurity
- Supportare le progettualità basate sull'utilizzo e l'integrazione di fonti dati diverse, interne ed esterne, mediante verifiche e soluzioni che garantiscano la conformità alla vigente disciplina in materia di trattamento dei dati
- Elevare il livello di sicurezza del sistema informativo sanitario regionale

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Promuovere nelle PA del territorio l'innalzamento della postura di sicurezza e supportarle nella prevenzione e risposta agli incidenti di sicurezza informatica favorendo l'erogazione di servizi specialistici da parte del CSIRT regionale (Computer Security Incident Response Team)

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: DOTAZIONE SMART E SPAZI SMART

Riferimenti

Legge n. 81/2017

Obiettivi di trasformazione digitale

Regione Emilia-Romagna

- Supportare i dipendenti della PA regionale e territoriale fornendo dotazioni e sistemi applicativi per la gestione del lavoro in mobilità
- Innovare gli spazi di lavoro adeguandoli alle esigenze del lavoro ibrido e del lavoro per team
- Estendere modalità di prenotazione, gestione e fruizione degli spazi di lavoro e delle risorse dell'Ente
- Analizzare dati e informazioni esistenti e funzionali all'ottimizzazione dell'utilizzo degli spazi anche in termini energetici nonché alla riduzione degli spostamenti casa lavoro su scala regionale.
- Rendere disponibili ai collaboratori della PA del territorio regionale spazi idonei per il lavoro ubiquo, attraverso lo sviluppo del coworking pubblico
- Supportare le amministrazioni locali nel definire e sviluppare processi di trasformazione digitale a supporto della diffusione dello Smart Working.

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: ARCHITETTURA DIGITALE

Riferimenti

Proposta di REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO che stabilisce misure per un livello elevato di interoperabilità del settore pubblico nell'UE

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.2.1 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese

OB.4.1 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)

OB.4.3 - Migliorare la fruizione dell'offerta dei servizi digitali per cittadini e imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA

OB.5.1 - Favorire l'applicazione della Linea guida sul Modello di Interoperabilità da parte degli erogatori di API

OB.5.2 - Adottare API conformi al Modello di Interoperabilità

Obiettivi di trasformazione digitale

Regione Emilia-Romagna

- Implementare infrastrutture e architetture che possano supportare dei servizi innovativi sfruttando le opportunità offerte dal cloud:
- Sviluppare l'interoperabilità attraverso ulteriore potenziamento della piattaforma di API management
- Potenziare la piattaforma di containerizzazione al fine di supportare la progressiva reingegnerizzazione in logica cloud native delle applicazioni regionali
- Potenziare l'architettura dei sistemi geografici
- Assicurare la continuità operativa dei servizi IT

POSTURA DIGITALE

Riferimenti

DigComp 2.1 - Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.6.1 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA

OB.7.2 - Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale

Obiettivi di trasformazione digitale

Regione Emilia-Romagna

- Rafforzare le competenze digitali dei collaboratori di Regione Emilia-Romagna, a partire dall'uso delle principali applicazioni di lavoro quotidiano (corsi di office automation) e con un focus particolare relativo alla cyber security e all'accessibilità
- Rafforzare la collaborazione, quale dimensione centrale del lavoro smart, tramite il team coaching
- Innovare i metodi e la qualità del lavoro regionale rafforzando le competenze legate al digital mindset e all'agile management, erogando ai collaboratori prodotti formativi specifici (corsi in e-leadership e design innovation e corsi di project management con possibilità di conseguire il relativo certificato)
- Sviluppare, attraverso un investimento continuo in formazione, un approccio di design dei servizi centrato sull'utenza
- Supportare i collaboratori regionali nell'affrontare il cambiamento organizzativo, rafforzando le competenze soft (gestione del tempo e intelligenza emotiva), avviando percorsi di netiquette e offrendo uno strumento di monitoraggio della motivazione intrinseca

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Sviluppare la conoscenza del digitale presso i cittadini del territorio regionale
- Rafforzare le conoscenze e competenze digitali degli operatori pubblici del territorio regionale, anche tramite piattaforma dedicata alla fruizione di contenuti formativi in e-learning (SELF)
- Promuovere la qualificazione degli organici degli enti locali specializzati sulla cybersecurity

2. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

La Regione Emilia-Romagna è costantemente impegnata per favorire l'accesso ai propri contenuti digitali da parte di tutti gli utenti, e in particolare i cittadini ultrasessantacinquenni e i cittadini con disabilità, come previsto dalla Legge 4/2004 e dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, in linea con i principi del CAD (Codice dell'amministrazione digitale: D.lgs. 82/2005, art. 53 comma 1), per garantire a tutti il diritto di cittadinanza digitale all'accessibilità.

Le azioni e gli strumenti che la Regione Emilia-Romagna introduce sono:

- **Verifiche tecniche e soggettive di accessibilità:** secondo le Linee guida per la governance del sistema informatico regionale ogni sito web, applicazione, app per dispositivi mobili, prima di essere autorizzata al rilascio online deve superare una verifica di conformità tecnica e soggettiva, realizzata da parte di un esperto, secondo le indicazioni delle linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici; la verifica tecnica accerta il rispetto dei criteri di successo delle Web Content Accessibility Guidelines ([WCAG 2.1](#)) mentre la verifica soggettiva controlla l'usabilità del sistema informatico tramite analisi basate su euristiche; in caso di esito negativo lo sviluppatore è tenuto a sistemare le segnalazioni contenute nel report di verifica e sottoporle nuovamente a controllo, fino ad ottenere un risultato soddisfacente.
- **Pubblicazione dichiarazioni di accessibilità:** per ogni sito web, applicazione, app per dispositivi mobili, che viene autorizzata al rilascio online, come richiesto dalla Legge 4/2004 si pubblica una Dichiarazione di accessibilità, redatta in base all'esito del report di verifica di accessibilità, con cui si attesta il grado di conformità del sistema informatico ai requisiti di legge e si indicano eventuali parti di contenuto non conformi e le relative motivazioni; la dichiarazione di accessibilità viene pubblicata per conto del Responsabile della Transizione per il Digitale sull'apposito [form predisposto da AgID](#) e linkata dall'applicativo stesso o dal portale tematico di riferimento.
- **Monitoraggio e aggiornamento** dichiarazioni di accessibilità: entro il 23 settembre di ogni anno viene effettuato un monitoraggio di tutte le dichiarazioni di accessibilità pubblicate sull'applicativo di AgID con esito parzialmente conforme, per verificare se le parti di contenuto non conformi siano state messe a norma ed aggiornare di conseguenza la dichiarazione di accessibilità pubblicata.
- **Presidio del "meccanismo di feedback"** per le segnalazioni di inaccessibilità da parte dei cittadini: come richiesto dalla Legge 4/2004, per consentire agli utenti di segnalarci eventuali difetti dei sistemi informatici rispetto alle prescrizioni in materia di accessibilità e di richiedere le informazioni non accessibili e l'adeguamento dei sistemi, è stata istituita una casella email dedicata (accessibile@regione.emilia-romagna.it) che viene costantemente presidiata e tramite la quale si interviene a fronte di richieste e segnalazioni da parte dei cittadini. Ogni richiesta viene condivisa con i referenti applicativi dei sistemi informatici coinvolti e viene fornito eventuale supporto tecnico per risolvere il problema segnalato. In futuro è prevista l'introduzione di un sistema di ticketing per tracciare e monitorare le segnalazioni.
- **Realizzazione di test di usabilità con utenti:** siccome l'usabilità è parte integrante dell'accessibilità di uno strumento informatico, come indicato anche nelle linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, si eseguono periodicamente e su richiesta test di usabilità con utenti secondo la [metodologia eGLU](#); gli esiti dei test vengono pubblicati per conto del Responsabile della Transizione per il Digitale sull'apposito [form predisposto da AgID](#).
- **Formazione:** come richiesto dalla Legge 4/2004, all'interno della piattaforma "SELF" per l'erogazione di corsi in e-learning, per i collaboratori regionali sono previsti dei percorsi formativi dedicati all'accessibilità digitale: nel percorso formativo "Benvenuti a bordo", la cui fruizione è obbligatoria per tutti dipendenti assunti presso la Regione Emilia-Romagna, è inserito un modulo relativo all'accessibilità digitale (Accessibilità in pillole); inoltre nel 2022 è stato realizzato un corso in e-learning "Accessibilità web" destinato in particolare alle figure dei

"redattori web", che devono obbligatoriamente seguirlo quando vengono abilitati alla redazione di contenuti sul web, ma che è aperto e utilizzabile da tutti i collaboratori regionali che lo richiedono; infine entro aprile 2025 saranno messi a catalogo su "SELF" 3 nuovi percorsi formativi sull'accessibilità come previsto dall'accordo sottoscritto con AgID per la realizzazione della Misura 1.4.2 del PNRR. Inoltre lo stesso strumento "SELF", utilizzato per l'erogazione dei corsi in e-learning, è accessibile.

- **Informazione e sensibilizzazione:** nella Intranet regionale "Orma" è stata realizzata una intera sezione sul tema dell'accessibilità digitale, che viene costantemente aggiornata e periodicamente ampliata (<https://regioneemiliaromagna.sharepoint.com/sites/orma-inn-trasformazione/SitePages/Accessibilita.aspx>) Qui si trovano pagine informative e video pillole divulgative, riferimenti normativi, ma anche indicazioni operative e materiali di pratico utilizzo quali: clausole da inserire nei contratti, guide e manuali per rendere accessibili documenti Word, file PDF, presentazioni PowerPoint, report PowerBI, progetti Sway, e in generale sull'accessibilità di Office365.
- **Strumenti per l'accessibilità dei siti web:** ad uso interno, per la redazione dei contenuti web si utilizza il CMS Plone che offre un ottimo livello di accessibilità anche nel **backend**; per i cittadini che consultano i portali istituzionali: è disponibile in ogni pagina web uno strumento di "**lettura facilitata**" (Immersive reader) che sfrutta i servizi di intelligenza artificiale di Microsoft Azure per facilitare la **lettura dei testi** favorendo la concentrazione sul testo da leggere; inoltre offre altre funzionalità come la **lettura ad alta voce** e la **traduzione** in tutte le lingue.
- **Supporto tecnico e assistenza:** viene costantemente fornito supporto tecnico agli sviluppatori nella risoluzione delle segnalazioni rilevate con le verifiche di accessibilità, consulenza per la stesura di capitolati tecnici, e in generale risposte a fronte di richieste di pareri e informazioni da parte di collaboratori regionali, aziende partecipate o di altre pubbliche amministrazioni del territorio.

Per il **triennio 2024-2026** sono previsti i seguenti interventi:

- Realizzazione delle attività indicate nel Piano Operativo dell'accordo sottoscritto con AgID per la realizzazione della **Misura 1.4.2 del PNRR – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali:**
 - miglioramento dell'accessibilità dei due servizi digitali pubblici più utilizzati della Regione Emilia-Romagna, ad accesso riservato tramite identità SPID: "Lavoro x te" e "Sistema per gli Acquisti Telematici dell'Emilia-Romagna – SATER"
 - progettazione ed erogazione di interventi di formazione e diffusione di conoscenze specifiche nell'ambito dell'accessibilità rivolti al personale della Regione Emilia-Romagna e inserimento dei corsi nel catalogo di "SELF" a disposizione degli Enti Locali del territorio
 - aggiornamento delle tecnologie assistive in dotazione a 15 persone con disabilità della Regione Emilia-Romagna.
- **nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità** (art. 39-ter del D.lgs n. 165/2001) per favorire l'integrazione al lavoro delle persone disabili, recependo eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione e proponendo interventi correttivi a fronte delle stesse, anche mediante accorgimenti organizzativi e soluzioni tecnologiche.



sezione 4

Monitoraggio



monitoraggio obiettivi di trasformazione digitale

DATIZZAZIONE

Riferimenti

- Direttiva (UE) 2019/1024 relativa all'apertura dei dati e al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico
- Regolamento (UE) 2022/868 Data Governance Act

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.2.1 Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese

OB.2.2 Aumentare la qualità dei dati e dei metadati

OB.2.3 Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati

Azioni realizzate

Regione Emilia-Romagna

- Margherita - Realizzazione architettura nelle tre componenti di acquisizione, analisi e visualizzazione dati; pubblicazione avviso per promozione territoriale, acquisizione proposte e implementazione piattaforma architeturale per use case sanità (integrazione Reporter)
- Fornitura dati alla Guardia di Finanza per monitoraggio sui fondi europei erogati nel territorio (consegnati 3 anni (20-21-22) di dati relativi ai beneficiari di fondi FESR FSE FSC FEAGA, FEASR) e realizzazione di 7 cruscotti di monitoraggio per manager ed stakeholder interni ed esterni all'Ente: Unioni Comuni, controllo di gestione per DG, monitoraggio smart, spazi (che presenta la possibilità di effettuare analisi predittive), donazioni alluvione, Younger Card (WOM), stato attuazione IT nei Comuni
- Prima versione (in via di adozione formale) di Linee guida per l'alimentazione e l'utilizzo del catalogo regionale dei dataset
- Realizzato studio di fattibilità per lo screening lung cancer in collaborazione con Eurecat

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Aggiornamento del cruscotto di monitoraggio regionale sui progetti finanziati con fondi PNRR con gli opendata nazionali pubblicati

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: PROCESSI DIGITALI

Riferimenti

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.1.2 Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi

OB.2.1 Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e Imprese

OB.3.2 Aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle pubbliche amministrazioni

Azioni realizzate

Regione Emilia-Romagna

- Riprogettazione del modello di servizio CRM per migliorare i processi di relazione con l'utenza e sperimentazione della prima soluzione che ha interessato 4 sportelli e 15 utenti con profili diversi
- Orma, realizzazione della nuova intranet di Regione Emilia-Romagna
- Messa online in fase sperimentale dell'assistente digitale ERRI per lo sportello URP, basato su una piattaforma userbot, addestrata con domande tipo e flussi conversazionali (con un numero di richieste gestite in poco più di un mese superiori a 1.500)
- Integrati servizi regionali con piattaforme nazionali: 10 servizi App IO, banche dati ANPR residenza e cittadinanza per bandi regionali, interoperabilità ANAC per SITAR (NPA)
- Dematerializzazione e Pubblicazione documenti processo UNO Bianca, compresi documenti video per la messa a disposizione del Ministero della Giustizia
- Applicazione Easy Hospital per migliorare la fruibilità dei servizi sanitari che guida i cittadini all'accesso agli ambienti e ai servizi sanitari
- 9 bandi gestiti attraverso la piattaforma SIBER (completamente digitali), per un totale di 7.120 istanze
- Crea una piattaforma di livello europeo con 38 Data Stories (e relative Data Solutions) pubblicate
- Progetto UserCentriCities finanziato dal programma Horizon 2020 completato: Benchmarking Dashboard, Service Design Toolkit, User-Centric Services Repository)
- (alluvione) realizzati 3 moduli on line per la raccolta dei fabbisogni degli Enti locali ed uno per la raccolta delle richieste di Patrocinio
- (alluvione) Realizzato sito tematico "Teniamo Botta"
- (alluvione) 2.451 ticket URP relativi all'emergenza alluvione provenienti da tutti i canali (telefono, mail, PEC)

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: PROCESSI DIGITALI

Riferimenti

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.1.2 Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi

OB.2.1 Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e Imprese

OB.3.2 Aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle pubbliche amministrazioni

Azioni realizzate

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Realizzazione di un sistema di monitoraggio "Supporto alle PPAA" che consente di innescare una ciclicità virtuosa di informazione tra le proposte e l'apporto dei 1.000 esperti PNRR e le azioni operative messe in campo dalle PA locali
- Riduzione del 49% degli arretrati dei 17 procedimenti riprogettati (nell'ambito del progetto 1.000 esperti PNRR): 7.117 pratiche chiuse oltre i termini rispetto alle 13.991 della baseline
- Predisposto listino con 6 servizi per l'accesso al Processo civile telematico: istanze Tribunale Minori e Procura, opposizioni a sanzioni amministrative Giudice di pace (nuovi servizi); Volontaria Giurisdizione; Accertamento Sanitario Obbligatorio/Trattamento Sanitario Obbligatorio/Trattamento sanitario obbligatorio extraospedaliero (ASO/TSO/TSOE); Procedure esecutive per riscossione crediti e gestione dei contenziosi su sanzioni amministrative; Comunicazioni tra Uffici Giudiziari e Uffici di Stato Civile per aggiornamento Anagrafi (servizi confermati)
- 14 enti pubblici che utilizzano Punto Di Accesso e servizi del listino
- 14 enti pubblici con nuovi servizi in abilitazione a dicembre 2023

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: SICUREZZA E PRIVACY

Riferimenti

Regolamento (UE) 2019/881 sulla cybersicurezza

Direttiva NIS2 (UE) 2022/2555 relativa a misure per un livello elevato di cybersicurezza nell'UE

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.4.1 Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)

OB.6.2 Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione

Azioni realizzate

Regione Emilia-Romagna

- 7 nuovi servizi per migliorare la sicurezza interna: Multifactor Authentication, Managed Detection and Response e gestione centralizzata account amministrativi pdl, crittografia dischi pdl, Threat Hunting, monitoraggio protocolli di sicurezza sulla posta elettronica, migrazione mail relay su cloud Azure)
- Aggiornamento del regolamento sul trattamento regionale dei dati

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- CSIRT: approvazione del modello organizzativo e accordo attuativo per adesione, attivazione 3 servizi

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: DOTAZIONE SMART E SPAZI SMART

Riferimenti

Legge n. 81/2017

Azioni realizzate

Regione Emilia-Romagna Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- Applicazione (web e app) rilasciata per la prenotazione e gestione degli spazi smart e delle sale riunioni
- Riprogettazione e allestimento di 3 sedi di lavoro della Regione pensate in logica smart (desk sharing, spazi ristoro, phone boot, sale riunioni, open space e coworking)
- 35 sale riunioni prenotabili tramite app
- 636 scrivanie prenotabili tramite app (assegnate e di coworking)
- 2 cruscotti rilasciati: 1 legato ai comportamenti organizzativi dei dipendenti in relazione a smart working e sedi di lavoro e 1 legato all'ottimizzazione e monitoraggio degli spazi di lavoro
- Sviluppo del progetto Emilia-Romagna Smart Working e aggiornamento del Kit di riuso per lo smart (<https://lavorasmart.emilia-romagna.it/>)
- (alluvione) Fornite in comodato ad Enti del territorio 120 dotazioni informatiche

OPERARE DIGITALE

Linea di intervento: ARCHITETTURA DIGITALE

Riferimenti

Proposta di REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO che stabilisce misure per un livello elevato di interoperabilità del settore pubblico nell'UE

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.2.1 Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese

OB.4.1 Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)

OB.4.3 Migliorare la fruizione dell'offerta dei servizi digitali per cittadini e imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA

OB.5.1 Favorire l'applicazione della Linea guida sul Modello di Interoperabilità da parte degli erogatori di API

OB.5.2 Adottare API conformi al Modello di Interoperabilità

Azioni realizzate

Regione Emilia-Romagna

- Aggiornamento sistemi geografici mediante acquisizione immagini Lidar
- Polo Strategico Nazionale: servizi di cybersecurity operativi e avvio migrazione dei servizi Azure su Region Italia, veicolata da PSN
- Piattaforma API: attivate 35 API in esercizio
- Containerizzazione potenziata e deployati ad oggi 79 microservizi in esercizio
- Migrazione verso una soluzione cloud del sistema di gestione documentale DOCER
- servizi cartografici Web e di visualizzazione Web GIS e ortofoto post evento nell'area collinare (aggiornati 145 kmq territorio urbano e 2.521 kmq territorio rurale)
- (alluvione) Ottimizzazione dell'architettura applicativa di Allerta Meteo

POSTURA DIGITALE

Riferimenti

DigComp 2.1 Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.6.1 Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA

OB.7.2 Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale

Azioni realizzate

Regione Emilia-Romagna

- Rilasciato aggiornamento Playbook regionale (Human Centered Design) ed eseguita formazione a 2 strutture organizzative preposte all'innovazione dei servizi
- Adesione alla piattaforma Syllabus, con il 62% dei collaboratori regionali che ha svolto almeno un test di ingresso e ha partecipato ad almeno un percorso formativo
- 25 collaboratori formati in materia di design innovation, in particolare sperimentando le metodologie di design thinking anche in laboratori pratici
- 246 collaboratori regionali (prevalentemente dirigenti e funzionari ad Elevata Qualificazione) formati sui metodi di Project Management con conseguimento della certificazione ISIPM per rafforzare l'approccio progettuale e le relative tecniche di gestione e diffondere nelle Direzioni Generali
- 51 percorsi formativi in modalità e-learning sull'uso delle principali applicazioni di lavoro quotidiano come office automation, per oltre 70 ore complessive di formazione e per un totale di quasi 7300 fruizioni
- 2400 collaboratori regionali formati sugli aspetti fondamentali della cybersecurity
- 175 collaboratori formati in tema di accessibilità dei servizi digitali della PA
- 120 collaboratori coinvolti in percorsi formativi e di revisione delle dinamiche e dei processi di lavoro in modalità agile attraverso il supporto di un coach a disposizione del team di collaboratori

POSTURA DIGITALE

Riferimenti

DigComp 2.1 Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini

Piano Triennale dell'Informatica nella PA

OB.6.1 Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA

OB.7.2 Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale

Azioni realizzate

Ecosistema Pubbliche Amministrazioni del territorio

- 29 corsi nell'ambito della trasformazione digitale e supporto allo sviluppo delle competenze digitali per il territorio in tema di sicurezza, smart working e servizi digitali
- Upgrade piattaforma e servizi di SELF, il sistema di e-learning regionale aperto alle PA regionali tramite convenzione
- Riprogettazione di Pane e Internet (progetto finalizzato allo sviluppo delle competenze digitali per i cittadini) attraverso un diverso modello di servizio, direttamente accessibile dagli Enti Locali, per l'erogazione di attività aggiuntive a quelle regionali
- Aggiornamento del catalogo formativo per i cittadini del progetto Pane e Internet
- Attivazione della formazione dei facilitatori digitali in Emilia – Romagna del progetto Pane e Internet in gran parte volontari presso biblioteche o centro sociali, propedeutica all'avvio della formazione prevista per il 2024

allegati

sezione 2

Valore pubblico

- allegato A: Corrispondenza obiettivi strategici DEFR 2024-2026 con linee strategiche di valore pubblico PIAO 2024-2026

DEFR 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
La transizione ecologica attraverso il percorso per la neutralità carbonica prima del 2050	1. Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività e la buona occupazione
Programmazione e azioni di sistema per il rilancio dell'economia	
Lavoro, competenze, formazione	
Attrattività, competitività, internazionalizzazione e crescita delle imprese e delle filiere	
Rilanciare l'edilizia	
Competitività delle imprese agricole, promozione e tutela dei prodotti a denominazione di origine e bioeconomia	
Nuove imprese, sviluppo e vitalità del territorio rurale e multifunzionalità	
Conoscenza, innovazione e semplificazione	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Consolidare la leadership della Regione Emilia-Romagna quale terra dello sport italiana, sensibile alla cultura della pratica sportiva di base etica, attrattiva per la realizzazione di una rete diffusa di grandi eventi di rilevanza internazionale	2. Accrescere il posizionamento e l'attrattività dell'Emilia-Romagna
Politiche europee e raccordo con l'Unione Europea	
Coordinamento dei fondi dell'Unione Europea e promozione dell'attività di Cooperazione Territoriale Europea	
Programmazione e azioni di sistema per il rilancio dell'economia	
Attrattività, competitività, internazionalizzazione e crescita delle imprese e delle filiere	
Relazioni europee ed internazionali	
Strategie e misure per la ripresa di un turismo qualificato e sostenibile post covid	
Diritto allo studio universitario ed edilizia universitaria	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
La transizione ecologica attraverso il percorso per la neutralità carbonica prima del 2050	3. Sostenere l'innovazione, la ricerca e il trasferimento tecnologico
Programmazione e azioni di sistema per il rilancio dell'economia	
Attrattività, competitività, internazionalizzazione e crescita delle imprese e delle filiere	
Conoscenza, innovazione e semplificazione	
Ricerca ed alta formazione	
Agenda digitale	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Strategie e misure per la ripresa di un turismo qualificato e sostenibile post covid	4. Favorire la produzione e la promozione delle eccellenze del territorio
Semplificazione amministrativa e qualificazione dell'offerta per il rilancio del commercio	
Emilia-Romagna, grande polo della creatività in Italia	
Accrescere la digitalizzazione e incrementare i consumi culturali	
Messa in rete dei luoghi della memoria, educazione alla pace	
Promuovere la tutela della biodiversità	
Competitività delle imprese agricole, promozione e tutela dei prodotti a denominazione di origine e bioeconomia	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
La transizione ecologica attraverso il percorso per la neutralità carbonica prima del 2050	5. Sostenere la neutralità carbonica, la transizione ecologica ed energetica
Promuovere la conoscenza, la pianificazione e la prevenzione per la sicurezza e la resilienza dei territori	
Innovare il sistema di protezione civile	
Promuovere l'economia circolare e definire le strategie per la riduzione dei rifiuti e degli sprechi	
Migliorare la qualità e la disponibilità delle acque	
Migliorare la qualità dell'aria	
Promuovere la conoscenza e la cultura della sostenibilità	
Promuovere l'informazione ai cittadini su sicurezza e resilienza dei territori	
Azioni per la transizione ecologica del patrimonio regionale	
Programmazione e azioni di sistema per il rilancio dell'economia	
Energie rinnovabili, economia circolare e plastic free	
Sostenere e promuovere la mobilità ciclabile e la mobilità elettrica	
Quattro milioni e mezzo di nuovi alberi in cinque anni	
Sostenibilità ambientale dei sistemi produttivi, educazione alimentare e lotta allo spreco	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
La transizione ecologica attraverso il percorso per la neutralità carbonica prima del 2050	6. Promuovere una nuova mobilità sostenibile e il diritto alla mobilità
Sostenere e promuovere il trasporto ferroviario	
Promuovere lo sviluppo del porto di Ravenna	
Promuovere lo sviluppo della navigazione interna	
Promuovere lo sviluppo e il miglioramento delle infrastrutture stradali strategiche di interesse nazionale - regionale e della sicurezza stradale	
Promuovere lo sviluppo dei nodi intermodali e della piattaforma logistica regionale per il trasporto delle merci	
Promuovere lo sviluppo del sistema aeroportuale regionale	
Sostenere e promuovere il trasporto pubblico locale, l'integrazione del TPL e l'accesso gratuito per i giovani	
Sostenere e promuovere la mobilità ciclabile e la mobilità elettrica	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Adeguamento ed innovazione della rete ospedaliera e delle sue performance alle nuove necessità assistenziali	7. Innovare il sistema sanitario regionale per garantire prossimità, domiciliarità, eccellenza e sostenibilità delle cure
Assistenza territoriale a misura della cittadinanza	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
La transizione ecologica attraverso il percorso per la neutralità carbonica prima del 2050	8. Migliorare la coesione territoriale e istituzionale, la qualità e la sostenibilità delle città e del territorio, ridurre le disparità interne
Favorire il recupero e il riuso dei siti degli edifici inquinati	
Progetto strategico per il fiume Po	
Una nuova governance istituzionale	
Sostenere la trasformazione digitale e il potenziamento del pubblico impiego	
Promuovere la multifunzionalità e la gestione sostenibile delle foreste	
Promuovere la tutela della biodiversità	
Perseguire il saldo zero di consumo di suolo e la rigenerazione urbana	
Promuovere la semplificazione edilizia	
Quattro milioni e mezzo di nuovi alberi in cinque anni	
Sostenere il diritto alla casa	
Nuove imprese, sviluppo e vitalità del territorio rurale e multifunzionalità	
Valorizzare le identità e le potenzialità della montagna	
Ridurre gli squilibri regionali tra aree montane/interne e aree urbane	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Programmazione e azioni di sistema per il rilancio dell'economia	9. Aumentare l'equità e l'inclusione tra le persone riducendo le diseguaglianze economiche, sociali, culturali, di genere e generazionali
Lavoro, competenze, formazione	
Messa in rete dei luoghi della memoria, educazione alla pace	
Contrasto alla violenza di genere e pari opportunità	
Politiche di cooperazione internazionale allo sviluppo per agenda 2030	
Istruzione, diritto allo studio ed edilizia scolastica	
Diritto allo studio universitario ed edilizia universitaria	
Sostegno alle persone più fragili e a chi se ne prende cura	
Politiche educative per l'infanzia	
Contrasto alla povertà e all'esclusione sociale	
Politiche per l'integrazione	
Giovani protagonisti delle scelte per il futuro	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Garantire il diritto all'informazione	10. Avvicinare la pubblica amministrazione dell'Emilia-Romagna alle persone
Patto per la semplificazione e il progetto PNRR 1000 esperti nazionale	
Sostegno ai processi partecipativi (lr 15/2018)	
Sostenere la trasformazione digitale e il potenziamento del pubblico impiego	
Trasformazione digitale e attrattività della pubblica amministrazione regionale e locale	
Coordinamento dei fondi dell'unione europea e promozione dell'attività di cooperazione territoriale europea	
Agenda digitale	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Migliorare la qualità dell'aria	11. Migliorare l'amministrazione Emilia-Romagna per lo sviluppo e il benessere della comunità
Il bilancio per la ripresa economica, sociale e ambientale	
Sostenere la trasformazione digitale e il potenziamento del pubblico impiego	
Trasformazione digitale e attrattività della pubblica amministrazione regionale e locale	
Qualificazione delle entrate regionali per l'equità sociale e per la crescita della comunità	
Azioni per la transizione ecologica del patrimonio regionale	
Regia unitaria del sistema delle partecipate regionali	
Razionalizzazione della spesa e dei processi per l'acquisizione di beni e servizi per gli enti regionali e del servizio sanitario regionale	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Area prevenzione della criminalità organizzata e promozione della legalità (lr 18/2016)	12. Sostenere la prevenzione della corruzione, la trasparenza e la legalità
Integrità e trasparenza	

PIAO 2024-2026 Obiettivi strategici	PIAO 2024-2026 Linee di valore pubblico
Attuazione delle misure del commissario delegato per la gestione dell'emergenza derivante dagli eventi alluvionali a partire dal 1° maggio 2023	13. Ricostruire e accompagnare i territori post alluvione
Ripristino e rilancio delle aree colpite dagli eventi alluvionali e franosi di maggio 2023	

sezione 2

Rischi corruttivi e trasparenza

- allegato A: Disciplina della rotazione del personale
- allegato B: Metodologia di gestione del rischio corruzione
- allegato C: Ricognizione degli enti vigilati, controllati e partecipati
Sistema di vigilanza
- allegato D: Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia
di trasparenza
- allegato E: Valutazione di impatto del contesto esterno e
del contesto interno
- allegato F: Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione
- allegato G: Stato di attuazione delle misure generali per il trattamento
del rischio
- allegato H: Definizione del modello di governance per l'attuazione della
trasparenza

DISCIPLINA DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE

1. La Rotazione ordinaria del personale

La rotazione "ordinaria" del personale è configurata dal legislatore (art. 1, comma. 4, lett. e), comma 5 lett. b), comma 10 lett. b) della l. n. 190/2012), come una misura organizzativa generale a efficacia preventiva da applicare nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti al fenomeno corruttivo, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Come precisato anche nel PNA 2019, infatti, *"l'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali"*.

La rotazione deve quindi essere considerata come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva; pertanto, deve essere oggetto di attenta pianificazione (anche in coerenza con gli altri strumenti di programmazione quali ad esempio il Piano della Performance, il Piano della formazione), monitoraggio e rendicontazione (si veda in particolare il successivo par. 1.7).

Di seguito sono descritti i criteri che disciplinano la rotazione ordinaria del personale delle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie, di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. 26.11.2001, n. 43.

Si precisa che con gli aggiornamenti operati in materia di rotazione nel presente PIAO, si intende **concluso il periodo di moratoria previsto dal PIAO 2023-2025 (Allegato G, par.5)**.

A) Gradualità nell'applicazione della rotazione

L'applicazione della misura della rotazione deve essere improntata al criterio della gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e scongiurare il depauperamento delle competenze nelle strutture interessate.

Ne discende che:

- si deve intervenire in prima istanza e con maggior rigore sul personale che presidia o svolge funzioni in processi esposti al maggior livello di rischio corruttivo (livello Alto). Al fine di individuare i processi a rischio corruzione e il livello di rischio corrispondente, ci si attiene agli esiti dell'ultima valutazione;
- occorre evitare la rotazione contemporanea, nella medesima struttura, di dirigente e funzionari esperti (in particolare titolari di incarichi di elevata qualificazione). Infatti, il dirigente, trasferito in un nuovo settore, deve trovare funzionari con esperienza specifica già consolidata. Il funzionario, trasferito in un nuovo settore, deve trovare un dirigente ed altri colleghi con esperienza specifica già consolidata.

B) Ambito soggettivo e vincoli

Il principio di rotazione rappresenta, in un contesto organizzativo dinamico, una opportuna flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane nonché una leva per favorire l'accrescimento culturale e professionale del personale (dirigenziale e non), per sostenere il cambiamento e il miglioramento organizzativo. Inoltre, nelle Aree a rischio corruzione, costituisce una significativa e necessaria misura di contrasto al fenomeno corruttivo.

Le misure di rotazione si applicano, pertanto, al personale, anche a tempo determinato, che opera in aree a rischio corruzione, secondo i limiti e le modalità di seguito delineate.

La rotazione deve rispettare i seguenti vincoli *soggettivi*: occorre tenere conto della possibilità per il dipendente di continuare, senza restrizioni, ad esercitare i propri diritti, quali quelli di carattere sindacale o quelli legati alla fruizione di permessi per assistenza a familiari disabili (L.n. 104/1992) e di congedi parentali (d.lgs. n. 151/2001).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste anche il ruolo di dirigente sindacale, è necessario acquisire il previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza e della RSU/RSA, ove il dirigente ne sia componente (art. 22 L. n. 300/1970 e art. 20 CCNQ del 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii., in materia di prerogative sindacali).

In ogni caso la rotazione non può essere utilizzata per revocare un incarico in corso di svolgimento, prima della naturale scadenza dello stesso.

È escluso dalla rotazione il personale di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico (c.d. strutture speciali).

Si stabilisce in 10 anni la durata massima (compresi proroghe e rinnovi) per gli incarichi dei direttori generali della Giunta, dei direttori delle Agenzie con personalità giuridica di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della L.r. 26.11.2001, n. 43 nonché dei direttori delle Agenzie senza personalità giuridica, sulla medesima Direzione o Agenzia, al fine di evitare "monopoli di potere", non potendo trovare applicazione la misura della rotazione ordinaria per la peculiarità di tali incarichi apicali. Infatti, il loro numero esiguo rende spesso impossibile effettuare una vera e propria rotazione, in modo coerente con le competenze e le professionalità possedute dai titolari.

Le procedure di rotazione del personale che opera in aree a rischio corruzione, prevedono:

1. criteri generali per assicurare la rotazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali;
2. criteri generali per la rotazione del personale non dirigenziale.

1.1. Criteri generali per assicurare la rotazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali

La **rotazione degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali** viene attuata nel rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- a. la rotazione è obbligatoria con riferimento agli incarichi che comportano l'attribuzione di competenze su processi a rischio corruzione;
- b. la rotazione può avvenire solo al termine della naturale scadenza dell'incarico, fermi restando i casi di revoca anticipata per responsabilità dirigenziale;
- c. è fissata una durata massima per ogni "incarico a rischio", che tenga anche conto di proroghe o rinnovi;
- d. i periodi temporali massimi devono essere articolati in base alla tipologia di incarico (responsabile di settore, responsabile di area, elevata qualificazione con deleghe dirigenziali) e al livello del rischio corruzione (v. tabella seguente);

Livello di rischio	Tipologia di incarico	Durata massima della titolarità dell'incarico con processi a rischio corruzione (comprensiva di proroghe e rinnovi)
ALTO	Incarico di responsabile di settore	6 anni
	Incarico di responsabile di area	9 anni
	Incarico di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali	9 anni
MEDIO	Incarico di responsabile di settore	9 anni
	Incarico di responsabile di area	12 anni
	Incarico di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali	12 anni
BASSO	Incarico di responsabile di settore	12 anni
	Incarico di responsabile di area	15 anni
	Incarico di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali	15 anni

- e. per la valutazione della continuità della responsabilità sui processi, a seguito della riorganizzazione dell'Ente, avviata a decorrere dal 01/04/2022, si applicano i seguenti criteri:
- e1) le aree dirigenziali si considerano, in ragione della loro assoluta novità nell'assetto organizzativo regionale (e non essendo possibile assimilarle alle precedenti posizioni dirigenziali professionali), come incarichi nuovi a partire dalla data del relativo conferimento;
 - e2) le posizioni di responsabile di settore sono valutate in continuità con eventuali precedenti incarichi di responsabilità di servizio, in ragione della sostanziale o prevalente permanenza delle relative funzioni;
 - e3) qualora ad un responsabile di area dirigenziale venga attribuita, in un periodo successivo ma inferiore a 3 anni decorrenti dall'incarico sull'area, la responsabilità di un settore che svolga funzioni corrispondenti a quelle già attribuite ad un servizio del quale il medesimo soggetto era titolare alla data della riorganizzazione, si applica la disciplina di cui al punto e2);
- f. il sistema di rotazione deve privilegiare la mobilità dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali su posizioni compatibili con la loro professionalità;
- g. per assicurare la rotazione, devono essere considerati percorsi di mobilità, anche solo temporanea, tra le pubbliche amministrazioni, in particolare all'interno del Sistema delle amministrazioni regionali di cui all'art. 1, comma 3-bis della l.r. n. 43 del 2001;
- h. i processi denominati "*Procedimento disciplinare che si conclude con rimprovero verbale*" e quelli inerenti alla valutazione delle prestazioni del personale, che caratterizzano il ruolo di ogni dirigente responsabile di struttura, non devono essere computati al fine di decidere la per-

- manenza o meno di un dirigente in una determinata posizione dirigenziale;
- i) per i processi "Procedure di pagamento" e "Verifiche di conformità" dell'Area a rischio corruzione "Contratti pubblici", limitatamente alle sotto-aree relative agli acquisti di beni e servizi, in ragione del modello organizzativo adottato nell'ambito della Giunta regionale e delle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione del presente Piano, in sostituzione della rotazione possono essere introdotte misure alternative, senza disperdere professionalità non facilmente sostituibili, soprattutto in alcuni settori ad alta specializzazione tecnica; le misure alternative alla rotazione sono indicate al successivo par. 1.4);

1.2. Criteri generali per assicurare la rotazione del personale non dirigente

Per ciò che concerne l'applicazione della rotazione al personale non dirigente, salvo quello previsto al punto 1), in osservanza del criterio della gradualità e della sostenibilità organizzativa, l'applicazione dell'istituto è limitato al **personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ**, anche in assenza di incarichi di responsabilità di elevata qualificazione, con riferimento esclusivamente al presidio o all'assegnazione di attività inerenti ad uno o più processi a rischio corruzione di **livello "alto"**.

Si ritiene, infatti, non necessaria l'applicazione della rotazione nel caso di processi a rischio corruzione di livello "medio" e "basso", fermo restando che l'avvicendamento del personale costituisce una misura organizzativa raccomandata in via generale, anche per favorire percorsi di crescita e arricchimento professionale.

La misura viene attuata nel rispetto dei seguenti criteri:

a. nella tabella sottostante sono riportati la durata massima della titolarità di incarichi di responsabilità di elevata qualificazione, comportanti il presidio di uno o più processi a rischio corruzione di livello alto, nonché la durata massima dell'assegnazione di attività nei medesimi processi ai dipendenti inquadrati nell'area Funzionari ed EQ:

Livello di rischio	Tipologia di incarico o inquadramento	Durata massima di titolarità incarico di EQ con processi a rischio corruzione / Durata massima di assegnazione in processi a rischio corruzione
ALTO	Incarico di elevata qualificazione	10 anni (compresi rinnovi e proroghe)
	Inquadramento in area Funzionari ed EQ	12 anni

b. la rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata:

1. *all'interno della stessa struttura organizzativa di assegnazione*: in tal caso il dirigente della struttura ruoterà, entro il termine massimo previsto, il personale a disposizione, utilizzando il criterio "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica dei compiti e delle responsabilità affidati. Ciò avviene, ad esempio, facendo ruotare i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie;

2. *tra strutture organizzative diverse della Giunta e delle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO*: in tal caso deve essere prevista nell'ambito della programmazione una rotazione "funzionale" tra le diverse strutture organizzative;
- c. la rotazione dell'incarico di elevata qualificazione può avvenire solo al termine della naturale scadenza.

1.3 Dergoghe alla durata massima degli incarichi e delle assegnazioni

Sono previsti, come deroghe tassative alla durata massima degli incarichi e delle assegnazioni, comprensive di rinnovi e proroghe:

1. il collocamento a riposo, anche facoltativo, o comunque la cessazione dal servizio del dirigente o del funzionario nell'arco dei successivi trentasei mesi;
2. il presidio di processi amministrativi a rischio correlati a calamità naturali, con deroga massima di trentasei mesi;
3. il presidio di processi a rischio corruzione che si devono estinguere, per mutamenti normativi o di altro genere, nell'arco dei successivi trentasei mesi;
4. il conferimento a un nuovo dirigente dell'incarico di responsabile di settore o di area entro l'anno antecedente alla scadenza della durata massima dell'incarico di elevata qualificazione (assegnato al settore ovvero messo a disposizione dell'area) consente la proroga della durata di quest'ultimo incarico di ulteriori dodici mesi, per evitare discontinuità e inefficienze nell'attività.
5. in conformità a quanto disposto da ANAC all'interno del PNA 2019 e nelle indicazioni pubblicate nel proprio sito, la rotazione degli incarichi non trova applicazione per le attività connotate da specifiche professionalità non sostituibili con altre nell'ambito della stessa Amministrazione. La valutazione va effettuata distinguendo tra gli incarichi dirigenziali di natura strettamente tecnica e quelli di natura amministrativa (solo i primi, se connotati dagli elementi indicati da ANAC, sono da ritenersi infungibili). Si evidenzia comunque che nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare tale deroga. Qualora si rinvergano dette ipotesi occorre programmare adeguate attività di affiancamento e formazione propedeutiche alla rotazione, nonché misure alternative per la prevenzione del rischio che possano contribuire a mitigarlo.

1.4 Misure alternative alla rotazione ordinaria

Laddove il criterio di rotazione del personale non sia applicato per una delle ragioni sopra elencate per il personale con funzioni dirigenziali, occorre compensare la permanenza nell'incarico o nell'assegnazione ad attività inerenti a processi a rischio corruttivo con l'adozione di una o più misure organizzative idonee a prevenire il rischio:

- a. segregazione delle funzioni, ossia separazione e distinzione delle mansioni all'interno del processo (es.: nei processi di erogazione di contributi, occorre non cumulare in capo ai medesimi soggetti le funzioni di accertamento/istruttorie con quelle di liquidazione);
- b. alternanza tra i funzionari, per evitare che i medesimi soggetti si occupino con continuità dei procedimenti relativi alla stessa area territoriale e alla stessa platea di utenti;
- c. assicurare che le attività ispettive presso gli utenti siano svolte sempre da due addetti; allorché non sia organizzativamente possibile, applicare quanto previsto ai punti a) e b);
- d. nominare come responsabile del procedimento un soggetto diverso da quello che adotta l'atto finale, laddove possibile;

e. prevedere meccanismi di collaborazione (lavoro in team) tra funzionari di diverse strutture per l'istruttoria di processi a rischio corruzione, anche per favorire pratiche comuni di buona amministrazione e di diffusione delle esperienze, nonché per agevolare, nel tempo, la mobilità del personale e la rotazione degli incarichi;

f. il ridisegno organizzativo degli ambiti di competenza degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione, allorchè questi siano particolarmente complessi e comportino il presidio di più processi, di cui solo alcuni siano ascrivibili ad Aree a rischio oppure siano esposti a un elevato livello di rischio. Il ridisegno organizzativo comporta per il dirigente o il funzionario la sottrazione dell'intero processo a rischio oppure la scomposizione dello stesso, con attribuzione del presidio di alcune fasi o attività dello stesso ad altri dirigenti e/o titolari di elevata qualificazione.

