



Regione Umbria
Giunta Regionale

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

(Aggiornamento)

INDICE

Premessa	3
SEZIONE 1: Anagrafica dell'Amministrazione	
1.1 Scheda <i>anagrafica</i>	8
1.2 <i>Analisi di contesto</i>	10
1.2.1 Il contesto interno	10
1.2.2 Il contesto esterno	29
SEZIONE 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	
2.1 <i>Valore Pubblico</i>	48
2.1.1 Le politiche strategiche regionali	49
2.1.2 Dagli obiettivi di valore pubblico agli obiettivi strategici	58
2.2 <i>Performance</i>	62
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	72
2.4 <i>Le schede integrate</i>	75
SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano	
3.1 <i>Struttura organizzativa</i>	138
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	147
3.2.1 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)	147
3.3 <i>Piano Triennale dei fabbisogni del personale</i>	151
3.3.1 Formazione del personale	196

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 <i>Il monitoraggio del Valore Pubblico</i>	216
4.2 <i>IL monitoraggio della Performance</i>	217
4.3 <i>Il monitoraggio dei Rischi corruttivi</i>	219

ALLEGATI

Allegato A) Rischi corruttivi e trasparenza

- *Allegato A1) Catalogo generale dei processi*
- *Allegato A2) Catalogo delle misure*
- *Allegato A3) Schema dei flussi informativi*

Allegato B) Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025 – aggiornamento 2025

Aggiornamento PIAO 2025-2027:

Allegato 1) Obiettivi di performance dei Direttori regionali – anno 2025

Allegato 2) Monitoraggio e integrazione del PTFP 2025 – 2027

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) è stato introdotto nell'ordinamento nazionale dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficientamento della giustizia» (c.d. decreto reclutamento) per il piano di riforma e potenziamento del lavoro nella PA.

Il PIAO è uno strumento di programmazione integrata, chiamato ad assorbire e mettere a sistema la pluralità dei documenti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Le finalità del PIAO consistono dunque in un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e in una sua semplificazione, anche a beneficio dei cittadini e degli utenti, che hanno la possibilità, esaminando un unico Piano, di accedere agli obiettivi e alle attività della pubblica amministrazione.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Con esso vengono definiti: gli obiettivi programmatici e strategici della performance; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione; le procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità – fisica e digitale - alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità; le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n. 81, in attuazione delle nuove disposizioni normative, sono stati individuati all'art.1 gli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, sono "soppressi", in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, i seguenti documenti: Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni Concrete (PAC); Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD); Piano della Performance (PdP); Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); Piano di Azioni Positive (PAP). All'art. 2 del DPR n.81/2022 sono, altresì, contenute le disposizioni di coordinamento e all'art. 3 è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il quadro normativo-istituzionale si completa con il decreto n.132 del 30 giugno 2022 – *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di Attività e Organizzazione* – con il quale il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ha definito il contenuto del Piano e fornito uno schema - tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Secondo il D.M. n.132/2022, il PIAO è strutturato in quattro sezioni: una sezione anagrafica da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione; la sezione di programmazione 2, denominata "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", a sua volta articolata nelle sottosezioni "Valore Pubblico" (dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi strategici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria), "Performance" (nella quale sono individuati gli obiettivi di performance secondo quanto previsto dal Capo II del D.lgs 150/09) e, infine, la sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" (predisposta dal RPCT); la sezione di programmazione 3, denominata "Organizzazione e capitale umano", a sua volta articolata in sottosezioni nelle quali viene presentata la struttura organizzativa adottata dall'Amministrazione, l'organizzazione del Lavoro Agile, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale con le strategie di formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzative; una sezione di Monitoraggio, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore Pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dal D.lgs. 150/09, mentre quello della sottosezione Rischio corruttivo secondo le indicazioni ANAC.

I contenuti di ogni sottosezione sono progettati e programmati in modo funzionale al Valore Pubblico che si intende generare e secondo una logica di integrazione programmatica orientata verso l'esterno.

Lo strumento utilizzato dalla Regione Umbria per la definizione degli obiettivi di Valore Pubblico è il Documento di Economia e Finanza Regionale, a partire dal quale sono identificate le finalità di Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire nel periodo di riferimento ed è ripensata tutta la programmazione dell'ente, ridisegnando in maniera integrata tutto il sistema pianificatorio.

L'edizione del PIAO 2025-2027 si inserisce nel contesto del recente avvio della nuova legislatura regionale, a seguito delle elezioni del 17 e 18 novembre 2024. Lo stesso Documento di Economia e Finanza Regionale per l'anno 2025 è stato approvato in scadenza di mandato, con Deliberazione dell'Assemblea Legislativa dell'Umbria n. 422 del 22.10.2024 e pubblicato sul BUR della Regione Umbria in data 13.11.2024. Stante la peculiare collocazione temporale, il suddetto documento si caratterizza come atto meramente tecnico, non contenente scelte strategiche, di aggiornamento delle attività legate ad obiettivi e priorità già fissati dal precedente

DEFR 2024 e che, per effetto di trascinamento, interessano l'annualità 2025 con un particolare focus sull'attuazione dei programmi regionali, finanziati con i fondi FESR e FSE+ 2021-2027, PNRR e FSC.