1.5 Periodo di raffreddamento

Per periodo di raffreddamento deve intendersi l'arco temporale decorso il quale il dirigente o il funzionario a cui sia stata applicata la misura della rotazione può avere nuovamente la responsabilità o l'assegnazione al medesimo processo a rischio corruzione.

Il periodo di raffreddamento è fissato in tre anni.

Ai fini della durata massima della competenza su processi a rischio, sopra indicata nelle tabelle, si computano anche eventuali nuovi incarichi per i quali non sia intercorso il periodo minimo di raffreddamento, fatto comunque salvo quanto previsto al par. 1.1.

Il periodo di raffreddamento trova applicazione anche relativamente agli incarichi amministrativi di vertice della Giunta (escluso il Capo di Gabinetto) e delle Agenzie di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. n. 43 del 2001.

1.6 Formazione e affiancamento

L'obiettivo da perseguire mediante la rotazione deve essere temperato con la necessità di ottimizzare il funzionamento delle strutture organizzative.

Diventa quindi necessario ripensare l'organizzazione del lavoro negli ambiti e per le figure interessate dalla rotazione. In questa ottica assumono un ruolo di primaria importanza la formazione e l'affiancamento, quali strumenti atti a garantire la continuità funzionale e organizzativa, ad incrementare e rendere trasversali le competenze, creando opportunità di utilizzo flessibile e fungibile del personale con contestuale sviluppo professionale.

I due strumenti possono essere utilizzati disgiuntamente o contemporaneamente, in relazione alla specificità dell'incarico o processo oggetto di rotazione e devono essere programmati coerentemente, in modo da garantirne la piena fruizione in capo al soggetto subentrante.

Per ciò che concerne l'affiancamento si prevede che il soggetto destinato a lasciare l'incarico e quello chiamato ad assumerlo lavorino congiuntamente per realizzare il completo passaggio di consegne e minimizzare eventuali rallentamenti nell'attività per l'avvicendamento.

1.7 Programmazione, monitoraggio e rendicontazione

La rotazione deve essere attuata nell'ambito di una adeguata programmazione pluriennale, da aggiornare annualmente, tenendo conto dei vincoli e dei criteri indicati nei punti precedenti, in modo che sia funzionale alle esigenze di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Trattandosi di una programmazione che incide fortemente sull'organizzazione e sulla gestione delle risorse umane, deve essere presidiata dalle strutture centrali competenti in materia.

La predisposizione del **"Piano della rotazione del personale"** della Giunta regionale e delle Agenzie rientranti nel perimetro di applicazione della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO è, pertanto, affidata al dirigente responsabile dell'organizzazione e dello sviluppo delle risorse umane.

Il Piano della rotazione del personale, distintamente per i dirigenti, i titolari di incarichi di elevata qualificazione (con o senza deleghe dirigenziali) nonché per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ, riporta:

- il periodo di permanenza nei singoli processi a rischio corruttivo alla data di adozione del Piano o del suo aggiornamento;
- la data di scadenza degli incarichi in corso;
- il periodo massimo di permanenza sui singoli processi a rischio previsto sulla base dei criteri sopra indicati;
- gli eventuali vincoli ostativi alla rotazione;
- la data di decorrenza della rotazione o quella di scadenza per l'attuazione delle misure alternative.

Il Piano evidenzia il personale da sottoporre alla rotazione o le misure alternative alla stessa.

Il Piano e i suoi aggiornamenti devono essere trasmessi formalmente e tempestivamente al RPCT. Spetta al RPCT l'attività di monitoraggio sull'applicazione delle misure di rotazione o alternative.

Entro il 30 novembre di ogni anno, il dirigente responsabile dell'organizzazione e dello sviluppo delle risorse umane rende conto al RPCT lo stato di attuazione del Piano della rotazione del personale e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate, ai fini della predisposizione della Relazione annuale che spetta, per legge, allo stesso RPCT.

Con l'aggiornamento operato nel presente allegato alla Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-2026, si intende quindi **concluso il periodo di moratoria previsto dal PIAO 2023-2025 (Allegato G, par.5).**

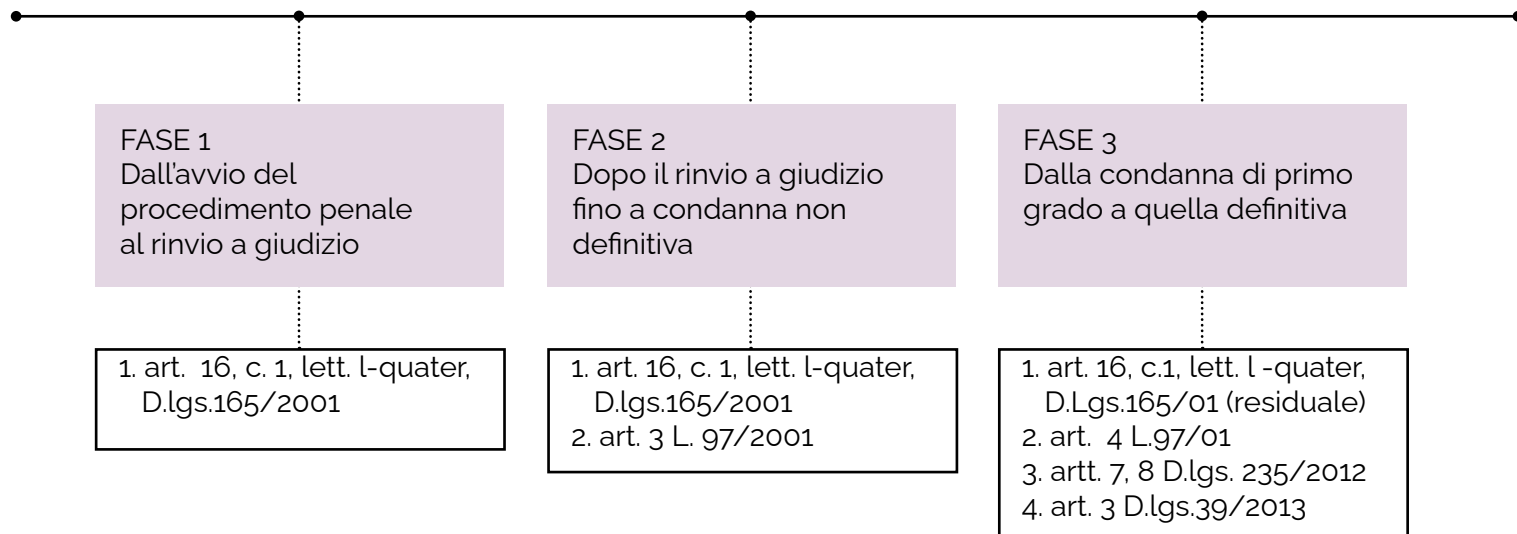
2. La Rotazione straordinaria e altre misure sull'accesso e la permanenza in incarichi e cariche in pendenza di procedimento penale

Devono essere rispettate con il massimo rigore, da tutte le strutture, le **misure precauzionali** (non sanzionatorie) previste dall'ordinamento a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione, volte ad impedire l'accesso o la permanenza in incarichi e in cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali o disciplinari per tipi di reato, di natura corruttiva, particolarmente lesivi dell'immagine dell'Amministrazione.

Rimangono ferme le procedure e i provvedimenti di natura cautelare e sanzionatoria previsti dalla normativa, legislativa e contrattuale, in materia di responsabilità disciplinare.

Si riepilogano di seguito le leggi che prevedono **misure precauzionali** in caso di pendenza di procedimento penale prima della sentenza irrevocabile di condanna o del proscioglimento.

Le leggi che prevedono misure precauzionali sono diverse a seconda della fase del procedimento penale, come sinteticamente riassunto nell'immagine grafica sotto riportata.



Fase 1. Dall'avvio del procedimento penale fino al rinvio a giudizio La "rotazione straordinaria"

Nella fase del tutto iniziale del procedimento penale può essere adottata la misura precauzionale della "rotazione straordinaria", istituto che si intende disciplinare in questo paragrafo, sulla base degli indirizzi ANAC (delibera n. 215/2019 e PNA 2019).

L'istituto è previsto al comma 1, lett. l-quater, dell'art. 16, "Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali", del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Tale norma pone in capo ai titolari di uffici dirigenziali generali il compito di provvedere al "*monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

Si precisa che la norma di cui sopra si applica direttamente ai dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, secondo ANAC (delibera n. 235 del 2019) deve intendersi applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso D.lgs. n. 165/2001 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto).

Di seguito si dettano disposizioni per l'applicazione dell'istituto, in ordine ad ambiti, soggettivo e oggettivo, di attuazione; competenze, procedura e contenuto del provvedimento; monitoraggi.

a) Ambito soggettivo di attuazione.

L'istituto trova applicazione, con le specificità sotto riportate, nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'Amministrazione regionale (Giunta regionale): titolari di incarichi amministrativi di vertice, dirigenti e dipendenti, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inquadrati nell'organico regionale, in comando, in distacco da altra pubblica amministrazione o esterni.

b) Ambito oggettivo di attuazione: i reati presupposto

Il legislatore circoscrive l'applicazione dell'istituto alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

Sono considerati reati di "natura corruttiva" i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del Codice penale, elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 2015. Tale disposizione individua i reati che obbligano il pubblico ministero, in caso di "esercizio dell'azione penale", a informare il presidente di ANAC (come precisato alla lettera g) che segue), ma è ritenuta utile dall'Autorità anche al fine di circoscrivere i reati che fanno scattare la misura precauzionale della "rotazione straordinaria".

Si precisa che i reati di tale elenco sono tutti compresi tra i reati contro la pubblica amministrazione (ad eccezione dei reati di cui agli art. 353 e 353-bis c.p.), ma non ne esauriscono il novero. Il diverso ambito oggettivo delle norme precitate comporta diverse conseguenze procedurali.

Infatti, nel caso di **reati di "natura corruttiva" previsti dal citato art. 7 della L. n. 69/2015 è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la sua rotazione straordinaria.**

Viceversa, l'adozione del provvedimento di cui sopra è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per altri delitti contro la pubblica amministrazione (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale) non compresi in tale elenco, fermo restando in ogni caso, dopo il rinvio a giudizio, quanto prescritto dall'art. 3 della L. n. 97/2001, per il relativo ambito di applicazione.

L'istituto della "rotazione straordinaria" trova applicazione anche nel caso in cui le condotte corruttive siano state tenute in altre strutture dell'amministrazione o in una diversa amministrazione.

c) *Competenza*

La norma pone in capo ai titolari di uffici dirigenziali generali il compito di provvedere. Nell'ambito delle strutture della Giunta regionale, si ritiene di identificare tali soggetti nelle figure del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, dei direttori generali e dei direttori di Agenzia con o senza personalità giuridica.

I titolari di tali incarichi sono tenuti, in caso di avvio di procedimenti penali (a partire dall'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.) o disciplinari per condotte di "natura corruttiva", che riguardino dirigenti o altro personale della macrostruttura di propria competenza, ad avviare e gestire la procedura per la "rotazione straordinaria", come sotto delineata.

Allorché i soggetti di cui sopra non riescano a trovare una nuova collocazione o un nuovo incarico a cui assegnare l'interessato, formulano richiesta al settore centrale competente in materia di personale perché provveda in tal senso.

Qualora il procedimento penale o disciplinare per condotte di "natura corruttiva" sia avviato a carico dello stesso Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale o di un direttore generale, in ragione del conferimento dell'incarico da parte del vertice politico dell'Ente, anche sulla base di un rapporto fiduciario, la valutazione e il provvedimento finale devono essere adottati dalla stessa Giunta regionale, che ha provveduto anche alla nomina.

Spetta alla Giunta regionale valutare anche la revoca dell'incarico di RPCT, nei casi in cui si verificano i presupposti descritti alla successiva lettera f).

d) *Procedura*

L'espressione "avvio del procedimento penale per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita, secondo ANAC, al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detto presupposto impone l'avvio di una procedura nel corso della quale il soggetto competente, secondo quanto indicato sopra alla lettera c), valuta i fatti e con un provvedimento dispone sull'applicazione dell'istituto della "rotazione straordinaria". La procedura deve essere avviata non appena il soggetto competente dell'Amministrazione viene a conoscenza¹ dell'avvio del procedimento penale e comunque non oltre quindici giorni da tale data.

¹ *Deve trattarsi di conoscenza effettiva e da fonte qualificata. A tal fine si ritiene valida la comunicazione spontanea del dipendente che ne abbia avuto cognizione e ne riferisca all'Amministrazione; viceversa, non si ritengono sufficienti le notizie rese pubbliche dai media. In proposito va ricordato che l'art. 129, comma 1, del D.lgs. 28 luglio 1989, n. 271 disp. att. c.p.p. stabilisce che "Quando esercita l'azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l'Autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione".*

I dipendenti regionali sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico di vertice (Capo di Gabinetto, direttore generale o direttore) e l'Ufficio per i Procedimenti disciplinari appena vengono a conoscenza di essere iscritti nel registro delle notizie di reato.

La procedura si intende avviata con la nota formale di invito all'interessato di fornire chiarimenti per iscritto. Pur non trattandosi di una procedura sanzionatoria di carattere disciplinare, è infatti necessario assicurare all'interessato la possibilità di contraddittorio. A tal fine il termine per la presentazione dei chiarimenti scritti non può essere inferiore a dieci giorni dal ricevimento della comunicazione.

La procedura deve essere conclusa entro trenta giorni dall'avvio.

e) *Contenuto ed efficacia del provvedimento*

Elemento di particolare rilevanza da considerare, ai fini dell'applicazione della norma, è proprio quello della motivazione del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente viene disposto il suo spostamento ad altra struttura o ad altro incarico, nella stessa sede o in altra sede regionale.

Per quanto riguarda i titolari di incarichi amministrativi di vertice, considerati il carattere apicale degli stessi e l'oggettiva impossibilità di conferire un altro incarico di pari livello, è possibile anche prevedere o concordare l'applicazione di una misura cautelare alternativa, compatibile con quanto previsto nell'ordinamento regionale.

Il provvedimento conclusivo del procedimento potrebbe anche non disporre la "rotazione straordinaria", ma la norma raggiunge egualmente il suo scopo, che è quello di indurre l'amministrazione ad **una valutazione trasparente**, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Nel caso in cui non sia disponibile una posizione di lavoro o non sia possibile conferire un nuovo incarico, nell'ambito della direzione generale, o macrostruttura assimilata, di propria competenza, occorre formulare richiesta di "rotazione straordinaria" dell'interessato, se ritenuta necessaria con il provvedimento di cui sopra, al settore centrale competente in materia di personale, perché individui posizioni e/o incarico in altra macrostruttura.

L'Amministrazione deve monitorare in ogni caso l'evolvere del procedimento penale e, se non ha deciso lo spostamento del dipendente, deve riponderarne l'applicabilità o meno in occasione del passaggio a una fase successiva, innanzitutto quando è disposto il rinvio a giudizio e quindi dopo la sentenza di primo grado.

Infatti, in tal caso, occorre compiere una nuova valutazione e adottare un nuovo provvedimento, in base alla gravità delle imputazioni e allo stato degli accertamenti compiuti dell'Autorità giudiziaria.

Come ricorda ANAC (delibera n. 215 del 2019), *"un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento, potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio"*.

Il provvedimento di rotazione straordinaria che abbia comportato lo spostamento del dipendente, se adottato prima che sia disposto il rinvio a giudizio, ha efficacia per un periodo di due anni, purchè, nel frattempo, il procedimento penale non sia già passato a una ulteriore fase.

Alla scadenza della durata massima di efficacia del provvedimento di "rotazione straordinaria", la situazione che si è determinata dovrà essere nuovamente valutata, per decidere quali eventuali provvedimenti adottare (ad esempio di conferma o di revoca del precedente provvedimento).

f) *Attuazione di specifiche disposizioni del PNA 2022 sui casi di revoca del RPCT*

Se nei confronti del dirigente titolare dell'incarico di RPCT è stato avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165 del 2001 (fase che corrisponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p.), la Giunta regionale che ha conferito l'incarico deve valutarne l'eventuale revoca secondo le modalità specificamente previste.

A seguito di rinvio a giudizio o di condanna penale anche non definitiva, se sussistono i presupposti per il trasferimento ad altra struttura, la Giunta regionale è tenuta a revocare l'incarico di RPCT:

- nel caso di imputazione o condanna per uno dei reati di cui all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001 e per quelli per "condotte corruttive" (i delitti di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis, c.p. elencati all'art. 7 della l. n. 69 del 2015);
- per tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del Codice penale, richiamati dal d.lgs. n. 39 del 2013.

Il provvedimento di revoca deve essere comunicato ad ANAC.

Inoltre, ai fini del possesso del requisito della condotta integerrima del RPCT, l'Amministrazione è tenuta a:

- considerare cause ostative alla nomina e al mantenimento dell'incarico di RPCT tutti i casi di rinvio a giudizio e le condanne in primo grado per i reati di cui al d.lgs. n. 235 del 2012, art. 7, comma 1, lett. da a) a f);
- valutare, caso per caso, anche altri eventuali procedimenti penali, a partire dal rinvio a giudizio, e decidere di conseguenza, fornendo adeguate motivazioni sulle scelte effettuate (particolare rilevanza può assumere l'elemento soggettivo del dolo);
- valutare la condanna erariale, anche non definitiva, da parte della Corte dei conti per comportamento doloso, ai fini del conferimento e del mantenimento dell'incarico (la condanna per colpa grave va considerata caso per caso);
- valutare le condanne in primo grado del giudice civile e del giudice del lavoro ai fini del conferimento e del mantenimento dell'incarico; è necessaria una specifica motivazione che dia conto delle ragioni di fatto e di diritto a base della scelta effettuata;
- valutare le pronunce di natura disciplinare, in sede di nomina o revoca (parametri esemplificativi: la gravità dei fatti accertati e dei danni provocati, la condotta successiva dell'autore, l'avvenuto risarcimento totale o parziale dei danni arrecati alla p.a).

Si ribadisce pertanto il dovere del RPCT di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo che lo coinvolgano.

Il PNA 2022 ha previsto misure a tutela del RPCT in caso di revoca dell'incarico o di adozione nei suoi confronti di azioni discriminatorie². Tale tutela si riferisce anche alla revoca di tutti gli incarichi amministrativi, di vertice o dirigenziali, conferiti al soggetto cui sono state affidate le funzioni di RPCT³ e alle eventuali azioni discriminatorie nei confronti del RPCT comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni⁴.

2. V. in proposito Regolamento approvato con delibera ANAC n. 657 del 18 luglio 2018, che prevede in caso di revoca del RPCT che le amministrazioni comunichino tempestivamente il provvedimento all'ANAC ed analoga raccomandazione è estesa dal PNA 2022 anche ai RPCT revocati.

3. V. la relativa procedura all'art. 15, comma 3 d.lgs. n. 39 del 2013.

4. V. art. 1, commi 7, l. n. 190 del 2012.

g) Monitoraggio del RPCT e di ANAC

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigila, in occasione del monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento e della predisposizione del Rapporto annuale alla Giunta regionale e all'OIV, anche sulla corretta applicazione dell'istituto della "rotazione straordinaria". Come anticipato, il nuovo periodo aggiunto all'art. 129, comma 3, del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, recante "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale", dall'art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", stabilisce che il presidente dell'ANAC sia destinatario delle informative del pubblico ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale. L'Autorità, dunque, informata dell'esistenza di fatti corruttivi, potrà esercitare i poteri previsti ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L. n. 190/2012, chiedendo all'amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l'attuazione della misura della "rotazione straordinaria".

FASE 2: Dal rinvio a giudizio alla condanna di primo grado

Dopo che è stato disposto il rinvio a giudizio o è stata esercitata l'azione penale, oltre alla misura precauzionale della "rotazione straordinaria", occorre tenere conto di quanto sancito dall'art. 3, "Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" della L. 27 marzo 2001, n. 97, "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".

Tale norma stabilisce che, in caso di rinvio a giudizio di un dipendente pubblico per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, occorre disporre il trasferimento ad una struttura diversa da quella in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza, a meno che non sia disposta la sua sospensione dal servizio in base alle disposizioni di legge o di contrattazione collettiva applicabili. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente deve essere collocato in aspettativa o in disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento, salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio.

Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, comma 3). Ma l'amministrazione, "in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo", "può non dare corso al rientro" (art. 3, comma 4).

FASE 3: Dopo la condanna di primo grado fino alla condanna definitiva

Nel caso in cui il dipendente sia condannato, anche con sentenza non definitiva, per un reato di natura corruttiva o contro la pubblica amministrazione, rilevano diverse disposizioni di legge. In tal caso si ricorre all'istituto della "rotazione straordinaria" solo in via residuale, ossia solo **se non è individuata una disposizione di legge specifica** per la fattispecie di reato oggetto della condanna.

Rilevano a tal fine le seguenti norme:

[L. 27 marzo 2001, n. 97](#), "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche":

- **art. 4**, "Sospensione a seguito di condanna non definitiva": nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione

condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dal sopra indicato articolo 3, il dipendente deve essere sospeso dal servizio.

[D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39](#), "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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":

- **art. 3**, "Inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione": a colui che sia stato condannato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, anche se la condanna non è ancora passata in giudicato, non possono essere conferiti, per quanto riguarda l'amministrazione regionale:

- a) incarichi amministrativi di vertice (Capo di Gabinetto, direttore generale e di direttore di Agenzia con personalità giuridica);
- b) incarichi di dirigente con poteri gestionali (responsabile di settore; direttore di agenzia senza personalità giuridica; dirigente con poteri provvedimentali, incaricati di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali) e di dirigente presso gli uffici di diretta collaborazione politica;
- c) incarico di amministratore in enti pubblici regionali.

Pertanto, se chi è già titolare di un incarico amministrativo di vertice o di dirigente, condannato, in via non definitiva, per uno dei delitti di cui sopra:

- è un dirigente di ruolo, per tutta la durata del periodo di inconfiribilità, possono essergli conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione, fatte salve eventuali sospensioni o cessazioni dal servizio disposte in base alle norme che disciplinano la responsabilità disciplinare. È in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo;
- è un dirigente "esterno", ossia non inquadrato nei ruoli della pubblica amministrazione, l'incarico e il contratto di lavoro a termine ad esso correlato (compreso il trattamento economico in godimento), sono sospesi per legge, per tutto il periodo di durata dell'inconfiribilità, fatte salve eventuali sospensioni o cessazioni dal servizio disposte in base alle norme che regolano la responsabilità disciplinare.

[D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche":

art. 35 bis, "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici": tale articolo prescrive che: "Coloro che sono stati **condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale**:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. ...".

[D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235](#), "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190"

Le disposizioni di cui agli artt. 7 e 8 di tale legge hanno un riflesso anche sui dipendenti pubblici e sui titolari di incarichi pubblici. A tal fine si ricordano le seguenti disposizioni del CCNL Personale del comparto "Funzioni locali" 20162018, art. 59 (Codice disciplinare) e art. 61 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), nonché quelle, analoghe, del CCNL area della dirigenza. Inoltre si precisa che, secondo quanto previsto al **comma 2 dell'art. 7, "Incandidabilità alle elezioni regionali", colui che è stato condannato, con sentenza definitiva, per uno dei reati previsti al comma 1, lettere da a) a e), o a cui è stata applicata la misura di cui alla lettera f) del medesimo comma**, oltre a non poter essere candidato alle elezioni regionali o ricoprire le cariche di presidente della Giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali, non può ricoprire qualsiasi altro incarico con riferimento al quale l'elezione o la nomina è di competenza del Consiglio regionale, della Giunta regionale, dei rispettivi presidenti e degli assessori regionali.

Si dispone pertanto che il responsabile del procedimento di nomina acquisisca, in fase istruttoria, dal nominando apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà/certificazione ai sensi del DPR 445/2000 relativamente all'assenza delle condanne penali irrevocabili e delle misure elencate all'art. 7, comma 1, lettere da a) a f).

METODOLOGIA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

1. Il processo di gestione del rischio.

L'attuale metodologia di gestione del rischio corruzione, in linea con gli indirizzi del PNA 2019, prevede diverse macro-fasi, di seguito descritte e sinteticamente rappresentate nella Figura 1:

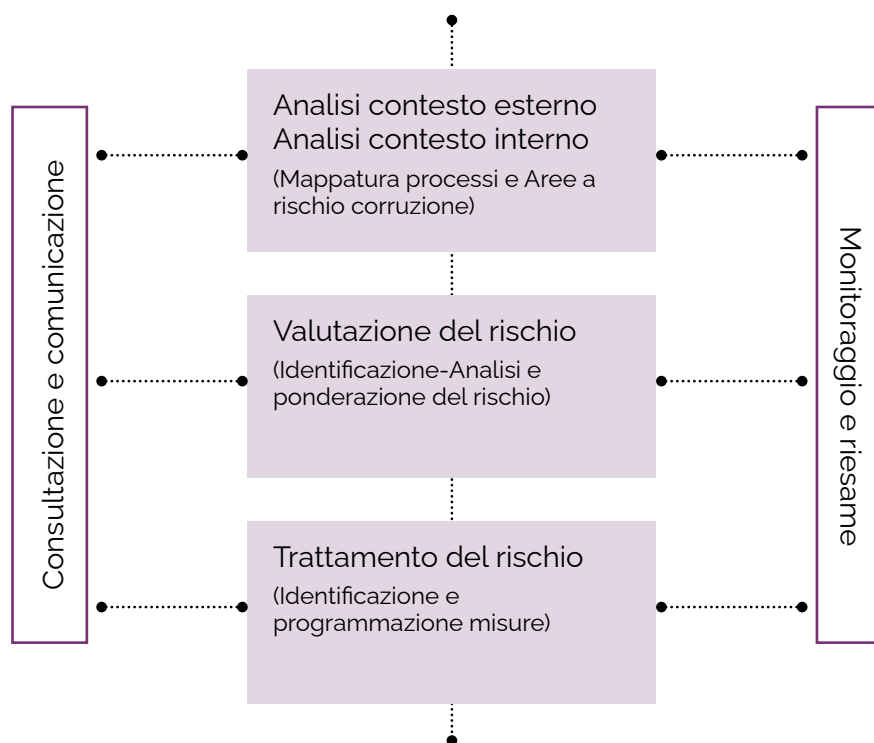


Figura 1. Il processo di gestione del rischio

Per quanto riguarda la macro-fase dell'Analisi del contesto, si rinvia a quanto riportato nel PIAO, aggiornato annualmente e nei suoi allegati (v. All. E alla presente Sottosezione).

Per completare la descrizione del contesto interno si riportano nel paragrafo 2 le Aree a rischio corruzione, generali e specifiche, individuate nei precedenti cicli di gestione del rischio.

2. Individuazione delle Aree a rischio corruzione

Per "Aree" si intendono aggregati omogenei di processi.

Le "Aree a rischio corruzione" sono gli aggregati di processi maggiormente esposti al rischio, in base alle informazioni disponibili e desumibili dall'analisi di contesto.

2.1 Aree a rischio "generali" e aree a rischio "specifiche"

Il PNA 2019 distingue tra "**Aree a rischio corruzione generali**", riscontrabili in tutte le pubbliche amministrazioni, e "**Aree a rischio corruzione specifiche**", che le singole Amministrazioni individuano in base alla tipologia di ente di appartenenza (Ministero, Regione, Comune, ecc.) e in base al contesto, esterno e interno, in cui si trovano ad operare e ai conseguenti rischi correlati.

Nell'Allegato 1 del sopra richiamato PNA, al paragrafo 2, tabella 3, sono elencate le "Aree a rischio corruzione generali" e, a titolo esemplificativo, possibili "Aree a rischio corruzione specifiche" per ente.

Per le Regioni sono "Aree a rischio corruzione specifiche":

- Governo del territorio;
- Regolazione in ambito sanitario;
- Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione;
- Gestione dei rifiuti.

Nei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione la Giunta regionale aveva già introdotto alcune aree a rischio corruzione specifiche:

a) nel 2015 l'Area a rischio denominata "*Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari*", articolata in due sotto-aree; ciò, in quanto il mancato esercizio, o l'esercizio distorto, può arrecare indirettamente consistenti benefici economici (revoca, autorizzazione, esproprio di un terreno, ecc.);

b) per il triennio 2015-2017 è stata delineata un'ulteriore Area a rischio denominata "*Rapporti con i soggetti del sistema regionale allargato*", a sua volta articolata in sotto-aree. Si è considerato, infatti, non opportuno porre sullo stesso piano i processi finalizzati all'adozione di provvedimenti di cui sono destinatari veri e propri utenti della Regione (cittadini, imprese, associazioni, altri enti territoriali, ecc.) e quelli finalizzati all'adozione di provvedimenti rivolti a enti, pubblici o privati, che fanno parte del "*sistema delle amministrazioni regionali*" (enti del servizio sanitario regionale; enti strumentali regionali; società in house), che si è ritenuto più significativo considerare per le relative specificità. Anche questi processi non possono ritenersi indenni da rischi "corruzione", nell'ampia accezione accolta dalla presente sottosezione, ossia come concetto comprensivo di tutte le situazioni in cui possa riscontrarsi l'abuso (tramite un uso distorto di regole, risorse, attività) da parte di un soggetto titolare di un potere

pubblico per ottenere vantaggi privati; questi processi presentano delle specificità più strettamente connesse con l'assicurazione del buon andamento e della legalità del sistema regionale nel suo complesso, che merita approfondimenti e monitoraggi specifici;

c) è stata poi inserita, nel Piano 2016-2018, un'Area a rischio "*Pianificazione e programmazione*", con articolazione in tre sotto-aree:

1. Pianificazione del territorio (urbanistica, edilizia, trasporti ecc.);
2. Programmazione sociale e sanitaria;
3. Programmazione economica;

d) nel Piano 2017-2019 si è ritenuto opportuno introdurre inoltre un'Area ad hoc per i processi amministrativi relativi alla "*Programmazione, gestione e controllo dei Fondi europei*", che, almeno in parte, erano stati già censiti, ma erano stati classificati in altre Aree (in particolare nell'Area generale relativa all'erogazione di contributi e finanziamenti).

Con l'aggiornamento 2020 del Piano si è ritenuto necessario conservare le "Aree a rischio corruzione specifiche" come sopra individuate, e, in linea con gli indirizzi del PNA 2019 e secondo le linee guida della Giunta regionale dettate con la delibera n. 2159/2019, si è valutato necessario apportare alcune modifiche alle sotto-aree dell'"Area a rischio corruzione" denominata "Pianificazione e programmazione", riarticolandola in diverse sotto-aree:

1. la sotto-area "Pianificazione del territorio" è stata rinominata "Governo del territorio";
2. la sotto-area "Programmazione sociale e sanitaria" è stata suddivisa in due sotto-aree, denominate "Regolazione in ambito sociale" e "Regolazione in ambito sanitario";
3. è stata creata la ulteriore sotto-area "Gestione dei rifiuti".

Secondo gli indirizzi del PNA 2019, l'Area a rischio "*Programmazione, gestione e controllo dei Fondi europei*", è stata rinominata "*Programmazione, gestione e controllo dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione*".

Infine, il PNA 2022 ha individuato (par. 3.1.2) alcune aree prioritarie. In particolare, ANAC ha invitato le amministrazioni, da un lato, a concentrarsi sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali ed a rafforzare la sinergia e l'integrazione fra performance e misure di prevenzione della corruzione, dell'antiriciclaggio e, dall'altro lato, a presidiare con misure idonee anche i processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. Ciò, al fine di evitare erosioni del valore pubblico generato e di mantenere l'attenzione per la realtà ordinaria e specifica di ogni ente.

Tali categorie di processi sono state conseguentemente focalizzate nell'ambito della programmazione triennale del sistema di gestione del rischio corruzione (par. 5 e 6 della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza), con la precisazione che, per i processi connessi alla gestione delle risorse finanziarie del PNRR, l'ampio spettro di materie in cui può esservi l'utilizzo di tali finanziamenti suggerisce una trattazione trasversale alle Aree a rischio già individuate nei precedenti Piani.

2.2 Determinazione delle Aree a rischio corruzione

Come precisato nel paragrafo 2.1 che precede, le Aree a rischio corruzione, sia "generali" che "specifiche", con relative sotto-aree, fatte salve le specifiche indicate nella sottosezione, sono descritte nella tabella sotto riportata.

AREE A RISCHIO GENERALI	
AREE	SOTTO-AREE
1. Acquisizione e gestione del personale	1.1. Reclutamento 1.2. Progressioni di carriera (<i>es.: progressioni orizzontali, conferimento incarichi di elevata qualificazione</i>) 1.3. Valutazione del personale (dirigente e non dirigente) 1.4. Autorizzazione di incarichi extraistituzionali
2. Contratti pubblici	2.1. Affidamento di lavori e opere pubbliche 2.1.1 Programmazione 2.1.2 Progettazione 2.1.3 Selezione del contraente 2.1.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto 2.1.5 Esecuzione del contratto 2.1.6 Rendicontazione del contratto 2.2. Acquisizione di servizi 2.2.1 Programmazione 2.2.2 Progettazione 2.2.3 Selezione del contraente 2.2.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto 2.2.5 Esecuzione del contratto 2.2.6 Rendicontazione del contratto 2.3. Acquisizione di forniture/beni 2.3.1 Programmazione 2.3.2 Progettazione 2.3.3 Selezione del contraente 2.3.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto 2.3.5 Esecuzione del contratto 2.3.6 Rendicontazione del contratto
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (<i>es.: concessioni, autorizzazioni, licenze, abilitazioni e provvedimenti equivalenti comunque denominati</i>)	3.1. Provvedimenti amministrativi vincolati (<i>nell'an e nel contenuto</i>) 3.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (<i>nell'an e/o nel contenuto</i>)

AREE A RISCHIO GENERALI	
AREE	SOTTO-AREE
4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es.: erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)	4.1. Provvedimenti amministrativi vincolati (<i>nell'an e nel contenuto</i>) 4.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (<i>nell'an e/o nel contenuto</i>)
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	5.1. Gestione delle entrate 5.2. Gestione della spesa 5.3. Gestione del patrimonio costituito da beni mobili 5.4. Gestione del patrimonio costituito da beni immobili (<i>acquisti, alienazioni, concessioni ecc.</i>)
6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	6.1. Controllo su atti (es.: <i>atti di controllo bilanci enti regionali; atti di controllo di provvedimenti di enti regionali; atti di controllo su autocertificazioni</i>) 6.2. Ispezioni (es.: <i>verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza o di inchiesta in enti, società, imprese o presso strutture interne</i>) 6.3. Sanzioni (<i>amministrative, tributarie, disciplinari ecc.</i>)
7. Incarichi e nomine	7.1. Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali 7.2. Conferimento di incarichi di collaborazione a persone fisiche (<i>incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...</i>) 7.3. Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (es.: <i>collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali</i>) 7.4. Provvedimenti di nomina/designazione in organi di soggetti del sistema regionale allargato (es.: <i>nomina direttori generali enti del SSR; nomina componenti consiglio di amministrazione società in house</i>) 7.5. Provvedimenti di nomina/designazione presso soggetti esterni al sistema regionale (es.: <i>nomine/designazioni in Fondazioni bancarie, associazioni</i>)
8. Affari legali e contenzioso	8.1. Contenzioso stragiudiziale (es.: <i>procedure di mediazione e conciliazione</i>) 8.2. Contenzioso giudiziario

AREE A RISCHIO SPECIFICHE	
AREE	SOTTO-AREE
9. Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari (es.: <i>provvedimenti di espropriazione, requisizione, servitù coattiva, occupazione d'urgenza; costituzione di "vincoli" su beni riconosciuti di interesse archeologico</i>)	9.1. Provvedimenti amministrativi vincolati (<i>nell'an e nel contenuto</i>) 9.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (<i>nell'an e/o nel contenuto</i>)
10. Rapporti con i soggetti del sistema regionale allargato	10.1. Finanziamenti (<i>erogazioni di denaro pubblico comunque denominate</i>) 10.2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica (es.: <i>accreditamenti; autorizzazioni</i>) 10.3. Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica (es.: <i>provvedimenti sanzionatori</i>)
11. Pianificazione e programmazione	11.1. Governo del territorio 11.2. Gestione dei rifiuti 11.3. Regolazione in ambito sociale 11.4. Regolazione in ambito sanitario 11.5. Programmazione economica
12. Programmazione, gestione e controllo dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione	12.1. Provvedimenti di programmazione (es.: <i>bandi, regolamenti</i>) 12.2. Procedure di erogazione 12.3. Procedure di controllo

In relazione alle misure specifiche, si precisa, anche a fini operativi, che per "Rapporti con i soggetti del sistema regionale allargato", di cui all'Area a rischio 10, si intendono i rapporti tra la Regione e:

- le Agenzie di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. n. 43/2001;
- gli enti regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. c) l.r. n. 43/2001 e l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae);
- gli enti ed aziende del servizio sanitario regionale (art. 1, comma 3 bis, lett.d) l.r. n. 43/2001);
- le società in house della Regione.

3. La mappatura dei processi amministrativi

3.1 Attività della fase

Questa fase del processo di gestione del rischio consiste nella **individuazione** e nell'analisi dei processi o di fasi di essi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nell'aggiornamento della mappatura sono censiti i processi, e a seguito di questa fase di **identificazione** sono inseriti nell'applicativo "Valutazione rischi", da cui è possibile ricavare l'elenco completo dei processi dell'amministrazione o di sue singole strutture.

Ogni processo è stato ricondotto alla relativa area a rischio corruzione; i processi non considerati a rischio sono catalogati nell'applicativo nell'area denominata "Altro".

La **descrizione** di ciascun processo, con inserimento delle informazioni nell'applicativo "Valutazione rischi", avviene tramite:

- una sintetica illustrazione dell'attività in cui consiste;
- l'indicazione della struttura che lo presidia e delle altre strutture coinvolte;
- la descrizione delle fasi in cui si articola;
- l'indicazione del responsabile di ciascuna fase;
- l'elencazione dei funzionari coinvolti nel processo;
- l'indicazione dell'area a rischio corruzione a cui è ascrivibile.

Tramite l'applicativo è quindi possibile ricavare, per ciascun processo, una scheda descrittiva, con tutte le informazioni sopra elencate.

Questa scheda permette **la rappresentazione dei principali elementi del processo**; peraltro, l'applicativo permette la realizzazione di report, anche di sintesi, per l'illustrazione dei processi dell'amministrazione o di sue singole strutture.

3.2 Prodotti della fase

Come sopra precisato, con l'applicativo informatico è possibile generare l'Elenco dei Processi complessivo o parziale per classificazione di Area (non a rischio o a rischio e, in quest'ultimo caso, per quale Area di rischio) e per sotto-area, nonché parziale per settore dell'Amministrazione (direzione generale, Agenzia o singolo settore).

L'Elenco dei Processi, limitatamente a quelli ascritti alle Aree a rischio corruzione, è pubblicato in Amministrazione Trasparente a cura del RPCT.

3.3 Attori della fase

La mappatura dei processi è attività propria dei dirigenti responsabili di struttura, ciascuno per l'ambito di specifica competenza, e precisamente di:

- a) Capo di Gabinetto e direttori generali (processi gestiti attraverso lo staff di direzione);
- b) direttori (processi in staff o di tutta la struttura/ente se non vi sono ulteriori articolazioni strutturali a livello dirigenziale);
- c) Responsabili di struttura.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge invece l'attività di coordinamento di tutte le operazioni di ricognizione, individuazione e catalogazione dei processi, avvalendosi, come propria *longa manus* per gli aspetti più operativi, del personale di supporto (personale assegnato al proprio staff e "Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico").

I "Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico" si rapportano con dirigenti e funzionari che operano sui processi, censiscono i processi e li descrivono, come sopra precisato.

I dati sono trasmessi al RPCT on line attraverso l'applicativo informatico "Valutazione rischi".

Il Responsabile Anticorruzione, tramite il proprio Staff, può effettuare il controllo sui dati inseriti nell'applicativo, chiedere chiarimenti/ integrazioni e validare il percorso di mappatura. La mancata collaborazione da parte dei dirigenti di cui sopra (es.: manifestazione di indisponibilità a collaborare, rinvii non giustificati di incontri, superamento dei termini indicati a livello operativo, violazione degli indirizzi forniti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) comporta la loro responsabilità dirigenziale.

3.4 Avvio del progressivo accorpamento dei processi in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione

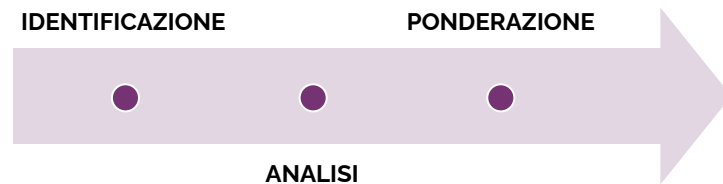
L'Amministrazione avvia, con il presente PIAO, un'attività di accorpamento dei processi mappati, con la collaborazione dei coordinatori e dei referenti anticorruzione e trasparenza, al fine di ridurre il numero e consentire una più agevole e qualitativa gestione delle attività di prevenzione da parte delle strutture e di coordinamento complessivo da parte del RPCT. Ciò, nell'ambito di una progressiva modernizzazione delle modalità di individuazione e trattamento dei processi a rischio, secondo criteri improntati alla massima semplificazione e all'utilizzo di soluzioni tecnologiche funzionali alla razionalizzazione delle attività.

4. La valutazione del rischio corruzione

4.1 Attività della fase

La valutazione del rischio è la macro-fase in cui il rischio è identificato, analizzato e ponderato, ossia confrontato con gli altri rischi per individuare le priorità di intervento.

Le tre fasi sono descritte nel grafico sotto riportato.



4.2 Fase della identificazione del rischio

L'identificazione del rischio va condotta avendo presente che l'obiettivo della Regione è quello di assicurare lo svolgimento dell'attività amministrativa perseguendo esclusivamente il pubblico interesse, nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità, buon andamento e di servizio alla collettività (artt. 97 e 98 Cost.).

I possibili eventi che possono comportare rischi sono quelli idonei, a seconda delle varie tipologie di processi, a distrarre l'attività dell'Ente dall'interesse pubblico, per favorire interessi particolari.

L'identificazione degli eventi rischiosi consiste nella ricerca, individuazione e descrizione di tali eventi. Nell'esaminare i singoli processi o loro fasi, vanno fatti opportunamente emergere gli eventi che possono pregiudicare il pubblico interesse, in deroga ai ricordati principi costituzionali. L'oggetto dell'analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi, è costituito da ogni singola fase del processo. Per procedere all'identificazione degli eventi che possono favorire la "corruzione" (nella ampia accezione della presente sottosezione) si deve tenere conto di un insieme di dati raccolti, in modo strutturato, a cura dello staff del RPCT, attraverso i seguenti canali di informazione:

1. Segnalazioni di casi di cattiva amministrazione pervenute direttamente al RPCT dai c.d. whistleblower e da utenti esterni;
2. Segnalazioni sul ritardo non occasionale nella conclusione di procedimenti amministrativi, da parte della competente struttura organizzativa regionale;
3. *Focus group* del RPCT e/o componenti del suo staff con i "Coordinatori e Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico" e i dirigenti e funzionari che operano sui singoli processi, in sede di analisi delle relative fasi/attività, finalizzati a verificare il rispetto di regole di buona amministrazione, quali si evincono anche dalla L. n. 241/1990;
4. Segnalazioni pervenute alla casella di posta elettronica dedicata all'antiriciclaggio;
5. Monitoraggio annuale sui procedimenti disciplinari, in particolare per violazioni al Codice di comportamento;

6. Ricezione segnalazioni relative a procedimenti giudiziari penali e amministrativo-contabili;
7. Analisi del contesto esterno, con particolare considerazione dei dati relativi al profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo;
8. Indicazioni del PNA e delle linee guida e orientamenti di ANAC.

L'identificazione del rischio è effettuata, per ogni processo mappato, da un gruppo di lavoro composto dai componenti dello staff RPCT assieme ai Coordinatori e Referenti Anticorruzione e ai dirigenti e/o funzionari che operano direttamente nel processo analizzato.

Gli eventi rischiosi sono inseriti nell'applicativo informatico di valutazione rischi, con riferimento alla fase del processo in cui si presentano e ne completano la descrizione.

L'applicativo rappresenta i processi, con i relativi rischi e misure di contrasto, in un apposito report denominato Registro dei rischi, pubblicato in Amministrazione trasparente a cura del RPCT.

4.3 Fase della analisi del rischio

Alla luce del PNA 2019, il cui allegato 1 reca "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", la Giunta regionale, su proposta del RPCT, nel 2020, con la delibera n. 1839, ha approvato la metodologia qualitativa di valutazione del rischio, sotto riportata. L'analisi del rischio, come indicato dal predetto PNA, ha un duplice obiettivo: quello di comprendere in modo più approfondito gli eventi rischiosi, attraverso i cosiddetti "Fattori abilitanti" alla corruzione e quello di stimare il livello di esposizione a rischio corruzione dei vari processi.

a) *Analisi dei fattori abilitanti*

Si considerano "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi i fattori la cui presenza nel processo condiziona la possibilità che si verifichino tali eventi. La loro analisi, inoltre, permette di individuare le risposte più appropriate, in termini di misure di prevenzione da introdurre in sede di trattamento del rischio. Naturalmente i "fattori abilitanti" possono essere, per ogni evento rischioso individuato, molteplici e combinati tra loro.

Fattori abilitanti possono essere i seguenti:

1. *Monopolio di potere* (esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, es.: funzionario responsabile o addetto al processo o a una attività-chiave dello stesso da un numero eccessivo di anni, titolare di un insieme di informazioni non accessibili o parzialmente accessibili ad altri funzionari);
2. *Inadeguatezza della regolazione del processo*, in termini di mancato rispetto del principio di distinzione tra direzione politica e direzione amministrativa, di mancanza di chiarezza normativa o di eccessiva discrezionalità (es.: eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, assenza di predeterminazione di criteri generali e oggettivi, assenza di una procedura scritta);
3. *Eccessiva complessità del processo*, e/o presenza di eccessivi oneri burocratici: una eccessiva complessità sul piano delle procedure, degli uffici coinvolti, della documentazione richiesta, una scarsa o nulla informatizzazione, ecc.
4. *Opacità*, per assenza o carenza di trasparenza del processo;
5. *Assenza o carenza di controlli amministrativi*, interni o esterni all'Amministrazione;
6. *Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti*, in termini di inadeguatezza o assenza di competenze professionali, di scarsa circolazione delle informazioni o di cattiva organizzazione della struttura;
7. *Inadeguata diffusione della cultura della legalità*, in termini di rispetto delle norme in materia di conflitti di interessi, di imparzialità, delle di-

sposizioni del Codice di comportamento nazionale e regionale e delle disposizioni e delle misure, generali o specifiche, della pianificazione anticorruzione, antiriciclaggio e trasparenza;

8. *Natura e rilevanza degli interessi coinvolti nel processo*, in termini di "appetibilità" dei benefici derivanti da esso, che possono esporre a corruzione o pressioni anche da parte della criminalità organizzata.

b) Stima del livello di esposizione al rischio

La metodologia elaborata per la stima è, secondo le indicazioni del PNA 2019, di natura valutativa, sulla base dei criteri e delle operazioni sotto descritte.

La metodologia è articolata in due parti.

Parte 1) Valutazioni parziali

Per stimare l'esposizione a rischio si definiscono, in via preliminare, gli indicatori di rischio (Key risk indicators). Gli indicatori individuati sono costruiti, tenendo conto dei fattori abilitanti del rischio, come descritti sopra.

Nella tabella sotto riportata sono elencati gli indicatori di rischio, a fianco del fattore abilitante da cui derivano, con i criteri di valutazione, calibrati sulla effettiva realtà organizzativa e amministrativa dell'ente.

Per ogni indicatore è espresso un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio, con le valutazioni "Alto", "Medio" o "Basso".

Il numero rilevante di indicatori (undici), la copertura di tutti i "fattori abilitanti" del rischio corruzione individuati, nonché la contestualizzazione dei criteri valutativi permettono di disporre di una affidabile metodologia valutativa.

È stata inoltre aggiunta nella tabella, a decorrere dal presente PIAO, una sezione dedicata al censimento del processo a fini PNRR e antiriciclaggio, da compilare nelle future rilevazioni a cura dei Coordinatori e Referenti anticorruzione, in modo da evidenziare l'inerenza ai predetti ambiti anche in fase di valutazione del rischio.

Tabella Indicatori di rischio e criteri di valutazione

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
<p>Monopolio di potere</p>	<p>1. Grado di concentrazione del potere decisionale</p>	<p>1. Il dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità è anche responsabile del procedimento e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o altri enti: Rischio ALTO</p> <p>2. Il dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità è anche responsabile del procedimento ma sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o altri enti <i>Oppure:</i> Il dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità non è anche responsabile del procedimento e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o altri enti: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità non è il responsabile del procedimento e altre strutture o altri enti sono coinvolti nell'istruttoria: Rischio BASSO</p> <p>Nota 1: In caso di procedure di controllo o altre procedure dove non sono applicabili i criteri sopra indicati tenere conto dei seguenti criteri alternativi::</p> <p>1. Un solo funzionario e/o dirigente effettua il controllo o l'istruttoria e non sono coinvolti nel controllo, o nell'istruttoria, altri strutture o enti Rischio ALTO</p> <p>2. Almeno due funzionari e/o dirigenti effettuano il controllo o l'istruttoria, purchè risulti da atti formali, oppure sono coinvolti nel controllo, o nell'istruttoria, altri strutture o enti Rischio MEDIO</p> <p>3. Almeno due funzionari e/o dirigenti effettuano il controllo o l'istruttoria, se risulta da atti formali, e sono coinvolti nel controllo, o nell'istruttoria, altri strutture o enti Rischio BASSO</p>

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Natura e rilevanza degli interessi coinvolti nel processo	2. Tipologia di utenza/beneficiari	<p>1. Il processo ha come destinatari/beneficiari soggetti privati, compresi dirigenti o funzionari regionali quando operano per interessi personali o privati: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo ha come destinatari/beneficiari dei soggetti pubblici, diversi da quelli di cui al punto 3: (nota 2) Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo ha come destinatari uffici interni, a cui sono equiparati i soggetti del sistema regionale allargato, oppure dirigenti o funzionari regionali nell'esercizio delle loro funzioni pubbliche: (nota 3) Rischio BASSO</p> <p>Nota 2: ai soggetti pubblici sono equiparati i soggetti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati a maggioranza da enti pubblici per fini istituzionali (esempio: associazioni tra Regioni e province autonome italiane; associazioni tra regioni europee; associazioni esponenziali degli interessi di enti locali, come ANCI e UPI)</p> <p>Nota 3: per sistema regionale allargato si intendono, oltre alla Regione le Agenzie regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett.b) l.r. n. 43/2001, gli enti regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. c) l.r. n. 43/2001, gli enti ed aziende del servizio sanitario regionale e gli altri di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. d) l.r. n. 43/2001, compresa l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae); le società in house della Regione.</p>
	3. Ammontare del beneficio, anche indiretto e non economico	<p>1. Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico pari o superiore a Euro 500.000: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico inferiore a Euro 500.000 e pari o superiore a Euro 40.000: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico inferiore a Euro 40.000: Rischio BASSO</p> <p>Nota 4: tenere conto del valore delle singole erogazioni e dell'ammontare massimo a cui le singole erogazioni possono arrivare</p>

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Inadeguatezza della regolazione del processo	4. Grado di discrezionalità	<p>1. Il processo è discrezionale, con disciplina generica in legge: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è discrezionale, disciplinato dalla legge e da un regolamento o un atto amministrativo generale: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è vincolato per legge oppure è disciplinato da un atto generale che non lascia alcun margine di valutazione all'operatore: Rischio BASSO</p>
	5. Grado di chiarezza e di complessità normativa	<p>1. Il processo è disciplinato da norme poco chiare, farraginose, con fonti di diverso livello (europeo, statale o regionale): Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è disciplinato da una pluralità di fonti normative (europee, statali o regionali), per cui è complesso, ma il quadro normativo complessivo è chiaro: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è disciplinato da norme chiare, di una sola fonte normativa (europea, statale o regionale): Rischio BASSO</p>
Eccessiva complessità del processo, e/o presenza di eccessivi oneri burocratici	6. Grado di semplificazione amministrativa	<p>1. Il processo presenta una complessità che non pare giustificata, con eccessivi oneri burocratici: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è complesso, pur senza oneri burocratici sproporzionati: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo non è complesso oppure anche se complesso, senza oneri burocratici sproporzionati, è completamente informatizzato: Rischio BASSO</p>
Assenza o carenza di controlli amministrativi	7. Livello dei controlli amministrativi, interni o esterni	<p>1. Il processo è privo di controlli amministrativi, esterni alla struttura che lo gestisce: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo ha controlli contabili-finanziari e/o, solo periodicamente, controlli amministrativi da parte di altra struttura regionale o di altro ente: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è sottoposto a controllo da parte di altra struttura regionale o di altro ente: Rischio BASSO</p>

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
<p>Opacità, per assenza o carenza di trasparenza</p>	<p>8. Grado di trasparenza del processo</p>	<p>1. La disciplina normativa del processo non prevede alcuna forma di pubblicazione di dati, di provvedimenti finali o endoprocedimentali e non sono previste pubblicazioni ai sensi del D.lgs. n. 33/2013: Rischio ALTO</p> <p>2. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione di dati, di provvedimenti finali o endoprocedimentali oppure sono previste pubblicazioni ai sensi del D.lgs. n. 33/2013. Rischio MEDIO</p> <p>3. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione di dati, di provvedimenti finali o endoprocedimentali e sono previste pubblicazioni ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 Rischio BASSO</p> <p><i>Nota 5: Nei casi residuali in cui i criteri di cui sopra non siano compatibili con le caratteristiche del processo o tutte le pubblicazioni non siano possibili per la presenza di dati personali, si applicano, in alternativa, i seguenti criteri:</i></p> <p>1. Per il tipo di processo non è possibile applicare l'istituto dell'accesso civico generalizzato né quello di accesso documentale Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è tracciabile ed è applicabile l'istituto dell'accesso civico generalizzato o quello dell'accesso documentale, seppure con anonimizzazione dei dati personali Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è tracciabile e completamente informatizzato ed è agevole applicare l'istituto dell'accesso civico generalizzato in ragione dell'immediata disponibilità dei dati e dei documenti, o quello dell'accesso documentale, seppure con anonimizzazione dei dati personali Rischio BASSO</p>

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
<p>Inadeguata diffusione della cultura della legalità</p>	<p>9. Manifestazione di eventi corruttivi in passato negli ultimi 5 anni.</p> <p>Parametri di verifica: a. Sanzioni disciplinari per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; b. Condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; c. Condanne, anche non passate in giudicato, della Corte dei conti per responsabilità amministrativa-contabile; d. Segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione (se è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale)</p>	<p>1. Si è verificato almeno uno degli eventi che costituiscono parametro di verifica nel processo in esame: Rischio ALTO</p> <p>2. Si è verificato almeno uno degli eventi che costituiscono parametro di verifica in un processo della medesima struttura: Rischio MEDIO</p> <p>3. Non si è verificato alcuno degli eventi che costituiscono parametro di verifica nella medesima struttura: Rischio BASSO</p>
<p>Inadeguata diffusione della cultura della legalità</p>	<p>10. Grado di attuazione di misure generali e specifiche di contrasto alla corruzione</p>	<p>1. Il titolare della struttura competente per il processo non ha attuato misure di prevenzione della corruzione generali o specifiche programmate, per almeno due anni di seguito nell'ultimo triennio, senza giustificazioni condivise dal RPCT: Rischio ALTO</p> <p>2. Il titolare della struttura competente per il processo non ha attuato misure di prevenzione della corruzione generali o specifiche programmate, in un anno dell'ultimo triennio, senza giustificazioni condivise dal RPCT: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il titolare della struttura competente per il processo ha attuato, nell'ultimo triennio, tutte le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche, entro l'anno di programmazione oppure alcune non sono state attuate, per ragioni eccezionali, con condivisione del RPCT: Rischio BASSO</p>

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti	11. Livello di formazione e coinvolgimento degli addetti. Parametri di verifica: a. Grado di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento dei collaboratori della struttura b. Realizzazione di riunioni di servizio semestrali per la condivisione di obiettivi e risultati della struttura	1. Non sono state tenute riunioni di servizio nell'anno precedente oppure il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è significativamente inferiore (di oltre il 20%) a quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio ALTO 2. È stata tenuta nell'anno precedente almeno una riunione di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio MEDIO 3. Sono state tenute nell'anno precedente almeno due riunioni di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio BASSO
RILEVANZA A FINI PNRR E ANTIRICICLAGGIO	Processo che impiega risorse PNRR <input type="checkbox"/> (flaggare in caso affermativo) Processo che rientra nel sistema antiriciclaggio <input type="checkbox"/> (flaggare nel caso in cui il processo sia oggetto di analisi antiriciclaggio)	

Sulla base degli indicatori e dei criteri di valutazione riportati nella Tabella è costruita una check list, che, a fronte dell'espressione di ogni valutazione, per singolo indicatore, deve riportare anche le evidenze documentali e i dati oggettivi (estremi di atti amministrativi, numero di procedimenti disciplinari, numero di condanne per delitti contro la pubblica amministrazione e simili), per giustificare e supportare adeguatamente il giudizio.

Parte 2) Valutazione complessiva

Dopo la valutazione effettuata per singoli indicatori, occorre giungere a una valutazione complessiva di sintesi del livello di esposizione al rischio del processo, da esprimersi in uno dei seguenti giudizi:

- Livello di esposizione ALTO;
- Livello di esposizione MEDIO;
- Livello di esposizione BASSO.

Gli indicatori, a tal fine, sono divisi in due categorie:

categoria A): quelli che registrano l'*humus* culturale (grado di formazione, propensione alla cultura della legalità) e organizzativo (stile direzionale accentrato o decentrato, coinvolgimento o meno dei funzionari nel processo decisionale), in cui si muovono gli addetti al processo oggetto di valutazione; si tratta di fattori su cui il responsabile della struttura competente per il processo può incidere anche da solo (indicatori 1, 10 e 11);

categoria B): quelli che registrano maggiormente le caratteristiche del processo, basati su fattori normativi e organizzativi sui quali il responsabile della struttura non può incidere o non può incidere da solo (indicatori 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9).

La valutazione complessiva è effettuata sulla base delle seguenti coordinate:

- il principio di prudenza, raccomandato dal PNA 2019 per la valutazione di esposizione a rischio corruzione;
- il maggior "peso specifico", ai fini della predittività del rischio corruzione, delle valutazioni basate sugli indicatori della categoria A rispetto agli indicatori della categoria B. I fattori che registrano gli indicatori della categoria A sono considerati maggiormente predittivi rispetto agli altri: in un contesto sfavorevole con un basso livello di diffusione della cultura della legalità e di preparazione professionale, con una cattiva organizzazione, anche processi a basso impatto economico possono diventare ad elevato rischio corruzione.

I criteri per la valutazione complessiva di sintesi sono esplicitati nella tabella sotto riportata. Il rispetto dell'ordine di valutazione è fondamentale: solo se non sono soddisfatti i criteri di cui al punto 1, è possibile verificare quelli del punto 2, e se non sono soddisfatti neppure questi, è possibile passare alla verifica dei criteri di cui al punto 3.

Ordine di valutazione	Criteri per la valutazione di sintesi	Giudizio complessivo di esposizione a rischio corruzione
1°	<p>≥ 1 valutazione "ALTO" indicatori di cat. A <i>oppure</i> ≥ 3 valutazioni "ALTO" indicatori di cat. B</p>	ALTO
2°	<p>≥ 1 valutazione "MEDIO" indicatori di cat. A <i>oppure</i> 1 o 2 valutazioni "ALTO" indicatori di cat. B</p>	MEDIO
3°	<p>3 valutazioni "BASSO" indicatori di cat. A + 0 valutazioni "ALTO" indicatori di cat. B</p>	BASSO

4.4 Fase della ponderazione del rischio

La ponderazione consiste nel considerare il rischio (l'evento rischioso) alla luce dell'analisi operata e nel raffrontarlo con altri rischi, per decidere le priorità e le urgenze di trattamento.

I tre livelli di rischio (1. ALTO 2. MEDIO 3. BASSO) permettono di determinare anche le priorità di trattamento.

4.5 Addetti alla valutazione del rischio

Durante questa fase è fondamentale il lavoro di gruppo, con il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei dirigenti responsabili e degli altri collaboratori che operano nei processi esaminati, con particolare riferimento ai funzionari responsabili di elevata qualificazione.

A tali "gruppi di lavoro", informali, devono partecipare i Referenti per l'"Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico" del settore e la RPCT, direttamente e/o attraverso il personale di supporto.

La RPCT ha compiti di coordinamento e di indirizzo operativo; predispone una scheda di valutazione del processo, sulla base dei criteri sopra descritti, da compilare a cura del dirigente responsabile della struttura che presidia il processo, e da inserire, tramite i "Coordinatori e Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico", nell'applicativo.

5. Trattamento del rischio

5.1 Attività

Il trattamento del rischio consiste nell'individuare le misure da mettere in campo per eliminare o ridurre il rischio.

La fase si articola in:

- Priorità di trattamento dei rischi sui quali intervenire;
- Individuazione delle misure da predisporre per eliminare o ridurre il rischio;
- Indicazione del Responsabile e del termine di attuazione per ciascuna misura.

5.2 Priorità di trattamento

La decisione circa la definizione delle priorità di trattamento del rischio spetta al RPCT, che terrà conto:

- a) del livello di rischio: maggiore è il livello di rischio, maggiore è la priorità di trattamento;
- b) dell'impatto organizzativo e finanziario della misura.

Il RPCT, nella decisione sulle priorità di trattamento, tiene conto della classificazione e della rilevanza del rischio. I rischi di livello ALTO devono avere la priorità assoluta.

Per quanto riguarda i rischi di livello BASSO spetta al RPCT valutare, ferma restando l'applicazione delle misure obbligatorie, se introdurre misure di prevenzione ulteriori o considerarli accettabili, a seguito di un'analisi costi/benefici, pur continuando a tenerli adeguatamente monitorati.

5.3 Individuazione delle misure

Questa fase contempla l'individuazione delle misure di prevenzione per eliminare il rischio o per ridurlo.

Le misure si articolano nelle seguenti categorie:

- a. **generali**: sono quelle, obbligatorie, anche per legge, che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'ente;
- b. **specifiche**: sono quelle che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio. Ciascuna misura di trattamento del rischio deve possedere le seguenti qualità:
 1. efficacia nella neutralizzazione della causa o delle cause del rischio;
 2. sostenibilità economica ed organizzativa;

3. compatibilità con le caratteristiche dell'ordinamento e dell'organizzazione dell'ente.

Occorre poi considerare, prima di introdurre nuove misure, la presenza e l'adeguatezza di quelle già introdotte.

Per l'individuazione e la programmazione delle misure specifiche sono state attuate, a decorrere dal PIAO 2023-2025, nuove modalità finalizzate a raggiungere livelli superiori di qualità, semplificazione ed efficacia, in coerenza con le linee di sviluppo della materia contenute nel PNA 2022.

In particolare, è stata realizzata una verifica trasversale presso le strutture organizzative per collocare le misure stesse nell'ambito dell'aggiornamento della mappatura dei processi, superando il precedente assetto ed applicando, nello sviluppo del nuovo modello e ove possibile, un criterio di progressivo coinvolgimento di tutte le macrostrutture.

5.4 Programmazione dell'attuazione

Le misure di contrasto devono naturalmente essere attuate. A tal fine occorre individuare, per ciascuna di esse:

- a. il termine finale di realizzazione, con eventuali fasi intermedie;
- b. il dirigente responsabile per l'attuazione (c.d. Titolare del rischio);
- c. gli indicatori di monitoraggio e il risultato atteso (target), da documentare adeguatamente.

5.5 Prodotti della fase

L'attività di questa fase è registrata nell'applicativo di valutazione rischi.

Le misure introdotte sono riportate nel Registro dei rischi, pubblicato, a cura del RPCT, in Amministrazione Trasparente.

5.6 Attori della fase

La Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha compiti di coordinamento e di indirizzo operativo, e si avvale del proprio staff.

Anche durante questa fase è fondamentale, il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei dirigenti responsabili per l'individuazione delle misure più appropriate, in termini di efficacia, sostenibilità e compatibilità.

6. Monitoraggio

6.1 Monitoraggio sulla implementazione delle misure

Il RPCT monitora, tramite il proprio staff e i "Coordinatori e Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico", l'attuazione delle misure programmate.

Le verifiche sulle misure programmate sono affidate ai "Coordinatori e Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico", che le rendicontano al RPCT riportando:

- a) data della verifica;
- b) oggetto della verifica;
- c) indicazione delle persone contattate, tra cui necessariamente il Titolare del rischio;
- d) esito di quanto riscontrato, con indicazione dei documenti esaminati, se disponibili;
- e) esplicitazione di eventuali anomalie riscontrate e l'indicazione dei miglioramenti o correzioni apportabili, secondo il Titolare del rischio;
- f) lo stato di attuazione della misura.

6.2 Monitoraggio sulla effettiva applicazione delle misure adottate

È svolto un monitoraggio annuale di secondo livello, dallo staff RPCT con i Coordinatori e Referenti Anticorruzione e Trasparenza, per verificare l'effettivo rispetto delle misure già adottate da parte delle singole strutture.

Tale attività si concretizza in una forma di audit interno.

7. Consultazione e canali d'ascolto

7.1 Consultazione

La Regione promuove forme di consultazione pubblica sulla Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza con cittadini, utenti, collaboratori e organizzazioni portatrici di interessi collettivi (stakeholder).

7.2 Interlocutori

Gli stakeholder della Regione Emilia-Romagna, in considerazione delle loro funzioni istituzionali e degli obiettivi della presente sottosezione, sono i seguenti:

- a. associazioni degli enti locali (ANCI, UPI, Uncem, Lega delle autonomie e Aiccre regionali);
- b. organizzazioni sindacali (organizzazioni aziendali, compresi i singoli rappresentanti RSU e RSA, per quanto riguarda l'area della dirigenza; organizzazioni di categoria territoriali con terminali associativi o RSA costituiti nell'Ente Regione Emilia-Romagna; segreterie regionali delle confederazioni sindacali rappresentative);
- c. associazioni di consumatori e utenti iscritte nel registro regionale dell'Emilia-Romagna (legge regionale 27 marzo 2017, n. 4, "Norme per la tutela dei consumatori e degli utenti. Abrogazione della legge regionale 7 dicembre 1992, n. 45 (norme per la tutela dei consumatori e degli utenti)");
- d. associazioni dei datori di lavoro, nei vari settori produttivi (con propri rappresentanti presso il CNEL; con riferimento ove possibile al livello territoriale, come, a mero titolo esemplificativo: Confindustria Emilia-Romagna; Confesercenti Emilia-Romagna; CNA Emilia-Romagna; Confartigianato Emilia-Romagna; Legacoop Emilia-Romagna; Coldiretti Emilia-Romagna);
- e. associazioni di volontariato o attive nel sociale, con rappresentanti nel Consiglio regionale del Terzo Settore previsto dalla L.R. n. 3/2023, quale strumento per la concertazione e il confronto tra la Giunta regionale e il mondo del no profit;

- f. dipendenti e collaboratori regionali;
- g. Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità della Regione Emilia-Romagna;
- h. associazioni che promuovono la legalità e contrastano il crimine e la corruzione, con particolare riferimento a quelle con sede nel territorio emiliano-romagnolo.

7.3 Procedure di consultazione

Le procedure di consultazione, in relazione all'adozione della sottosezione e dei relativi aggiornamenti, sono attivate dal RPCT ogni qualvolta ritenga opportuno consultare tutti o alcuni degli interlocutori sopra elencati, anche nel corso del processo di gestione del rischio corruzione, per approfondimenti o proposte di miglioramento dell'attività di identificazione, valutazione, trattamento del rischio stesso.

Le procedure di consultazione possono avvenire attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente o sull'intranet regionale di avvisi e documenti con indicazioni per la raccolta delle osservazioni oppure la posta elettronica, le piattaforme collaborative digitali o gli incontri in presenza.

RICOGNIZIONE DEGLI ENTI VIGILATI, CONTROLLATI E PARTECIPATI

SISTEMA DI VIGILANZA

(ai fini della delibera ANAC n. 1134/2017)

1. Finalità, definizioni e aggiornamento

Si definiscono, in via preliminare, le tipologie di enti oggetto del presente documento.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 22 del D. Lgs. n. 33 del 2013, si definiscono:

- a. "*enti pubblici*", ascrivibili alla categoria degli enti di cui al comma 1, lett. a), gli enti pubblici, anche economici, comunque denominati, che siano istituiti, vigilati o finanziati dalla Regione Emilia-Romagna nonché quelli per i quali la Regione medesima abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente;
- b. "*società*", ascrivibili alla categoria degli enti di cui al comma 1, lett. b), quelle società di cui la Regione Emilia-Romagna detiene direttamente quote di partecipazione, anche minoritaria;
- c. "*enti di diritto privato in controllo*", ascrivibili alla categoria degli enti di cui al comma 1, lett. c), tutti gli enti di diritto privato, diversi dalle società (in particolare fondazioni e associazioni), comunque denominati, sottoposti a controllo da parte della Regione Emilia-Romagna, oppure quelli costituiti o vigilati dalla Regione Emilia-Romagna, nei quali siano a questa riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Per l'individuazione dei requisiti degli enti ascrivibili alle categorie individuate dall'art. 22 del D.lgs. n. 33 del 2013, sono stati applicati, oltre alla delibera ANAC n. 1134 del 2017, gli orientamenti e gli indirizzi interpretativi del RPCT.

Per quanto invece riguarda la classificazione degli enti in base all'art. 2 bis, comma 2, del D.lgs. n. 33 del 2013, ai fini dell'individuazione dell'ambito oggettivo della vigilanza che la Regione deve attuare, si evidenzia che:

- a. "*società in controllo pubblico*", ascrivibili alla categoria di cui al comma 2, lett. b), sono quelle società in cui la Regione Emilia-Romagna, da sola o assieme ad altre amministrazioni pubbliche, esercita poteri di controllo, secondo quanto previsto all'articolo 2359 del Codice Civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo (art. 2, comma 1, lett. b) e lett. m) del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica").
- b. "*associazioni, fondazioni e enti di diritto privato*", ascrivibili alla categoria di cui al comma 2, lett. c), sono quegli enti di diritto privato, diversi dalle società e comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, che presentano cumulativamente i seguenti tre requisiti:
 - un bilancio superiore a cinquecentomila euro;
 - la loro attività è stata finanziata in modo maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio, da pubbliche amministrazioni;
 - la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo è designata da pubbliche amministrazioni.

Si evidenzia che la Giunta regionale intende altresì esercitare il monitoraggio e la vigilanza, secondo la volontà già manifestata con l'adozione della delibera di Giunta regionale n. 1107 del 2014, anche sugli enti pubblici non economici in proprio controllo, intendendosi per tali quelli che fanno parte del "Sistema delle amministrazioni regionali", di cui al comma 3 bis lett. d) dell'art. 1 della l. r. 26 novembre 2001, n. 43, "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna", e precisamente:

- a. enti regionali di cui alla lettera c) del medesimo comma 3: l'Agenzia regionale per il lavoro, l'Azienda regionale per il diritto agli studi superiori, e i consorzi fitosanitari provinciali di cui alla legge regionale 22 maggio 1996, n. 16;
- b. gli enti e le aziende del Servizio sanitario regionale, l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia (ARPAE).

Le agenzie regionali, di cui alla lett. b) del comma 3 bis dell'art. 1 della l. r. n. 43 del 2001 sopra richiamata (AGREA; Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la Protezione civile; Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici – Intercent-ER) sono sottratti al sistema di vigilanza descritto nel presente provvedimento in quanto strutture che rientrano nel perimetro applicativo della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Si precisa invece che gli enti di diritto privato partecipati, di cui al comma 3 dell'art. 2 bis del D.lgs. n. 33 del 2013, nei riguardi dei quali la Giunta regionale intende promuovere, anche attraverso la stipulazione di protocolli di legalità, l'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di ulteriori misure di trasparenza, rispetto agli obblighi di legge, sono le società in partecipazione pubblica minoritaria nonché le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, che presentano i seguenti due requisiti cumulativi:

- un bilancio superiore a cinquecentomila euro;
- l'esercizio di funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore della Regione Emilia-Romagna o la gestione di servizi pubblici.

Per l'individuazione dei requisiti degli enti ascrivibili alle categorie individuate dall'art. 2 bis del D.lgs. n. 33 del 2013, sono stati applicati gli orientamenti e le linee di indirizzo di ANAC, formulati con la delibera n. 1134 del 2017.

Si precisa che le linee guida di cui alla delibera ANAC sopra richiamata non si applicano alle società quotate, come precisato al paragrafo 1.2 della delibera medesima.

Pertanto, la presente sottosezione del PIAO, per quanto riguarda la ricognizione delle società su cui esercitare la vigilanza in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza o nei cui riguardi promuovere misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (paragrafi 3 e 4), non contempla le società quotate, partecipate dalla Regione Emilia-Romagna (Aeroporto Marconi di Bologna Spa, TPER-Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna-Spa e Italian Exhibition Group IEG S.p.a.).

Per società quotate si intendono le società che hanno emesso azioni quotate in mercati regolamentati e le società che, alla data del 31 dicembre 2015, hanno emesso strumenti finanziari, diversi dalle azioni, quotati in mercati regolamentati, secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. p), del D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica".

La stessa definizione di società quotate è stata utilizzata per effettuare la ricognizione di cui al paragrafo 2, pur in difetto di coordinamento testuale con il comma 6 dell'art. 22 del D.lgs. n. 33 del 2013, sulla base dell'interpretazione espressa dall'ANAC con la delibera n. 1310 del 2016. La classificazione degli Enti, di diritto pubblico e privato, società partecipate comprese, approvata ai paragrafi 2, 3 e 4 che seguono, è esclusivamente finalizzata all'applicazione degli obblighi derivanti dall'art. 22 del D.lgs. n. 33 del 2013, dalle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione e da quelle della delibera ANAC n. 1134 del 2017, per cui non è estensibile ad altri ambiti applicativi. Gli elenchi degli enti sono oggetto di revisione e aggiornamento annuale. Si tratta infatti di un sistema dinamico di monitoraggio e adeguamento, alla luce dei parametri e requisiti fissati dal legislatore all'art. 2 bis del D.lgs. n. 33 del 2013.

2. Ricognizione degli enti di diritto pubblico e di diritto privato oggetto di obblighi di pubblicazione (art. 22 D.lgs. n. 33/2013)

2.1 Enti pubblici (art. 22, comma 1, lett. a)

La categoria comprende tutti gli enti pubblici, comunque denominati, che, ai sensi di legge, risultano "istituiti, vigilati o finanziati dall'amministrazione medesima nonché ... quelli per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente". I parametri di classificazione (istituzione, vigilanza, finanziamento o nomina di amministratori) sono alternativi tra loro.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente	
ELENCO ENTI	
1. Ente di Gestione per i Parchi e le Biodiversità Emilia centrale	8. Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia (ARPAE)
2. Ente di Gestione per i Parchi e le Biodiversità Emilia orientale	9. AIPO-Agenzia Interregionale per il Fiume Po
3. Ente di Gestione per i Parchi e le Biodiversità Romagna	10. Agenzia territoriale dell'Emilia-Romagna per i servizi idrici e rifiuti (ATERSIR)
4. Ente di Gestione per i Parchi e le Biodiversità Emilia occidentale	11. Consorzio di Bonifica di Piacenza
5. Ente di Gestione per i Parchi e le Biodiversità Delta del Po	12. Consorzio della Bonifica Parmense
6. Ente Parco Interregionale del Sasso Simone e Simoncello	13. Consorzio di Bonifica dell'Emilia Centrale
7. Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile	14. Consorzio della Bonifica Burana
	15. Consorzio della Bonifica Renana
	16. Consorzio di Bonifica della Pianura di Ferrara
	17. Consorzio di Bonifica della Romagna Occidentale
	18. Consorzio di Bonifica della Romagna
	19. Consorzio di Bonifica di secondo grado per il Canale Emiliano Romagnolo

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Agricoltura, Caccia e Pesca

ELENCO ENTI

- 20. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza
- 21. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma
- 22. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia
- 23. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Modena
- 24. Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

ELENCO ENTI

- 25. Agenzia Regionale per il Lavoro
- 26. Azienda regionale per il diritto agli studi superiori (ER.GO)
- 27. Destinazione turistica Romagna (Province di Ferrara, Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini)
- 28. Destinazione turistica Emilia (Parma, Piacenza e Reggio Emilia)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare

ELENCO ENTI

- | | |
|---|--|
| 29. IPAB "Casa di Riposo Zangheri" – Forlì (FC) | 40. Azienda USL di Reggio Emilia |
| 30. IPAB "Vassalli – Remondini" Castell'Arquato (PC) | 41. Azienda USL di Modena |
| 31. IPAB "Istituto Biazzi" Castelvetro Piacentino (PC) | 42. Azienda USL di Bologna |
| 32. IPAB "Casa Protetta Perini" Cortemaggiore (PC) | 43. Azienda USL di Imola |
| 33. IPAB "Fondazione Pinazzi Caracciolo" Piacenza | 44. Azienda USL di Ferrara |
| 34. IPAB "Colonia Agricola del Bianco" Misano Adriatico (RN) | 45. Azienda USL della Romagna |
| 35. IPAB "Asilo infanzia Ceccarini" Riccione (RN) | 46. Azienda ospedaliero-universitaria di Parma |
| 36. IPAB "Istituto regionale "G. Garibaldi" per ciechi" Reggio Emilia | 47. Azienda ospedaliero-universitaria di Modena |
| 37. Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna | 48. Azienda ospedaliero-universitaria IRCCS di Bologna |
| 38. Azienda USL di Piacenza | 49. Azienda ospedaliero-universitaria di Ferrara |
| 39. Azienda USL di Parma | 50. IRCCS "Istituto Ortopedico Rizzoli" |
| | 51. Agenzia regionale di sviluppo dei mercati telematici (INTERCENTER) |

2.2 Società partecipate (art. 22, comma 1, lett. b)

La categoria comprende tutte le società di cui l'amministrazione regionale detiene direttamente quote di partecipazione, anche minoritaria.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente

ELENCO ENTI

1. Ferrovie Emilia-Romagna Società a responsabilità limitata (Società in house)
2. Porto Intermodale Ravenna S.p.a. (S.A.P.I.R.)
3. Infrastrutture fluviali srl (in dismissione)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Lavoro, Ricerca, Imprese

ELENCO ENTI

- | | |
|--|--|
| 4. APT Servizi Srl (Società in house) | 9. Finanziaria Bologna Metropolitana S.p.a. (Società in house in liquidazione) |
| 5. ARTER SCPA (Società in house) | 10. Piacenza Expo S.p.a. |
| 6. Cal - Centro Agro-Alimentare e Logistica Srl consortile | 11. Società di Salsomaggiore srl (in liquidazione) |
| 7. Centro Agro-Alimentare Riminese S.p.a. | 12. Bolognafiere s.p.a. |
| 8. Centro Agro-Alimentare di Bologna S.p.a. | 13. Fiere di Parma s.p.a. |
| | 14. Terme Castrocaro s.p.a. |

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

ELENCO ENTI

15. Lepida ScpA (Società in house)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare

ELENCO ENTI

16. Istituto Scientifico Romagnolo per lo Studio e la Cura dei Tumori - IRST S.r.l.
17. Banca Popolare Etica Società cooperativa per azioni

2.3 Enti di diritto privato in controllo (art. 22, comma 1, lett. c)

La categoria comprende tutti gli enti di diritto privato, diversi dalle società (in particolare fondazioni e associazioni), comunque denominati, sottoposti a controllo da parte della Regione Emilia-Romagna, oppure quelli costituiti o vigilati dalla Regione Emilia-Romagna nei quali siano a questa riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente

ELENCO ENTI

1. I.T.A.C.A. - Istituto per la Trasparenza degli Appalti e la Compatibilità Ambientale
2. Fondazione Centro Ricerche Marine
3. Fondazione "Istituto sui Trasporti e la Logistica"

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

ELENCO ENTI

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 4. Fondazione Arturo Toscanini 5. Fondazione Nazionale della Danza 6. Associazione Interregionale Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo Sociale Europeo 7. Italy-China Council Foundation | <ol style="list-style-type: none"> 8. Associazione per lo sviluppo del Polo di Piacenza del Politecnico di Milano – Polipiacenza 9. Emilia-Romagna Teatro Fondazione Teatro stabile Pubblico Regionale (ERT) 10. Fondazione Teatro Comunale di Bologna 11. Fondazione ATER |
|--|--|

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni

ELENCO ENTI

12. Centro Interregionale per i Sistemi Informatici, Geografici e Statistici – CISIS
13. Fondazione Scuola di Pace di Monte Sole

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Agricoltura, Caccia e Pesca

ELENCO ENTI

- | | |
|---|--|
| 14. ATC Ambito territoriale della caccia Bologna 1 | 39. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 6 |
| 15. ATC Ambito territoriale della caccia Bologna 2 | 40. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 7 |
| 16. ATC Ambito territoriale della caccia Bologna 3 | 41. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 8 |
| 17. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 1 | 42. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 9 |
| 18. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 2 | 43. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 1 |
| 19. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 3 | 44. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 2 |
| 20. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 4 | 45. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 3 |
| 21. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 5 | 46. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 4 |
| 22. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 6 | 47. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 5 |
| 23. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 7 | 48. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 6 |
| 24. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 8 | 49. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 7 |
| 25. ATC Ambito territoriale della caccia Ferrara 9 | 50. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 8 |
| 26. ATC Ambito territoriale della caccia Forli-Cesena 1 | 51. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 9 |
| 27. ATC Ambito territoriale della caccia Forli-Cesena 2 | 52. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 10 |
| 28. ATC Ambito territoriale della caccia Forli-Cesena 3 | 53. ATC Ambito territoriale della caccia Piacenza 11 |
| 29. ATC Ambito territoriale della caccia Forli-Cesena 4 | 54. ATC Ambito territoriale della caccia Ravenna 1 |
| 30. ATC Ambito territoriale della caccia Forli-Cesena 5 | 55. ATC Ambito territoriale della caccia Ravenna 2 |
| 31. ATC Ambito territoriale della caccia Modena 1 | 56. ATC Ambito territoriale della caccia Ravenna 3 |
| 32. ATC Ambito territoriale della caccia Modena 2 | 57. ATC Ambito territoriale della caccia Reggio Emilia 1 |
| 33. ATC Ambito territoriale della caccia Modena 3 | 58. ATC Ambito territoriale della caccia Reggio Emilia 2 |
| 34. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 1 | 59. ATC Ambito territoriale della caccia Reggio Emilia 3 |
| 35. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 2 | 60. ATC Ambito territoriale della caccia Reggio Emilia 4 |
| 36. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 3 | 61. ATC Ambito territoriale della caccia Rimini 1 |
| 37. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 4 | 62. ATC Ambito territoriale della caccia Rimini 2 |
| 38. ATC Ambito territoriale della caccia Parma 5 | 63. Azienda Sperimentale Vittorio Tadini (in liquidazione) |

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Gabinetto del Presidente della Giunta regionale

ELENCO ENTI

- 64. Fondazione Scuola interregionale di polizia locale (SIPL)
- 65. Fondazione emiliano romagnola per le vittime dei reati
- 66. Centro Interregionale Studi e Documentazione - CINSEDO
- 67. Avviso Pubblico

3. Enti di diritto pubblico e di diritto privato in controllo (art. 2 bis, commi 1 e 2, D.lgs. n. 33/2013)

3.1 Enti pubblici non economici (art. 2 bis, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 e art. 1, comma 3 bis, lett. d), della l.r. n. 43/2001)

La categoria comprende gli enti pubblici non economici in controllo dell'Amministrazione regionale, intendendosi per tali quelli che fanno parte del "Sistema delle amministrazioni regionali", di cui al comma 3 bis lett. d) dell'art. 1 della l.r. 26 novembre 2001, n. 43, "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna". Sono esclusi gli "istituti e agenzie regionali", di cui alla lett. b) del comma 3 bis dell'art. 1 della precitata l.r. n. 43 del 2001.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente

ELENCO ENTI

- 1. Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (ARPAE)
- 2. Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Agricoltura, Caccia e Pesca

ELENCO ENTI

- | | |
|---|---|
| 3. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza | 6. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Modena |
| 4. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma | 7. Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA) |
| 5. Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia | |

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

ELENCO ENTI

- 8. Agenzia Regionale per il Lavoro
- 9. Azienda regionale per il diritto agli studi superiori (ER.GO)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare

ELENCO ENTI

- | | |
|---|--|
| 10. IPAB "Casa di Riposo Zangheri" – Forlì (FC) | 21. Ausl di Reggio Emilia |
| 11. IPAB "Vassalli – Remondini" Castell'Arquato (PC) | 22. Ausl di Modena |
| 12. IPAB "Istituto Biazzi" Castelvetro Piacentino (PC) | 23. Ausl di Bologna |
| 13. IPAB "Casa Protetta Perini" Cortemaggiore (PC) | 24. Ausl di Imola |
| 14. IPAB "Fondazione Pinazzi Caracciolo" Piacenza | 25. Ausl di Ferrara |
| 15. IPAB "Colonia Agricola del Bianco" Misano Adriatico (RN) | 26. Ausl della Romagna |
| 16. IPAB "Asilo infanzia Ceccarini" – Riccione (RN) | 27. Azienda ospedaliera universitaria di Parma |
| 17. IPAB "Istituto regionale "G. Garibaldi" per ciechi" Reggio Emilia | 28. Azienda ospedaliera universitaria di Modena |
| 18. Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia-Romagna | 29. Azienda ospedaliera universitaria-IRCCS di Bologna |
| 19. Ausl di Piacenza | 30. Azienda ospedaliera universitaria di Ferrara |
| 20. Ausl di Parma | 31. IRCCS "Istituto Ortopedico Rizzoli" |
| | 32. Agenzia regionale di sviluppo dei mercati telematici (INTERCENTER) |

3.2 Enti pubblici economici (art. 2 bis, comma 2, lett. a)

La categoria comprende gli enti pubblici economici vigilati dalla Regione Emilia-Romagna.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente	
ELENCO ENTI	
1. Consorzio di Bonifica di Piacenza	6. Consorzio di Bonifica della Pianura di Ferrara
2. Consorzio della Bonifica Parmense	7. Consorzio di Bonifica della Romagna Occidentale
3. Consorzio di Bonifica dell'Emilia Centrale	8. Consorzio di Bonifica della Romagna
4. Consorzio della Bonifica Burana	9. Consorzio di Bonifica di Secondo Grado per il Canale Emiliano Romagnolo
5. Consorzio della Bonifica Renana	

3.3 Società in controllo pubblico regionale (art. 2 bis, comma 2, lett. b)

Nella categoria sono ricomprese le società in cui la Regione Emilia-Romagna, da sola o assieme ad altre amministrazioni pubbliche, esercita poteri di controllo, secondo quanto previsto all'articolo 2359 del Codice Civile.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente	
ELENCO ENTI	
1. Ferrovie Emilia-Romagna - Società a responsabilità limitata (Società in house)	
MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese	
ELENCO ENTI	
2. APT Servizi Srl (Società in house)	
3. ARTER SCPA (Società in house)	
4. Finanziaria Bologna Metropolitana S.p.a. (Società in house - in liquidazione)	

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare
ELENCO ENTI
5. Istituto Scientifico Romagnolo per lo Studio e la Cura dei Tumori IRST S.r.l.
MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni
ELENCO ENTI
6. Lepida ScpA (Società in house)

3.4 Fondazioni, associazioni e altri enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 2 bis, comma 2, lett. c)

La categoria comprende gli enti di diritto privato, diversi dalle società e comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, che presentino cumulativamente i seguenti tre requisiti:

1. un bilancio superiore a cinquecentomila euro;
2. la loro attività è stata finanziata in modo maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio, da pubbliche amministrazioni;
3. la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo è designata da pubbliche amministrazioni.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente
ELENCO ENTI
1. I.T.A.C.A. - Istituto per la Trasparenza degli Appalti e la Compatibilità Ambientale
MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese
ELENCO ENTI
2. Fondazione Arturo Toscanini 3. Fondazione Nazionale della Danza 4. Associazione Interregionale Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo Sociale Europeo 5. Fondazione ATER 6. Emilia-Romagna Teatro Fondazione Teatro stabile pubblico regionale (ERT)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni
ELENCO ENTI
7. Centro interregionale per i Sistemi Informatici, Geografici e Statistici - CISIS
MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Gabinetto del Presidente della Giunta regionale
ELENCO ENTI
8. Fondazione Scuola interregionale di polizia locale (SIPL) 9. Fondazione emiliano romagnola per le vittime dei reati 10. Centro Interregionale Studi e Documentazione - CINSEDO 11. Avviso Pubblico

4. Società, Fondazioni, Associazioni e altri Enti di diritto privato partecipati (art. 2 bis, comma 3, D.lgs. n. 33/2013)

4.1 Società partecipate

La categoria comprende le società in partecipazione pubblica minoritaria da parte della Regione Emilia-Romagna; si tratta di società su cui la Regione non esercita controllo.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente	
ELENCO ENTI	
1. Porto Intermodale Ravenna S.p.a. S.A.P.I.R. 2. Infrastrutture fluviali srl (in dismissione)	
MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese	
ELENCO ENTI	
3. Bolognafiere s.p.a. 4. Fiere di Parma s.p.a. 5. Terme Castrocaro s.p.a. 6. Cal – Centro Agro-Alimentare e Logistica Srl consortile	7. Centro Agro-Alimentare di Bologna S.p.a. 8. Centro Agro-Alimentare Riminese S.p.a. 9. Piacenza Expo S.p.a. 10. Società di Salsomaggiore S.r.l. (in liquidazione)

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare

ELENCO ENTI

11. Banca Popolare Etica Società cooperativa per azioni

4.2 Fondazioni, Associazioni e altri Enti di diritto privato partecipati

La categoria comprende le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, che presentano i seguenti due requisiti cumulativi:

1. un bilancio superiore a cinquecentomila euro;
2. l'esercizio di funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore della Regione Emilia-Romagna o la gestione di servizi pubblici.