Occorre quindi evidenziare che tutte le azioni previste nel presente PIAO con specifico riferimento al Valore Pubblico e alla Performance della Sezione 2, sono state elaborate, in coerenza con quanto previsto nel DEFR 2025, prevedendo indicatori e target commisurati, dal punto di vista del fattore temporale, tenendo conto dell'effetto di trascinamento attuativo sopra descritto.

Pertanto, alla luce delle scelte strategiche a medio-lungo termine assunte dal nuovo organo di indirizzo politico della Regione Umbria, saranno operati i più opportuni aggiornamenti del PIAO 2025-2027.

In continuazione con la precedente edizione del PIAO, sono state individuate n.6 Linee di Valore Pubblico quali aggregatori trasversali delle diverse aree di intervento in cui risultano classificate le attività regionali, con un aggiornamento della linea di VP02 ridefinita in termini di "Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione", in coerenza con gli obiettivi del DEFR 2025 e con il nuovo Quadro Finanziario pluriennale 2021-2027 di cui al Regolamento UE 2020/2093 del Consiglio dell'Unione Europea.

Al perseguimento del Valore Pubblico sono stati quindi individuati degli obiettivi strategici previsti nel DEFR 2025, a loro volta declinati in obiettivi operativi da attuarsi nell'esercizio finanziario di riferimento, suscettibili di aggiornamenti alla luce delle linee programmatiche e delle scelte strategiche operate dal nuovo organo di indirizzo politico - amministrativo.

Nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", con specifico riferimento agli obiettivi di performance, viene data evidenza, secondo un'impostazione ormai consolidata, del collegamento con gli SDGs dell'AGENDA 2030. Il perseguimento degli SDGs dell'Agenda 2030 e del BES (Benessere Equo Sostenibile) assume infatti il carattere di priorità assoluta per un traguardo avvertito come irrevocabile e perciò inserito nella pianificazione di mandato di ogni PA territoriale.

Il nuovo paradigma dell'azione amministrativa, sorretta dai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, costituisce alveo privilegiato per l'attuazione di politiche sovranazionali, tese allo sviluppo sostenibile e a un generale incremento del benessere collettivo, che si può concretizzare garantendo la coerenza delle politiche a tutti i livelli istituzionali e costruendo politiche efficaci, coerenti con i bisogni delle comunità locali e che tengano in considerazione le peculiarità del territorio.

A latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, a seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, è stato istituito l'**Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)** ai sensi del DL 189/2016 che ha visto coinvolte 4 Regioni,

10 Province e 138 Comuni ricompresi del cosiddetto cratere. In tale contesto normativo pertanto, visto il ruolo primario nella ricostruzione della Regione Umbria si è scelto di ricomprendere anche detta realtà all'interno del PIAO, dando evidenza della relativa struttura, delle azioni necessarie e previste per il perseguimento degli obiettivi della ricostruzione.

L'esito è quello che si presenta di seguito anche per la parte afferente l'Ufficio speciale di ricostruzione di un Piano integrato che, muovendo dai dati di contesto interno ed esterno, definisce gli obiettivi di Valore Pubblico dell'USR a partire dai quali, secondo quanto previsto nel DEFR 2025, vengono individuati gli obiettivi strategici poi declinati in obiettivi operativi di performance con l'indicazione delle connesse misure di trasparenza e prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto già previsto e indicato nel precedente PIAO.

SEZIONE 1

**ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELLA REGIONE UMBRIA



REGIONE UMBRIA - GIUNTA REGIONALE

www.regione.umbria.it

Regione Umbria - Giunta regionale

Centralino Tel. 075.5041 - fax 075.504.3509

- Palazzo Donini Corso Vannucci, 96 - 06121 Perugia
- Palazzo Broletto Via Mario Angeloni, 61 - 06124 Perugia
- Palazzo Ajò Corso Vannucci, 30 - 06121 Perugia

Sede di Terni

Centralino: 0744.4841 - fax 0744.484459

Centro Multimediale - P.le Bosco, 3/A - 05100 Terni

Sede di rappresentanza di Roma

Centralino: 06.42016977

- fax 06.42014202

e-mail: sederoma@regione.umbria.it

Via Barberini 11 - 00187 Roma

Sede di Bruxelles

Tel. +32 - 2/2868572-3-4-5-7 - Fax +32 - 2/2868578

e-mail: umbria@europa.regione.umbria.it

Rond Point Schuman, 14 - 1040 Bruxelles (Belgio)

Ala operativa Protezione civile

tel. 0742.630.777

U.R.P.
tel. 075.504.3424
e-mail: urp@regione.umbria.it

PEC: regione.giunta@postacert.umbria.it

P.IVA 01212820540
C.F. 80000130544



Sede Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria

www.sismaumbria2016.it

- Centralino: Tel. +39 0742 630 709
PEC: ufficiospecialericostruzione@pec.regione.umbria.it
MAIL: usr@regione.umbria.it
- Sede operativa Foligno
Via Romana Vecchia - Foligno (PG)
- Sede operativa Norcia
Viale della Stazione snc - Norcia (PG) - presso sede AFOR (Agenzia Forestazione Regionale)

Partita IVA – Codice fiscale: 94162980547

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 Il contesto interno

Il 29 novembre 2024 ha preso avvio la nuova legislatura e con DPGR n. 61 del 19.12.2024 sono stati nominati i componenti della Giunta regionale e attribuite le relative competenze. Con DPGR n. 66 del 31.12.2024 sono stati attribuiti agli Assessori nominati i relativi incarichi. Al fine di garantire la continuità nell'esercizio delle funzioni, secondo quanto previsto dall'art. 7 della L.R. n.2/2005 e s.m.i., il rapporto con i direttori regionali è entrato in regime di prorogatio ex lege dei rispettivi incarichi fino alla data di nomina dei nuovi direttori e, comunque, per un periodo massimo di 90 giorni dall'insediamento della nuova Giunta regionale, riunitasi nella prima seduta in data 23.12.2024.