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente

ELENCO ENTI

1. Fondazione Centro Ricerche Marine
2. Fondazione "Istituto sui Trasporti e la Logistica"

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese

ELENCO ENTI

3. Associazione per lo sviluppo del Polo di Piacenza del Politecnico di Milano – Polipiaccenza
4. Fondazione Teatro Comunale di Bologna

MACROSTRUTTURA DI RIFERIMENTO Direzione Generale Agricoltura, Caccia e Pesca

ELENCO ENTI

5. ATC Ambito territoriale della caccia Bologna 2
6. ATC Ambito territoriale della caccia Bologna 3

5. Il Sistema di vigilanza

5.1 Ambito soggettivo della vigilanza

La Giunta regionale esercita la vigilanza, secondo le modalità e nei limiti definiti nei paragrafi che seguono, sugli enti pubblici e privati elencati nelle tabelle di classificazione inserite al paragrafo 3. "Enti di diritto pubblico e di diritto privato in controllo regionale (art. 2-bis, commi 1 e 2, D.lgs. n. 33 del 2013)", ad esclusione degli Enti che rientrano nel novero delle Agenzie di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l. r. n. 43 del 2001 (AGREA, Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile e Intercent-ER), in ragione di quanto sopra già indicato.

5.2 Vigilanza sugli enti di diritto privato in controllo pubblico

Negli enti di diritto privato in controllo pubblico, elencati nelle tabelle di cui ai punti 3.3. e 3.4, la Regione si accorda con le altre pubbliche amministrazioni, socie o associate, per definire le modalità di esercizio della vigilanza e per individuare l'amministrazione che la esercita, secondo quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1134 del 2017. In assenza di intesa, la Regione Emilia-Romagna procede autonomamente all'esercizio della vigilanza per verificare il rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per quanto riguarda, tuttavia, le modalità di vigilanza sulle associazioni che sono espressione del raccordo interregionale (I.T.A.C.A. Istituto per la Trasparenza degli Appalti e la Compatibilità Ambientale; Associazione Interregionale Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo Sociale Europeo; Centro Interregionale per i Sistemi Informatici, Geografici e Statistici – CISIS; Centro Interregionale Studi e Documentazione CINSEDO), saranno necessariamente definite nell'ambito della Conferenza delle Regioni e Province autonome.

5.3 Indirizzi generali sull'ambito oggetto della vigilanza

La vigilanza deve avere ad oggetto la verifica degli elementi descritti nel presente paragrafo, articolati in quattro profili generali di controllo, sotto riportati ai paragrafi A), B), C) e D).

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Giunta regionale è demandato il compito di dettagliare gli elementi del controllo e anche di incrementarli, fermo restando il perimetro fissato entro i quattro profili generali di controllo, tenuto conto anche della evoluzione normativa e degli indirizzi ANAC.

Profili generali di controllo:

A. Nomina del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" (di seguito per brevità RPCT), con riferimento, in particolare, ai seguenti elementi:

- avvenuta nomina;
- rispetto dei criteri di nomina;
- precisazione nell'atto di nomina degli obblighi e delle responsabilità del RPCT;
- trasmissione all'ANAC dei dati relativi ai provvedimenti di nomina e di eventuali atti di revoca del RPCT;
- predisposizione, entro il 15 dicembre di ogni anno (o di altra data indicata da ANAC), di una relazione recante i risultati sull'attività svolta, nel rispetto dello schema e dei termini stabiliti da ANAC.

B. Piano triennale di prevenzione della corruzione o sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO oppure, per gli enti di diritto privato, di idonea sezione del Modello Organizzativo e Gestione (MOG) di cui al d.lgs. n. 231 del 2001), con riguardo almeno ai seguenti elementi:

- adozione o meno del Piano o documento analogo negli enti di diritto privato;
- analisi del contesto istituzionale e organizzativo esterno e interno;
- individuazione delle Aree a rischio corruzione, alla luce del contesto in cui l'ente si trova ad operare; costituiscono comunque Aree a rischio obbligatorie quelle individuate come tali dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, purché compatibili con la natura giuridica e le funzioni dell'ente di riferimento;
- metodologia adottata per gestire il processo di "gestione del rischio corruzione";
- descrizione del sistema dei controlli interni per prevenire i rischi di corruzione (in correlazione con quanto previsto dal modello organizzativo di cui al d.lgs. n. 231 del 2001);
- adozione del Codice di comportamento o etico;
- presenza di una sezione dedicata alla "Trasparenza", contenente il sistema delle responsabilità e degli obiettivi in materia di trasparenza e l'individuazione espressa dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione;
- adeguamento dell'ordinamento interno dell'ente o società ai dettati del d.lgs. n. 39 del 2013, in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e degli amministratori;
- previsione di piani formativi rivolti a dirigenti e collaboratori che operano nei processi ascritti alle Aree a rischio corruzione;
- previsione di adeguati strumenti e meccanismi di tutela della riservatezza, per evitare possibili discriminazioni del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- descrizione delle misure adottate per l'applicazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dalla L. n. 190/2012;
- misure adottate o da adottarsi per programmare la rotazione degli incarichi e dell'assegnazione del personale su processi censiti a

rischio corruzione; oppure, in alternativa, se la rotazione non è compatibile con l'assetto organizzativo o il buon andamento dell'ente, l'adozione o meno di misure di compensazione;

- modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- pubblicazione del Piano, o del documento analogo negli enti privati, nonché dei relativi aggiornamenti annuali, sul sito web dell'ente, nella apposita sezione dedicata alla Trasparenza;

C. Eventuale adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) previsto dal d.lgs. n. 231/2001, e data ultimo aggiornamento (per gli enti di diritto privato), con verifica in particolare della modalità di integrazione tra il "Modello 231" e il documento relativo alle misure idonee a prevenire fenomeni di corruzione e illegalità, in coerenza con le disposizioni della Legge n. 190 del 2012.

D. Obblighi in materia di trasparenza, con particolare riguardo ai seguenti elementi:

- avvenuta costruzione, sul sito web dell'ente, di una sezione denominata "Amministrazione trasparente" o "Società trasparente";
- regolare articolazione della sezione di cui sopra in tutte le parti prescritte in cui pubblicare dati e atti obbligatori per legge, secondo le indicazioni ANAC;
- indicazione, nella sezione medesima, dell'ufficio o soggetto al quale rivolgersi per la presentazione di richieste di accesso civico e accesso civico generalizzato, con indicazione delle modalità per l'esercizio del diritto e dei recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionali;
- completezza dei dati obbligatori nelle varie sottosezioni.

5.4 Procedura di vigilanza

5.4.1 Competenza

La vigilanza è affidata al RPCT, che a tal fine potrà avvalersi, oltre che dei dirigenti e funzionari dallo stesso dipendenti, anche della collaborazione del Settore Pianificazione finanziaria, Controllo di gestione e Partecipate e del Comitato Guida Interdirezionale che ha il compito di censire ed esaminare la normativa rilevante ai fini dei controlli e degli adempimenti in materia di partecipate. Spetta alle direzioni generali di riferimento degli enti, così come indicate nelle tabelle di cui ai paragrafi 2, 3 e 4, fornire supporto al RPCT, nella sua attività di aggiornamento annuale della ricognizione e classificazione finalizzata all'aggiornamento delle tabelle medesime per il PIAO.

Le direzioni generali devono acquisire i documenti necessari per decidere la classificazione degli enti, conservarli agli atti e comunicare l'esito delle loro verifiche al RPCT, quando viene loro richiesto l'aggiornamento annuale della ricognizione e classificazione degli enti.

Inoltre, in ogni direzione generale, è individuato un dirigente che costituisca punto di riferimento, ai fini di cui sopra, per il RPCT.

È demandato al RPCT anche il compito di gestire il processo di sottoscrizione delle intese con le altre amministrazioni, per gli effetti di quanto sopra già precisato.

5.4.2 Procedura di base

Sulla base dei presenti indirizzi, il RPCT della Giunta regionale:

- a. predispone annualmente una check list di controllo, per la raccolta dei dati e delle informazioni, che può essere diversamente articolata e strutturata a seconda della tipologia di ente, per la raccolta dei dati e delle informazioni sul rispetto di elementi afferenti i punti A, B, C e D del paragrafo 5.3;
- b. per la vigilanza sulle società in house (e per gli enti che vi saranno progressivamente inseriti) definisce le specifiche di processo per lo sviluppo e l'aggiornamento del sistema informativo-informatico di gestione delle partecipate regionali Sistema Informativo Partecipate (SIP), acquisendo i dati e le informazioni di cui al punto a) tramite tale sistema.

Finché la vigilanza non si verifica attraverso il SIP, la scheda di controllo deve essere inviata, annualmente, tramite posta elettronica certificata, al legale rappresentante dell'ente oggetto della vigilanza, fissando un termine, non inferiore a 30 giorni, per la risposta e la trasmissione dei dati e delle informazioni richiesti.

Il RPCT, tramite la propria struttura di supporto, verifica la completezza delle informazioni raccolte e la corrispondenza delle stesse alle disposizioni di legge e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Tutti gli enti pubblici e privati, elencati nelle quattro tabelle di classificazione inserite al paragrafo 3, devono essere oggetto della vigilanza annuale di base, ad eccezione:

- delle agenzie di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. n. 43 del 2001, per le ragioni già più volte evidenziate;
- degli enti, pubblici o privati, su cui l'attività di vigilanza, è esercitata da altra Pubblica Amministrazione, previa intesa, ai sensi di quanto sopra previsto.

5.4.3 Procedura di verifica analitica

Annualmente, tramite la propria struttura di supporto, il RPCT individua un ente, tra quelli, pubblici e privati, elencati nelle quattro tabelle di classificazione inserite al paragrafo 3, da sottoporre a una verifica approfondita, ferme restando le esclusioni già indicate al precedente paragrafo 1.

Ai fini dello svolgimento di questa attività di controllo, il RPCT entro il mese di giugno:

- a. determina gli ambiti di approfondimento, nel rispetto del perimetro di controllo, i dati e le informazioni ulteriori da acquisire rispetto alla procedura di base;
- b. effettua il sorteggio, per individuare l'ente, seguendo criteri improntati a principi di trasparenza e imparzialità.

5.4.4 Comunicazione degli esiti della procedura di vigilanza

Degli esiti dei controlli di cui ai precedenti paragrafi, il RPCT informa, tramite la direzione generale di riferimento dell'ente stesso, il legale rappresentante dell'Ente. Se nel corso dei controlli sono riscontrate eventuali anomalie, ritardi o carenze, l'ente deve essere invitato a regolarizzare la situazione entro un termine congruo.

5.5 Promozione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza negli enti partecipati

La Giunta regionale si impegna a promuovere la sottoscrizione di appositi protocolli di legalità con gli enti elencati nelle tabelle di cui al paragrafo 4, per favorire l'adozione, da parte loro, di adeguate misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, laddove non siano già state introdotte.

sezione 2

Rischi corruttivi e trasparenza

- allegato D

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)												
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa		
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa	
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza/Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)/Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza/Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del 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)	Annuale	Aggiornamento annuale della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ai sensi dell'art. 6 del d.l. 80/2021. I contenuti del presente obbligo si riferiscono al comma 2 lettera d) del citato articolo. Monitoraggio effettuato dalla RPCT tramite il suo Staff.	31 gennaio di ogni anno o eventuale altra scadenza prevista per l'adozione del PIAO	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa		
	Atti generali	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo ad ogni modifica di norma Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	entro 20 giorni dall'adozione	Settore Affari legislativi e aiuti di Stato		Direzione generale	
				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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo in seguito ad adozione di nuovi provvedimenti. Il settore Affari legislativi e aiuti di Stato fornisce consulenza nell'individuazione degli atti amministrativi generali oggetto di pubblicazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	entro 20 giorni dall'adozione	Responsabili di Settore/Area adottanti o proponenti gli atti amministrativi generali		Direzione generale	
				Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri*, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza *(o atti equivalenti per l'Ente regionale).	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo in seguito ad adozione di nuovi provvedimenti Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	entro 20 giorni dall'adozione	Settore Affari legislativi e aiuti di Stato		Direzione generale	
		Statuti e leggi regionali	Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento automatico tramite link a Demetra (http://demetra.regione.emilia-romagna.it/) banca dati dell'Assemblea legislativa che contiene tutte le leggi della Regione Emilia-Romagna dal 1970. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione	Settore Affari legislativi e aiuti di Stato		Settore Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari		
		Codice disciplinare e codice di condotta	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	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	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo ad ogni modifica dei codici. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla modifica dei codici	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio				
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo della pubblicazione dello scadenziario su impulso dei referenti trasparenza. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla data di introduzione dell'obbligo amministrativo	Direzioni generali di Giunta e Agenzie regionali	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali	Obbligo non afferente l'Assemblea legislativa		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs 97/2016	Obblighi soppressi: dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016					
	Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato							
		Art. 37, c. 3-bis, d.l. n. 69/2013	Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)							
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amm.ne, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Nella Regione Emilia-Romagna sono individuati i seguenti organi di indirizzo politico (titolari di incarichi politici) secondo quanto indicato nelle Linee guida ANAC sull'attuazione dell'art. 14 del D.lgs.33/2013 Allegato 1: - il Presidente - la Giunta - l'Assemblea legislativa - l'Ufficio di presidenza dell'Assemblea legislativa. Di tali organi sono descritte e tempestivamente aggiornate le rispettive competenze da parte delle strutture di Giunta per gli Assessori regionali e da parte delle strutture di Assemblée legislativa per i Consiglieri regionali (e componenti dell'Ufficio di Presidenza). Aggiornamento tempestivo all'inizio di ogni legislatura e a ogni modifica. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Gabinetto del Presidente della Giunta		Settore Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo ad ogni modifica della composizione degli organi Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Gabinetto del Presidente della Giunta	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Settore Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo ad ogni modifica della composizione degli organi Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Gabinetto del Presidente della Giunta Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione degli emolumenti attribuibili ad ogni tipologia di carica. Aggiornamento ad ogni variazione dei presupposti normativi e amministrativi. Pubblicazione annuale degli emolumenti corrisposti ad ogni singolo Consigliere/Assessore nell'anno precedente entro il 31 gennaio. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Settore Funzionamento e Gestione		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
				Importi di viaggi di Settore e missioni pagati con fondi pubblici	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione trimestrale degli importi di viaggi di Settore e di missione corrisposti ad ogni Consigliere regionale e Componente della Giunta. Aggiornamento ad ogni variazione dei presupposti normativi e amministrativi. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione	
		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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione da effettuarsi entro 3 mesi dall'elezione/nomina o eventuale surroga. Successivo aggiornamento annuale entro il termine di aggiornamento della situazione patrimoniale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione
		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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione da effettuarsi entro 3 mesi dall'elezione/nomina o eventuale surroga. Successivo aggiornamento annuale entro il termine di aggiornamento della situazione patrimoniale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Pubblicazione da effettuarsi entro 3 mesi dall'elezione/nomina o eventuale surroga. Successivo aggiornamento annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione
		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, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Pubblicazione da effettuarsi entro 3 mesi dall'elezione/nomina o eventuale surroga. Successivo aggiornamento annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione da effettuarsi entro 3 mesi dall'elezione o eventuale surroga. (Consiglieri regionali, Presidente e Assessori Consiglieri regionali) Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e gestione

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Aggiornamento annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Vedi allegato specifico sull'art. 14 e LR 1/2012	Presidente e componenti della Giunta regionale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	n.a. : contenuti non afferenti alla Regione					
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae							
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica							
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di Settore e missioni pagati con fondi pubblici							
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti							
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).						
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		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]	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico						
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982	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)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)							
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Annuale							
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982	4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]								

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari	
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione	
				Importi di viaggi di Settore e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Pubblicare la dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione stessa (vedi Linee guida ANAC sull'attuazione dell'art. 14 D.lgs. 33/2013). Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 1 mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione stessa	Presidente e componenti della Giunta regionale cessati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa		
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa	
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Settore Funzionamento e Gestione		
		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)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Pubblicare la variazione entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico e mantenerla in pubblicazione per i 3 anni successivi. Provvedere poi alla rimozione decorso tale periodo (vedi Linee guida ANAC sull'attuazione dell'art. 14 D.lgs. 33/2013) Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico	Presidente e componenti della Giunta regionale cessati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Consiglieri regionali	Settore Funzionamento e Gestione	
		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 inc. politici, di amm., direz., governo	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo della pubblicazione nel caso in cui siano emessi i provvedimenti sanzionatori. Monitoraggio annuale.	Entro 20 giorni dalla adozione del provvedimento	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblée legislativa	
		Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	La L.R. 1/2015 ha abolito i contributi ai Gruppi e di conseguenza i relativi rendiconti.	n.a. : contenuti non afferenti alla Regione				
		Atti degli organi di controllo		Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	La L.R. 1/2015 ha abolito i contributi ai Gruppi e di conseguenza i relativi rendiconti. Vengono meno perciò anche i controlli.					
		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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento bimestrale del manuale delle strutture organizzative comprensivo delle strutture speciali (formato Pdf). Aggiornamento delle competenze di ogni ufficio dirigenziale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (dati validati da: Direzione generale AL; Segreteria di Giunta per le strutture speciali)			
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo della rappresentazione grafica dell'organigramma di Giunta e Assemblée legislativa Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale			
	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013			Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione della versione Orma che completa il profilo del Settore con le declaratorie e le persone assegnate Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale			

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo e automatico a ogni modifica organizzativa e/o delle caselle PE e PEC assegnate alle strutture. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento tempestivo e automatico	Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico (PE e PEC)		Settore Funzionamento e Gestione (PE e PEC)	
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Publicazione antecedente o contestuale alla decorrenza del contratto. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data di decorrenza del contratto	Servizi responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso le Direzioni generali di Giunta e Agenzie regionali		Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Publicazione antecedente o contestuale alla decorrenza del contratto. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data di decorrenza del contratto	Consulente e/o collaboratore	Settori/Aree responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso le Direzioni generali di Giunta, Agenzie regionali	Consulente e/o collaboratore	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Publicazione antecedente o contestuale alla decorrenza del contratto. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data di decorrenza del contratto	Consulente e/o collaboratore	Settori/Aree responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso le Direzioni generali di Giunta, Agenzie regionali	Consulente e/o collaboratore	Settore Funzionamento e Gestione
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Publicazione antecedente o contestuale alla decorrenza del contratto. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data di decorrenza del contratto	Settori/Aree responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso le Direzioni generali di Giunta e Agenzie regionali	Settore Funzionamento e Gestione		
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Le tabelle comunicate alla Funzione pubblica sono scaricabili dalla banca dati on line, aggiornata tempestivamente. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico (art. 15, comma 4 d.lgs. n. 33/2013)	Settori/Aree responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso le Direzioni generali di Giunta, Agenzie regionali	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Publicazione antecedente o contestuale alla decorrenza del contratto. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data di decorrenza del contratto	Direttori generali	Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso le Direzioni generali di Giunta, Agenzie regionali	Direzione generale	Settore Funzionamento e Gestione
					Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Publicazione tempestiva. Aggiornamento bimestrale della pubblicazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa		
								Responsabile elaborazione/trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa	
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva. Aggiornamento bimestrale della pubblicazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Titolari incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (in qualità di responsabile del procedimento)	Titolari incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento semestrale della pubblicazione su base annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento semestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Direzione generale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	
				Importi di viaggi di Settore e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento trimestrale della pubblicazione. La trasmissione degli importi e dei dati relativi ai viaggi di Settore e missioni è effettuata tramite caricamento sull'applicativo informatico di gestione SAP. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento trimestrale	Direzioni generali Giunta, Agenzie e regionali	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Settore Funzionamento e gestione		Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	I dati riguardano gli incarichi extra-istituzionali e gli altri incarichi di cui alla direttiva regionale in materia di obblighi di pubblicazione. Quest'ultima è effettuata a seguito della raccolta dei relativi dati che avviene di norma in concomitanza con l'acquisizione delle informazioni sugli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (all'interno di appositi moduli compilati e comunicati annualmente dal dirigente), nonché in attuazione dell'art. 18 del D.Lgs. n.33/2013, secondo le relative modalità. Per eventuali cariche presso gli enti di cui all'art.22 del D.Lgs. n.33/2013, si rinvia alle relative pubblicazioni. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data prevista per la pubblicazione degli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)				
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	La pubblicazione è effettuata a seguito della raccolta dei relativi dati che avviene di norma in concomitanza con l'acquisizione delle informazioni sugli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (all'interno di appositi moduli compilati e comunicati annualmente dal dirigente), nonché in attuazione dell'art.18 del D.Lgs. n.33/2013, secondo le relative modalità. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data prevista per la pubblicazione degli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)				

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Pubblicazione da effettuare, entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico, solo se disposta dal regolamento governativo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. n. 162/2019, conv. dalla L. n. 8/2020, o da eventuali indirizzi legislativi che siano emanati in materia, fatti salvi eventuali ulteriori interventi normativi e atti ANAC. Gli incarichi dirigenziali coinvolti sono solo quelli individuati dalla deliberazione di Giunta regionale n. 1826 del 2019 e dalla delibera UP n. 85 del 2019. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello), fermo restando quanto sopra precisato per le condizioni di operatività della pubblicazione.	Entro 3 mesi dalla data di conferimento dell'incarico, fermo restando quanto precisato per le condizioni di operatività	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		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, la pubblicazione dei dati sensibili ora particolari)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Pubblicazione da effettuare, entro 3 mesi dal conferimento dell'incarico, solo se disposta dal regolamento governativo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. n. 162/2019, conv. dalla L. n. 8/2020, o da eventuali indirizzi legislativi che siano emanati in materia, fatti salvi eventuali ulteriori interventi normativi e atti ANAC. Gli incarichi dirigenziali coinvolti sono solo quelli individuati dalla deliberazione di Giunta regionale n. 1826 del 2019 e dalla delibera UP n. 85 del 2019. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello), fermo restando quanto sopra precisato per le condizioni di operatività della pubblicazione.	Entro 3 mesi dalla data di conferimento dell'incarico, fermo restando quanto precisato per le condizioni di operatività	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		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)]	Annuale	Pubblicazione da effettuare solo se disposta dal regolamento governativo di cui all'art. 1, comma 7, del D.L. n. 162/2019, conv. dalla L. n. 8/2020, o da eventuali indirizzi legislativi che siano emanati in materia, fatti salvi eventuali ulteriori interventi normativi e atti ANAC. Gli incarichi dirigenziali coinvolti sono solo quelli individuati dalla deliberazione di Giunta regionale n. 1826 del 2019 e dalla delibera UP n. 85 del 2019. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello), fermo restando quanto sopra precisato per le condizioni di operatività della pubblicazione.	Aggiornamento annuale, fermo restando quanto precisato per le condizioni di operatività	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Temporaneo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva della dichiarazione (da acquisire prima o contestualmente al conferimento dell'incarico), secondo le modalità stabilite dalle Delibere di Giunta n. 289/2023 e dell'UP 72/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio: responsabile del procedimento di conferimento dell'incarico Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice	Direzione generale

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Prima pubblicazione della dichiarazione tempestiva (da acquisire prima o contestualmente al conferimento dell'incarico); Pubblicazione annuale delle dichiarazioni per gli anni successivi di durata dell'incarico, entrambe da effettuare secondo le modalità stabilite dalle Delibere di Giunta n. 289/2023 e dell'UP 72/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio: responsabile del procedimento di conferimento dell'incarico Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice	Direzione generale
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Pubblicazione annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	entro il 30/03 di ogni anno con riferimento agli emolumenti comunicati nell'anno precedente	Dirigenti titolari di incarichi amministrativi di vertice (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento bimestrale della pubblicazione Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Direzioni generali di Giunta, Agenzie regionali	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	
	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva. Aggiornamento bimestrale della pubblicazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Direzioni generali di Giunta, Agenzie regionali Titolari di incarichi dirigenziali	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale Titolari di incarichi dirigenziali	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	
	Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento semestrale della pubblicazione su base annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento semestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Direzione generale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	
			Importi di viaggi di Settore e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva. Aggiornamento trimestrale della pubblicazione. La trasmissione degli importi e dei dati relativi ai viaggi di Settore e missioni è effettuata tramite caricamento sull'applicativo informatico di gestione SAP. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento trimestrale	Direzioni generali Giunta, Agenzie regionali	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Settore Funzionamento e gestione	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa		
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa	
Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle che distinguono le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art.8, d.lgs. n.33/2013)	I dati riguardano gli incarichi extra-istituzionali e gli altri incarichi di cui alla direttiva regionale in materia di obblighi di pubblicazione. Quest'ultima è effettuata a seguito della raccolta dei relativi dati che avviene di norma in concomitanza con l'acquisizione delle informazioni sugli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (all'interno di appositi moduli compilati e comunicati annualmente dal dirigente), nonché in attuazione dell'art.18 del D.Lgs. n.33/2013, secondo le relative modalità. Per eventuali cariche presso gli enti di cui all'art.22 del D.Lgs. n.33/2013, si rinvia alle relative pubblicazioni. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data prevista per la pubblicazione degli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica	Dirigenti e EQ con deleghe di funzioni dirigenziali (Responsabili della trasmissione)	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art.8, d.lgs. n.33/2013)	La pubblicazione è effettuata a seguito della raccolta dei relativi dati che avviene di norma in concomitanza con l'acquisizione delle informazioni sugli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (all'interno di appositi moduli compilati e comunicati annualmente dal dirigente), nonché in attuazione dell'art.18 del D.Lgs. n.33/2013, secondo le relative modalità. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro la data prevista per la pubblicazione degli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica	Dirigenti e EQ con deleghe di funzioni dirigenziali (Responsabili della trasmissione)	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Pubblicazione da non effettuare in quanto riferita solo agli incarichi amministrativi di vertice come individuati nelle deliberazioni di Giunta n. 1826 del 2019 e di UP n. 85 del 2019, a seguito della sentenza n. 20 del 2019 della Corte costituzionale						
		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, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Pubblicazione da non effettuare in quanto riferita solo agli incarichi amministrativi di vertice come individuati nelle deliberazioni di Giunta n. 1826 del 2019 e di UP n. 85 del 2019, a seguito della sentenza n. 20 del 2019 della Corte costituzionale						
		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)]	Annuale	Pubblicazione da non effettuare in quanto riferita solo agli incarichi amministrativi di vertice come individuati nelle deliberazioni di Giunta n. 1826 del 2019 e di UP n. 85 del 2019, a seguito della sentenza n. 20 del 2019 della Corte costituzionale						

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico	Temporaneo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	<p>Publicazione tempestiva della dichiarazione (da acquisire prima o contestualmente al conferimento dell'incarico), secondo le modalità stabilite dalla delibera di Giunta n. 289 del 2023 e delibera UP n. 72 del 2023.</p> <p>Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	<p>Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso il Gabinetto, Direzioni generali di Giunta, Agenzie e regionali</p> <p>Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio per tutti gli incarichi dirigenziali preceduti da atti di assunzione a tempo determinato e/o mobilità dall'esterno</p> <p>Dirigenti incaricati</p> <p>EQ con deleghe di funzioni dirigenziali</p>	<p>Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)</p>	<p>Dirigenti incaricati EQ con deleghe di funzioni dirigenziali</p>	<p>Direzione generale</p>
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	<p>Publicazione tempestiva della dichiarazione (da acquisire prima o contestualmente al conferimento dell'incarico), secondo le modalità stabilite dalla delibera di Giunta n. 289 del 2023 e delibera UP n. 72 del 2023.</p> <p>Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	<p>Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso il Gabinetto, Direzioni generali di Giunta, Agenzie e regionali</p> <p>Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio per tutti gli incarichi dirigenziali preceduti da atti di assunzione a tempo determinato e/o mobilità dall'esterno</p> <p>Dirigenti incaricati</p> <p>EQ con deleghe di funzioni dirigenziali</p>	<p>Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)</p>	<p>Dirigenti incaricati EQ con deleghe di funzioni dirigenziali</p>	<p>Direzione generale</p>
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	<p>Publicazione annuale</p> <p>Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	entro il 30/03 di ogni anno con riferimento agli emolumenti comunicati nell'anno precedente	<p>Dirigenti (Responsabili della trasmissione)</p> <p>Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)</p>			
		Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016	Obbligo soppresso: dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016					

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Pubblicazione tempestiva ad ogni modifica di dotazione organica e/o di programmazione annuale e pluriennale delle assunzioni. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla modifica	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Per Assemblea legislativa dati validati da Direzione generale			
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Pubblicazione tempestiva al conferimento degli incarichi con aggiornamento bimestrale dell'elenco completo. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento bimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Per Assemblea legislativa dati validati da Direzione generale			
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	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
				Importi di viaggi di Settore e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione dell'incarico e decorso tale periodo provvedere alla loro rimozione. Le relative azioni sono descritte nelle sottosezioni Titolari di incarichi amministrativi di vertice e Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali) Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Dirigenti cessati dall'incarico (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Mantenere la pubblicazione dei dati per i 3 anni successivi dalla cessazione dell'incarico e decorso tale periodo. provvedere alla loro rimozione. Le relative azioni sono descritte nelle sottosezioni Titolari di incarichi amministrativi di vertice e Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali) Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Dirigenti cessati dall'incarico (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Pubblicazione (entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico e per i 3 anni successivi) da effettuare solo se disposta dal regolamento governativo cui l'art. 1, comma 7, del DL n. 162/2019, conv. dalla L. n. 8/2020, o da eventuali indirizzi legislativi che siano emanati in materia, fatti salvi eventuali atti ANAC. Gli incarichi dirigenziali coinvolti sono solo quelli individuati dalla deliberazione di Giunta regionale n. 1826 del 2019 e dalla delibera UP n. 85 del 2019. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico, fermo restando quanto precisato per gli incarichi dirigenziali coinvolti e le condizioni di operatività	Dirigenti cessati dall'incarico (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
		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)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Pubblicazione (entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico e per i 3 anni successivi, con successiva rimozione) da effettuare solo se disposta dal regolamento governativo cui l'art. 1, comma 7, del DL n. 162/2019, conv. dalla L. n. 8/2020, o da eventuali indirizzi legislativi che siano emanati in materia, fatti salvi eventuali atti ANAC. Gli incarichi dirigenziali coinvolti sono solo quelli individuati dalla deliberazione di Giunta regionale n. 1826 del 2019 e dalla delibera UP n. 85 del 2019. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico, fermo restando quanto precisato per gli incarichi dirigenziali coinvolti e le condizioni di operatività	Dirigenti cessati dall'incarico (Responsabili della trasmissione) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (Responsabile della pubblicazione)			
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo della pubblicazione nel caso in cui siano emessi i provvedimenti sanzionatori, nei casi e alle condizioni riportate nella descrizione delle azioni relative all'art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla adozione del provvedimento, fermo restando quanto precisato per gli incarichi dirigenziali coinvolti e le condizioni di operatività	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Assemblea legislativa		
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva al conferimento degli incarichi con aggiornamento bimestrale dell'elenco completo. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Aggiornamento bimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Per Assemblée legislativa dati validati da Settore Funzionamento e Gestione			
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in Settore 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	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale a seguito della trasmissione al Ministero (trasmissione al MEF tramite applicativo SICO). Si pubblica anche la pianificazione dei fabbisogni a seguito della trasmissione al MEF tramite applicativo SICO (art.6, commi 2 e 3 D.lgs.165/2001 e "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale delle amministrazioni pubbliche" adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018). Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Pubblicazione annuale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in Settore, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Pubblicazione annuale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
	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	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Pubblicazione annuale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione trimestrale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Pubblicazione trimestrale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
	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	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione mensile, in concomitanza con l'estrazione e l'invio dei dati (che riguardano gli ultimi tre mesi) alla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.	Pubblicazione mensile	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione dei dati degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti di cui alla direttiva regionale in materia di obblighi di pubblicazione. I dati sono formati e comunicati dalle Direzioni (compresa Assemblée) e Agenzie. La pubblicazione avviene tramite collegamento ipertestuale alla banca dati PerlaPA come da combinato disposto degli artt. 9-bis e 18, D.Lgs. n. 33/13. Eventuale modalità alternativa e secondaria è la pubblicazione in tabelle (tempistica semestrale) nelle quali confluiscono i dati estratti tramite PerlaPA. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Entro 20 giorni dalla comunicazione di approvazione della autorizzazione	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio, che effettua la pubblicazione dei dati trasmessi dalle Direzioni Generali e dalle Agenzie regionali Per Assemblée legislativa dati validati e forniti dal Settore Funzionamento e gestione			
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione delle raccolte sistematiche ARAN che comprendono i CCNL vigenti per comparto e dirigenti nonché gli accordi per i servizi pubblici essenziali per comparto e dirigenti. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Pubblicazione automatica tramite link al sito ARAN	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
	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)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Contratto collettivo decentrato integrativo (Ccdi) suddivisi per il personale non dirigente e dirigente. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Tempestivo	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Pubblicazione a seguito di consolidamento dei dati nel conto annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Pubblicazione annuale	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
OIV		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla nomina	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla nomina	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla nomina	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
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, le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva di tutti i bandi di reclutamento attraverso la piattaforma informatizzata regionale. Aggiornamento tempestivo dei dati del procedimento selettivo. I dati delle procedure vanno conservati per 5 anni a partire dal 1° gennaio successivo a quello in cui occorre procedere alla pubblicazione. Per la consultazione delle graduatorie aggiornate con lo scorrimento dei vincitori è stato attivato anche il collegamento ipertestuale alla pagina del sito del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri dove sono pubblicati i dati di monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle PA: link https://lavoropubblico.gov.it/strumenti-e-servizi/monitoraggio-delle-graduatorie-concorsuali-della-pa Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Pubblicazione tempestiva in relazione alla procedura di reclutamento bandita	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Settore Funzionamento e Gestione (per i concorsi indetti dall'Assemblea legislativa)		
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)	Temporaneo	Pubblicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale AL	
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione all'aggiornamento annuale della sottosezione "Performance" del PIAO. Monitoraggio effettuato tramite l'applicativo Integra	31 gennaio di ogni anno o eventuale altra scadenza prevista per l'adozione del PIAO	Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale AL	
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	Direzione generale AL	
	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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio			
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio				

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)														
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa				
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa			
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	<p>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	<p>Entro 20 giorni dalla adozione dell'atto</p>	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio						
				<p>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	<p>Entro 20 giorni dalla adozione dell'atto</p>	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio						
				<p>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	<p>Entro 20 giorni dalla adozione dell'atto</p>	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio						
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	<p>Livelli di benessere organizzativo</p>	<p>Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016</p>	<p>Obbligo soppresso: dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016</p>								
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		<p>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 Settore pubblico affidate</p>	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Pubblicazione annuale dell'elenco enti pubblici vigilati. Le pubblicazioni sono effettuate tramite estrazione dalla piattaforma software per la gestione dei dati relativi ai soggetti controllati, vigilati e partecipati dalla Regione. I dati pubblicati sono validati all'interno della piattaforma dalle Direzioni generali cui afferiscono gli enti vigilati e/o dai direttori generali degli enti partecipati. La mancata trasmissione dei dati da parte degli enti costituisce responsabilità diretta in capo al rappresentante legale dell'ente vigilato. Il Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate coordina la raccolta dei dati per la pubblicazione in osservanza delle tempistiche indicate nella presente sotto-sezione a fianco di ogni obbligo di pubblicazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	<p>31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente</p>	<p>Direttori generali</p>	<p>Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate</p>	<p>Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale</p>				
				Per ciascuno degli enti:										
				1) ragione sociale	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	<p>31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente</p>	<p>Direttori generali</p>	<p>Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate</p>	<p>Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale</p>				
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>non applicabile agli enti pubblici vigilati</p>								
3) durata dell'impegno	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)</p>	<p>31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente</p>	<p>Direttori generali</p>	<p>Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate</p>	<p>Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale</p>								

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate		Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/10 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Enti vigilati Direttori Generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Enti vigilati Direttori Generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva tramite la trasmissione delle dichiarazioni sostitutive sull'applicativo di gestione dei flussi ERRI, secondo le modalità stabilite nella DGR n.289/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni della trasmissione della dichiarazione	Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico di amministratore dell'ente vigilato o di Direttore Generale di Azienda sanitaria regionale Amministratori e Direttori generali delle Aziende sanitarie regionali incaricati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva tramite la trasmissione delle dichiarazioni sostitutive sull'applicativo di gestione dei flussi ERRI del link al sito web dell'Ente dove risultano pubblicate le dichiarazioni sostitutive annuali, secondo le modalità stabilite nella DGR n. 289/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni della trasmissione della dichiarazione	Enti pubblici vigilati Per le Aziende sanitarie regionali: Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico presso la Direzione generale Cura della persona, salute e welfare Amministratori e Direttori generali delle Aziende sanitarie regionali incaricati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Enti vigilati Direttori Generali	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa												
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa											
Società partecipate		Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		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 Settore pubblico affidate, ad 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)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale dell'elenco delle società partecipate dalla RER. Le pubblicazioni sono effettuate tramite estrazione dalla piattaforma software per la gestione dei dati relativi ai soggetti controllati, vigilati e partecipati dalla Regione. I dati pubblicati sono validati all'interno della piattaforma dalle Direzioni generali cui afferiscono le società partecipate e/o dai Direttori Generali delle società stesse. La mancata trasmissione dei dati da parte delle società costituisce responsabilità diretta in capo al rappresentante legale della società. Il settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate coordina la raccolta dei dati per la pubblicazione in osservanza delle tempistiche indicate nella presente sottosezione a fianco di ogni obbligo di pubblicazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale												
												Per ciascuna delle società:										
												1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				
												2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Società partecipate	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				
												3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				
												4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate		Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				
												5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				
												6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/10 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Società partecipate	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				
	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Società partecipate	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale																

*Nelle Strutture di Giunta si intende compreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Temporaneo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva tramite la trasmissione delle dichiarazioni sostitutive sull'applicativo di gestione dei flussi ERRI, secondo le modalità stabilite nella DGR n.289/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico di amministratore nella società Amministratori incaricati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva tramite la trasmissione delle dichiarazioni sostitutive sull'applicativo di gestione dei flussi ERRI del link al sito web della società dove risultano pubblicate le dichiarazioni sostitutive annuali, secondo le modalità stabilite nella DGR n. 289/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	Società partecipate Amministratori incaricati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Società partecipate	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
	Art. 22, c. 1, lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti		Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione all'adozione dei provvedimenti Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione del provvedimento	Direttori generali Gabinetto (provvedimenti di razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche)	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate Settore Affari legislativi e aiuti di Stato (provvedimenti di razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
	Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016			Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione all'adozione dei provvedimenti. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione del provvedimento	Direzione generale Risorse, Europa, innovazione e istituzioni	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
				Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione all'adozione dei provvedimenti. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione del provvedimento	Società partecipate	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa			
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa		
Enti di diritto privato controllati		Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di Settore pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale dell'elenco degli enti di diritto privato in controllo della RER. Le pubblicazioni sono effettuate tramite estrazione dalla piattaforma software per la gestione dei dati relativi ai soggetti controllati, vigilati e partecipati dalla Regione. I dati pubblicati sono validati all'interno della piattaforma dalle Direzioni generali cui afferiscono gli enti di diritto privato in controllo della RER e dai Direttori generali degli enti stessi. La mancata trasmissione dei dati da parte degli enti di diritto privato costituisce responsabilità diretta in capo al rappresentante legale dell'ente stesso. Il Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate coordina la raccolta dei dati per la pubblicazione in osservanza delle tempistiche indicate nella presente sotto-sezione a fianco di ogni obbligo di pubblicazione Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale			
												Per ciascuno degli enti:	
						1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
						2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	non applicabile agli enti di diritto privato diversi dalle società					
						3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
				Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate		Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
					5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale		
					6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/10 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali Enti di diritto privato	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale		
		7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali Enti di diritto privato	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale				

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Temporaneo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva tramite la trasmissione delle dichiarazioni sostitutive sull'applicativo di gestione dei flussi ERRI, secondo le modalità stabilite nella DGR n. 289/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	Responsabili del procedimento di conferimento dell'incarico di amministratore nell'ente di diritto privato controllato Amministratori incaricati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Pubblicazione tempestiva tramite la trasmissione delle dichiarazioni sostitutive sull'applicativo di gestione dei flussi ERRI del link al sito web dell'Ente dove risultano pubblicate le dichiarazioni sostitutive annuali, secondo le modalità stabilite nella DGR n. 289/2023. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla trasmissione della dichiarazione	Enti di diritto privato controllati Amministratori incaricati	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Direttori generali Enti di diritto privato	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
	Rappresentazioni e 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'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Uno schema per ognuna delle tipologie: enti vigilati, società partecipate, enti di diritto privato controllati. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/05 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate		Pubblicazione effettuata dalla Giunta regionale	
	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs 97/2016	Obbligo soppresso: dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016					
Attività e procedimenti		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta	Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione	
										Per ciascuna tipologia di procedimento:	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione

*Nelle Strutture di Giunta si intende compreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa		
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa	
	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti 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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione	
		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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione	
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) link di accesso al Settore on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Per l'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Per i procedimenti ad istanza di parte:											
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	I Settori sono responsabili della pubblicazione sulle pagine web della modulistica, degli atti e dei documenti aggiornati. Per L'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati e alla documentazione da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento tempestivo ad ogni modifica organizzativa e/o riattribuzione del responsabile del procedimento. Per L'Assemblea legislativa: aggiornamento tempestivo sulla base dei dati trasmessi dai singoli responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei dati relativi ai procedimenti di loro competenza. Per la Giunta: aggiornamento tempestivo a cura dei singoli Responsabili di procedimento sul nuovo applicativo informatico di gestione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Per l'AL: entro 20 giorni dalla richiesta di aggiornamento Per la Giunta: entro 20 giorni in relazione ai dati e alla documentazione da aggiornare	Responsabili procedimento Giunta		Responsabili procedimento	Settore Funzionamento e gestione
	Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	La rilevazione dei tempi di conclusione è effettuata dai responsabili di procedimento che rispondono della veridicità dei rispettivi dati. La pubblicazione delle rilevazioni costituisce pubblicazione di dati ulteriori.	Per AL pubblicazione semestrale (gennaio e luglio) Per Giunta pubblicazione periodica	Gabinetto del Presidente	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Responsabili procedimento AL	
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento automatico e tempestivo	Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico		Settore Funzionamento e Gestione	
	Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno si provvede alla pubblicazione dei provvedimenti rispettivamente del secondo semestre dell'anno precedente e del primo semestre dell'anno in corso	31/01 e 31/07 di ogni anno	Dirigenti competenti dell'istruttoria		Dirigenti competenti dell'istruttoria
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: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	Obbligo soppresso: dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016					

*Nelle Strutture di Giunta si intende comprendere anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato.

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
	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 sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno si provvede alla pubblicazione dei provvedimenti rispettivamente del secondo semestre dell'anno precedente e del primo semestre dell'anno in corso Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/01 e 31/07 di ogni anno	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti		Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
	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: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	Obblighi soppressi: dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016					
Controlli sulle imprese	Controlli sulle imprese	Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo Obblighi e adempimenti	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016						
CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 ED ESECUZIONE CONCLUSA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023											
La pubblicazione di dati, documenti e informazioni avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) del PNA 2022, così come recepito nell'Allegato D del PIAO 2023-2025 della Giunta della Regione Emilia-Romagna (DGR n. 380 del 13 marzo 2023, come aggiornata dalle successive DGR n. 719/2023 e n. 1097/2023)											
CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 MA NON ANCORA CONCLUSI ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023											
Gli obblighi di trasparenza sono assolti secondo le indicazioni contenute nel comunicato adottato da ANAC, d'intesa con il MIT, di cui alla delibera ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023											
CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI DOPO IL 1° GENNAIO 2024											
Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. n. 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai regolamenti attuativi di ANAC: - con la trasmissione alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (di seguito BDNCP), tramite le piattaforme di approvvigionamento digitale, delle informazioni indicate delibera ANAC n. 261/2023 inerenti alle procedure di affidamento e con la pubblicazione del link alla medesima BDNCP nella sezione Amministrazione Trasparente del sito della Regione Emilia-Romagna; - con la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito della Regione Emilia-Romagna dei dati, documenti e informazioni contenuti nella delibera ANAC n. 264/2023 e relativo Allegato 1 e successivi aggiornamenti.											
Di seguito si riporta il dettaglio di tali obblighi di pubblicazione.											

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Bandi di gara e contratti		Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023	Informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche	Le strutture regionali sono tenute a trasmettere tempestivamente alla BDNCP, per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, le informazioni riguardanti: a) programmazione 1. il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori; 2. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture b) progettazione e pubblicazione 1. gli avvisi di pre-informazione 2. i bandi e gli avvisi di gara 3. avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici (obbligo non afferente alla Regione Emilia-Romagna) c) affidamento 1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità 2. gli affidamenti diretti d) esecuzione 1. La stipula e l'avvio del contratto 2. gli stati di avanzamento 3. i subappalti 4. le modifiche contrattuali e le proroghe 5. le sospensioni dell'esecuzione 6. gli accordi bonari 7. le istanze di recesso 8. la conclusione del contratto 9. il collaudo finale e) ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal codice e da successive modifiche e integrazioni.	Tempestivo	Trasmissione tempestiva in relazione all'avanzamento della procedura.	Aggiornamento tempestivo in relazione all'aggiornamento della procedura	Direttori generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto	Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto Ufficio contrattualistica pubblica		
	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		Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	Intercent-ER (SATER) Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente (SITAR)			
		ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi . Schemi tipo (art. 4, co. 3)		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	Tempestivo	Publicazione da effettuare mediante link al portale del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT). Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Bandi di gara e contratti		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)		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.	Tempestivo	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori di Agenzia con personalità giuridica Direzioni generali (responsabili della trasmissione)	Settore Patrimonio, logistica, sicurezza e approvvigionamenti (per le strutture della Giunta regionale)	Ufficio contrattualistica pubblica	
		Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi 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.	Tempestivo	Obbligo non afferente alle strutture della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa	/	Obbligo non afferente alla Giunta regionale		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali		<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi.</u> Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione 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).	Tempestivo	Obbligo non afferente alle strutture della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa	/	Obbligo non afferente alla Giunta regionale		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		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		<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	annuale	Publicazione annuale in relazione all'aggiornamento dei progetti finanziati anche mediante collegamento alle banche dati: Opencup (https://www.opencup.gov.it/portale/web/opencup/homepage) OpenBDAP (Monitoraggio opere pubbliche)(https://openbdap.rgs.mef.gov.it/BO/OpenDocument?modalita=link&docID=FgAUHFfXgsAFwYAAACHAIUbeOO1D67w&T=BusinessObject&idType=CUID&noDetailsPanel=true&X_Ente=80062590379) Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento annuale	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto		Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione della fase esecutiva del contratto Responsabili unici di progetto Ufficio contrattualistica pubblica	
NELLA PRESENTE SOTTOSEZIONE PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO E' INSERITO LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023. PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI											
Fase Pubblicazione		Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico facoltativo Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio		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.	Tempestivo	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione delle procedure di affidamento di opere e lavori Responsabili unici di progetto		Responsabili unici di progetto Ufficio contrattualistica pubblica	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
Fase Affidamento		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. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione delle procedure di affidamento Responsabili unici di progetto		Responsabili unici di progetto Ufficio contrattualistica pubblica	
		Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici		Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	Pubblicazione tempestiva rispetto all'adozione degli atti di nomina. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione delle procedure di affidamento Responsabili unici di progetto		Ufficio contrattualistica pubblica	
		Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante 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 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	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione delle procedure di affidamento Responsabili unici di progetto		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		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		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 (art. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)	Tempestivo	L'ANAC, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato hanno elaborato alcuni schemi tipo, tra cui quelli relativi ai seguenti documenti: - Relazione sulla scelta della modalità di gestione del servizio pubblico locale, come previsto dall'art. 14, co. 3; - Motivazione qualificata richiesta dall'art. 17, co. 2, in caso di affidamenti diretti a società in house di importo superiore alle soglie di rilevanza europea in materia di contratti pubblici. Resta fermo l'obbligo di trasmissione ad ANAC come espressamente previsto all'art. 31, co. 2, d.lgs. 201/2022. La documentazione è disponibile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizipubblici-locali-di-rilevanza-economica	Tempestivo	Obbligo non afferente alla Giunta regionale		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
	Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico		Composizione del Collegio consultivo tecnico (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	Pubblicazione da effettuare tempestivamente in relazione all'atto di nomina del CCT. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
	Fase Esecutiva	Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati. D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante 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 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)	Tempestivo	Pubblicazione da effettuare tempestivamente in relazione alla trasmissione della relazione di genere o della certificazione. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
	Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato		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.	Tempestivo	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti Responsabili unici di progetto	Responsabili unici di progetto Ufficio contrattualistica pubblica		
	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs.36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023		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 prezzari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	Pubblicazione tempestiva rispetto all'adozione degli atti. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione delle procedure di affidamento Responsabili unici di progetto	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa		
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs.36/2023 Procedura di affidamento		Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Tempestivo	Direttori Generali / Direttori Agenzie regionali Responsabili di Settore/Area competenti nella gestione delle procedure di affidamento	Responsabili unici di progetto Ufficio contrattualistica pubblica		
		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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Atti di concessione		Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		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	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Temporaneo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
		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	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	E' disponibile un applicativo informatico a supporto della pubblicazione che consente anche la possibilità di scaricare tabelle in formato csv	/	Responsabili di procedimento	Responsabili di Settore/Aree adottanti o proponenti gli atti	Dirigenti competenti nell'adozione dei provvedimenti	
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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione relativa al bilancio preventivo. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro trenta giorni da approvazione	Settore Bilancio	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Settore Funzionamento e Gestione	
		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.	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione relativa al bilancio preventivo. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro tre mesi da approvazione	Settore Bilancio Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Settore Funzionamento e Gestione		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
		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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione relativa al bilancio consuntivo. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro trenta giorni da approvazione	Settore Bilancio	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Settore Funzionamento e Gestione	
		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.	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione relativa al bilancio consuntivo. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro tre mesi da approvazione	Settore Bilancio Settore Pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Settore Funzionamento e Gestione		
	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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione del piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio. Rappresentazioni sintetiche delle principali evidenze Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro trenta giorni da approvazione	Settore Bilancio	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate	Settore Funzionamento e Gestione	
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione dei fabbricati e dei terreni posseduti e detenuti dalla Regione, suddivisi per provincia. Aggiornamento al 31/12 di ogni anno. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro il 31/01 di ogni anno	Settore Patrimonio, logistica, sicurezza e approvvigionamenti		Settore Funzionamento e Gestione	
	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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione dei beni immobili di proprietà della Regione assegnati in concessione o locazione a terzi nonché degli edifici e dei terreni per i quali la Regione paga un canone di affitto. Aggiornamento al 31/12 di ogni anno. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento entro il 31/12 di ogni anno	Settore Patrimonio, logistica, sicurezza e approvvigionamenti		Settore Funzionamento e Gestione	
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe		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	Annuale e in relazione a delibera Anac	Pubblicazione annuale nel rispetto delle scadenze richieste da ANAC. Monitoraggio effettuato anche tramite l'applicativo Integra	Entro i termini previsti da ANAC	OIV	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali	OIV	Responsabile della prevenzione della corruzione AL
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Temporaneo	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	OIV	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	OIV	Direzione generale AL
				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)	Temporaneo	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	OIV	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	OIV	Direzione generale AL
				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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	OIV	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	OIV	Direzione generale AL
	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	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	Direttori Generali competenti per materia Direttori Agenzie regionali		Direzione generale AL	
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla ricezione del rilievo	Direttori Generali competenti per materia Direttori Agenzie regionali Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate		Direzione generale AL	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
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	Tempestivo (ex art.8, d.lgs. n.33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione del documento	Direttori generali Direttori Agenzie regionali		Direzione generale e Settori AL	
	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 Settore pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un Settore	Tempestivo	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla notifica del ricorso	Avvocatura			
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla notifica della sentenza definitiva	Avvocatura			
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione delle misure	Dirigenti responsabili dell'adozione delle misure/Avvocatura			
	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	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Annualmente entro il 30/06 di ogni anno i Settori competenti all'erogazione dei servizi presso le Direzioni generali di Giunta e Agenzie regionali e Assemblea legislativa devono procedere all'aggiornamento dell'elenco dei diversi servizi erogati, con le modalità definite dal RPCT. Sulla base dell'aggiornamento annuale dei servizi erogati di cui sopra: - le strutture competenti delle Agenzie, regionali e l'Assemblea legislativa, provvedono alla contabilizzazione e pubblicazione dei costi relativi entro il 31/12 di ogni anno con riferimento all'anno precedente (i costi di funzionamento sostenuti dalla Giunta sono forniti su richiesta al Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate). - le strutture di Giunta forniscono i dati necessari alla contabilizzazione dei costi relativi al personale impiegato e il Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate provvede alla contabilizzazione e pubblicazione dei costi relativi entro il 31/12 di ogni anno con riferimento all'anno precedente Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	31/12 di ogni anno con riferimento all'anno precedente	Settore pianificazione finanziaria, controllo di gestione e partecipate per le Direzioni di Giunta Agenzie regionali		Direzione generale	
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del Settore sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	n.a. : contenuti non afferenti alla Regione					
Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	Aggiornamento dell'elenco dei diversi servizi in rete, in coordinamento con l'aggiornamento dell'elenco dei servizi erogati. Pubblicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate (in particolare Urp, numero verde sanità, biblioteca, formazione) Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	30/06 di ogni anno	Dirigenti responsabili dei vari servizi in rete	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	Dirigenti responsabili dei vari servizi in rete	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio)	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

**Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026
e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)**

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Pubblicazione con cadenza trimestrale, entro 30 giorni dalla conclusione del trimestre. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	31/01- 30/04 - 31/07 31/10 di ogni anno	Settore Ragioneria		Settore Funzionamento e Gestione	
	Dati sui pagamenti del Servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o Settore in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Pubblicazione relativa alla Gestione sanitaria accentrata regionale con cadenza trimestrale, entro 30 giorni dalla conclusione del trimestre. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	31/01- 30/04 - 31/07 31/10 di ogni anno	Settore Gestione finanziaria ed economica del SSR		Obbligo non afferente l'Assemblea legislativa	
	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)	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, con cadenza annuale, entro il 31/01 dell'anno successivo a quello di riferimento secondo le modalità indicate dal DPCM 22 settembre 2014 Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	entro il 31/01 di ogni anno con riferimento ai dati dell'anno precedente	Settore Ragioneria		Settore Funzionamento e Gestione	
					Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti, con cadenza trimestrale, entro il trentesimo giorno successivo al termine del trimestre cui si riferisce, secondo le modalità indicate dal DPCM 22 settembre 2014. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	31/01- 30/04 - 31/07 31/10 di ogni anno	Settore Ragioneria		Settore Funzionamento e Gestione	
					Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013) Trimestrale	Pubblicazione annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Trimestralmente ed annualmente entro il 31/01 di ogni anno (con riferimento ai dati dell'anno precedente)	Settore Ragioneria Settore Gestione finanziaria ed economica del SSR (per la parte relativa alla Gestione sanitaria accentrata regionale)	
	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	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Estremi e indicazioni per effettuare pagamenti nei confronti della Regione, tra cui IBAN, identificativi dei conti correnti e codici identificativi dei pagamenti da indicare nei versamenti. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'eventuale aggiornamento	Settore Bilancio Settore Tributi		Settore Funzionamento e Gestione	
Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni reattive ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla nuova nomina e da eventuali variazioni	Settore Coordinamento delle politiche europee, programmazione, riordino istituzionale e sviluppo territoriale, partecipazione, cooperazione e valutazione		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (link alla sottosezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011 (per i Ministeri)	Temporaneo (art. 8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva. La pubblicazione è effettuata tramite link alla sottosezione "bandi di gara e contratti". Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione	Responsabile della fase di programmazione delle opere		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate (da pubblicare in tabelle sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Temporaneo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Attivato il collegamento al portale OpenBDAP - Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Aggiornamento tempestivo in relazione alla disciplina. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Responsabile della fase di realizzazione delle opere		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Temporaneo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	/	Responsabile della fase di realizzazione delle opere		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Temporaneo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione degli atti/varianti	Direzione generale Cura del territorio e dell'ambiente		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Temporaneo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dalla approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica	Settore Governo e qualità del territorio (PTR, PTPR, PRIT e relative varianti)		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Temporaneo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	Le informazioni ambientali continuano ad essere pubblicate ai sensi del D.Lgs 195/2005, al quale il D.Lgs 33/2013 rinvia, nel sito di ARPAE agli indirizzi: https://webbook.arpae.it/ e https://www.arpae.it/elenco_minisiti.asp?tipo=Temi . È in corso un processo di razionalizzazione degli strumenti che concorrono alla pubblicazione delle informazioni ambientali e territoriali (Webbok ARPAE, catalogo Minerva, portali Open Data) con interventi progressivi dal 2019. Monitoraggio annuale.	/	Responsabili dei Settori/Aree competenti per materia	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termini di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
Informazioni ambientali			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs. 195/2005)	Le informazioni ambientali continuano ad essere pubblicate ai sensi del D.Lgs 195/2005, al quale il D.Lgs 33/2013 rinvia, nel sito di ARPAE agli indirizzi: https://webbook.arpae.it/ e https://www.arpae.it/elenco_minisiti.asp?tipo=Temi . È in corso un processo di razionalizzazione degli strumenti che concorrono alla pubblicazione delle informazioni ambientali e territoriali (Webbok ARPAE, catalogo Minerva, portali Open Data) con interventi progressivi dal 2019. Monitoraggio annuale.	/	Responsabili dei Settori/Aree competenti per materia	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	Le informazioni ambientali continuano ad essere pubblicate ai sensi del D.Lgs 195/2005, al quale il D.Lgs 33/2013 rinvia, nel sito di ARPAE agli indirizzi: https://webbook.arpae.it/ e https://www.arpae.it/elenco_minisiti.asp?tipo=Temi . E' in corso un processo di razionalizzazione degli strumenti che concorrono alla pubblicazione delle informazioni ambientali e territoriali (Webbok ARPAE, catalogo Minerva, portali Open Data) con interventi progressivi dal 2019. Monitoraggio annuale.	/	Responsabili dei Settori/Aree competenti per materia	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	Le informazioni ambientali continuano ad essere pubblicate ai sensi del D.Lgs 195/2005, al quale il D.Lgs 33/2013 rinvia, nel sito di ARPAE agli indirizzi: https://webbook.arpae.it/ e https://www.arpae.it/elenco_minisiti.asp?tipo=Temi . E' in corso un processo di razionalizzazione degli strumenti che concorrono alla pubblicazione delle informazioni ambientali e territoriali (Webbok ARPAE, catalogo Minerva, portali Open Data) con interventi progressivi dal 2019. Monitoraggio annuale.	/	Responsabili dei Settori/Aree competenti per materia	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	Le informazioni ambientali continuano ad essere pubblicate ai sensi del D.Lgs 195/2005, al quale il D.Lgs 33/2013 rinvia, nel sito di ARPAE agli indirizzi: https://webbook.arpae.it/ e https://www.arpae.it/elenco_minisiti.asp?tipo=Temi . E' in corso un processo di razionalizzazione degli strumenti che concorrono alla pubblicazione delle informazioni ambientali e territoriali (Webbok ARPAE, catalogo Minerva, portali Open Data) con interventi progressivi dal 2019. Monitoraggio annuale.	/	Responsabili dei Settori/Aree competenti per materia	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	Si pubblicano gli esiti delle "clausole valutative" delle leggi regionali, tenendo presente che la tutela dell'ambiente è materia di competenza legislativa statale e quindi il consuntivo circa l'attuazione della legislazione ambientale riguarda soprattutto lo Stato. Monitoraggio annuale.	/	Assemblea legislativa	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)

Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2. livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	Le informazioni ambientali continuano ad essere pubblicate ai sensi del D.Lgs 195/2005, al quale il D.Lgs 33/2013 rinvia, nel sito di ARPAE agli indirizzi: https://webbook.arpae.it/ e https://www.arpae.it/elenco_minisiti.asp?tipo=Temi . E' in corso un processo di razionalizzazione degli strumenti che concorrono alla pubblicazione delle informazioni ambientali e territoriali (Webbok ARPAE, catalogo Minerva, portali Open Data) con interventi progressivi dal 2019. Monitoraggio annuale.	/	Responsabili dei Settori/Aree competenti per materia	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
			Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8 D.Lgs 195/2005)	La RER pubblica una relazione sullo stato dell'Ambiente in Emilia-Romagna: http://ambiente.regione.emilia-romagna.it/it/sviluppo-sostenibile/temi-1/sviluppo-sostenibile/relazione-stato-ambiente . La Relazione redatta dal Ministero competente è resa disponibile tramite link al proprio sito. Monitoraggio annuale.	Entro 20 giorni dalla adozione della Relazione regionale	Direttore generale Cura del territorio e dell'ambiente	Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa		
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento annuale	Settore Gestione finanziaria ed economica del SSR		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
				Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	Aggiornamento annuale Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento annuale	Settore Gestione finanziaria ed economica del SSR		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione all'adozione dei provvedimenti. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dei provvedimenti	Agenzia regionale Ricostruzioni Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione al provvedimento con cui vengono fissati i termini. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'adozione dei provvedimenti	Agenzia regionale Ricostruzioni Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicazione tempestiva in relazione alla rilevazione del costo finale dell'intervento. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Entro 20 giorni dall'atto di rilevazione	Agenzia regionale Ricostruzioni Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile		Obbligo non afferente all'Assemblea legislativa	

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblea legislativa	
								Responsabile elaborazione/trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/trasmissione Assemblea legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblea legislativa
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza/Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza/Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del 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)	Annuale	Adozione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e suoi allegati entro il 31 gennaio di ogni anno da parte della Giunta regionale e dell'Ufficio di presidenza per l'Assemblea legislativa. Pubblicazione entro 1 mese dall'adozione (ai sensi della delibera ANAC n. 1310/2016) Monitoraggio effettuato tramite l'applicativo Integra di gestione del Piano di attività (PDA)	entro il 31/01 di ogni anno o eventuale altra scadenza prevista per l'adozione del PIAO	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo ad ogni modifica dei dati pubblicati. Monitoraggio annuale.	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto di nomina	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo rispetto all'adozione e modifica dei Regolamenti. Monitoraggio annuale.	Entro 20 giorni dall'adozione	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L.n. 190/2012)	Aggiornamento annuale della relazione del RPCT (sulla base della scheda standard predisposta da ANAC) e pubblicazione entro i termini indicati da ANAC. Monitoraggio annuale.	entro il termine fissato annualmente da ANAC	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo dei dati. Monitoraggio annuale.	Entro 20 giorni dalla ricezione del provvedimento ANAC Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto di adeguamento	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo dei dati. Monitoraggio annuale	Entro 20 giorni dalla ricezione dell'atto di accertamento	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Aggiornamento tempestivo in relazione alla nomina del RPCT e ad ogni variazione dei dati e delle modalità di esercizio del diritto. Monitoraggio annuale	Entro 20 giorni dalla variazione	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Individuazione dell'URP come ufficio competente per la presentazione delle richieste di accesso civico generalizzato. Aggiornamento tempestivo in relazione alla individuazione degli Uffici competenti e ad ogni variazione dei dati e delle modalità di esercizio del diritto. Monitoraggio annuale.	Entro 20 giorni dalla variazione	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali		Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Assemblea legislativa	
		Linee guida	Registro degli	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con	trale	Pubblicazione semestrale del registro delle di tutte le richieste di accesso pervenute da effettuare entro la fine	Entro luglio e	Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Settore Sviluppo delle risorse			

Allegato D) alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza - triennio 2024-2026 e riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r. 1/2012 e l.r. 7/2017)											
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati) / Fase	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Azioni/Monitoraggio	Termine di scadenza per la pubblicazione	Strutture responsabili della Giunta e delle Agenzie regionali*		Strutture responsabili Assemblée legislativa	
								Responsabile elaborazione/ trasmissione Giunta e Agenzie regionali	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Giunta e Agenzie regionali	Responsabile elaborazione/ trasmissione Assemblée legislativa	Responsabile pubblicazione, rimozione e monitoraggio Assemblée legislativa
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche datiche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Temporaneo	Aggiornamento annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello)	Aggiornamento annuale	Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico		Settore Funzionamento e Gestione	
		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	Annuale	Pubblicazione tempestiva ad ogni modifica regolamentare e dei relativi disciplinari d'uso. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	Entro 20 giorni dalla approvazione	Coordinamento dell'Agenda digitale (open data)		Settore Funzionamento e Gestione	
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	In Regione Emilia-Romagna il telelavoro non è più attivato, superato dal lavoro agile (smartworking). Pubblicazione annuale. Monitoraggio effettuato periodicamente 2 volte all'anno (2° livello) sulla base di attestazioni inviate al RPCT (1° livello).	entro 31/03 di ogni anno	Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico (obiettivi accessibilità) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio		Servizio Informazione e comunicazione istituzionale (obiettivi accessibilità) Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di Settore	
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		Comunicazioni obbligatorie Open data Urp Autovetture di servizio (Art. 4 d.p.c.m. 25 settembre 2014) Nominati da parte dell'Assemblea (Corecom, difensore civico, garante per l'infanzia...): pubblicazione entro 20 giorni dall'atto di nomina Assegni vitalizi (LR n. 7/2017) Delibere di Giunta e delibere dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa e atti dirigenziali la cui pubblicazione non è richiesta dal d.lgs. 33/2013: pubblicazione mediante flusso informatizzato Trasparenza di genere Attuazione misure PNRR Eventuale pubblicazione dei dati oggetto di richieste di accesso civico generalizzato pervenute (da selezionare, ad esempio, in relazione alla numerosità delle richieste di accesso) Monitoraggio annuale.	Pubblicazioni definite dalle Strutture competenti per materia	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Giunta e Agenzie regionali (eventuale pubblicazione dei dati oggetto di accesso generalizzato in raccordo con RPCT di Assemblée legislativa). Dirigenti responsabili del contenuto informativo coinvolti dalle specifiche pubblicazioni ulteriori Settore Patrimonio, logistica, sicurezza e approvvigionamenti (autovetture di servizio)	Settore Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari per pubblicazioni ai sensi della LR 24/1994, 6/2004 e 1/2012. Settore Funzionamento e gestione (assegni vitalizi). Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (eventuale pubblicazione dei dati oggetto di accesso generalizzato, in raccordo con RPCT Giunta e Agenzie regionali)		

*Nelle Strutture di Giunta si intende ricompreso anche il Gabinetto e le sue articolazioni, laddove non diversamente specificato

Riparto delle competenze in materia di raccolta e pubblicazione dei dati inerenti i titolari di incarichi politici (art. 14 d.lgs. 33/2013, l.r.1/2012 e l.r. 7/2017)

Tipo di informazione	Norma di riferimento	Tipo dato	Assemblea						Giunta					
			Soggetti a cui si riferiscono le pubblicazioni	Struttura che raccoglie i dati	Struttura che inserisce i dati	Piattaforma inserimento	Struttura che valida i dati	Termine pubblicazione	Soggetti a cui si riferiscono le pubblicazioni	Struttura che raccoglie i dati	Struttura che inserisce i dati	Piattaforma di inserimento	Struttura che valida i dati	Termine pubblicazione
Dati anagrafici	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Dati	Presidente/Consiglieri/Consiglieri-Assessori	Direzione generale	Settore FeG	SAP Giuridico	Dirigente Settore FeG	Entro il giorno dell'insediamento	Presidente e Assessori	Gabinetto Presidente	Settore Sru	SAP Giuridico	Dirigente Settore Sru	Entro il giorno di nomina
Atti di proclamazione	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Presidente/Consiglieri	Settore ALeCC	Settore FeG	SAP Self Service - pubblicazione manuale	Dirigente Settore FeG	Entro 2 gg dalla convalida dell'elezione						
Cessazione mandato	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Dati	Presidente/Consiglieri	Settore ALeCC	Settore FeG	SAP Giuridico	Dirigente Settore FeG	Entro 2 gg dalla cessazione/decadenza	Assessori	Gabinetto Presidente	Settore Sru	SAP Giuridico	Dirigente Settore Sru	Entro 2 gg dalla cessazione/decadenza
Atti di nomina	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti							Assessori	Gabinetto Presidente	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro 2 gg dalla esecutività dell'atto di nomina
Decadenza incarico	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Dati							Assessori	Gabinetto Presidente	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro 2 gg dalla esecutività revoca
CV Europeo	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Consiglieri NO Assessori	Direzione generale	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro il giorno dell'insediamento	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro la data di insediamento
Biografia	l. 150/2000	Testo	Consiglieri NO Assessori	Servizio leC	Servizio leC	SAP Self Service	Dirigente Servizio leC	Entro 2 gg. dall'insediamento	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro 2 gg. dalla data di insediamento
Dati internet	l. 150/2000	Link	Presidente/Consiglieri	Servizio leC	Servizio leC	SAP Self Service	Dirigente Servizio leC	Entro 2 gg. dall'insediamento						
Foto grande/ Foto piccola	l. 150/2000	Immagine	Consiglieri NO Assessori	Servizio leC	Servizio leC	SAP Self Service	Dirigente Servizio leC	Entro 2 gg. dall'insediamento	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro 2 gg. dalla data di insediamento
Adesione a Gruppi assembleari/Designazione componenti Commissioni	Art. 4 e 5 L.R. 1/2012	Dati	Presidente/Consiglieri	Direzione Generale	Settore FeG	SAP Organigramma	Dirigente Settore FeG	Entro il giorno successivo alla delibera di accertamento e costituzione dei Gruppi/alla designazione nelle Commissioni						
Cariche UP, Commissioni, Giunta per il Regolamento	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Dati	Presidente/Consiglieri	Settore ALeCC	Settore ALeCC	SAP Self Service - pubblicazione manuale	Dirigente Settore ALeCC	Entro il giorno successivo all'atto di nomina						
Retribuzioni mensili	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Dati	Presidente/Consiglieri	Settore FeG	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro il 30 di ogni mese	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro il 30 di ogni mese
Spese viaggi e missioni	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Dati	Consiglieri NO Assessori	Settore FeG	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro il 30 di ogni mese	Settore Sru	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro la fine del mese successivo al trimestre oggetto di pubblicazione
Dichiarazione spese elettorali	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Presidente/Consiglieri	Direzione Generale	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro 3 mesi dalle elezioni						
Cariche e incarichi e relativi compensi ai sensi dell'art.14, c.1, lett. d) ed e)	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Consiglieri NO Assessori	Settore FeG	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro 3 mesi dalle elezioni	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro 90 giorni dall'insediamento
Dichiarazioni ai sensi dell'art.14, c. 1, lett. f)	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Consiglieri NO Assessori	Settore FeG	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro 3 mesi dalle elezioni	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro 90 giorni dall'insediamento
Aggiornamento annuale cariche e incarichi e relativi compensi ai sensi dell'art.14, c.1, lett. d) ed e)	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Consiglieri NO Assessori	Settore FeG	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro il 30 novembre	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro il 30 novembre
Aggiornamento annuale dichiarazioni ai sensi dell'art. 14, c. 1, lett. f)	Art. 14 d.lgs. 33/2013	Documenti	Consiglieri NO Assessori	Settore FeG	Settore FeG	SAP Self Service	Dirigente Settore FeG	Entro il 15 gennaio	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	SAP Self Service	Dirigente Settore Sru	Entro il 15 gennaio
Dati relativi alle presenze alle sedute Assemblea, UP e Commissioni	Art. 4 e 5 l.r. 1/2012	Dati	Presidente/Consiglieri	Settore ALeCC / DG	Settore ALeCC / DG	AliterNet	Dirigente Settore ALeCC/DG	Entro il 30 del mese successivo	Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	ticket a Trasparenza	Dirigente Settore Sru	Entro il 30 del mese successivo
Dati relativi alle presenze alle sedute di Giunta	Art. 4 e 5 l.r. 1/2012	Dati							Presidente e Assessori	Settore Sru	Settore Sru	ticket a Trasparenza	Dirigente Settore Sru	Entro il 30 del mese successivo
Dati relativi alle attività dei Consiglieri	Art. 4 e 5 l.r. 1/2012	Dati	Presidente/Consiglieri	Settore ALeCC	Settore ALeCC	AliterNet	Dirigente Settore ALeCC	Entro il 30 del mese successivo						
Assegni vitalizi, anche in forma indiretta	Art. 6 l.r. 6/2017	Dati	Consiglieri e Assessori cessati	Settore FeG	Settore FeG	Pubblicazione manuale	Dirigente Settore FeG	Entro il 20 del mese successivo						

Legenda

FeG: Settore Funzionamento e gestione Assemblea legislativa	ALeCC: Settore Affari legislativi e coordinamento commissioni assembleari Assemblea legislativa	leC: Servizio Informazione e Comunicazione istituzionale Assemblea legislativa	Sru: Settore Sviluppo risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio della Giunta regionale	DG: Direzione generale Assemblea legislativa
--	--	---	---	---

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO E DEL CONTESTO INTERNO

1. Valutazione di impatto del contesto esterno

Si riportano una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio e della sua organizzazione interna, utili per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Amministrazione regionale sia maggiormente esposta.

L'analisi costituisce il risultato di una collaborazione nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza" (network tra i RPCT del territorio regionale) e contiene le informazioni sia sullo scenario economico-sociale fornite dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, sia sul quadro criminologico rese disponibili dall'Area Sicurezza e Legalità del Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale.

Contesto economico

A ottobre 2023 il FMI ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle tensioni in Medio Oriente e nel Mar Rosso, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale vedrà un'accelerazione nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se in Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici.

L'area dell'euro

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera.

Tuttavia la crescita dovrebbe riprendere nel 2024 sostenuta dal ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e a un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

La Banca centrale europea ha quindi rivisto al ribasso le sue proiezioni per la crescita del Pil nell'area dell'euro per il 2024 (+1,0 %).

La crescita dei consumi delle famiglie dovrebbe riprendersi gradualmente (+1,6 % nel 2024) grazie all'aumento della fiducia, al recupero dei

redditi reali, sostenuta dalle buone condizioni del mercato del lavoro e dall'aumento dei salari nominali.

L'irrigidimento delle condizioni e l'aumento dei costi di finanziamento dovuto alla politica monetaria dovrebbero portare nel 2024 ad un incremento degli investimenti, seppur ridotto rispetto al 2023.

In merito alla politica fiscale, a seguito della riduzione delle misure di sostegno connesse agli effetti della pandemia e della crisi energetica, proseguirà il contenimento dell'indebitamento pubblico nel 2024 (-2,4 %). L'inflazione e la ripresa della crescita del Pil agevoleranno anche una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà all'88,6 % nel 2024.

L'Italia

A causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni, le stime del Fondo monetario internazionale e di Banca d'Italia confermano l'indicazione di Prometeia per il 2023, ma prospettano una crescita lievemente più sostenuta per il 2024, tra lo 0,7 e lo 0,8 %.

La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno. Nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a ricostituire i risparmi che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

Nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere pubbliche legate al PNRR e nel complesso gli investimenti si ridurranno dell'1,2 %, con un andamento modestamente positivo per gli industriali e sensibilmente negativo per gli investimenti in costruzioni.

La dinamica delle esportazioni non andrà oltre l'1,6 % nel 2024 nonostante la ripresa della domanda internazionale.

Nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione. Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente restando al 7,7 %. Inflazione e aumento dei tassi hanno determinato un aumento della spesa per interessi passivi.

Nel 2024 il disavanzo dovrebbe ridursi (4,4 %), ma la spesa per interessi dovrebbe mantenersi elevata e crescente.

Il contesto economico in Emilia-Romagna

Nelle stime più recenti nel 2023 appare più deciso il rallentamento della crescita (+0,7%), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale in particolare, dei salari reali e della stretta monetaria in corso. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6%, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito.

Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore al 3,6% rispetto al livello massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3% rispetto a quello del 2000.

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata da Lombardia e Veneto, seguite da Friuli -Ve-

nezia Giulia e Lazio. Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività, la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana, che cresceranno tutte dello 0,6%.

Nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7%) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali, che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6%), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le famiglie a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti.

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring e alle crescenti tensioni geopolitiche, sta conducendo a un'inversione di tendenza negativa per l'export regionale nel 2023 (-2,4%). Grazie ad una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8%), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3% rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0% rispetto a quello del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto dall'attività volta ai mercati esteri.

Nonostante i piani di investimento pubblico, la decisa revisione delle misure di incentivazione adottate a sostegno del settore della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale e la restrizione della politica monetaria ridurranno quasi a zero la crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni nel 2023 (+0,4%). La tendenza diverrà poi negativa nel 2024 conducendo il settore in recessione (-3,7%).

Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi con la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, ridurrà sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0%), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale.

Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze lavoro nel 2023 (+0,9%); questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, quando fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione. Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque, sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata.

L'occupazione nel 2023 avrà nuovamente un andamento positivo (+1,0%) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7%).

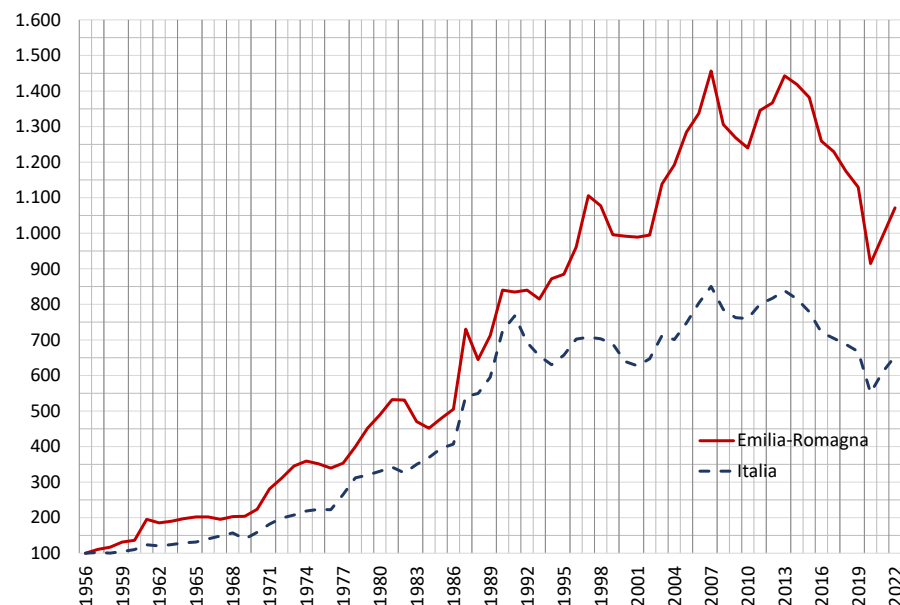
Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2023 dovrebbe giungere al 70,2% per poi portarsi al 70,5% nel 2024, superando finalmente il precedente livello massimo del 2019.

Per quanto concerne il tasso di disoccupazione, che potrà ridursi al 4,8% nel 2023, si prevede che la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica¹.

1. Si tratta di previsioni, contenute nello studio, a cura di Unioncamere, predisposto prima della conclusione dell'anno 2023

Profilo criminologico del territorio²

Il profilo criminologico del territorio è caratterizzato da una sempre più estesa progressione delle attività mafiose nell'economia legale e, parallelamente, dallo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno strette relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). La realtà criminale del territorio è sicuramente più articolata di quella propriamente mafiosa e all'interno di questa avvengono scambi e accordi reciprocamente vantaggiosi fra i diversi attori sia di tipo criminale che economico-legale, al fine di accumulare ricchezza e potere.



Reati denunciati alle forze di polizia in Emilia-Romagna e in Italia tra il 1956 e il 2022 (numeri indice, base =1956)

Ai fini della redazione del presente documento si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti il reato di corruzione e il riciclaggio, cui sarà dedicato un focus.

All'origine di molti di questi reati - quali la corruzione - risiede un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale.

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2022, ovvero il primo e l'ultimo anno per cui l'Istituto nazionale di statistica ha reso i dati disponibili.

2 Il presente paragrafo è stato redatto utilizzando uno studio curato dal settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale.

I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota, difficilmente stimabile, sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei reati denunciati ogni anno (in media, i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce).

Come infatti si può osservare dalla tabella 1 sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila – in media quasi quattrocento ogni anno – corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera penisola e quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.

Tabella 1

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
TOTALE	132.037	100,0	12.191	100,0	5.824	100,0

Elaborazione settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale su dati del Ministero dell'Interno.

La tabella 2 successiva riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità. Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppur in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord-Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione, i reati corruttivi.

Tabella 2

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
TOTALE	10,6	+	5,1	+	6,4	+
<i>Elaborazione settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale su dati del Ministero dell'Interno.</i>						

I numeri del riciclaggio

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione può qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente³. Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF (che effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone) dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

Numero di segnalazioni di operazioni sospette, incidenza e tendenza media nelle regioni italiane. Periodo 2008-2021. Valori assoluti, Tassi su 100 mila abitanti e tendenza

Regioni italiane	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
Emilia-Romagna	75.670	7,2	123,3	22,5

³ Va detto che, oltre ai corrotti, altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

Regioni italiane	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0
Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
Totale	1.057.010	100,0	126,8	21,2

Elaborazione settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale su dati UIF, Banca d'Italia

Nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, e più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena.

Frequenza, tassi medi su 100 mila abitanti e trend del reato di riciclaggio di denaro denunciato dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Italia, nel Nord-Est e in Emilia-Romagna. Periodo 2008-2021 Valori assoluti, Tassi su 100 mila abitanti e tendenza

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

Elaborazione settore Sicurezza urbana e legalità presso il Gabinetto del Presidente della Giunta regionale su dati UIF, Banca d'Italia.

2. Valutazione di impatto del contesto interno

L'analisi del contesto interno fa emergere, come in passato, alcuni elementi che si riflettono sul sistema di prevenzione della corruzione regionale. Anche dopo la riorganizzazione dell'Ente, attuata con decorrenza 1° aprile 2022⁴, unitamente alla nuova disciplina della gestione del personale, permane un elevato numero di unità organizzative – con la relativa molteplicità di funzioni e competenze – che ha mantenuto alto il livello di complessità della gestione del rischio corruzione.

Quest'ultima, articolata in mappatura dei processi, di trattamento del rischio, di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e monitoraggio delle stesse, con coinvolgimento del sistema dei referenti dell'organizzazione regionale, va ulteriormente allineata con la riforma dell'apparato interno, che ha inciso sia sulla macro organizzazione che sui micro assetti, riferendosi ai nuovi criteri e strumenti di lavoro per piani e programmi, alla trasformazione digitale dei servizi e dei processi, alla flessibilità e interfunzionalità delle strutture.