Con DGR n. 1270 del 30.12.2024 è stato avviato il percorso di riassetto della articolazione organizzativa di vertice della Giunta regionale, composta di n. 5 direzioni regionali, come definite con DGR n. 128/2023. In particolare, con la richiamata DGR n. 1270/2024 è stata confermata nella macro organizzazione vigente la Direzione Salute e Welfare nella attuale configurazione, per la quale è stato conferito con DPGR n. 4 del 15.01.2025 l'incarico di Direttrice alla Dott.ssa Daniela Donetti. In questo contesto si è inserito il PIAO 2025-2027, approvato con DGR n. 74 del 30.01.2025 che, come previsto in fase di adozione, sarebbe necessariamente stato oggetto di aggiornamento/adeguamento alla luce delle scelte strategiche a medio-lungo termine assunte dalla nuova Giunta regionale e a seguito della nomina dei nuovi Direttori regionali e alla conseguente assegnazione degli obiettivi operativi di performance, organizzativa e individuale, per l'anno 2025 (Allegato C).

Con DGR n. 84 del 06.02.2025, in un'ottica di riduzione delle strutture di vertice con accorpamento e integrazione di funzioni, tramite soppressione delle cinque Direzioni esistenti, è stata deliberata ai sensi dell'art. 7 del Regolamento di Organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale, l'istituzione di quattro nuove Direzioni regionali, in sostituzione delle precedenti, a decorrere dal 1 marzo 2025, come di seguito elencate:

- Direzione Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Patrimonio, Cultura, Agenda digitale;
- Direzione Salute e Welfare;
- Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, Riqualificazione Urbana, Coordinamento PNRR;
- Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport.

Con Decreti della Presidente della Giunta regionale n.4/2025, n. 9/2025, n.10/2025 e n.11/2025, ad esito di apposite procedure pubbliche di manifestazione di interesse, sono stati conferiti gli incarichi direttoriali afferenti le Direzioni regionali: al dott. Adriano Bei l'incarico di Direttore della Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport; al dott. Luigi Rossetti l'incarico di Direttore della Direzione Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Patrimonio, Cultura, Agenda digitale; all'Ing. Gianluca Paggi, con decorrenza 17.03.2025, l'incarico di Direttore della Direzione regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, Riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR. A decorrere dal 1 marzo 2025 e fino alla assunzione in servizio in data 17.03.2025 del nuovo titolare di quest'ultima Direzione, è stato conferito l'incarico direttoriale *ad interim* della Direzione regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, Riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR al Direttore regionale dott. Luigi Rossetti. Con il percorso di riassetto della macro organizzazione della Giunta regionale, sono state poste le condizioni per giungere altresì ad una revisione complessiva delle strutture regionali di I e II livello, che sia il più funzionale possibile con gli obiettivi strategici e le priorità del programma di governo, per orientare l'attività e l'azione amministrativa delle strutture impegnate nella realizzazione delle politiche regionali in tutti gli ambiti e materie di intervento. Con DGR n. 312 del 09.04.2025, in ragione della complessità del processo di riorganizzazione in atto e della strategicità delle scelte e degli impatti a questo sottesi, nella necessità di disporre di una idonea tempistica, sono stati oggetto di proroga al 31 luglio 2025 gli incarichi dirigenziali a tempo indeterminato e al 30 settembre 2025 gli incarichi delle posizioni di Elevata Qualificazione.

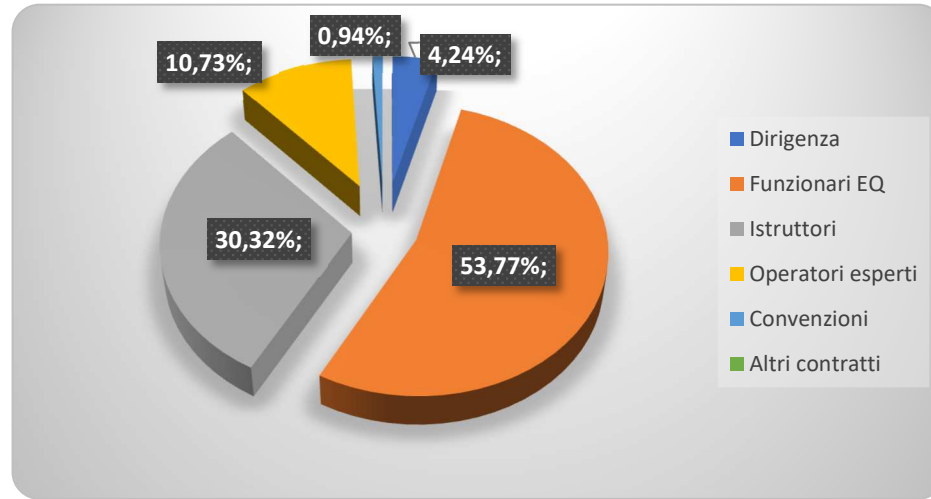
LE RISORSE UMANE

Il personale in servizio presso la Giunta regionale al 31 dicembre 2024 è complessivamente composto da **n. 1062** unità di cui n. 45 unità di personale dirigenziale e n. 1017 unità del comparto.