Ne deriva l'esigenza di proseguire l'aggiornamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza per adattarlo alla nuova realtà organizzativa e per ridisegnare la geografia dei processi ricostruendone l'allocazione e la mappatura. In proposito il punto di riferimento non può che essere quello costituito dal nuovo PNA 2022, che ha richiesto, tra l'altro, alle pubbliche amministrazioni – specie se di grandi dimensioni – di concentrarsi sui processi connessi alla gestione delle risorse finanziarie del PNRR e dei fondi strutturali, rafforzando la sinergia tra antiriciclaggio e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in una logica di integrazione. Peraltro, fermo restando il predetto focus, sono comunque presidiati da misure idonee di prevenzione anche tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. Il riferimento è ai processi che presentano sia un ampio livello di discrezionalità (es. autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), sia un notevole impatto socio-economico (es. contratti pubblici ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati), sia un elevato rischio in relazione a fatti pregressi.

L'aggiornamento della predetta mappatura risulta, inoltre, necessario anche al presidio delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 231/2007).

Rispetto a questo quadro deve essere coerente anche la nuova articolazione degli incarichi dirigenziali prevista dagli atti di riorganizzazione interna (Responsabilità di Settore e di Area e incarichi di elevata qualificazione⁵ con deleghe dirigenziali), come ulteriormente dettagliato nell'aggiornamento della disciplina applicativa del d.lgs. n. 39 del 2013.

⁴ Per ulteriori dettagli sull'organizzazione della Regione ed in particolare delle strutture ordinarie e speciali della Giunta si rinvia a quanto descritto nel PIAO 2022-2024 e nelle deliberazioni di Giunta n. 324/2022 e n. 325/2022 e n.474/2023

⁵ Incarichi riconducibili a quelli di elevata qualificazione (EQ) ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La prevenzione della corruzione richiede un'azione coordinata e sinergica tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione. Nell'immagine che segue sono raffigurati gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione per quanto riguarda le strutture della Giunta della Regione Emilia-Romagna e delle Agenzie interessate: questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del risk management, l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio.



I compiti e le responsabilità degli attori del sistema della prevenzione della corruzione sono stati diffusamente descritti nel PIAO 2023-2025, cui si fa rinvio per ogni utile approfondimento.

La Regione, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha previsto che, ai fini dell'applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa individuino, ciascuno per il proprio ambito di competenza, tra i dirigenti del rispettivo organico, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). La Regione ha quindi nominato una RPCT per le strutture organizzative della Giunta regionale e una per quelle dell'Assemblea legislativa. La RPCT della Giunta, oltre che per le strutture interne, svolge le sue funzioni anche riguardo alle strutture delle "Agenzie" regionali elencate all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della L.R. 26 novembre 2001, n. 43; questi soggetti, pur essendo dotati di una loro personalità giuridica, operano, in base alla legge, con il personale regionale a tempo indeterminato loro assegnato. Tali Agenzie sono:

- l'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA)¹;
- l'Agenzia regionale per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile²;
- l'Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici (Intercent-ER)³.

Inoltre, la Regione può stipulare accordi con gli "enti regionali" di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. c) della medesima l.r. n. 43 del 2001 per definire le modalità della collaborazione per l'adempimento degli obblighi previsti dalle norme in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e lo stessa RPCT, nominata dalla Giunta regionale, può svolgere le proprie funzioni anche per tali enti, nei limiti e con le modalità definiti negli stessi accordi.

La Giunta regionale ha nominato l'attuale RPCT, dott.ssa Francesca Palazzi, con la deliberazione n. 2077 del 27 novembre 2023 con durata dell'incarico per tre anni con decorrenza dal 1° dicembre 2023. La RPCT, al fine di garantire la promozione di adeguate sinergie tra le strategie di prevenzione della corruzione, di promozione della trasparenza e di contrasto al riciclaggio, ricopre anche l'incarico di Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette, di cui all'art. 11 del provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia del 23 aprile 2018 (d.lgs. n. 231 del 2007).

La RPCT è coadiuvata nella sua attività da uno Staff⁴ di collaboratori e da una Rete di "Referenti per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'accesso civico"; i Referenti sono chiamati a svolgere un'attività informativa nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti assegnati alle relative strutture e nei confronti della RPCT, cosicché abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e un costante monitoraggio sull'attività svolta nelle varie strutture.

¹ Legge regionale 23 luglio 2001, n. 21 "Istituzione dell'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura".

² Legge regionale 7 febbraio 2005, n. 1: "Norme in materia di protezione civile e volontariato. Istituzione dell'Agenzia regionale di Protezione civile", come modificata dall'art. 19 della L.R. 30 luglio 2015, n. 13.

³ Legge regionale 24 maggio 2004, n. 11 "Sviluppo regionale della società dell'informazione", art.19.

⁴ Lo Staff della RPCT è attualmente composto da un dirigente di Area e n. 4 funzionari con profilo giuridico-amministrativo di cui uno con incarico di elevata qualificazione, non in via esclusiva.

I dipendenti regionali (dirigenti e personale) devono assicurare, nella misura in cui il conferimento degli specifici incarichi e l'attribuzione delle rispettive mansioni e funzioni lo richiedano, il proprio coinvolgimento in termini di partecipazione attiva all'analisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse, fornendo la necessaria collaborazione alla RPCT, che rappresenta un dovere, la cui violazione è valutabile in sede di responsabilità disciplinare. Questa organizzazione assicura un sistema di comunicazione circolare, affinché le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offre maggiori garanzie di successo.

Nella logica del PIAO assume nuova importanza la collaborazione fra le strutture, in particolare fra i dirigenti, ma anche fra tutti i referenti e i collaboratori, presupposto necessario per attuare quell'integrazione di cui si è già detto e che costituisce il senso della nuova pianificazione.

Si riporta il nominativo del "Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante" (RASA), il cui inserimento all'interno della presente sottosezione è espressamente richiesto dal PNA 2022: con deliberazione di Giunta n.2360 del 27 dicembre 2022 è stata nominata in tale ruolo Carla Tomassetti, dirigente dell'Area Approvvigionamenti, per il periodo 1° gennaio 2023 - 31 marzo 2025.

Come specificato nella predetta deliberazione, il RASA è incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per la Giunta, per l'Assemblea Legislativa e per le Agenzie prive di personalità giuridica della Regione. Ogni Agenzia regionale, di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. n. 43 del 2001, a cui si applica la presente sottosezione, ha un proprio RASA, come di seguito indicato:

- Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura (AGREA): Donato Metta – Direttore;
- Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile: Rita Nicolini – Direttore;
- Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici (Intercent-ER): Adriano Leli – Direttore.

Infine, il Responsabile della Protezione dei Dati (Data Protection Officer – DPO) è stato individuato, con deliberazione di Giunta n. 2329 del 22 novembre 2019, a far data dal 1° gennaio 2020, nella Società in house LEPIDA S.C.P.A. per le strutture della Giunta e dell'Assemblea Legislativa della Regione e le Agenzie di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) della l.r. n. 43 del 2001.

STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE GENERALI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Questa parte è dedicata alla descrizione della situazione attuale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle strutture della Giunta regionale e delle Agenzie, con l'indicazione delle misure attuate in esecuzione dei Piani triennali aggiornati annualmente, a partire dal primo (approvato con delibera di Giunta regionale n. 66/2014) fino al PIAO 2023-2025 (approvato con deliberazione di Giunta n. 380 del 13/03/2023, come aggiornata dalle deliberazioni n. 719 del 08/05/2023 e 1097 del 26/06/2023).

Sono di seguito sintetizzate per argomento le misure generali introdotte dall'Amministrazione regionale.

1. Sistema di vigilanza su enti pubblici regionali, su società ed enti di diritto privato controllati e partecipati

La Giunta ha impostato e gestisce un sistema di monitoraggio e vigilanza su enti pubblici regionali ed enti di diritto privato in controllo pubblico regionale.

A tal fine ha adottato la delibera n. 1015/2016, definendo il modello amministrativo di controllo analogo per le società affidatarie *in house*, periodicamente aggiornato.

Il monitoraggio annuale è svolto sul rispetto degli obblighi di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società *in house*.

Con la delibera n. 2160/2019 la Giunta regionale ha disposto che la ricognizione degli Enti sottoposti a vigilanza sia aggiornata annualmente, in apposita partizione dell'atto di programmazione (oggi PIAO). La ricognizione annuale aggiornata e gli elenchi sono riportati nell'Allegato C.

2. Codice di comportamento dell'Amministrazione

Il Codice di comportamento della Regione Emilia-Romagna contiene principi-guida e comportamenti attesi in ambito lavorativo, affinché chiunque abbia un rapporto di servizio con l'Amministrazione possa agire con consapevolezza e sicurezza, nell'ambito dei propri spazi di autonomia lavorativa, con uno stile di lavoro imparziale, nei confronti dei cittadini e degli altri interlocutori. Il Codice dell'Ente è stato adottato, nella versione attualmente vigente, con delibera n. 421 del 31 marzo 2014 integrata con delibera n. 905 del 18 giugno 2018.

È stato aggiornato il Codice nazionale (d.P.R. n. 62/2013) con una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione (d.P.R. n. 81/2023).

La conseguente proposta di aggiornamento del Codice di comportamento regionale, è stata presentata alla competente Direzione generale nel corso del 2023.

Il RPCT effettua il monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento nell'Amministrazione, pubblicandolo sul sito istituzionale e dandone comunicazione all'ANAC (art. 15, comma 3, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

3. Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi (artt. 6, 7 e 13 DPR n. 62 del 2013), con aggiornamento e attuazione della disciplina applicativa del d.lgs. n. 39 del 2013.

La Regione, nell'ambito del Codice di comportamento, adotta disposizioni per far emergere possibili conflitti di interesse, con riferimento alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni, alla comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interesse, all'obbligo di astensione. Il tema del conflitto di interessi è peraltro sotteso alle norme recate dal d.lgs. n. 39 del 2013 in materia di 'inconferibilità' e 'incompatibilità' di incarichi presso le PP.AA. e gli enti privati in controllo pubblico. A tal proposito, nel corso del 2023, è stata effettuata la revisione degli indirizzi regionali sulle modalità applicative di diverse disposizioni del d.lgs. n. 39 del 2013 (delibera di Giunta n. 289 del 28 febbraio 2023 "Approvazione delle 'linee guida per l'applicazione nell'ordinamento regionale del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, degli artt. 6 e 13 del D.P.R. n. 62 del 2013 e dell'art.18 bis della L.R. n.43 del 2001" sostitutiva della precedente deliberazione n. 1786 del 29 ottobre 2018), che costituisce riferimento aggiornato della relativa modulistica sull'intranet regionale.

Nel corso del 2020, il RPCT ha inoltre impartito "Indirizzi operativi per i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificato/ atto notorio in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39 del 2013" con propria nota del 30 ottobre 2020, Prot. n. 0704333.

Sotto lo specifico profilo dell'applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 nella formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimenti di incarichi, il RPCT vigila, elabora indirizzi di dettaglio - ove necessari - ed esprime pareri alle Direzioni generali e alle Agenzie.

Nel 2023 si è dato corso alle verifiche e ai monitoraggi previsti dalla nuova delibera di aggiornamento.

4. Rotazione ordinaria e straordinaria del personale

La Giunta regionale ha provveduto ad individuare i criteri di rotazione della titolarità di posizioni dirigenziali a rischio corruzione; quelli per la rotazione del personale di qualifica non dirigenziale (con delibera n. 2252 del 28 dicembre 2015). A partire dall'aggiornamento 2020 del PTCPT, le relative disposizioni sono state direttamente inserite nello stesso; l'istituto è stato successivamente aggiornato ed è stata disciplinata anche la rotazione straordinaria, per una maggiore coerenza con quanto dettato dal PNA 2019.

Come previsto nel PIAO 2022-2024, a seguito della riorganizzazione di cui alle deliberazioni di Giunta n. 324 e n. 325 del 2022 e n. 474 del 2023, nel corso del 2023 è stata presentata alla Direzione generale competente una proposta di aggiornamento dei criteri di applicazione dell'istituto della rotazione ordinaria, con adeguamento al nuovo assetto delle strutture regionali. Il citato PIAO e quello 2023-2025 hanno stabilito un periodo di moratoria delle attività di rilevazione, per consentire l'aggiornamento della regolamentazione, nel rispetto dei criteri stabiliti da ANAC, anche con riferimento ai limiti e ai vincoli alla rotazione stessa (ad es. in materia di infungibilità). L'adeguamento alle novità organizzative intervenute, a partire dalle disposizioni relative ai dirigenti, qualunque sia l'incarico ad essi conferito, è stato effettuato nell'ambito del presente PIAO (allegato A alla Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, contenente anche la regolamentazione della rotazione straordinaria), con contestuale conclusione del periodo di moratoria precedentemente previsto. **Si conferma, pertanto, la necessità di aggiornare il Piano di rotazione ordinaria del personale a cura del settore competente (misura generale di prevenzione della corruzione 3.1).**

5. Disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti regionali

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha rivisto la disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extralavorativi nel corso del 2018, adottando la deliberazione n. 878 del 11 giugno *"Direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art.19, l.r. n.43/2001)"*, anche a seguito delle disposizioni più stringenti apportate dalla L. n. 190 del 2012 e dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

È attivo il servizio ispettivo di cui alla L. n. 662 del 1996, presso il Settore Sviluppo Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, che opera secondo le modalità organizzative e gestionali definite con determinazione n. 14224 del 27 luglio 2017.

6. Incompatibilità successiva (Pantouflage) (art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001)

Il RPCT ha ritenuto applicabile la disposizione in rubrica anche in relazione all'affidamento di incarichi professionali conferiti ai sensi dell'art. 12 L.R. n. 43 del 2001; pertanto ha disposto, con l'atto di indirizzo del 4 dicembre 2013 PG n. 301277, che in sede istruttoria debba essere richiesta all'incaricando, per verificare la sua possibilità di contrattare con la pubblica Amministrazione, una specifica dichiarazione in tal senso, ossia di avere rispettato l'obbligo di non affidare incarichi o lavori retribuiti a dipendenti della Regione Emilia-Romagna, entro tre anni dalla loro cessazione dal servizio, se questi avevano esercitato, nei suoi confronti, poteri autoritativi o negoziali in nome e per conto dell'Amministrazione regionale.

Il RPCT, con l'atto di indirizzo del 30 giugno 2014 PG n. 248404, ha adottato linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 in relazione a contratti di acquisizione di beni, servizi e di affidamento di opere e lavori, norma richiamata nel nuovo schema di "patto di integrità" per i contratti pubblici regionali, approvato con deliberazione di Giunta n. 565 del 13 aprile 2022. Il RPCT ha inoltre disposto l'inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente.

Nello sviluppo del presente Piano, si provvederà inoltre al progressivo adeguamento alle indicazioni e ai suggerimenti che l'ANAC ha inserito nel PNA 2022 (adottato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) e negli atti ad esso conseguenti.

7. Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela del segnalante (c.d. whistleblower)

L'istituto in esame è stato disciplinato, con opportune misure di riservatezza nel rispetto di quanto richiesto dall'allora vigente art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, con deliberazione n. 766 *"Procedura di segnalazione di condotte illecite e di violazioni al Codice di comportamento, nell'ambito delle strutture della Giunta regionale. Tutela garantita al segnalante (c.d. whistleblower)"* in attuazione della L. n. 179 del 2017.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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", cui hanno fatto seguito Linee guida ANAC (delibera n. 311/2023).

Le modalità per segnalare condotte illecite presso le strutture della Giunta regionale, comprese quelle cd. speciali, l'AGREA, Intercent-ER, l'Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile sono definite dalla delibera di Giunta regionale n. 1173/2023 "*Segnalazione di condotte illecite e protezione del segnalante (whistleblower) ai sensi del d.lgs. n. 24 del 2023. approvazione di prime indicazioni applicative per le strutture della giunta e delle agenzie regionali*".

Tale deliberazione ha disciplinato:

- i soggetti che, beneficiando delle tutele previste dal decreto, possono segnalare violazioni di disposizioni normative regionali, nazionali o dell'UE commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nelle strutture della Giunta o delle Agenzie regionali, ledendo l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione;
- le modalità (digitale, cartacea, orale) e il canale interno (piattaforma di segnalazione protetta e crittografata a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto di essa e della relativa documentazione) da utilizzare per inviare la segnalazione al RPCT della Giunta, che si affianca agli ulteriori strumenti previsti dal legislatore (canale esterno presso ANAC, divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile);
- le misure di protezione del segnalante e degli altri soggetti previsti (riservatezza, divieto di ritorsioni, misure di sostegno fornite dagli enti del Terzo settore iscritti in apposito elenco ANAC, limitazioni di responsabilità, salvaguardie per rinunce e transazioni, sanzioni), i soggetti cui sono estese (eventuali facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, suoi colleghi di lavoro, gli enti di sua proprietà o per i quali lo stesso lavora, gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante), i casi di perdita delle tutele.

È stata inoltre effettuata, con il DPO della Regione, la valutazione di impatto sulla protezione dei dati di cui all'art. 13, comma 6 del d.lgs. n. 24/2023.

8. Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, del riciclaggio e della trasparenza

Oltre ad una formazione specialistica per il RPCT, il suo staff, i Coordinatori e i Referenti per l'Anticorruzione e la Trasparenza, sono stati svolti incontri formativi rivolti a tutti i dipendenti regionali in tema di etica e legalità in correlazione al codice di comportamento dei dipendenti pubblici nazionale e regionale.

Inoltre, sono stati attivati percorsi formativi specifici per dirigenti e funzionari addetti ai processi risultati a rischio più elevato.

Annualmente il RPCT predispone un programma formativo per dirigenti e funzionari che operano in aree a rischio (anche per quanto riguarda il riciclaggio) e la relativa proposta viene recepita nei piani annuali di formazione della Giunta regionale.

Verrà quindi predisposto dal RPCT il programma formativo anche per il 2024 (ultimo programma adottato con nota PG n. 305144 del 30 marzo 2023).

9. Patti di integrità negli affidamenti

Il nuovo testo del Patto di integrità per i contratti pubblici regionali, è stato adottato con deliberazione di Giunta n. 565 del 13 aprile 2022 *"Approvazione del nuovo schema di patto d'integrità per i contratti pubblici"*.

La delibera ha esteso, con decorrenza 1° luglio 2022, l'ambito oggettivo di applicazione del "Patto di integrità" a tutti i contratti pubblici per l'affidamento di forniture, servizi e lavori, sopra e sotto la soglia comunitaria, stipulati dalla Regione Emilia-Romagna, comprese le sue Agenzie. I contratti, compresi quelli conclusi sulle piattaforme di negoziazione di IntercentER (SATER e MERER), devono contenere apposita clausola di rinvio ai contenuti del Patto di integrità.

Esso costituisce, in quanto compatibile con i rispettivi ordinamenti, punto di riferimento per gli enti regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. c), della L.R. n. 43 del 2001.

10. Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica

L'attività di sensibilizzazione è realizzata tramite:

- un'efficace comunicazione e diffusione della strategia regionale di contrasto ai fenomeni corruttivi attraverso la redazione e la diffusione della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO;
- l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione di violazioni di disposizioni normative regionali, nazionali o dell'UE che riguardano strutture della Giunta o delle Agenzie regionali, ledendo l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione.

Sotto quest'ultimo profilo si rinvia al Codice di comportamento della Regione e alla delibera di Giunta n. 1173/2023 *"Segnalazione di condotte illecite e protezione del segnalante (whistleblower) ai sensi del d.lgs. n. 24 del 2023. Approvazione di prime indicazioni applicative per le strutture della Giunta e delle Agenzie regionali"*.

Inoltre, ogni anno sono organizzati eventi pubblici, come la Giornata della Trasparenza, in accordo con altri enti regionali.

La Giornata della Trasparenza per l'anno 2024 sarà organizzata, come nel 2023, con la partecipazione di altri RPCT di enti regionali e tra i destinatari dell'evento vi saranno amministratori, dipendenti e collaboratori degli enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza.

11. Monitoraggio dei tempi procedimentali

L'art. 1, comma 9, lett. d) della L. n. 190 del 2012, stabilisce che il Piano deve definire anche *"le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti"*.

La struttura regionale incaricata di effettuare il monitoraggio previsto dall'art. 2, comma 4-bis, della L. n. 241 del 1990 informa il RPCT su eventuali problematiche relative al rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi.

Il RPCT tiene conto degli esiti di tali verifiche nell'ambito della gestione del rischio corruzione, al fine di individuare, nei processi in cui si riscontrano sistematiche violazioni dei termini, possibili minacce corruttive e per introdurre adeguate misure di contrasto.

Infatti, il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti può costituire un evento-sentinella, oltre che di cattiva amministrazione, anche di fenomeni corruttivi.

12. Monitoraggio dei rapporti di parentela

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190 del 2012, il Piano deve definire le modalità del monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti con cui sono stati stipulati contratti, oppure interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, per la verifica dell'eventuale sussistenza di relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

A tal fine, con la direttiva approvata con deliberazione di Giunta regionale n. n. 289/2023 sono stati aggiornati criteri e procedure, cui si fa rinvio.

L'art. 18-bis della L.R. n. 43 del 2001, che si applica anche a tutti gli enti del sistema delle amministrazioni regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lettera d), ha dettato ulteriori "*Disposizioni per prevenire conflitti di interesse nell'assegnazione del personale*" stabilendo che:

- in sede di assegnazione del personale devono essere adottate le misure necessarie ad evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al secondo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica diretta;
- la precitata misura è applicabile purché l'assegnazione risulti compatibile con i requisiti professionali posseduti dagli interessati.

Il Responsabile del settore Sviluppo risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio, le Direzioni generali e strutture assimilate nonché le Direzioni delle Agenzie di cui all'art. 1, co. 3 bis, lett. b) della L.R. n. 43 del 2001, sono tenuti ad applicare e a fare rispettare nell'assegnazione del personale la precitata disposizione, che è stata ricompresa nell'ambito dei controlli disciplinati dalla deliberazione n. 289/2023.

13. Controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti dirigenziali

Il sistema dei controlli interni è regolato con deliberazione di Giunta del 10 aprile 2017, n. 468.

Tra le principali funzioni di controllo interno, quello di regolarità amministrativa in fase successiva si articola su tre livelli:

- *controlli di primo livello, o procedurali*, effettuati in ogni settore operativo, per ogni procedimento o procedura della medesima tipologia e definibili come controlli "continuativi" e "a tappeto";
- *controlli di secondo livello*, o di gestione complessiva, effettuati da soggetti o organismi con specifico compito di controllo; sono "periodici" o straordinari e riguardano ambiti e settori particolari di attività, sulla base di parametri diversi (es.: controllo di gestione; controllo di regolarità amministrativa successiva);
- *controlli di terzo livello*, tipica attività dell'*internal audit*, che garantisce l'intero sistema di controlli interni; la funzione è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione, anche in forza della L. n. 190 del 2012 e successive modificazioni.

Le relazioni con l'esito dei controlli sono trasmesse, dal dirigente competente per i medesimi, che opera coadiuvato da un ristretto gruppo di lavoro, all'OIV e al Capo di Gabinetto della Presidenza.

Quest'ultimo, a sua volta, provvede a inoltrare la relazione ai componenti della Giunta regionale e del Comitato di direzione.

Le relazioni sono inviate anche al RPCT, poiché nel corso dei controlli viene verificato il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al d.lgs. n. 33 del 2013.

14. Sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale

In considerazione degli esiti dell'analisi del contesto esterno, relativamente alla parte di descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo, il contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale deve essere visto anche come una importante misura generale di prevenzione della corruzione.

Nel 2018 la Giunta regionale ha adottato la deliberazione n. 585, avente ad oggetto la "*Delineazione di un progetto in attuazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007, per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo*", sostituita dalla delibera di Giunta regionale n. 1195 del 2021, che ha approvato un modello organizzativo sperimentale.

Con determinazione n. 23582 del 2021 sono stati nominati i referenti Antiriciclaggio.

Il "Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette" ha adottato la determinazione n. 23569 del 2021 per l'"*Avvio del progetto sperimentale per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, in attuazione della delibera di Giunta regionale n. 1195/2021*"; il sistema sperimentale antiriciclaggio è stato attivato a partire dalle seguenti strutture (come all'epoca denominate) e procedimenti:

- Agenzia Regionale di Sviluppo dei Mercati Telematici (Intercent-ER) con riferimento alle Procedure di gara aperta e ristretta per l'acquisto di beni o servizi;
- Servizio Turismo, Commercio e Sport della Direzione generale Economia della conoscenza, Lavoro e Impresa, con riferimento al *processo Contributi alle imprese per progetti di commercializzazione turistica (l.r. 4/2016)*;
- Servizio Giuridico dell'ambiente, rifiuti, bonifica dei siti e servizi pubblici ambientali della Direzione generale Cura del Territorio e dell'Ambiente, con riferimento al *processo Iscrizione nell'elenco degli impianti di selezione automatica, riciclaggio e compostaggio che usufruiscono del pagamento del tributo speciale in misura ridotta (art. 3, co. 40 della l.n. 549/1995 l.r. n. 31/1996)*.

Con determinazione n. 25369 del 28 dicembre 2022, il "Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette" ha disposto la prosecuzione del progetto sperimentale per l'anno 2023 presso le strutture e per i procedimenti sopra indicati, cui sono stati aggiunti:

- il settore Patrimonio, logistica, sicurezza e approvvigionamenti - Area appalti, alienazioni e contratti immobiliari della Direzione generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni, con riferimento a procedure negoziate per l'acquisto di beni o servizi e la realizzazione di lavori;
- il settore Governo e qualità del territorio - Area rigenerazione urbana e politiche per l'abitare della Direzione generale Cura del Territorio e dell'Ambiente, con riferimento al procedimento di rilascio delle autorizzazioni alla vendita anticipata o alla trasformazione degli alloggi in locazione temporanea.

Con determinazione n. 24312 del 16/11/2023 il sistema è stato integrato e per l'anno 2024 risulta composto dalle seguenti Agenzie e strutture e procedimenti:

- Agenzia regionale di sviluppo dei mercati telematici Intercent-ER: le procedure di gara per l'acquisto di beni o servizi, gestite dalle strutture di seguito individuate da ciascuna Area dell'Agenzia: Area Farmaci e Vaccini: Medicinali 2024-2025 – 2; Area Innovazione tecnologica e trasformazione digitale: Fornitura in noleggio di macchine fotocopiatrici digitali 8; Area Spesa Comune: Servizio di notificazione tramite posta 2; Area Soggetto Aggregatore: Ossigenoterapia e ventiloterapia domiciliare; Area approvvigionamenti specialistici: Dispositivi a ultrasuoni e a radiofrequenza per la coagulazione vasale e la dissezione tissutale 3;
- Agenzia regionale per la Sicurezza territoriale e Protezione civile: procedimenti legati al PNRR rientranti nella categoria "Procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione"; procedimenti legati al PNRR rientranti nella categoria "Procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici"; procedimenti legati al PNRR rientranti nella categoria "Procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati";
- Agenzia regionale Ricostruzioni, Settore Gestione Finanziaria-amministrativa degli interventi, rapporti con gli Enti locali cratere sisma, gestione del contenzioso relativo al sisma: procedimenti amministrativi finalizzati all'adozione di decreti di revoca e liquidazione dei contributi alle imprese (SFINGE) relativi all'Ordinanza n. 57 del 12 ottobre 2012;
- Area Politiche per l'Abitare, Settore Governo e Qualità del territorio della Direzione generale Cura del Territorio e dell'Ambiente: procedure relative alle "trasformazione del titolo di godimento" di alloggi ERS da locazione, permanente e a termine, a diritto di proprietà (per alloggi di edilizia residenziale sociale realizzati con contributi pubblici) e per la vendita o locazione anticipata di alloggi ERS realizzati con contributi regionali;
- Settore Turismo, Commercio, Economia urbana, Sport della Direzione generale Conoscenza, ricerca, lavoro e imprese: procedimenti amministrativi "Contributi alle imprese per progetti di commercializzazione turistica l.r. 4/2016";
- Settore Tutela dell'ambiente ed economia circolare della Direzione generale Cura del Territorio e dell'Ambiente: procedimenti amministrativi ascrivibili al processo "Iscrizione nell'elenco degli impianti di selezione automatica, riciclaggio e compostaggio che usufruiscono di pagamento del tributo speciale in misura ridotta";
- Area gestione contratti immobiliari, alienazioni e appalti, Settore patrimonio, logistica, sicurezza e approvvigionamenti, Direzione generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni: procedimento codice CUI L80062590379202400001 Sostituzione sistema di spegnimento antincendio presso la sede Ced dell'Edificio di Viale Aldo Moro 50-52 – CUP E34E23000200002; procedimento codice CUI L80062590379202400005 - Manutenzione straordinaria della sede dell'Agenzia di Protezione Civile di Ravenna, Piazza Caduti per la Libertà 9 – CUP E62D23000100002.

L'attuazione sperimentale del sistema antiriciclaggio è stata accompagnata nel 2020, 2021, 2022 e 2023 da giornate di formazione destinate allo staff del Gestore e ai Referenti Antiriciclaggio, oltre che al personale addetto ai procedimenti amministrativi in cui è in corso la sperimentazione. Il proseguimento del progetto e il potenziamento dell'apparato di supporto si pongono, quindi, in piena continuità con quanto messo in opera negli anni precedenti e rappresentano una concreta attuazione dei principi del PNA 2022 adottato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023. Secondo quest'ultima, infatti, le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo costituiscono presidi che, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, in grado di dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale anche nell'impiego dei fondi del PNRR. Per questo motivo il coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo è stato espressamente incluso negli obiettivi strategici di valore pubblico.

15. Rafforzamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza (RIT)

La Regione, in base a quanto previsto dall'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016, ha promosso la "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo.

Alla Rete partecipano rappresentanti degli enti territoriali della regione, delle aziende sanitarie e di altri enti pubblici del sistema sanitario regionale, di enti di diritto privato controllati e partecipati, di ordini professionali, di università, di enti di gestione parchi, di consorzi di bonifica e altri. La Rete permette ai RPCT del territorio emiliano-romagnolo di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, dando vita ad azioni coordinate e più efficaci di contrasto ai fenomeni corruttivi, di riciclaggio e di cattiva amministrazione nel territorio; ha inoltre trovato riconoscimento nell'inserimento, ad opera del PNA 2022, adottato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, tra gli obiettivi strategici per favorire la creazione di valore pubblico.

L'ulteriore consolidamento di tale network è quindi programmato anche per il 2024, grazie alla possibilità di condividere, tramite esso, conoscenze, esperienze e buone pratiche e mettere a disposizione degli enti aderenti corsi di formazione in materia.

16. Certificazione di qualità UNI ISO 37001

L'Agenzia Regionale per lo Sviluppo dei Mercati Telematici (Intercent-ER) ha implementato un "Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (ISO 37001:2016)" per le "Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni per le attività di programmazione, progettazione ed espletamento delle procedure di acquisizione di beni e servizi e gestione contrattuale in qualità di Centrale Acquisti/Soggetto Aggregatore, Centrale di Committenza e Stazione appaltante".

In relazione a quanto previsto dalla norma ISO 37001, nel contesto di Intercent-ER il ruolo di "organo direttivo" è svolto dalla Giunta della Regione Emilia-Romagna, mentre con "alta direzione" si intende la Direzione dell'Agenzia.

Intercent-ER ha conseguito, con il supporto delle strutture competenti e dello staff RPCT, la certificazione nel 2021, conservandola negli anni successivi a seguito di Audit esterni, con l'obiettivo di mantenerla anche per il triennio 2024-2026.

Analoga certificazione è stata conseguita dal Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico.

17. Programmazione delle attività necessarie per attuare le linee di sviluppo del PNA 2022

Nel 2023 è stata avviata, in collaborazione con tutte le strutture regionali, l'identificazione dei processi connessi alla gestione dei finanziamenti PNRR da sottoporre a monitoraggio, ponendo le basi per gli sviluppi delineati nella Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del presente PIAO.

Contestualmente è stato consolidato e aggiornato il presidio complessivo dei processi a rischio, individuando misure specifiche coerenti con il valore pubblico e i focus proposti dal PNA 2022, secondo le nuove modalità descritte nella citata Sottosezione (determinazione del Responsabile del Settore AA.LL. e Aiuti di Stato e RPCT n. 25419/2023).

18. Attuazione della trasparenza

Con riferimento all'attuazione della misura generale della trasparenza, si riporta di seguito la rendicontazione dell'attuazione al 31/12/2023 degli obiettivi programmati nel PIAO 2023-2025.

Ob. operativo	n.	Azione (descrizione)	Stato di attuazione al 31/12/2023
	1	Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 del processo "Governance della trasparenza": aggiornamento al nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione	AZIONE ATTUATA Con riferimento alla FASE 1 (con scadenza al 31/12/2023), a seguito dell'audit interno svoltosi il 13 marzo 2023, in data 5 e 6 dicembre 2023 è stata formalizzata nel sito dedicato RERQuality (gestito dal Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio) la revisione e l'aggiornamento dei seguenti sub-processi della "Governance della Trasparenza", che costituiscono il 50% di quelli interessati dall'entrata a regime del Piano Integrato di Attività e Organizzazione: 1. Segnalazioni ANAC, 2. Relazione annuale RPCT, 3. Help desk/consulenza, 4. Gestione sezione amministrazione trasparente, 5. Aggiornamento normativo. In sede di audit esterno svoltosi nella settimana dal 16 al 23 ottobre 2023 a cura del soggetto certificatore RIINA, il processo "Governance della trasparenza" ha mantenuto la certificazione ISO 9001 n. 44029/23/S.
	2	Adeguamento dell'applicativo informatico per le pubblicazioni richieste dall'art. 37, c. 1 lett. b) del d.lgs. n. 33 del 2013 ("Profilo del Committente") alle indicazioni contenute nel PNA 2022 adottato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023	AZIONE ATTUATA In data 27 marzo 2023, sono stati rilasciati a cura del Settore Innovazione digitale, dati, tecnologia e polo archivistico gli aggiornamenti dell'applicativo informatico "Profilo del Committente", in modo da consentire il tempestivo adeguamento delle pubblicazioni in materia di contratti pubblici all'Allegato 9 del PNA 2022.
	3	Prosecuzione della promozione della cultura di genere nelle politiche della trasparenza all'interno della Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT) mediante l'avvio del Piano di azione "Parità di genere e trasparenza" condiviso con alcuni Enti della RIT	AZIONE ATTUATA In data 26 settembre 2023 è stato implementato nella sottosezione "Dati Ulteriori" della sezione Amministrazione trasparente della Regione Emilia-Romagna uno spazio informativo denominato "Trasparenza di genere", secondo quanto definito nel Piano di azione "Parità di genere e trasparenza" condiviso con alcuni Enti della Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT). Sono pubblicati in particolare: il Bilancio di genere (art.36 della LR n. 6/2014); la composizione del CUG (Comitato Unico di Garanzia), le Relazioni del CUG; la normativa di riferimento.
	4	Prosecuzione nella promozione di iniziative di confronto in materia di trasparenza e accesso civico volte alla condivisione di buone pratiche tra gli Enti aderenti alla Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT)	AZIONE ATTUATA Nell'ambito della riunione generale della RIT del 28/09/2023 sono state condivise le seguenti buone pratiche in materia di trasparenza da parte del RPCT della Giunta della Regione Emilia-Romagna e del suo Staff: 1. Percorso di informatizzazione delle pubblicazioni da effettuare ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett.b) del D.lgs. n. 50/2016 in ottemperanza alle indicazioni contenute nell'Allegato 9 del PNA 2022; 2. Implementazione del sistema di alert per il presidio delle pubblicazioni effettuate mediante applicativi informatici ai sensi degli artt. 15, 26, comma 2 e 37, d.lgs. n. 33 del 2013; 3. Condivisione di ulteriori n. 2 modelli di pubblicazione obbligatoria nell'ottica di genere con gli enti della RIT aderenti al Piano di azione "Parità di genere e trasparenza".
	5	Aggiornamento visual data e info-grafiche sui dati pubblicati, di particolare complessità, individuati anche sulla base di istanze e confronti con la società civile e gli stakeholder in apposite giornate sulla trasparenza e/o eventi sulla comunicazione.	AZIONE ATTUATA Nel 2023 sono state realizzate infografiche relative a: <ul style="list-style-type: none"> • Bilancio preventivo • Artt. 26-27 Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici • Numero di assegnazioni e importo medio assegnato per classe d'importo • Tipologie fonti di individuazione dei beneficiari • Unità organizzative con maggior numero di assegnazioni e importo medio della singola assegnazione • Art.37 Bandi di gara e contratti • Modalità di aggiudicazione. • Numero aggiudicazioni, valore complessivo e importo medio aggiudicato.

DEFINIZIONE DEL MODELLO DI GOVERNANCE PER L'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

Il modello di governance implementato dalla Regione Emilia-Romagna per l'attuazione della trasparenza ha ottenuto, in data 30 maggio 2018, la **certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015**.

Nel prospetto seguente è riepilogata sinteticamente la suddivisione dei **compiti** e delle **responsabilità** per l'attuazione della trasparenza.

Compiti	Responsabilità
Predisporre la proposta di aggiornamento della parte "Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa coadiuvati da: - Staff di supporto diretto - Comitato guida trasparenza e accesso civico
Predisporre, quando necessario, l'aggiornamento della Direttiva Indirizzi interpretativi e/o circolari per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013	Responsabile del Settore Affari legislativi e aiuti di Stato in collaborazione con il RPCT dell'Assemblea legislativa
Fornire consulenza giuridica sugli adempimenti in materia di trasparenza	Responsabile del Settore Affari legislativi e aiuti di Stato in collaborazione con lo Staff trasparenza della RPCT

Compiti	Responsabilità
<p>a) Pubblicazioni “manuali” Garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge, dalla delibera ANAC n. 1310/2016 e dal presente Piano) trasmettendoli: Per la Giunta: al Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - <i>URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio</i> (mediante ticket su ERRI). Per l'Assemblea legislativa: all'<i>Area Innovazione e semplificazione</i> del Settore Funzionamento e gestione (mediante l'apertura di apposito ticket).</p> <p>b) Pubblicazioni “automatiche” tramite piattaforme informatiche Assicurare la tempestiva pubblicazione, nella sezione Amministrazione trasparente, dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge, dalla delibera ANAC n. 1310/2016 e dal presente Piano), gestendo autonomamente la pubblicazione stessa, tramite apposito applicativo informatico.</p>	<p>Dirigenti responsabili delle strutture organizzative come individuati nella <i>Mappa degli obblighi e delle responsabilità</i> (Allegato D), aggiornata agli atti di riorganizzazione, coadiuvati dai Referenti per la trasparenza e l'accesso civico di riferimento. In particolare, nella Mappa suddetta, relativamente a ciascun obbligo di pubblicazione, sono indicati, distintamente, qualora non coincidenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile della elaborazione e trasmissione. • Responsabile della pubblicazione e della rimozione • Responsabile del monitoraggio <p>(in osservanza delle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 1310/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 - paragrafo 2 e nel PNA 2022 adottato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023).</p>
<p>Garantire tempestivamente (<i>entro due giorni lavorativi dal ricevimento</i>), il materiale inserimento dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione “Amministrazione trasparente”, con indicazione della data di pubblicazione, a seguito della trasmissione degli stessi da parte delle strutture organizzative responsabili in caso di pubblicazioni “manuali”.</p>	<p>Per la Giunta: Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio - <i>URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio</i> Per l'Assemblea legislativa: Responsabile del Settore Funzionamento e gestione - <i>Innovazione e semplificazione</i></p>
<p>Favorire e incentivare la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 33/2013, mediante l'utilizzo di formati di tipo aperto.</p>	<p>Per la Giunta: Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio <i>URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio</i> Per l'Assemblea legislativa: Responsabile del Settore Funzionamento e gestione <i>Innovazione e semplificazione</i></p>
<p>Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio e controllo sull'adempiimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli inadempimenti alla Giunta regionale o all'Ufficio di Presidenza, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi all'UPD.</p>	<p>RPCT di Giunta e Assemblea legislativa (per competenza) coadiuvati dallo Staff di supporto diretto.</p>

Compiti	Responsabilità
Controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013.	RPCT di Giunta e Assemblea legislativa coadiuvati da: <ul style="list-style-type: none"> • URP; • Staff di supporto diretto; • Referenti per la trasparenza e l'accesso civico.
Attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo le modalità e i termini prescritti da ANAC.	OIV

La sezione "Amministrazione trasparente" della Regione Emilia-Romagna sul sito web istituzionale è gestita:

- per la Giunta regionale dal settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio (URP, trasparenza, diritto di accesso e comunicazione di servizio);
- per l'Assemblea legislativa dal settore Funzionamento e gestione (Innovazione e semplificazione).

A decorrere dal 1° luglio 2022, si segnala la completa informatizzazione della gestione del flusso delle pubblicazioni mediante l'applicativo ERRI che consente di tracciare il flusso di tutte le pubblicazioni non assistite da applicativi informatici. Tale applicativo gestisce anche le richieste di consulenza giuridica in materia di trasparenza indirizzate allo Staff del RPCT.

La definizione dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013, è contenuta nella Mappa degli obblighi e delle responsabilità, pubblicata nella sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione di Amministrazione trasparente.

La Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità è impostata sulla base dell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016, del PNA 2022 e aggiornamento 2023 e riporta, per ogni singolo obbligo di pubblicazione:

- i riferimenti normativi;
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- le azioni previste per ciascun obbligo (aggiornamento, realizzazione di attività ex novo e/o integrative) e il relativo monitoraggio (tempistiche e modalità);
- il termine di scadenza per la pubblicazione per ciascun obbligo (con riferimento al triennio 2024 - 2026 di programmazione);
- il **responsabile della elaborazione e della trasmissione**, inteso:
 - quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione, cioè in sostanza il responsabile dei contenuti informativi, distinti per Giunta (comprese le Agenzie regionali rientranti nel perimetro di applicazione del presente Piano) e Assemblea legislativa;
 - quale soggetto non appartenente alla struttura organizzativa regionale che detiene i dati, i documenti e le informazioni (ad es. Consiglieri ed Assessori regionali per gli adempimenti di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 33 del 2013). Il responsabile della trasmissione è tenuto alla validazione dei dati, informazioni e documenti trasmessi;

- **il responsabile della pubblicazione e rimozione**, inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla raccolta, aggregazione e sistematizzazione complessiva del contenuto informativo ai fini della pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", secondo i criteri di qualità delle informazioni richieste dal d.lgs. n. 33 del 2013, distinti per Giunta (comprese Agenzie regionali) e Assemblea legislativa, e alla relativa rimozione al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 33 del 2013, con le modalità che sono state individuate e dettagliate, a seconda che si tratti di pubblicazioni manuali o automatiche mediante apposite piattaforme informatiche, nelle circolari dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza PG/2019/0465589 del 16 maggio 2019 e PG/2019/757871 del 11 ottobre 2019.
- **il responsabile del monitoraggio**, inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputato a effettuare i controlli di primo livello sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Nell'organizzazione regionale coincide, di regola, con il responsabile della pubblicazione e rimozione.

Come evidenziato nella Mappa degli obblighi e delle responsabilità, in relazione a diversi obblighi di pubblicazione, le diverse figure di responsabili coincidono.