Anno 2024		
Categoria professionale	Maschi	Femmine
<i>Dirigenza</i>	23	22
Funzionari EQ	210	361
Istruttori	135	187
Operatori esperti	71	43
<i>Convenzioni</i>	5	5
<i>Altri contratti</i>	0	0

* Tra la dirigenza non è stato conteggiato n.1 Direttore regionale – dirigente a tempo indeterminato in aspettativa

Per quanto riguarda la **distribuzione del personale per qualifica professionale** si rileva in virtù delle specifiche funzioni della Regione una prevalenza di dipendenti dell'area dei Funzionari EQ con un valore del 53,77%, a cui segue il personale dell'area degli Istruttori con il 30,32%.

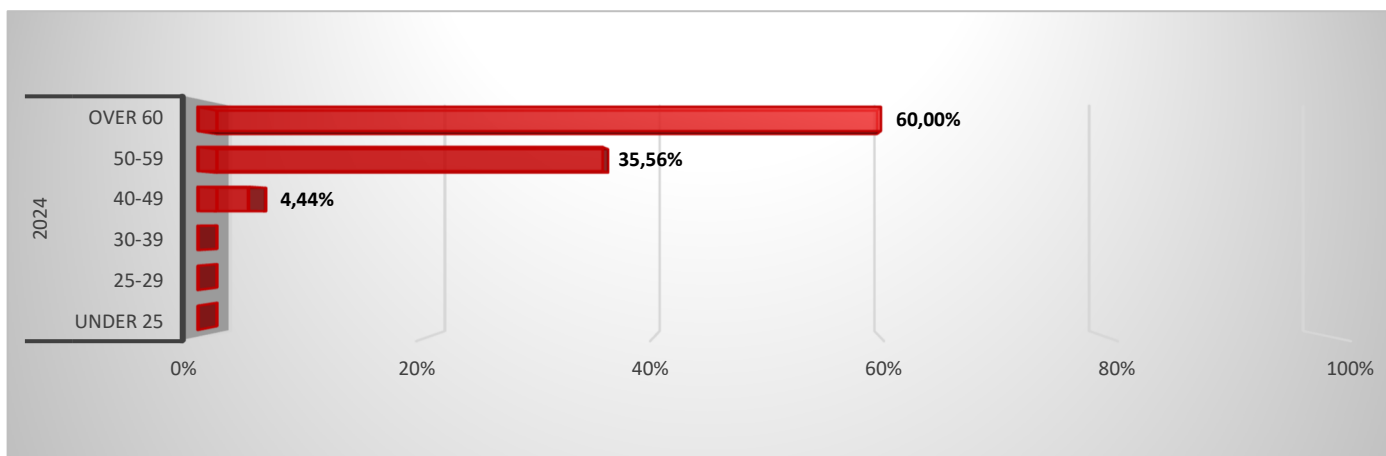


***** PERSONALE DIRIGENZIALE *****

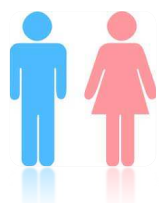
Per quanto attiene **la dirigenza**, che **rappresenta il 4,24% di tutto il personale della Regione Umbria**, negli ultimi anni c'è stata un'importante diminuzione della consistenza a seguito di diversi pensionamenti; per far fronte alla carenza di organico, così come previsto nel PTFP sono stati svolti nel corso del 2024 concorsi a tempo determinato e indeterminato per personale dirigente e sono stati utilizzati i comandi da altri Enti al fine di ricoprire alcuni Servizi regionali.

2024											
Under 25		25-29		30-39		40-49		50-59		Over 60	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	15	12

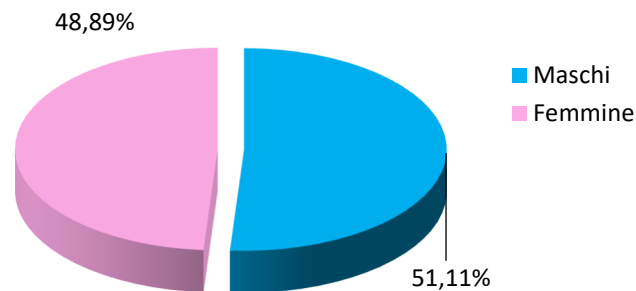
Dai dati emerge, inoltre, che **l'età media nella classe dirigente è particolarmente elevata**, infatti, ben il **95,56% si colloca nelle fasce di età superiori ai 50 anni**, e non ci sono dirigenti sotto i 40 anni.



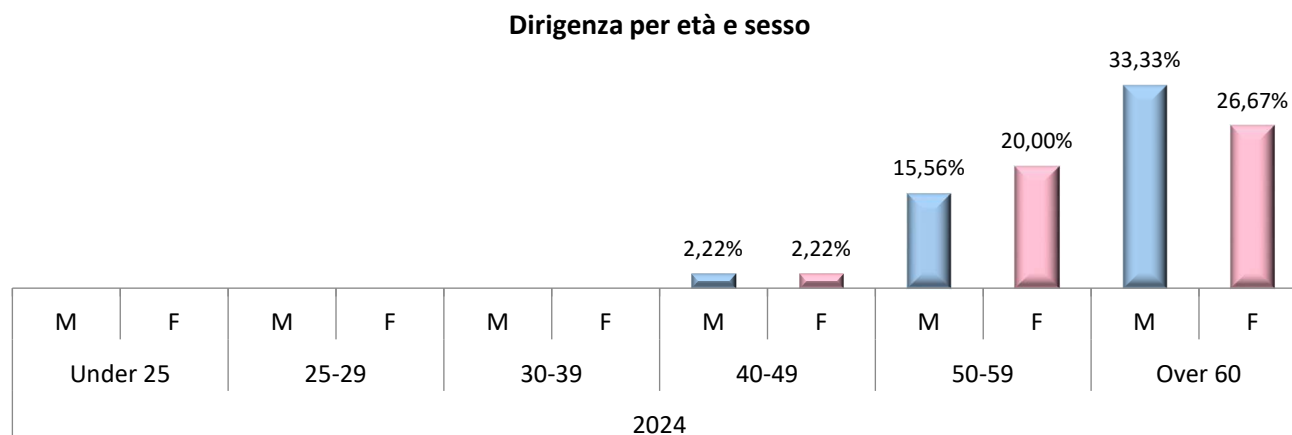
Distribuzione dirigenza per sesso



Il personale dirigenziale nel 2024 è composto da n. 23 maschi e n. 22 femmine. Rispetto ai dati al 31.12.2023 si registra l'incremento di una unità dirigenziale di sesso femminile, sebbene, permane una leggera prevalenza di uomini tra i dirigenti.



In particolare la distribuzione per genere ed età tra il personale dirigenziale registra un sostanziale equilibrio in tutte le fasce di età , sia nella fascia "50-59" che negli "over 60".

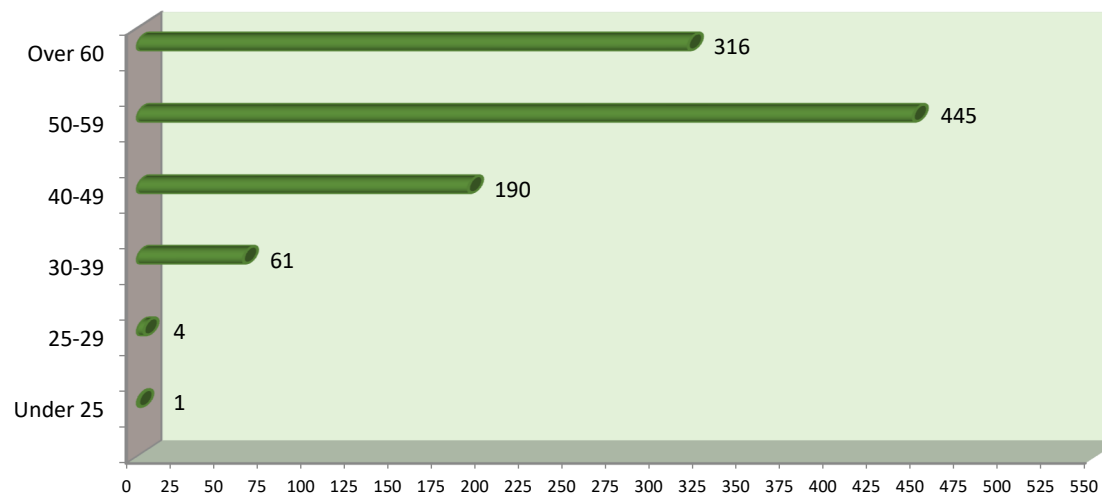


Per quanto attiene **il dato di scolarizzazione** del personale dirigenziale **il 100% risulta in possesso del diploma di laurea.**

***** **CATEGORIE PROFESSIONALI** *****

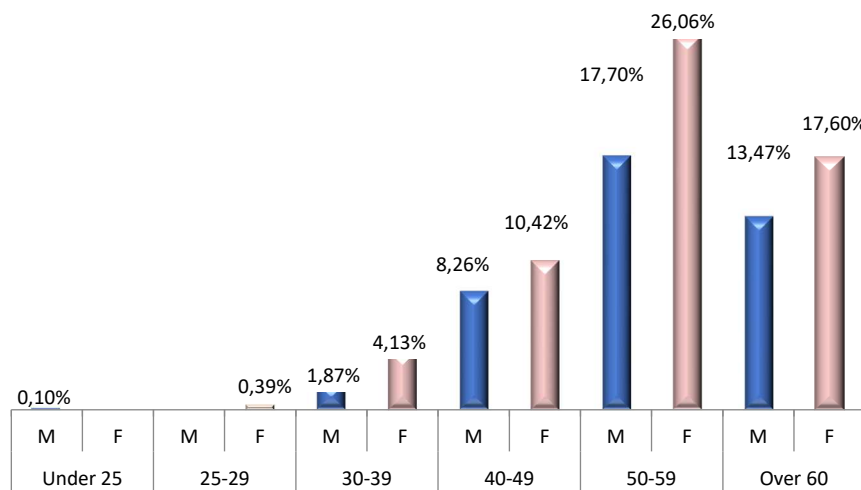
Da un'analisi della **distribuzione del personale regionale per età** al 31.12.2024 la fascia più rappresentata è quella che va dai 50 ai 59 anni a cui appartiene il 43,76% dei dipendenti che sommato alla fascia di età che va oltre i 60 anni con una percentuale del 31,07% ottiene una percentuale totale di dipendenti over 50 che si attesta sul 74,83%. La percentuale più bassa anche per il 2024 è quella under 25 con lo 0,10%.