Le responsabilità sono indicate con prevalente riferimento alla struttura organizzativa del **Settore**, la cui titolarità è definita nell'organigramma e risulta anche dai dati pubblicati sui dirigenti nell'apposita pagina della Sezione "Amministrazione Trasparente". Le residuali responsabilità riferite alla struttura organizzativa della Direzione Generale sono da ritenersi limitate a casi in cui quest'ultima ha competenze di presidio trasversale su determinate categorie di pubblicazioni di particolare rilievo. Per l'Assemblea legislativa le responsabilità della Direzione Generale e del Gabinetto permangono altresì per le pubblicazioni di stretta competenza della rispettiva struttura.

Per quanto concerne la **tempistica** di ciascuna pubblicazione, vige l'indicazione riportata nella *Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità*. Ciò premesso, e salve diverse previsioni, in tutti i casi in cui nella suddetta Mappa sia indicato:

- "**aggiornamento tempestivo**", è da intendersi quale termine massimo per la pubblicazione quello di **venti giorni** decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione entri nella materiale disponibilità della struttura competente alla pubblicazione.
- Per quanto riguarda, invece, il nuovo ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale, le tempistiche di pubblicazione seguono le **regole di tempestività indicate da ANAC**.
- "**aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale**", la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di **venti giorni** successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità.
- Secondo le indicazioni ANAC contenute nella delibera 1310 del 2016, la **data di aggiornamento del dato**, documento e informazione deve essere indicata in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente". Laddove tale data non venga apposta automaticamente dal sistema informatico di pubblicazione, è a carico del *responsabile della pubblicazione* indicare la data di aggiornamento del dato, documento o informazione, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella di successivo aggiornamento.

sezione 3

Organizzazione capitale umano

allegato A

- Piano occupazionale per il triennio 2024/2026
(aggiornamento al 1° gennaio 2024)

allegato B

- Indirizzi per l'applicazione delle riserve da prevedere nell'ambito dei concorsi pubblici

allegato C

- I dati del Piano della formazione 2021-2023
Rendicontazione

Tipo struttura	Modalità di acquisizione	Area	Profilo / Profilo professionale / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero assunzioni programmate	Numero assunzioni al 1/1/2024	Ancora da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Ordinaria	Assunzioni L. 68/1999 per quote d'obbligo	Operatori esperti	Operatore esperto di SEGRETERIA	2024	da avviare	12	0	12	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Asta ufficio di collocamento	Operatori esperti	Operatore esperto VIVAISTA	2023	In corso	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Asta ufficio di collocamento	Operatori esperti	Operatore esperto all'accoglienza	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Scorrimento graduatoria regione	Istruttori	Tecnico AGROFORESTALE	2021	In corso	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Scorrimento graduatoria regione	Istruttori	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	2021	In corso	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Istruttori	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2023	In corso	13	0	13	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Istruttori	Assistente all'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	2026	da avviare	5	0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Istruttori	Assistente di segreteria	2024	da avviare	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Istruttori	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2023	In corso	100	0	100	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Istruttori	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2025	da avviare	44	0	44	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Istruttori	Tecnico delle RELAZIONI CON IL PUBBLICO	2023	In corso	6	0	6	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Partecipazione a Concorso Unico con Altri Enti	Istruttori	Tecnico della cybersecurity	2025	da avviare	5	0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Subentro contratto Commissario	Funzionari ed EQ	Specialista amministrativo contabile	2024	da avviare	3	0	3	Subordinato a tempo determinato
Ordinaria	Subentro contratto Commissario	Funzionari ed EQ	Specialista giuridico-amministrativo	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo determinato
Ordinaria	Subentro contratto Commissario	Istruttori	Assistente amministrativo contabile	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo determinato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Assistente AMMINISTRATIVO	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2023	In corso	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Assistente AMMINISTRATIVO CONTABILE	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Assistente di SEGRETERIA	2023	In corso	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Istruttori	Profili vari	2024	da avviare	7	0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Istruttori	Profili vari	2023	da avviare	9	0	9	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Istruttori	Profili vari	2025	da avviare	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Comandi non onerosi da SSR	Funzionari ed EQ	Specialista in SANITA' E SERVIZI SOCIALI	2025	da avviare	1	0	1	Comando
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2023	In corso	18	0	18	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2024	da avviare	15	0	15	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2025	da avviare	10	0	10	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	2023	In corso	70	0	70	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista del patrimonio culturale	2026	da avviare	3	0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in AMBIENTE	2023	In corso	18	0	18	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in AMBIENTE	2024	da avviare	8	0	8	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in ANALISI DEI DATI E STATISTICA	2023	In corso	6	0	6	Contratto di formazione lavoro

Tipo struttura	Modalità di acquisizione	Area	Profilo / Profilo professionale / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero assunzioni programmate	Numero assunzioni al 1/1/2024	Ancora da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in ANALISI DEI DATI E STATISTICA	2024	da avviare	7	0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in cultura e beni culturali	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN COMUNICAZIONE PUBBLICA	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in difesa del territorio e sismica	2024	da avviare	7	0	7	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in gestione, manutenzione e logistica immobili	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in informatica e telematica	2024	da avviare	11	0	11	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in informatica e telematica	2026	da avviare	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in istruzione e formazione	2026	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in politiche europee, internazionali e di cooperazione	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	2023	In corso	5	0	5	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in INFORMATICA E TELEMATICA	2023	In corso	2	0	2	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in programmazione territoriale e edilizia abitativa	2025	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	2026	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in rappresentazione del territorio	2025	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in sicurezza del territorio	2024	da avviare	32	0	32	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in sicurezza del territorio	2026	da avviare	9	0	9	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in PIATTAFORME E SISTEMI DI ARCHIVIAZIONE DOCUMENTALE	2023	In corso	5	0	5	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in sviluppo economico e politiche di coesione territoriale	2026	da avviare	3	0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	2023	In corso	1	0	1	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	2024	da avviare	9	0	9	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in SISTEMI DI MOBILITA' E TRASPORTI	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in AGRICOLTURA	2024	In corso	50	0	50	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Conversione CFL in rapporti di lavoro a tempo indeterminato	Funzionari ed EQ	Specialista in protezione civile e gestione sala operativa	2025	da avviare	9	0	9	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Conversione CFL in rapporti di lavoro a tempo indeterminato	Funzionari ed EQ	Specialista FITOSANITARIO	2025	da avviare	3	0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista AMMINISTRATIVO CONTABILE	2024	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	2023	In corso	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	2025	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in analisi dei dati e statistica	2024	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	SPECIALISTA IN COMUNICAZIONE PUBBLICA	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in energia e fonti rinnovabili	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in gestione, manutenzione e logistica immobili	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in DIFESA DEL TERRITORIO E SISMICA	2023	In corso	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato

Tipo struttura	Modalità di acquisizione	Area	Profilo / Profilo professionale / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero assunzioni programmate	Numero assunzioni al 1/1/2024	Ancora da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in informatica e telematica	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista ECONOMICO FINANZIARIO	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in rappresentazione del territorio	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in sicurezza del territorio	2024	da avviare	3	0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in sicurezza del territorio	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in sviluppo delle risorse umane	2024	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in sviluppo delle risorse umane	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in valutazione d'impatto ambientale	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in POLITICHE EUROPEE, INTERNAZIONALI E DI COOPERAZIONE	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Assistente di supporto alle Strutture Politiche	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista di supporto alle Strutture Politiche	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE ED EDILIZIA	2023	In corso	6	0	6	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista nella pianificazione e gestione faunistico-venatoria e ittica	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico di comunicazione pubblica e immagine	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico in campo edile e dei trasporti	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico in campo edile e dei trasporti	2025	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico per la gestione immobili	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico per la gestione immobili	2025	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico per la gestione immobili	2026	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	2024	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Istruttori	Tecnico PROGETTISTA IN CAMPO AMBIENTALE	2025	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Funzionari ed EQ	Specialista in OPERE PUBBLICHE	2024	In corso	3	0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Scorrimento graduatoria altri enti	Istruttori	Tecnico di applicazioni informatiche	2025	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Scorrimento graduatoria altri enti	Istruttori	Tecnico di applicazioni informatiche	2024	da avviare	5	0	5	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	Funzionari ed EQ	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	2022	In corso	3	0	3	Subordinato a tempo indeterminato
Speciale	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	Funzionari ed EQ	Specialista in COMUNICAZIONE PUBBLICA	2022	In corso	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	Funzionari ed EQ	Specialista in attività culturali	2022	In corso	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	Funzionari ed EQ	Specialista in ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	2022	In corso	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Selezione interna ex art. 22 comma 15 D.lgs. 75/2017	Funzionari ed EQ	Specialista IN SANITA' E SERVIZI SOCIALI	2022	In corso	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Funzionari ed EQ	Profili vari	2024	da avviare	55	0	55	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Funzionari ed EQ	Profili vari	2023	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Funzionari ed EQ	Profili vari	2025	da avviare	6	0	6	Subordinato a tempo indeterminato

Tipo struttura	Modalità di acquisizione	Area	Profilo / Profilo professionale / Famiglia professionale	Anno avvio procedure	Stato della procedura	Numero assunzioni programmate	Numero assunzioni al 1/1/2024	Ancora da assumere	Tipologia rapporto di lavoro
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Istruttori	Profili vari	2026	da avviare	11	0	11	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Stabilizzazioni DL 44/2023	Funzionari ed EQ	Profili vari	2026	da avviare	19	0	19	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Avviso Pubblico ex. Art . 18	Dirigenti	Diverse posizioni dirigenziali - come da allegato specifico	2024	da avviare	4	0	4	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
Ordinaria	Avviso Pubblico ex. Art . 18	Dirigenti	Diverse posizioni dirigenziali - come da allegato specifico	2025	da avviare	5	0	5	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
Ordinaria	Comandi non onerosi da SSR	Dirigenti	Comandi non onerosi da SSR - Vedi elenco allegato	2025	da avviare	24	0	24	Comando non oneroso
Ordinaria	Comandi non onerosi da SSR	Dirigenti	Comandi non onerosi da SSR - Vedi elenco allegato	2024	da avviare	4	0	4	Comando non oneroso
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Funzionari ed EQ	Specialista in AGRICOLTURA	2026	da avviare	14	0	14	Contratto di formazione lavoro
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dirigenti	Manager dei servizi pubblici	2024	da avviare	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dirigenti	Dirigente economico finanziario	2025	da avviare	1	0	1	
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dirigenti	Manager dell'ambiente, del territorio e della logistica	2026	da avviare	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Concorso pubblico per titoli ed esami	Dirigenti	MANAGER DELLA PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	2024	da avviare	4	0	4	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Dirigenti	DIRIGENTE ESPERTO IN APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Dirigenti	MANAGER DELL'AGRICOLTURA	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Passaggio diretto di personale da altri enti	Dirigenti	Dirigente economico finanziario	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Procedure specifiche - Vedi allegato	Dirigenti	Direttori generali e Direttori Agenzia	2024	da avviare	1	0	1	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
Ordinaria	Procedure specifiche - Vedi allegato	Dirigenti	Direttori generali e Direttori Agenzia	2025	da avviare	11	0	11	Subordinato a tempo determinato ex. Art. 18 L.r. 43/2001
Ordinaria	Proroga comando dirigenti	Dirigenti	Dirigente contabilità economica e patrimoniale	2024	da avviare	1	0	1	Comando
Ordinaria	Scorrimento graduatoria regione	Dirigenti	Manager dei servizi pubblici (Regione) - come da allegato specifico	2021	In corso	2	0	2	Subordinato a tempo indeterminato
Ordinaria	Scorrimento graduatoria regione	Dirigenti	Manager dell'ambiente, del territorio e della logistica - Come da allegato specifico	2021	In corso	1	0	1	Subordinato a tempo indeterminato

Direzione Generale/agenzia	Codice Posizione	Posizione da ricoprire	Graduatoria o procedura d'assunzione	Avanzamento al 1 gennaio 2024	2024	2025	2026
DG ASSEMBLEA LEGISLATIVA	SP000321	AREA SUPPORTO AI LAVORI DELL'AULA	Avviso art. 18	In corso	1		
	SP000321	AREA SUPPORTO AI LAVORI DELL'AULA	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	00000470	SETT. AFFARI LEGI. E COORD. COMM. ASSE.	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	SP000322	AREA PROM. CITT. ATT. E CONS. EM. - ROM.	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
	00000472	SETTORE DIRITTI DEI CITTADINI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare		1	
DG RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI	SP000290	AREA INFRASTRUTTURE E SICUREZZA	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	SP000412	AREA DELEG. REG. EMILIA-ROMAGNA PRESSO UE	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	SP000340	AREA APPROVVIGIONAMENTI	DIRIGENTE ESPERTO IN APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	Da avviare	1		
	00000435	SETTORE INNOV.DIG.,DATI,TECN.,POLO ARCH.	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare		1	
DG POLITICHE FINANZIARIE	SP000377	AREA CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE ED ARMONIZZAZIONE DEI BILANCI	Proroga Comando parziale	Da avviare	1		
	SP000418	AREA BILANCIO REGIONALE E ARMONIZZAZIONE CONTABILE NEI RAPPORTI CON GLI ENTI LOCALI	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare		1	
DG AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA	00000325	SETTORE PROGRAMMAZIONE, SVILUPPO DEL TERRITORIO E SOSTENIBILITA' DELLE PRODUZIONI	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	00000474	SETTORE AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA - AMBITI MODENA E REGGIO EMILIA	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
DG CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE	SP000240	AREA GOVERNO DEL FARMACO E DEI DISPOSITIVI MEDICI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000389	AREA TECNOLOGIE SANITARIE E HTA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000393	AREA MONITORAGGIO ATTUAZIONE INVESTIMENTI PNRR	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	SP000437	AREA ASSISTENZA PRIMARIA, CASE DELLA COMUNITA' E PRESA IN CARICO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000314	AREA AFFARI LEGALI E GENERALI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000394	AREA INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA DELL'AREA DELLA NON AUTOSUFFICIENZA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	00000382	SETTORE ASSISTENZA OSPEDALIERA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	00000534	SETTORE RISORSE UMANE E STRUMENTALI, INFRASTRUTTURE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000435	AREA ANALISI ECONOMICHE PREDITTIVE, STUDI DI FATTIBILITA' E SCENARIO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000316	AREA SALUTE MENTALE E DIPENDENZE PATOLOGICHE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000246	AREA TUTELA SALUTE LUOGHI DI LAVORO	Comando non oneroso da SSR	In corso		1	
	SP000317	AREA SANITA' VETERINARIA E IGIENE DEGLI ALIMENTI	Comando non oneroso da SSR	In corso		1	
	SP000348	AREA PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE PERFORMANCE AZIENDE SSR (CONTROLLO DI GESTIONE)	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000352	AREA PROGRAMMI VACCINALI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000353	AREA QUALITÀ DELLE CURE, RETI E PERCORSI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	SP000370	AREA SVILUPPO, INTEGRAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE ED ENTI DEL SSN	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000390	AREA PREVENZIONE INFEZIONI CORRELATE ALL'ASSISTENZA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000245	AREA MALATTIE INFETTIVE E PROGRAMMI DI PREVENZIONE COLLETTIVA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	00000378	SETTORE PREVENZIONE COLLETTIVA E SANITA' PUBBLICA	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	00000380	SETTORE ASSISTENZA TERRITORIALE	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
SP000237	AREA BILANCI AZIENDE SANITARIE E BILANCIO CONSOLIDATO DEL SSR	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1		
SP000361	AREA INFRASTRUTTURE E PATRIMONIO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1			
SP000392	AREA COORDINAMENTO DELL'ORGANISMO TECNICAMENTE ACCREDITANTE (OTA)	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1		
00000538	SETTORE INN. NEI SERV SANITARI E SOCIALI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1		
SP000362	AREA INNOVAZIONE IN AMBITO SANITARIO	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1		
INTERCENT-ER	SP000488	AREA LAVORI PUBBLICI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare	1		
	SP000488	AREA LAVORI PUBBLICI	Comando non oneroso da SSR	Da avviare		1	
	SP000484	AREA APPROVVIGIONAMENTI SPECIALISTICI DA ISTITUIRE	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare			1
	SP000486	AREA SPESA COMUNE	MANAGER DEI SERVIZI PUBBLICI	Da avviare	1		
DG CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPRESE	00000387	SETTORE PATRIMONIO CULTURALE	Avviso art. 18	Da avviare	1		
DG CURA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	SP000197	AREA FORESTE E SVILUPPO ZONE MONTANE	Avviso art. 18	Da avviare		1	
	00000529	SETTORE GOVERNO E QUALITA' DEL TERRITOR.	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare			1
	SP000459	AREA VALUT. IMPAT. AMBIENTALE E AUTORIZ.	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare			1
	SP000466	AREA ADEMPIMENTI AMMINISTR. TRASVERSALI	MANAGER AMBIENTE, TERRITORIO E LOGISTICA	Da avviare	1		

**Piano occupazionale per il triennio 2024/2026
Aggiornamento al 1° gennaio 2024**

Direzione Generale/agenzia	Codice Posizione	Posizione da ricoprire	Graduatoria o procedura d'assunzione	Avanzamento al 1 gennaio 2024 2023	2024	2025	2026
AG. SICUREZZA TERRITORIALE E LA PROTEZIONE CIVILE	SP000372	AREA FINANZIARIA, BILANCIO, ATTIVITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE IN ATTUAZIONE ORDINANZE PROTEZIONE CIVILE	DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	Da avviare	1		
	SP000500	AREA PROG INT.IDRAULICI SUI TERRIT.ALLUV	MANAGER DELLA PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	Da avviare	1		
	SP000502	AREA PROG RISCHIO RES AREE CONN EV ALLUV	MANAGER DELLA PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	Da avviare	1		
	SP000374	AREA PIANIFICAZIONE E SISMICA	MANAGER DELLA PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	Da avviare	1		
	SP000375	AREA PROGRAMMI SPECIALI D'INTERVENTO DA ISTITUIRE	MANAGER DELLA PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	Da avviare	1		
	SP000467	AREA SEGRETERIA TECNICA PROTEZIONE CIVILE	MANAGER DELLA PROTEZIONE CIVILE E GESTIONE EMERGENZE	Da avviare		1	
	Totale assunzioni				18	34	3

**Piano occupazionale per il triennio 2024/2026
Aggiornamento al 1° gennaio 2024**

Codice Posizione	Posizione da ricoprire	Procedura d'assunzione	Avanzamento	2024	2025	2026
D000013	DIR. GEN. ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
0ARRIC12	DIRETTORE AGENZIA RICOSTRUZIONI	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
D000032	DIR. GEN. RISORSE EUROPA INNO. ISTIT.	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
D000035	DIR. GEN. POLITICHE FINANZIARIE	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
D000024	DIR. GEN. AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
000AGREA	DIRETTORE AGREA	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
D000029	DIR. GEN. CURA DELLA PERS. SALUTE WELFARE	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
000INCER	DIRETTORE INTERCENT-ER	Comando non onero da SSR	Da avviare	1		
000INCER	DIRETTORE INTERCENT-ER	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
D000033	DIR.GEN. CONOSCENZA, RICERCA, LAVORO, IMPR.	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
D000034	DIR. GEN. CURA TERRITORIO E AMBIENTE	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
00ARPCIV	DIRETTORE AG. REG. SICUREZZA TERRITORIALE PROT. CI	Interpello interno ed eventuale assunzione da albo dei direttori o avviso specifico	Da avviare		1	
				1	11	0

1. OBIETTIVI

Con la presente programmazione l'Amministrazione Regionale intende proseguire con la stagione concorsuale con le seguenti finalità:

- reclutare nuove risorse di personale per far fronte ai fabbisogni emergenti dell'Ente;
- ridurre l'età media dei nuovi assunti, in particolare in relazione a professioni tecniche, con un ampio ricorso a procedure assunzionali per Contratti di Formazione e Lavoro che hanno dimostrato nel corso degli ultimi 36 mesi una maggiore semplicità di gestione e tempi di esecuzione ridotti di oltre il 50%;
- valorizzare le competenze professionali sviluppate dal personale interno ai fini delle progressioni di carriera;
- completare le iniziative volte al superamento del precariato ed alla valorizzazione del servizio prestato presso l'Ente applicando tutte le riserve nei concorsi pubblici ammesse sia dalle discipline ordinaria che da quelle transitorie in vigore;

Il presente allegato tecnico individua i principi con cui applicare le riserve previste dalla legge nei concorsi.

2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nei bandi di concorso la percentuale di posti riservati non può complessivamente superare il 50% dei posti messi a concorso.

Nei limiti di questa percentuale l'amministrazione intende applicare tutte le possibili riserve previste dalle norme ordinarie e speciali in vigore.

Di seguito sono riepilogate le norme in vigore da applicare e le modalità di applicazione

2.1. Regolamento regionale per l'accesso n. 1/2021,

L'applicazione delle riserve nelle procedure concorsuali è regolato dal vigente **regolamento regionale per l'accesso della Regione Emilia-Romagna n. 1/2021** che, all'articolo 16 comma 1, che riprendendo l'art. 5 comma 1 del DPR 487/94 e l'art. 5 del DPR 2/1957, stabilisce che *"Nei bandi di concorso, le riserve dei posti previste da leggi speciali nazionali in favore di particolari categorie di soggetti, nonché quelle previste a favore del personale interno, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a selezione"*

2.2. Disciplina ordinaria

La normativa ordinaria vigente prevede l'applicazione della riserva a favore di diverse categorie di soggetti:

- **Disabili:** la riserva è regolata dalla L.68/1999 – "norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- **Categorie di cui agli artt. 1014 e 678 del Decreto Legislativo n. 66/2010** (volontari delle Forze Armate in ferma breve e ferma prefissata congedati senza demerito; ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta). La norma prevede l'obbligo di riservare una quota non inferiore al 30% dei posti messi a concorso;
- **Operatori che hanno svolto il Servizio civile universale senza demerito di cui al comma 4 dell'articolo 18 del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.** La norma prevede una quota pari al 15% dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigenziale.
- **Personale interno ai fini della progressione di carriera:** la riserva è regolata dalle seguenti norme:
 - **D. Lgs. 165/2001 – art. 52 comma 1 bis** – La norma prevede la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti, comunque, non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso";
 - **Regolamento Regionale in materia di accesso all'impiego regionale n. 1/2021** "Art. 17 - Riserva a favore del personale interno ai fini

della progressione di carriera- 2. Per fruire dell'applicazione della riserva, il personale dell'Ente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato deve essere in possesso dei requisiti generali previsti per l'accesso dall'esterno, di cui all'art. 2, e deve essere classificato nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto oggetto del concorso; deve inoltre aver maturato, nella stessa categoria, un'anzianità di servizio con contratto a tempo indeterminato presso l'Ente di almeno due anni. 3. La riserva opera sul numero dei posti messi a concorso con arrotondamento all'unità inferiore ed è esclusa in caso di concorso per la copertura di un unico posto vacante."

- **Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato:** la riserva è regolata dal D. Lgs. 165/2001 - comma 3-bis dell'art. 35: "Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando."

2.3. DISCIPLINA TRANSITORIA

In materia di riserve nei concorsi per il comparto insiste anche la normativa transitoria che amplia i soggetti ammessi a questo titolo concorsuale. In particolare, il **Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - Comma 2 - Art.20 (Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni)** – "2 - Fino al 31 dicembre 2024, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso."

3. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE RISERVE NEI CONCORSI

Richiamate le finalità che l'Amministrazione Regionale intende perseguire con la programmazione dei fabbisogni, ed analizzato il quadro dei rapporti di lavoro flessibile sviluppatosi negli ultimi anni in regione, **risulta pertanto necessario definire un ordine di priorità per l'applicazione delle riserve, nel rispetto dei vincoli definiti dalla disciplina statale e regionale e in applicazione di quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del Regolamento Regionale per l'accesso n. 1/2021.**

Per quanto attiene alle categorie protette, le acquisizioni di unità a copertura della quota d'obbligo di cui alla L. 68/1999 verranno effettuate sulla base delle vigenti convenzioni per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili, sottoscritte ai sensi dell'art. 11 commi 1-2-3

della Legge 12 marzo 1999, nonché in base alla normativa specifica prevista per i soggetti interessati ai sensi dell'art.18 della medesima legge.

Relativamente alle diverse tipologie di titoli di riserva, in ciascuna delle procedure selettive pubbliche previste nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 - area comparto - **si dovranno applicare tutte le riserve richiamate sulla base del seguente ordine di priorità:**

1. **categorie di cui agli artt.1014 e 678 del Decreto Legislativo n. 66/2010** (volontari delle Forze Armate in ferma breve e ferma prefissata congedati senza demerito; ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta),
2. **Personale interno a tempo indeterminato di categoria inferiore ai sensi dell'art. 17, co. 2, del Regolamento Regionale n. 1/2021:** personale dell'Ente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso la Regione Emilia-Romagna, classificato in categoria inferiore, con anzianità di servizio maturata nella stessa categoria con contratto a tempo indeterminato presso l'Ente di almeno due anni.
3. **Altre tipologie di riserve:** Le ulteriori categorie riguardano soggetti per i quali la normativa prevede una riserva ai fini della valorizzazione del servizio prestato con contratto di lavoro flessibile/tempo determinato presso l'Ente (D. Lgs. 165/2001, art. 35 comma 3-bis; D.lgs. n. 75/2017, Art. 20 comma 2). **Ai fini della riserva, tali categorie verranno considerate a parità di diritto, procedendo quindi alla eventuale applicazione ai candidati riservatari secondo l'ordine di collocazione nella graduatoria finale.**

I posti riservati che risulteranno non attribuiti alle sopracitate categorie di riservatari verranno attribuiti alla categoria che segue, in ordine di priorità, nel rispetto complessivo delle percentuali massime consentite dalla normativa.

Nella composizione delle graduatorie in tutte le procedure concorsuali pubbliche previste dal presente piano triennale, si applicheranno le riserve secondo i criteri sopra individuati.

1. I dati del Piano della Formazione 2021-2023 – rendicontazione

Il Piano della formazione a valere sul triennio 2021-2023 viene rappresentato nelle prossime sezioni attraverso l'analisi dei dati relativi alla formazione erogata.

La formazione ha accompagnato il percorso di cambiamento e di resilienza dell'organizzazione, supportando la definizione di nuovi servizi, processi e modalità di lavoro, favorendo la flessibilità organizzativa e la capacità di risposta ai cittadini, individuare gli strumenti di lavoro idonei per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Attenzione è stata posta sul rinnovo del capitale umano, inteso come immissione e sviluppo di nuove competenze e delle capacità necessarie. La formazione è al servizio di una organizzazione che si vuole sempre più aperta, agile, che apprende: caratteristiche sempre più necessarie alla luce degli eventi degli ultimi anni. L'immissione di nuove competenze è, pertanto, quanto mai strategica, si apprende in modo diverso rispetto al passato e, anzi, occorre "imparare a disimparare" per favorire il cambiamento e la logica del "si è sempre fatto così".

Il Piano della formazione 2021-2023 era incentrato su tre **macroaree** di formazione:

- Sviluppo del capitale umano (competenze strategiche)
- Aggiornamento professionale (competenze tecniche)
- Sicurezza sui luoghi di lavoro e benessere organizzativo.

I percorsi formativi pianificati ed erogati nel corso del triennio 2021-2023 hanno coperto un ventaglio di ambiti ampio e variegato: infatti, hanno mirato a creare e potenziare competenze soft skills e hard skills, passando dall'ambito linguistico a quello inerente alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nel merito di un'offerta formativa così articolata, per alcune attività è di rilievo esplicitare contenuti e carattere di innovatività.

A partire dal 2022 e soprattutto nel corso del 2023, la proposta formativa si è arricchita di nuove iniziative formative per rispondere ai mutati fabbisogni formativi dell'organizzazione.

Numerose le iniziative formative che sono state erogate in modalità a distanza, sia sincrona che asincrona: nel 2021 l'emergenza sanitaria era ancora in corso e successivamente la formazione a distanza ha rappresentato la modalità di erogazione coerente al mutato contesto organizzativo post emergenza sanitaria. Nel 2020, si è assistito alla "esplosione dell'online" per le misure di distanziamento introdotte dalla normativa nazionale e per il lavoro da remoto. La modalità "online", sia sincrona che asincrona, ha avuto una grande diffusione nel corso del 2021 e del 2022 con elevati livelli di partecipazione. Attraverso una indagine interna, condotta in collaborazione con l'Università di Bologna, è stato possibile registrare il gradimento e, più in generale, un giudizio complessivamente positivo sulla formazione "online" da parte dei dipendenti regionali, i quali hanno indicato, come elemento da migliorare, di preferire una modalità "*blended*", un mix equilibrato tra le due modalità di erogazione.

I dati consuntivi di seguito rappresentati sono stati estratti dal sistema gestionale SAP "universo formazione" nel quale i referenti e progettisti hanno registrato le informazioni delle iniziative formative. Fanno eccezione i numerosi webinar diffusi a tutto il personale dell'Amministrazione la cui registrazione ed inserimento nel cv del dipendente non sono possibili a causa dell'architettura del gestionale in uso.

Si forniranno, nel prosieguo del documento, informazioni aggiuntive sui progetti speciali per innovazione e per impatto gestiti dall'area formazione.

Le informazioni relative ai progetti speciali, ai master e alle frequenze dei webinar sono tratte dalle rispettive piattaforme di erogazione e dagli atti amministrativi.

Per ogni iniziativa formativa gestita tramite SAP, ai discenti viene messo a disposizione un questionario di gradimento facoltativo, da compilarsi nelle due settimane successive alla chiusura del corso. I questionari sono strumenti preziosi in ambito formativo, in quanto il feedback e le opinioni dei partecipanti permettono di analizzare le attività erogate, valutarne l'impatto e l'effettivo beneficio. Ciò conduce al miglioramento e alla personalizzazione dell'offerta formativa, consentendo anche di individuare nuove opportunità didattiche, sia in termini di contenuti che di modalità di erogazione.

Il report di seguito rappresentato è riferito all'intero periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023.

1. Sviluppo capitale umano

Lo sviluppo delle competenze strategiche è stato al centro degli obiettivi del Piano della formazione in quanto negli ultimi anni, già prima della pandemia e con una accelerazione dal 2021, l'Amministrazione regionale, e in generale le PP.AA., sono state interessate da un processo di cambiamento: non solo smart working e competenze digitali ma anche, e soprattutto, riorganizzazione delle modalità di lavorare per progetti, per obiettivi di performance e per team di progetto.

La definizione dell'offerta formativa e l'individuazione delle competenze da sviluppare è stata effettuata anche con il supporto degli esiti dell'assessment "Smart Attitude" il cui questionario è stato compilato su base volontaria da dirigenti, personale di elevata qualificazione e collaboratori regionali. L'assessment, basato sui principali framework europei, ha fornito informazioni in merito al mindset abilitante per il cambiamento organizzativo e alle competenze tecniche e comportamentali da consolidare e da sviluppare, quali propensione al cambiamento, propensione all'innovazione, capacità di lavorare per obiettivi e per progetti, capacità di utilizzare le tecnologie con consapevolezza e capacità di adottare stili di leadership adeguati.

Ampia è stata l'offerta formativa per quanto concerne l'ambito manageriale e di sviluppo risorse umane per accompagnare il cambiamento organizzativo.

Il corso "Project Management" ha permesso ai partecipanti di acquisire competenze in merito alla gestione di un progetto in ogni fase del suo ciclo di vita, coniugando *hard skills* tecnico/metodologiche e manageriali, e *soft skills* collegate al *team building* e al *problem solving*. Il corso ha previsto l'acquisizione della certificazione ISIPM-Base a seguito del superamento di un esame finale; negli anni 2022 e 2023 sono stati certificati 222 partecipanti.

Il percorso "Agile Project Management", approfondimento ed evoluzione del corso "Project Management", ha trasmesso ai partecipanti la conoscenza di un approccio innovativo alla progettazione tradizionale, che rappresenta un elemento chiave per la gestione del cambiamento e dell'innovazione.

Il corso Smart Leadership ha permesso ai partecipanti di acquisire gli strumenti necessari per attuare una nuova filosofia manageriale, la "Challenging Leadership", attraverso la responsabilizzazione del singolo lavoratore e lo sviluppo del ruolo di coach nel lavoro agile. In questa logica, ogni team leader esalta l'autonomia del singolo e del singolo all'interno del gruppo, mirando alla crescita del talento nelle persone attraverso la delega crescente e la comunicazione efficace.

L'ambito delle competenze organizzative si è infine arricchito attraverso un percorso molto riuscito in ambito di innovazione e semplificazione organizzativa, "DIGILAB – Mindset e Digital skills", erogato attraverso moduli sincroni e asincroni, che ha visto i discenti poter beneficiare di tecniche e strumenti utili a sviluppare uno stile di leadership bilanciato tra capacità analitiche e capacità creativo-relazionali (percorso "Umanisti Digitali"), applicare da subito un nuovo modo di progettare, gestire e rafforzare la cultura e i progetti di trasformazione digitale, tutto ciò tradotto in un miglioramento dei processi operativi, collaborativi e di comunicazione all'insegna dei principi di sostenibilità sociale, economica e ambientale (percorso "Digital Innovation Bootcamp"), scoprire e applicare i più accreditati modelli di pensiero che consentono di dare visibilità, chiarezza ed efficacia al proprio sapere e alle proprie idee (percorso "Presentation Skills Lab") e apprendere in modo intuitivo ed esperienziale le principali tecniche e strumenti di *design thinking* (percorso "Design Sprint Lab").

L'ambito dello sviluppo delle competenze organizzative è stato arricchito da un portfolio di opportunità che hanno riguardato il benessere organizzativo, la managerialità e lo sviluppo delle risorse umane, la qualità, e l'innovazione e semplificazione organizzativa.

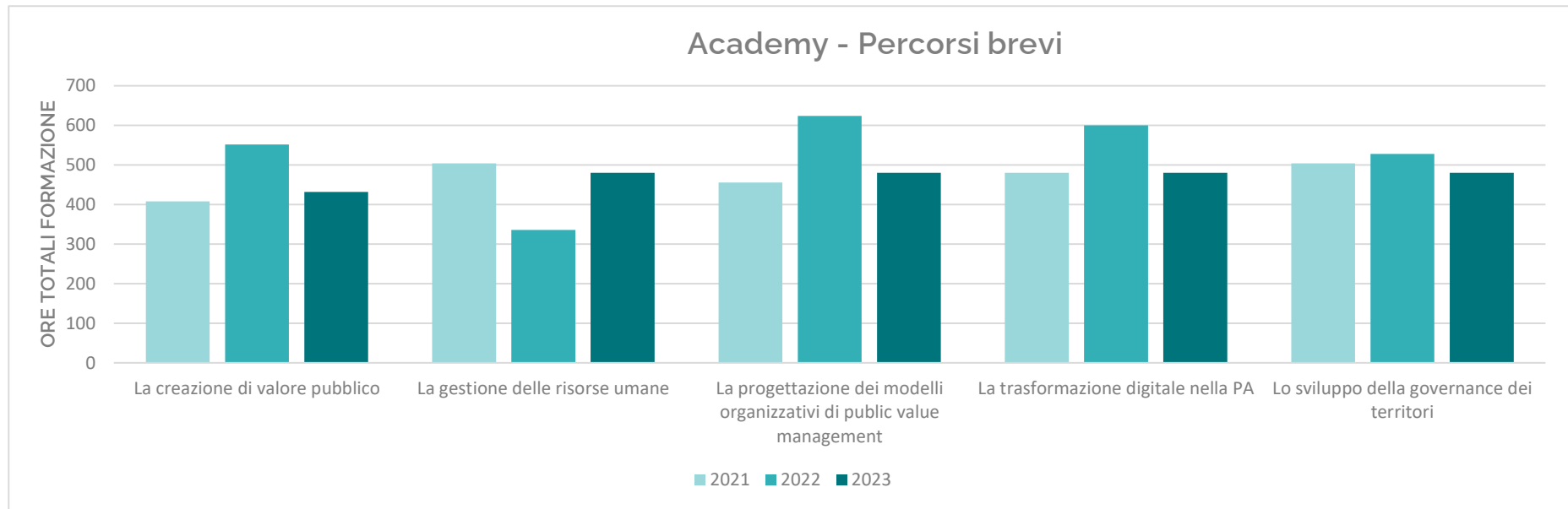
I percorsi sincroni "Intelligenza Emotiva", "Time Management" e "Smart Fairness", afferenti all'area del benessere organizzativo, hanno stimolato i partecipanti attraverso l'applicazione di metodologie differenziate. I primi due si sono basati sull'esperienza cognitiva, emotiva e sensoriale, attraverso la quale si è perseguita la finalità di accrescere la consapevolezza delle proprie dinamiche interiori, gestire le emozioni individuali e riconoscere quelle altrui; il corso "Smart Fairness", invece, ha permesso lo sviluppo di una comunità di pratica in cui i concetti cardine sono stati rappresentati da apprendimento e sensibilizzazione. Grazie a queste metodologie innovative, i partecipanti hanno potenziato la propria capacità di gestire efficacemente le relazioni, pianificare le proprie attività lavorative ed esprimere comportamenti corretti in rete.

Si è investito sul benessere organizzativo anche grazie a corsi asincroni, quali "Membership" e "Meeting Skill", orientati alla capacità di gestire le relazioni organizzative, di coordinarsi con gli altri, facilitando l'espressione non solo delle competenze e delle esperienze già acclamate, ma anche del potenziale creativo e delle attitudini personali, sia nel contesto del proprio gruppo di lavoro sia in occasione di gestione di riunioni.

Lo sviluppo di una cultura organizzativa basata sulla fiducia reciproca, che promuova e valorizzi *l'accountability*, la condivisione, la proattività e la responsabilità di ciascuno è stato favorito anche dal corso "Team coaching", che ha visto parteciparvi interi gruppi di lavoro, in un'ottica innovativa, di confronto e di sviluppo etero-individuale.

MASTER della Academy regionale

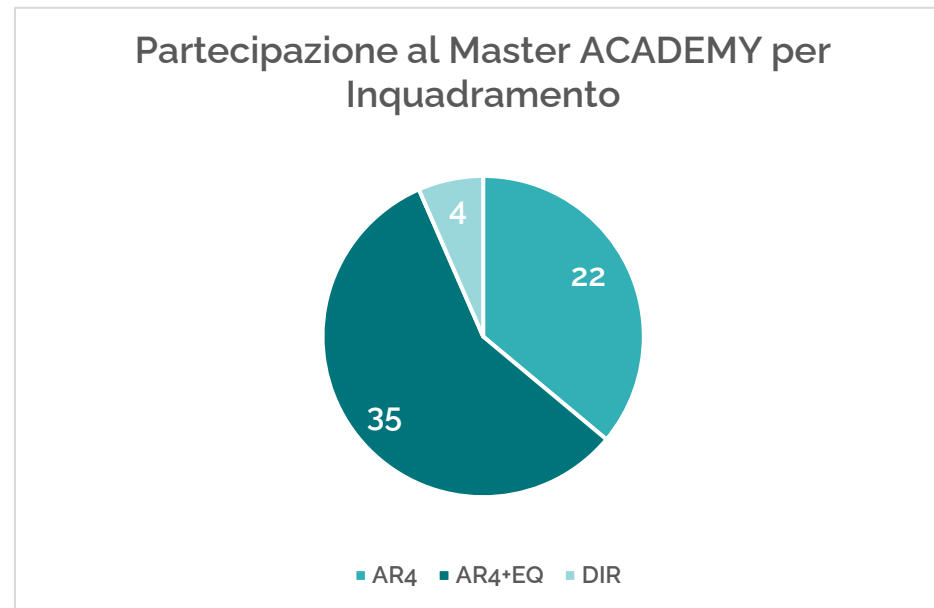
Nel triennio del Piano della formazione, è proseguita l'esperienza della Academy regionale caratterizzata da nuove edizioni del Master in "Public management and Innovation" (PM&I) rivolto a dirigenti regionali, posizioni di elevata qualificazione e funzionari, oltre all'attivazione di percorsi brevi di alta formazione (almeno 5 corsi per ciascun anno) rivolti specificatamente a Funzionari ed Elevate Qualificazioni, per approfondimenti verticali su contenuti specifici (la creazione di valore pubblico, lo sviluppo della governance dei territori, la gestione delle risorse umane, la progettazione di modelli organizzativi di Public Value Management, la trasformazione digitale nella Pubblica Amministrazione).



Il Master attraverso un approccio multidisciplinare supporta lo sviluppo di competenze manageriali per manager della PA in grado di condurre/supportare la pubblica amministrazione nella creazione di Valore pubblico, costituito da benessere sociale, economico, ambientale degli utenti, dei vari stakeholder, dei cittadini.

In particolare, la programmazione delle azioni formative oggetto del Master è finalizzata all'acquisizione di alte competenze orientate al perfezionamento e al miglioramento dell'efficacia dei servizi erogati, alla gestione del cambiamento, alla visione integrata e dinamica dei processi e dei relativi strumenti, attraverso un approccio strategico e versatile e il sostegno allo sviluppo di comportamenti relazionali e organizzativi finalizzati alla crescita e alla valorizzazione delle risorse umane.

Nel triennio 2021-2023, la frequenza al Master è stata particolarmente elevata da parte delle posizioni di Elevata qualificazione (57% del totale dei partecipanti).



2. Aggiornamento professionale

In questa area, è stato messo a disposizione un catalogo di iniziative formative necessarie per garantire l'aggiornamento professionale sulle competenze sia tecniche sia trasversali che rientrano nelle aree previste dal Piano della formazione, di seguito riportate.

- Agricoltura
- Ambiente
- Approvvigionamenti
- Comunicazione e relazioni esterne
- Difesa del suolo/costa
- Economico finanziaria
- Gestione e valorizzazione dei beni culturali
- Giuridico-Amministrativa
- Informatica-Statistica
- Logistica

- Pianificazione territoriale e infrastrutture
- Politiche del lavoro
- Politiche dell'istruzione e della formazione
- Protezione civile
- Risorse Umane e Organizzazione
- Sanità e politiche sociali
- Sviluppo economico
- Relazioni internazionali e relazioni con la UE.

L'aggiornamento è stato garantito sulla normativa in evoluzione e sui temi di particolare importanza per l'Amministrazione: normativa e obblighi procedurali connessi (es. trasparenza/accesso/ anticorruzione, antiriciclaggio); aiuti di stato, codice appalti e contrattualistica pubblica, sicurezza informatica, ecc); procedure contabili, amministrative, ecc.; uso di applicativi e piattaforme; acquisizione di competenze linguistiche.

Nell'ambito delle competenze tecnico-specialistiche, particolare attenzione è stata rivolta alle capacità di utilizzo delle principali applicazioni per la produzione individuale nonché di collaborazione, tra cui tutte le funzionalità offerte dalla Suite Office 365 messe a disposizione della Regione.

A queste sono state affiancate particolari iniziative rivolte alle guide digitali che operano a supporto e in accompagnamento ai colleghi nell'approccio all'operare digitale.

I corsi a catalogo di formazione tecnica specialistica, anche quelli nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro, rientrano nell'ambito dell'area 2 e sono stati attivati in base alla pertinenza, coerenza e specificità dei contenuti proposti e alla disponibilità di budget.

3. Sicurezza sui luoghi di lavoro

In questa area sono compresi tutti i corsi che afferiscono agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 per tutti i lavoratori, inclusi i percorsi specifici per ruoli e mansioni a rischio, per tutti i dirigenti e per i preposti.