Categoria	2024					
	Under 25	25-29	30-39	40-49	50-59	Over 60
	0,10%	0,39%	6,00%	18,68%	43,76%	31,07%

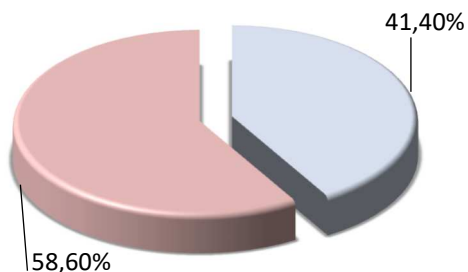


Questi dati sono significativi perché evidenziano un consistente e costante aumento dell'età media del personale regionale negli ultimi anni, nonostante un incremento di personale neo assunto, permane un'età media sopra i 50 anni di età.

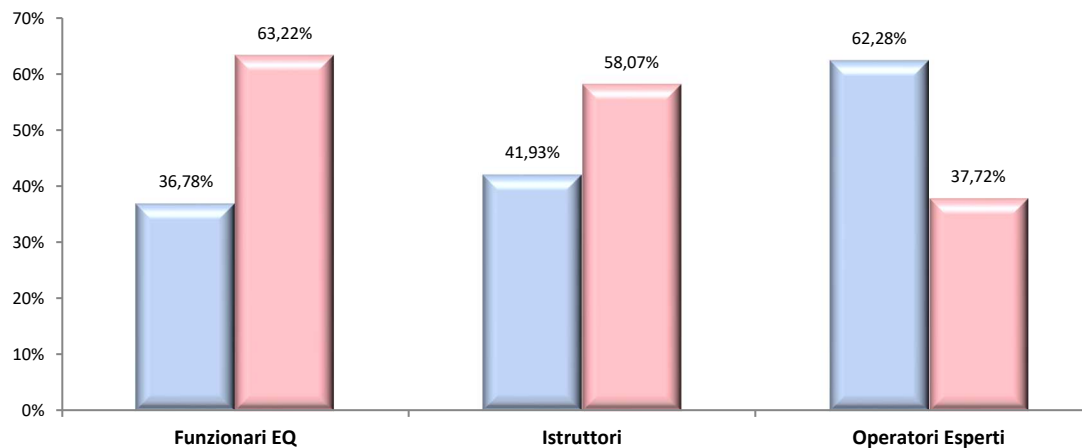
Analizzando nel dettaglio il personale distribuito **per fascia di età e sesso**, come rappresentato nel grafico sottostante, si può osservare che i dipendenti appartenenti al sesso femminile sono numericamente maggiori rispetto a quelli di sesso maschile in tutte le fasce.



In particolare, come si evince dal grafico sottostante, la presenza femminile nel comparto è maggiore rispetto a quella maschile con il 58,60% del personale composto da donne e per il 41,40% da uomini, in lieve aumento rispetto al 2023.



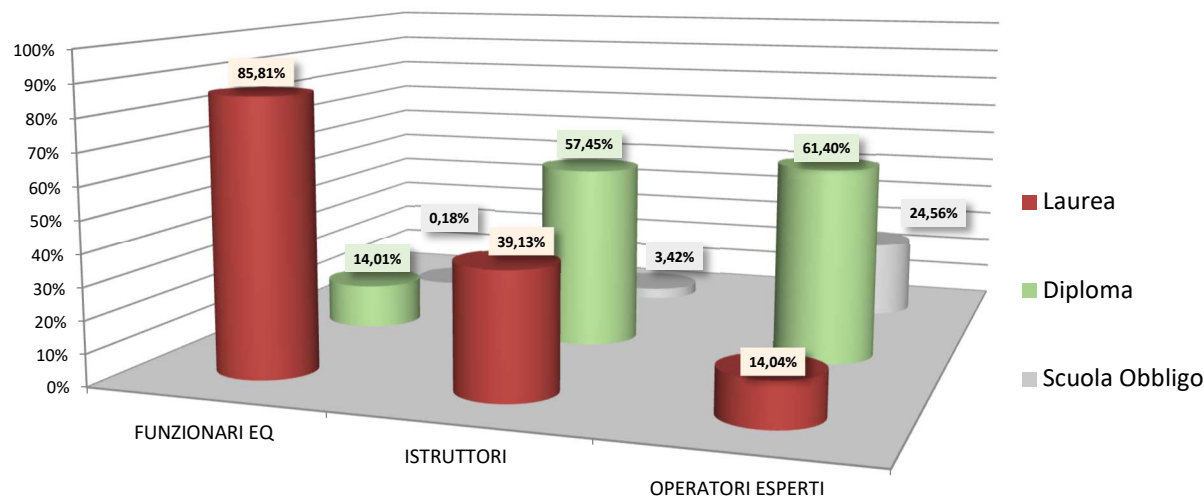
Per quanto riguarda la **distribuzione per genere all'interno delle aree professionali** si rileva che nelle aree professionali dei Funzionari EQ e degli Istruttori la presenza femminile è in percentuale maggiore, mentre nell'area professionale degli operatori esperti la tendenza si inverte con una percentuale maschile (62,28%) maggiore rispetto a quella femminile (37,72%), in linea con i precedenti anni.



Per quanto riguarda il tasso di scolarizzazione tra il personale delle categorie professionali si evidenzia una elevata percentuale di laureati, mentre titoli inferiori rappresentano la minoranza.

In particolare, procedendo ad analizzare il **titolo di studio** posseduto rispetto al ruolo ricoperto, il personale in possesso del diploma di laurea si colloca maggiormente nell'area professionale dei funzionari EQ. Risultante rilevante, anche rispetto alle precedenti annualità è il numero di laureati nell'area degli istruttori con quasi il 40%, mentre si conferma in misura minore con il 14% nell'area degli operatori esperti.

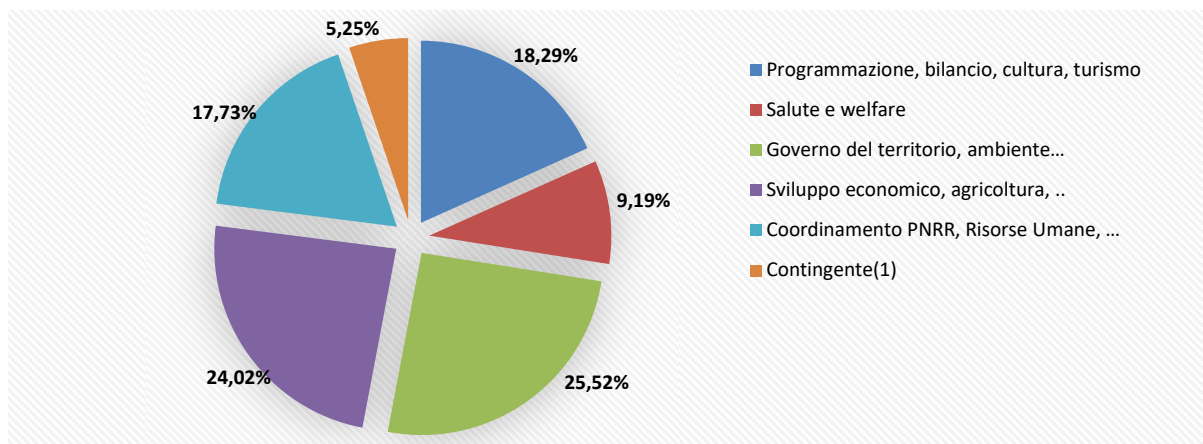
	laurea	diploma	scuola obbligo
Funzionari EQ	85,81%	14,01%	0,18%
Istruttori	39,13%	57,45%	3,42%
Operatori esperti	14,04%	61,40%	24,56%



Di seguito viene illustrata la **ripartizione del personale regionale per Direzione** e il personale che non opera direttamente all'interno delle Direzioni in quanto in posizione di comando o assegnato funzionalmente presso altri Enti (*contingente**).

La percentuale maggiore di dipendenti, come si può evincere dal grafico seguente, si registra nella Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile con il 25,52% del personale, a seguire la Direzione Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale con il 24,02%, la Direzione Programmazione, bilancio, cultura, turismo con il 18,29%, la Direzione Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualificazione urbana con il 17,73% e infine la Direzione Salute e welfare con il 9,19%.

Distribuzione dipendenti per Direzione regionale



1) il personale che non opera all'interno delle Direzioni in quanto in posizioni comando o assegnato funzionalmente presso altri Enti, in aspettativa

Gli **assetti organizzativi di primo livello (Servizi)** che sono ad oggi ricoperti da un titolare o ad interim sono n. 49 come di seguito indicati nella tabella riepilogativa. L'87,76% dei servizi sono ricoperti da un dirigente titolare (ruolo, comando o tempo determinato) mentre solo il 12,24% dei servizi al 31.12.2024 è ricoperto con un incarico *ad interim*, di cui il 2,04% è ricoperto direttamente dal Direttore regionale che ne svolge le funzioni.

Rispetto al PIAO 2024-2026 il numero delle strutture dirigenziali è rimasto invariato.

Tabella riepilogativa sugli assetti organizzativi di primo livello (Servizi)

	<i>Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo</i>	<i>Salute e welfare</i>	<i>Governo del territorio, ambiente, protezione civile</i>	<i>Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale</i>	<i>Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualificazione Urbana</i>	<i>Servizio Controlli comunitari</i>
	n. servizi	n. servizi	n. servizi	n. servizi	n. servizi	n. servizi
Dirigenti di ruolo	11	5	8	10	4	0
Dirigenti a tempo determinato	2	1	0	0	1	0
Dirigenti comando	0	1	0	0	0	0
Ad interim	0	2	0	2	0	1
Funzioni esercitate dal Direttore*	0	0	0	0	1	0
Vacanti	0	0	0	0	0	0
Totale	13	9	8	12	6	1

Gli assetti organizzativi di secondo livello, ossia le strutture di livello non dirigenziale si sostanziano in 231 posizioni organizzative, confermando la riduzione operata nelle annualità precedenti (2022-2023). In particolare le n. 231 posizioni si dividono in n. 194 Sezioni e n. 37 *Professional*. Quasi tutte strutture di secondo livello risultano al 31.12.24 ricoperte da un titolare, solo n. 5 sezioni sono occupate ad interim e n. 6 (tra sezioni e *professional*) risultano invece vacanti.

La tabella seguente mostra la distribuzione delle posizioni organizzative all'interno delle Direzioni e Servizi regionali.