In particolare, il percorso formativo obbligatorio per dirigenti ha visto l'utilizzo di una metodologia di formazione efficace e innovativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro focalizzata sull'azione e la sperimentazione di situazioni, compiti, ruoli in cui l'individuo, protagonista attivo, si trova a mettere in campo le proprie competenze cognitive, emotive, sensoriali. L'utilizzo di giochi interattivi e tecniche emotive di coinvolgimento hanno reso la formazione divertente ed efficace per sviluppare le competenze necessarie per identificare, valutare e gestire i rischi sul luogo di lavoro.

2. Formazione su SELF

Self è il sistema che la Regione ha scelto per progettare, realizzare ed erogare i propri percorsi formativi in e-learning. I corsi disponibili, oltre 60, riguardano diverse aree tematiche: aggiornamento normativo, competenze digitali, competenze organizzative, tecnico gestionali, salute e sicurezza sul lavoro, soft skill, temi di genere.

I corsi erogati sono di diverse tipologie: corsi di base, con l'obiettivo di fornire a tutti i dipendenti una base comune di conoscenze per svolgere il proprio lavoro; corsi avanzati e su argomenti specifici, in riferimento al ruolo o al lavoro svolto; corsi obbligatori, per legge o rivolti a categorie professionali specifiche.

Il catalogo dell'offerta formativa è disponibile a tutti i dipendenti, che possono iscriversi autonomamente ai corsi base o richiedere l'iscrizione ad altre tipologie di corsi.

Dal mese di luglio 2023, è disponibile una nuova versione della piattaforma Self, tecnologicamente più evoluta, che consente di gestire, monitorare ed erogare l'offerta formativa in modo mirato in relazione alle caratteristiche di ruolo e di attività svolte dai singoli utenti (corsi obbligatori, corsi proposti e consigliati).

Alba

Un progetto innovativo che l'Amministrazione ha sperimentato a partire dal 2020 è il progetto ALBA, onboarding. Il progetto ha consentito di adottare comportamenti omogenei nell'inserimento delle nuove persone entrate in Regione, sul piano delle conoscenze/competenze e su quello delle relazioni e della cultura aziendale. Il progetto comprende, tra le azioni, iniziative di formazione rivolte ai principali attori coinvolti nel processo di inserimento e ai neoassunti.

Le iniziative formative, erogate in modalità asincrona e sincrona, si sono rivolte sia neoassunti, al fine di fornire loro i primi strumenti di orientamento all'interno del nuovo contesto, sia ai loro diretti responsabili ed ai *buddy*, figure fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle competenze delle nuove leve. Da rilevare sono i numeri relativi alla formazione sincrona dedicata a EQ e Buddy: in particolare, tra il 2021 ed il 2022 sono stati formati 536 EQ e 94 buddy, per un totale di 52 edizioni.

Smart working

A sostegno dell'introduzione dello smart working e per conoscere questa nuova modalità di lavorare, sono disponibili sulla piattaforma SELF i seguenti percorsi formativi:

- Sicurezza e smart working
- VeLA - lo Smart Working nella PA
- VeLa per leading group
- Competenze agili.

Tali corsi, erogati a ciascun dipendente, in particolare nella fase di avvio del proprio accordo di smartworking, sono tuttora disponibili e obbligatori qualora siano inseriti nel piano di inserimento del neoassunto.

Esiti dei questionari di gradimento delle iniziative formative

L'attuale processo in Regione Emilia-Romagna prevede che ai discenti venga messo a disposizione un questionario di gradimento facoltativo, da compilarsi nelle due settimane successive alla chiusura del corso.

Il questionario risulta composto da un numero ridotto di domande, al fine di rendere piuttosto rapida la tempistica di compilazione e – parimenti – di aumentare il numero di rispondenti.

Ai partecipanti viene richiesto di esprimere su scala di punteggio da 1 a 4, in cui 1 corrisponde alla valutazione più bassa e 4 a quella più alta, il proprio livello di gradimento relativamente ad arricchimento competenze, modalità di erogazione, competenza della docenza, soddisfazione complessiva. Inoltre, è per loro possibile inserire elementi di natura discorsivo-qualitativa in merito a elementi positivi e negativi del corso, nonché suggerimenti per il miglioramento dello stesso.

L'analisi delle risultanze inerenti ai percorsi formativi più significativi sviluppati nell'arco del triennio, considerando sia i corsi riguardanti le competenze tecniche sia quelli a tema trasversale e linguistico, indica complessivamente un buon livello di gradimento, che si attesta sempre tra i due punti massimi della scala di punteggio quantitativa. I partecipanti, dunque, risultano generalmente soddisfatti delle nuove competenze acquisite, del livello della docenza e delle modalità di erogazione dei percorsi.

Da una disamina dei commenti qualitativi, pur considerando le specificità di ogni approfondimento formativo, si delinea un particolare apprezzamento rivolto ad esercitazioni pratiche, possibilità di implementare immediatamente nel quotidiano i concetti appresi, confronto ed interazione d'aula con colleghi e docenti, innovatività di determinate tematiche. Emergono, parimenti, alcune opportunità di miglioramento riguardanti le modalità di erogazione: per alcuni percorsi si suggerisce la modalità in presenza piuttosto che a distanza, nonché la collocazione delle ore di formazione in momenti della settimana differenti da quelli individuati; in particolare per alcuni percorsi, invece, viene richiesta la possibilità di incrementare il numero delle ore, utili per approfondire ulteriormente concetti e tematiche emerse.

L'analisi dei questionari di gradimento sulle iniziative legate, in particolare, alle competenze strategiche evidenzia complessivamente valutazioni estremamente premianti da parte degli utenti.

La quota di valutazioni positive (somma di "abbastanza" e "molto") si attesta più del 91% per quanto attiene all'arricchimento di competenze e più del 94% per quanto attiene alla valutazione complessiva dell'iniziativa. *Cross skills* e *Smart Leadership* le iniziative più gradite ai partecipanti.

In conclusione, l'analisi dei risultati dei questionari indica un buon livello di soddisfazione da parte dei partecipanti, seppur accompagnato da alcuni elementi di miglioramento. Tali aspetti si sono rivelati e si riveleranno di fondamentale importanza nello sviluppo del Piano della Forma-

zione per il nuovo triennio 2024-2026, al fine di garantire un'offerta formativa sempre più personalizzata in funzione delle esigenze emergenti da parte della popolazione regionale.

3. ALTRI PROGETTI

CRM UNICO

Sono state completate le azioni formative nell'ambito delle iniziative di introduzione di un CRM unico e federato (ticketing ERRI), finalizzate al cambiamento delle abitudini operative e alla riorganizzazione interna dei processi, per la organizzazione e il presidio delle attività. Questo ha implicato il coinvolgimento e la responsabilità dei team interessati nell'individuare azioni di orientamento alle soluzioni, nel condividere e diffondere le informazioni, attraverso la valorizzazione delle singole esperienze, conoscenze e capacità. L'obiettivo del progetto è stato quello di introdurre comportamenti, azioni e competenze per favorire un'organizzazione "aperta" al cambiamento culturale, più agile, digitale e collaborativa. Attraverso cicli progressivi e incrementali di accompagnamento formativo, ogni gruppo ha acquisito consapevolezza delle possibili aree di miglioramento organizzativo e ricevuto stimoli al cambiamento nonché strumenti operativi per allenare il nuovo "mindset".

La formazione ha agito su tre livelli:

- Supporto operativo relativo al funzionamento e gestione del dispositivo;
- Supporto organizzativo relativo all' impatto della piattaforma e dei principi della nuova cultura organizzativa sull'organizzazione del lavoro interna ai team;
- Supporto culturale, relativo a nuovi comportamenti finalizzati al cliente/utente e al miglioramento.

Motivazione intrinseca

Il progetto sulla "Motivazione intrinseca" ha mirato all'incremento del benessere organizzativo, fornendo ai partecipanti tecniche e strumenti per individuare e potenziare le leve di autosviluppo, sviluppando maggiore autonomia e professionalità. La modalità blended, che ha visto affiancarsi momenti di formazione sincrona e momenti di approfondimento individuale asincrono, è stata arricchita dalla messa a disposizione di un'applicazione attraverso la quale ad ogni partecipante è stato quotidianamente restituito il proprio livello di motivazione al lavoro, supportando così la riflessione personale, nonché l'individuazione di strategie per aumentare il proprio benessere. Le persone sono al centro di questo progetto e la partecipazione di intere aree dirigenziali e settori ha consentito ai relativi responsabili di attivare un piano di miglioramento per promuovere il benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'organizzazione.

4. Altre iniziative formative

Nel corso del triennio 2021-2023 sono state attivate numerose iniziative formative, che pur non rientrando in questa fase nel sistema gestionale della formazione, perchè a partecipazione volontaria o perchè emersi da filoni progettuali specifici, costituiscono un patrimonio formativo importante

Sicurezza informatica

A seguito della emergenza sanitaria e della conseguente accelerazione nella adozione del lavoro in smart working, sono stati organizzati quattro webinar, della durata di due ore rivolti a tutti i dipendenti regionali, sui temi della sicurezza informatica (cybersecurity), per promuovere comportamenti consapevoli e per riconoscere le potenziali minacce. L'adesione a queste iniziative è stata molto elevata.

Trasformazione digitale e BIG DATA

Viviamo nell'epoca dei dati! L'informatica, internet, la digitalizzazione dei processi aziendali e la data revolution consentono alle organizzazioni di avere tantissimi dati a disposizione che sono una risorsa strategica per competere sul mercato e/o migliorare i propri servizi, prodotti, strategia, per ottimizzare i processi e, in generale, prendere decisioni più consapevoli. Comprendere i dati per organizzarli e trasformarli in informazioni e, quindi, in conoscenza a supporto delle decisioni degli enti pubblici. Il ciclo di quattro webinar, di tre ore ciascuno rivolto a personale dell'ICT e ai dirigenti, ha sviluppato i contenuti relativi ai big data, data strategy, intelligenza artificiale.

Webinar su Bilancio Regionale (anno 2022) e Qualità dei provvedimenti amministrativi (anno 2023)

I webinar sul Bilancio regionale (16 ore) e sulla Qualità dei provvedimenti amministrativi (6,5 ore) sono state iniziative formative aperte a tutti i dipendenti della Amministrazione con l'obiettivo di diffondere la conoscenza su temi generali di sicuro interesse per tutti. Le iniziative sono state realizzate grazie al contributo di colleghi regionali che progettato e condotto il percorso mettendo a disposizione dei colleghi la propria professionalità e la propria esperienza. La partecipazione e l'interesse per queste iniziative è stata particolarmente elevata.

EXTRA! L'organizzazione che apprende

Nel triennio è stato avviato un ciclo di Lectio magistralis con autorevoli rappresentanti del mondo accademico e socioeconomico aventi l'obiettivo di avviare una riflessione sui principali temi e trend socioeconomici per comprenderne la complessità e ispirare e indirizzare le policy. È stata l'occasione per un approfondimento sulla normativa europea in materia di dati (dal GDPR al Data Act), sulle conseguenze economiche derivanti dalla guerra in Ucraina, sugli scenari economici e industriali e sulle sfide dei prossimi anni, sulle organizzazioni mafiosi per comprenderne comportamenti e capacità di espansione e radicamento in nuovi territori per migliorare la comprensione, prevenire i rischi di infiltrazione nella PA e promuovere la cultura della legalità, intesa come valore dell'agire nella Amministrazione andando oltre la logica meramente adempimentale.

ABC – autori, biblioteca, conversazioni

Nel corso del 2023, in collaborazione con la Biblioteca della Assemblea legislativa, è stata promossa questa nuova iniziativa di incontro con gli autori di libri e di riviste con l'obiettivo di condividere pubblicazioni e temi a carattere regionale e/o d'interesse regionale. Le conversazioni con gli autori sono occasione e, al contempo, opportunità di confronto per i partecipanti per analizzare e comprendere i temi socioeconomici affrontati. Gli eventi di questa iniziativa sono aperti al personale regionale e a tutta la cittadinanza.

Formazione per la Struttura organizzativa stabile (SOS)

Con l'emanazione del Nuovo Codice degli appalti (D.Lgs n. 36/2023) e alla luce del Comunicato del Presidente ANAC del 17 maggio 2023 contenente le "Prime indicazioni per l'avvio del sistema di qualificazione delle Stazioni Appaltanti", si è proceduto nel corso del 2023 ad erogare percorsi di aggiornamento e di approfondimento sulla nuova normativa degli appalti pubblici non solo per consentire ai collaboratori regionali di applicare con professionalità e competenza la nuova disciplina in materia ma anche per avviare la costruzione del piano formativo dei collaboratori che appartengono alla SOS nel rispetto del requisito "sistema formazione e aggiornamento personale" ai fini della qualificazione delle stazioni appaltanti. Nel 2023 è stata erogata la formazione base per i componenti delle SOS regionali, con l'iscrizione di 480 partecipanti dei quali 398 hanno completato il percorso base alla data del 31/12/2023 e i restanti iscritti completeranno il percorso entro i primi mesi del 2024.

Formazione Linguistica

La formazione linguistica ha sempre avuto un largo consenso e una richiesta elevata di partecipazione. Le partnership e i progetti europei, in aumento negli ultimi anni, richiedono una buona competenza linguistica e prioritariamente della lingua inglese. In linea con l'ampliarsi della formazione su piattaforme online, sia in modalità sincrona che asincrona, è stato avviato il progetto di rafforzamento delle competenze linguistiche mediante l'accesso ad aule virtuali sempre disponibili e ad una ampia offerta di contributi video ed esercizi, nella piena libertà di organizzarsi in termini di orari e giorni da parte dei dipendenti regionali.

Syllabus

In base alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicata il 24/03/2023 con oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano di Ripresa e Resilienza", la Regione Emilia-Romagna ha aderito a Syllabus, nuovo portale per la formazione della PA dedicato allo sviluppo delle competenze ed al supporto della crescita professionale attraverso percorsi formativi mirati. L'adesione a Syllabus da parte della Amministrazione ha previsto per il 2023 la partecipazione a due programmi suddivisi in 12 percorsi formativi, per ciascuno dei quali la piattaforma ha proposto un test di valutazione delle competenze in ingresso:

- Competenze digitali per la PA (11 percorsi)
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA (1 percorso).

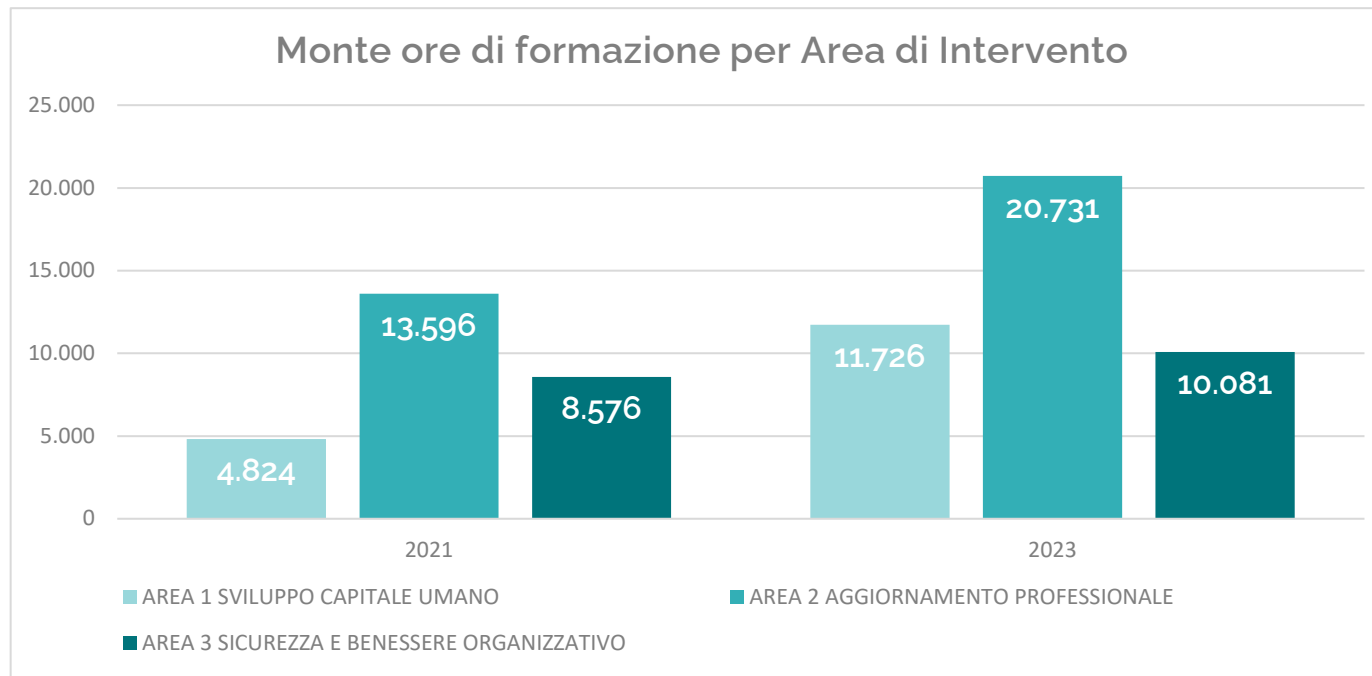
L'Amministrazione ha invitato tutti i propri dipendenti a completare entro il 2023 i test di ingresso ai vari percorsi: il 62% dei dipendenti regionali iscritti ha svolto almeno un test di ingresso ai percorsi formativi proposti. L'adesione a Syllabus e l'accesso ai percorsi formativi sullo sviluppo delle competenze digitali per la PA e sulla cybersicurezza ha consentito alla Amministrazione regionale di proseguire la formazione su questi temi e, al contempo, e di poter comprendere il livello interno delle competenze digitali in modo da progettare i prossimi percorsi in modo più mirato.

I dati consuntivi del Piano della formazione 2021-2023

Per le tre aree di intervento Area 1 "Sviluppo capitale umano", Area 2 "Aggiornamento professionale" 3 "Sicurezza sui luoghi di lavoro e benessere organizzativo" previste nel Piano della formazione 2021-2023 sono state erogate complessivamente circa 147.000 ore di formazione, tra attività in presenza e a distanza in modalità sincrona e asincrona.

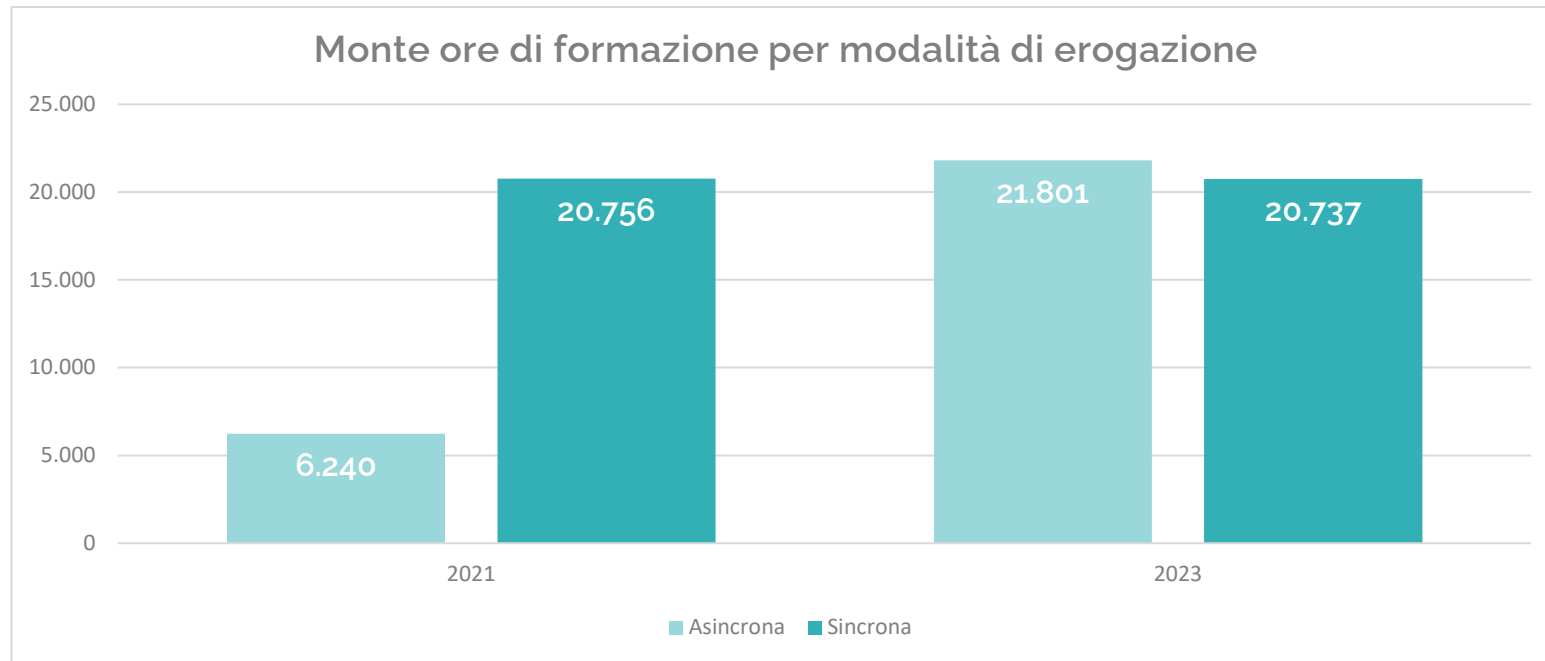
Nella tabella di seguito rappresentata, si evidenzia come il 2021 abbia il minor numero di iniziative attivate. Il 2021 è stato un anno di transizione in quanto, essendo il primo anno del Piano della formazione 2021-2023, sono state avviate le procedure di acquisto e inoltre, essendo ancora in corso l'emergenza covid, si è resa necessaria una riprogettazione delle attività formative, passando dalla modalità in presenza alla modalità online, sia sincrona che asincrona. Queste ultime, in particolare, sono state avviate nel secondo semestre del 2021 e, a seguito al completamento dei percorsi formativi da parte dei partecipanti e ai conseguenti travasi nel gestionale della formazione, i dati 2022 evidenziano una elevata realizzazione di iniziative formative asincrone. Nel triennio:

- le iniziative formative hanno totalizzato circa 33mila fruizioni (partecipazioni), per circa tre quarti asincrone;
- le iniziative formative hanno totalizzato circa 147mila ore, delle quali il 60% erogate in modalità asincrona e il 40% in modalità sincrona.



Solo per le competenze strategiche afferenti alla Area 1 "Sviluppo capitale umano", nel triennio 2021-2023 sono state erogate complessivamente 19.500 ore di formazione a 1958 partecipanti totali nel triennio (pari a circa il 30% dell'organico nel 2022 e poco più del 18% dell'organico nel 2023), suddivisi tra funzionari (55%), funzionari di Elevata qualificazione (21%), dirigenti (circa il 3%), operatori in misura pari al 21% dell'organico.

Modalità di erogazione



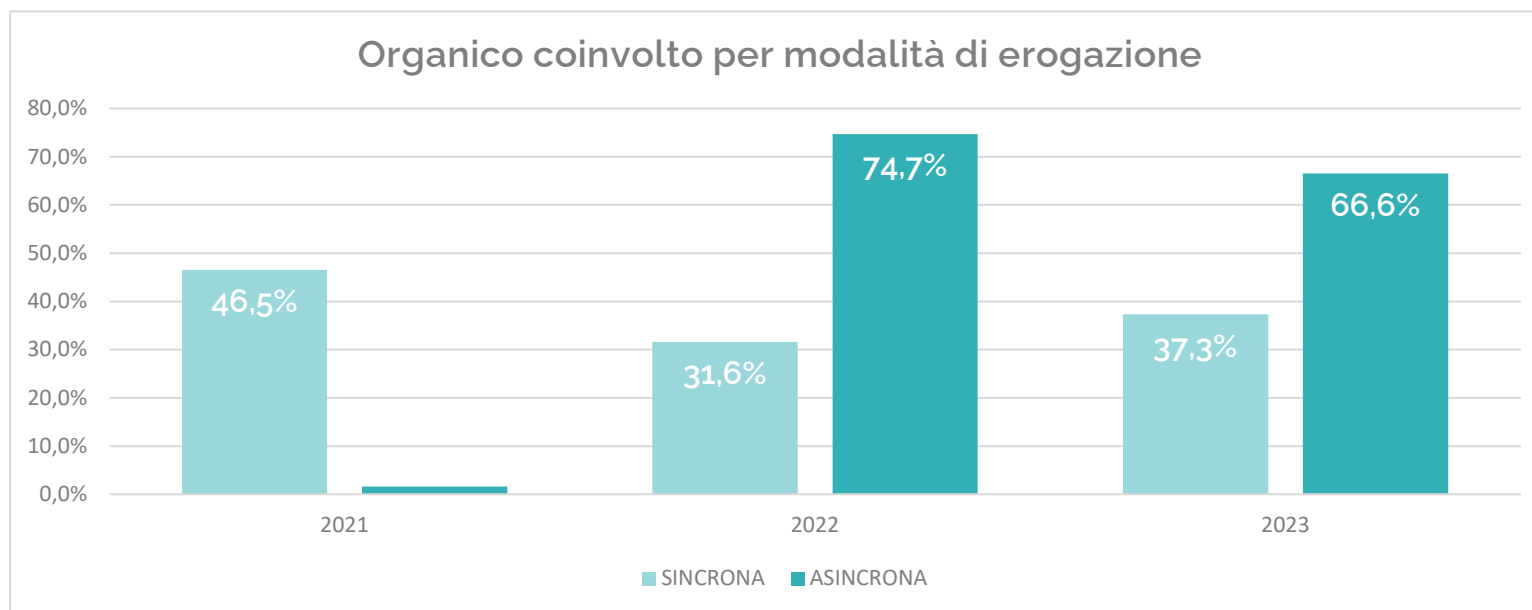
Con riferimento alle modalità di erogazione, si evidenzia l'incremento della formazione in modalità asincrona. Il dato 2022 è particolarmente elevato in ragione dell'aumento considerevole dell'offerta formativa avviata massivamente nel 2021 i cui corsi sono stati completati e travasati nel gestionale SAP nel 2022 e della effettiva fruizione dei percorsi in modalità asincrona favorita dal perdurare dell'emergenza sanitaria nel 2021.

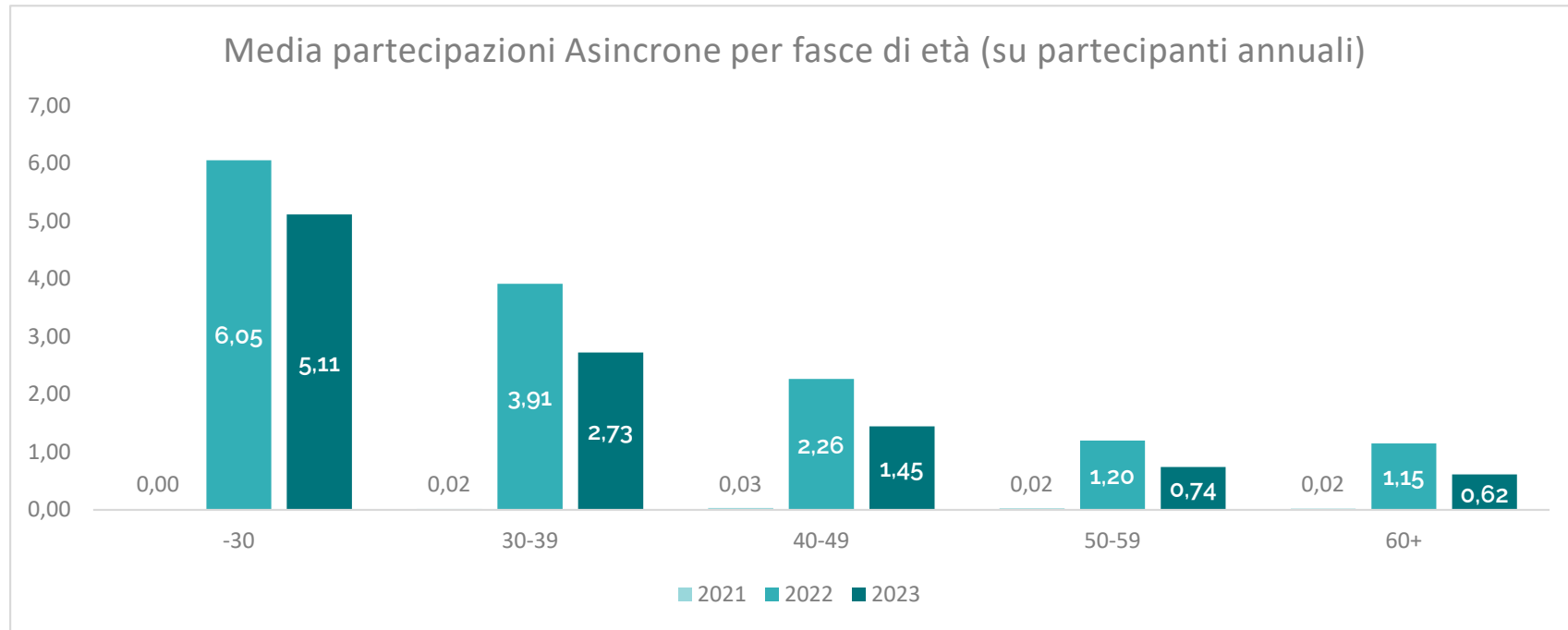
I dati del 2023 evidenziano un sostanziale equilibrio tra le due modalità di erogazione, sincrona e asincrona, per effetto del consolidamento delle nuove abitudini e dei comportamenti nella fruizione della formazione e online. Relativamente ai contenuti, la formazione asincrona, risulta particolarmente efficace per l'Area 2 "Aggiornamento professionale".

L'offerta formativa ha comunque previsto numerose iniziative formative in modalità sincrona: nel triennio si è avuto un incremento di circa un terzo, passando da 50 iniziative realizzate nel 2021 a 70 iniziative nel 2023.

Con riferimento alle competenze, si evidenzia il forte investimento in competenze organizzative con (+230% di ore erogate nel triennio) e in competenze informatiche che, per ore complessive erogate, passano dall'essere al quarto posto nel 2021 al primo posto nel 2023. Il 20% del totale delle ore di formazione erogata sono state dedicate ai temi della Area 3 "Sicurezza e benessere organizzativo".

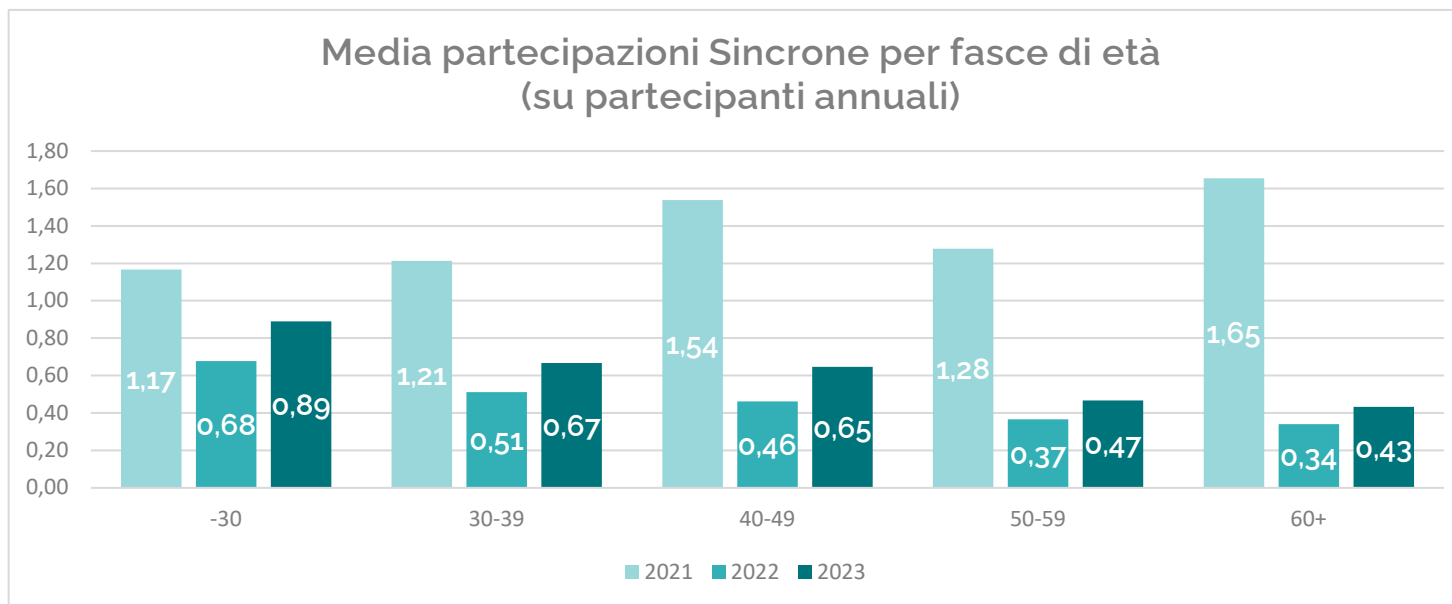
Con riferimento all'organico coinvolto per modalità di erogazione, si conferma il forte cambiamento della modalità partecipazione e di fruizione della formazione con un trend crescente nel corso del triennio.



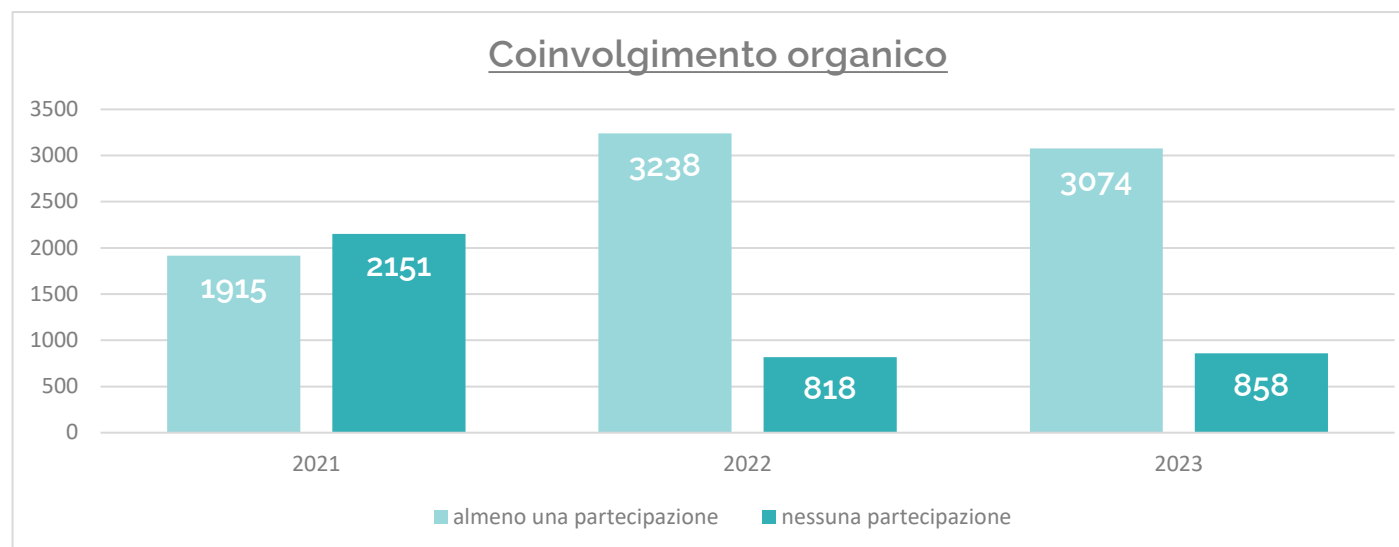


L'analisi più approfondita dei dati evidenzia come la formazione in modalità asincrona abbia visto una partecipazione più elevata da parte dei dipendenti delle fasce di età più giovani (<30, entro il 39 anni). Ciò è dovuto sia ad una maggiore predisposizione verso la formazione in modalità asincrona sia alla considerevole proposta formativa erogata ai neoassunti (604 neoassunti nel biennio 21-22) nell'ambito del progetto di Alba Onboarding.

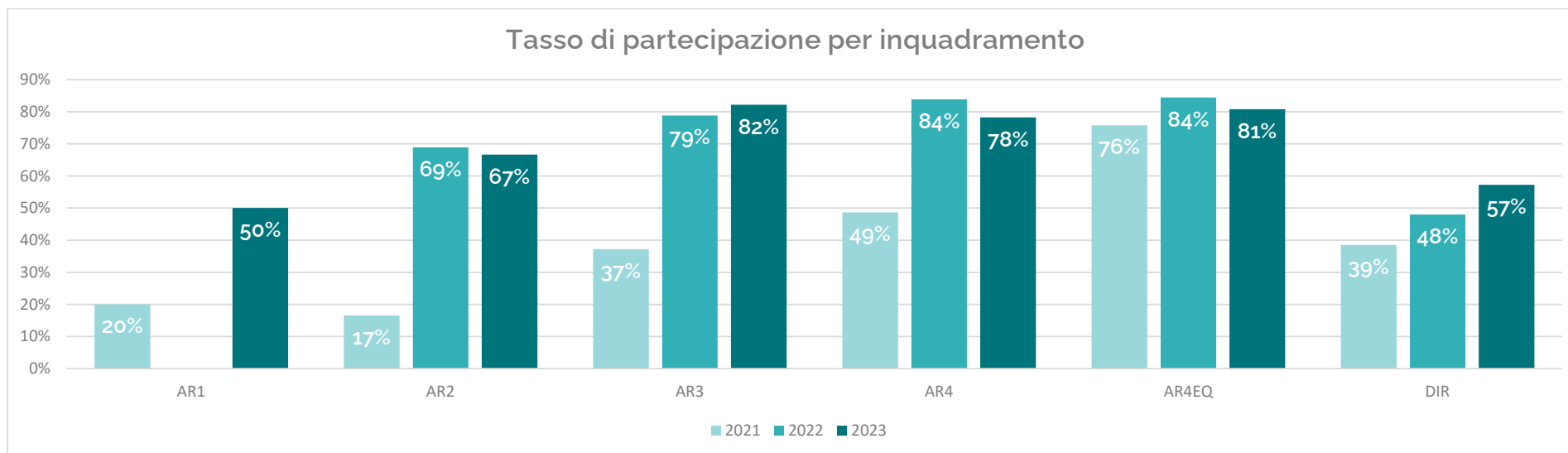
Attraverso la lettura incrociata della media delle partecipazioni alla formazione asincrona con la media delle partecipazioni alla formazione sincrona per fasce di età, le modalità di erogazione sincrona e asincrona non sono tra loro alternative per la fascia d'età più giovane: i dipendenti più giovani, pur considerando l'elevata partecipazione alla formazione asincrona, hanno infatti partecipato anche a percorsi in modalità sincrona.



Con riferimento al coinvolgimento dell'organico, si osserva un trend crescente nella partecipazione alla formazione e, tuttavia, si rileva che vi sono dipendenti che non hanno partecipato ad alcuna iniziativa formativa nel triennio.



Partecipazione per inquadramento



La tabella per livelli di inquadramento conferma l'investimento in formazione sui livelli di funzionario ed Elevata Qualificazione che hanno caratterizzato il triennio di formazione 2021-2023.

In sintesi, si conferma il trend crescente nella fruizione delle iniziative formative nel triennio:

- è aumentata la quota dei dipendenti che ha partecipato ad almeno una iniziativa formativa, passando dal 47% nel 2021 al 78% nel 2023. Il 2022 riporta un dato particolarmente elevato per effetto dei travasi in SAP formazione dei percorsi formativi in modalità asincrona avviati nel 2021;
- le ore medie di formazione su organico sono passate da 6.5 nel 2021 a circa 11 ore nel 2023;
- le iniziative formative hanno totalizzato circa 33mila partecipazioni, per circa tre quarti asincrone e quasi 147mila ore, delle quali 60% in modalità asincrona e il 40% sincrona.

Conclusioni

Il Piano della formazione 2021-2023 è stato caratterizzato da un processo di ridefinizione delle modalità di erogazione della formazione nella Amministrazione regionale. Gli anni dal 2021 al 2023 sono stati anni in cui la formazione a distanza in modalità asincrona è cresciuta in modo significativo, portando ad un miglioramento delle partecipazioni e ad un'offerta formativa più ricca ed ampia.

I riscontri positivi in termini di partecipazione e di gradimento inducono a suggerire, per il nuovo Piano della formazione, il superamento della distinzione tra modalità sincrona e asincrona consentendo di definire la modalità di erogazione migliore in base ai contenuti, agli obiettivi formativi e alle tipologie di formazione che l'Amministrazione intende erogare. Le due modalità di erogazione possono coesistere nell'interno dei percorsi di formazione che potranno essere erogati in modalità "blended" per contemperare gli aspetti positivi e negativi di entrambe le modalità rispondendo così ai suggerimenti di miglioramento emersi in sede di valutazione di gradimento dei percorsi formativi e in esito all'indagine effettuata in collaborazione con l'Università di Bologna.

I dati consuntivi hanno fornito complessivamente un quadro positivo della formazione nella Amministrazione regionale per partecipazione e per ore complessivamente erogate. Ciononostante, sono emerse alcune considerazioni che meritano un approfondimento per il prossimo Piano della formazione:

- la programmazione delle attività formative per facilitare la più ampia partecipazione deve essere distribuita in modo più uniforme nell'anno per evitare picchi di partecipazione ai percorsi formativi in determinati periodi dell'anno;
- Il progetto di ALBA onboarding per l'inserimento dei neoassunti, in base ai dati di monitoraggio quali-quantitativi, si caratterizza come strumento strategico per la gestione delle risorse umane nell'Ente. Il processo nella sua interezza può essere ulteriormente migliorato sia a livello gestionale sia in relazione alla possibilità di estenderlo a specifiche categorie professionali (CFL, mobilità, ecc.) introducendo varianti personalizzate in ragione del percorso di inserimento lavorativo richiesto;
- la partecipazione media è considerevolmente aumentata nel triennio 2021-2023 e può essere ulteriormente incentivata attraverso meccanismi che favoriscano l'adesione e la partecipazione. Tra questi, si richiamano:
 - potenziare l'attività di comunicazione, già avviata a partire dal 2022, per dare maggiore visibilità e trasparenza all'offerta formativa e alle modalità per accedervi (catalogo dell'offerta formativa e sito dedicato alla Formazione su ORMA);
 - individuare meccanismi che responsabilizzino i dipendenti alla effettiva partecipazione ai corsi di formazione fornendo al tempo stesso le condizioni di fruizione più adeguate;
 - accompagnare i dirigenti a sfruttare l'offerta formativa per accompagnare e indirizzare a crescita professionale dei propri collaboratori;
- l'offerta formativa deve essere costruita con il giusto mix di modalità di erogazione tra modalità sincrone e asincrone e l'adozione di metodologie innovative (microlearning, gamification, ecc);
- la formazione deve poter raggiungere tutti, favorendo la partecipazione anche di quel 22% di dipendenti regionali che nel 2023 non ha partecipato ad alcuna iniziativa formativa.
- è necessario modificare i sistemi gestionali perché tengano conto, in maniera appropriata, di tutte le iniziative formative, comprese quelle a partecipazione volontaria o nate in specifici contesti progettuali, anche in corso di programmazione.

Le considerazioni sopra elencate potranno sicuramente contribuire alla predisposizione del Piano della Formazione per il triennio 2024-2026 e alla relativa attuazione.

Il Piano della formazione 2024-206 nasce in un contesto di ridefinizione del sistema professionale competency based, nel quale la formazione assume un ruolo centrale nella gestione delle risorse umane nel processo di cambiamento e innovazione della Pubblica Amministrazione.