<i>Direzione regionale</i>	<i>Sezioni</i>	<i>Titolare</i>	<i>Interim</i>	<i>Vacanti</i>
<i>Direzione regionale Programmazione Bilancio, cultura, turismo</i>	47	47		
<i>Direzione regionale Salute e welfare.</i>	27	24		3

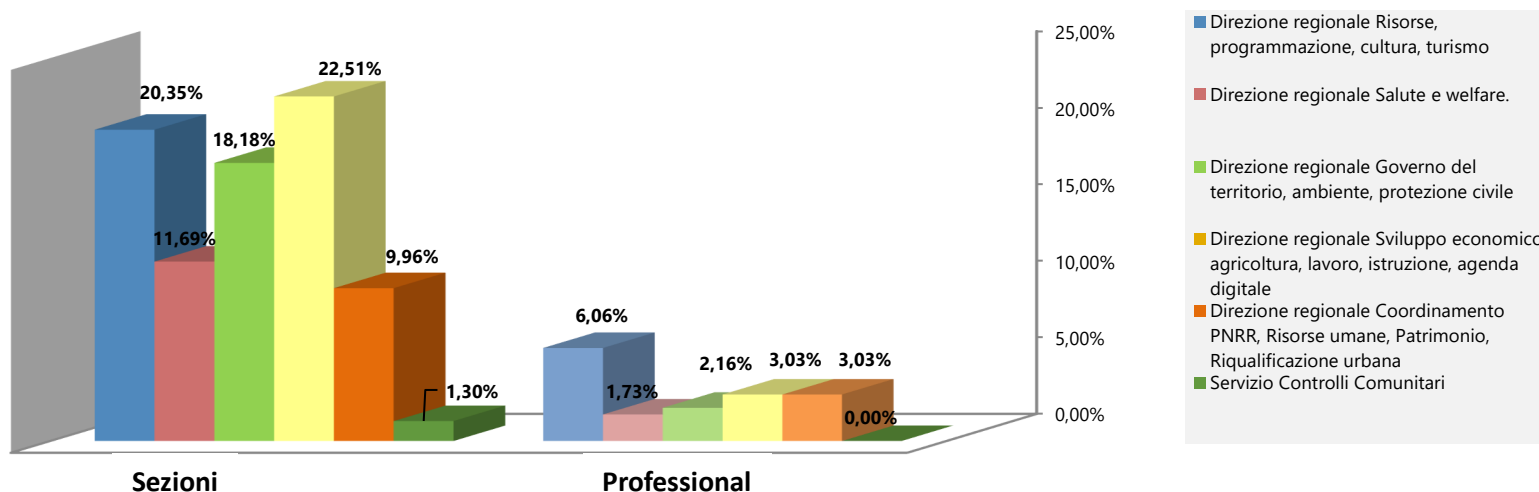
<i>Professional</i>	<i>Titolare</i>	<i>Interim</i>	<i>Vacanti</i>
14	13		1
4	4		

Direzione regionale Governo del territorio, ambiente, protezione civile	42	39	3	
Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale	52	50	2	
Direzione Coordinamento PNRR, Risorse umane, Patrimonio, Riqualificazione urbana	23	23		
Servizio Controlli Comunitari	3	3		
Totale strutture di livello non dirigenziale	194	186	5	3

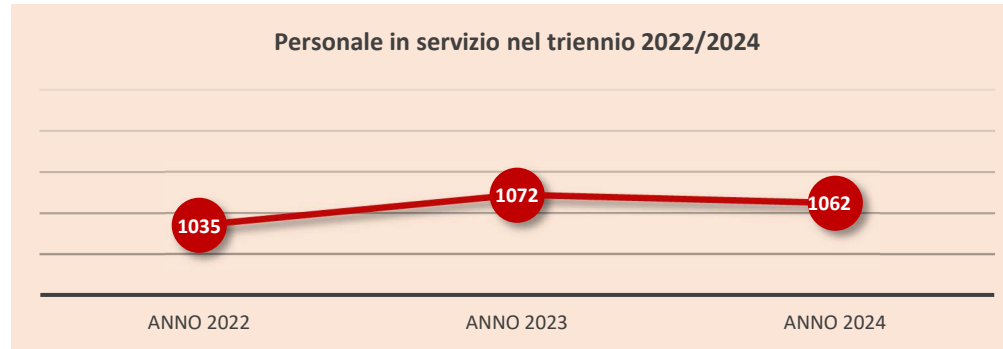
5	5		
7	6		1
7	6		1
0	0		
37	34	0	3

Come si può evincere dalla seguente tabella la maggioranza di strutture di secondo livello si trovano all'interno della Direzione Programmazione, bilancio, cultura, turismo, a seguire all'interno della Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale con 59 strutture di II livello (52 sezioni e 7 professional). Il grafico seguente rappresenta la distribuzione in percentuale del numero delle strutture di secondo livello all'interno delle Direzioni regionali.

Distribuzione strutture di II livello per Direzioni regionali



Dal grafico seguente è possibile osservare l'andamento del contingente interno nell'ultimo triennio (2022/2024), da cui si evidenzia un costante incremento di personale dato dall'attuazione delle procedure concorsuali previste per le diverse aree professionali.



In particolare, per quanto attiene il personale a tempo determinato, al 31.12.2024 risultano n.3 dipendenti dell'area degli istruttori e n.1 nell'area dei Funzionari EQ, così come si evince nella tabella seguente:

2024		
Categoria	Tempo det	Tempo ind
Funzionari EQ	1	570 (3 com in)
Istruttori	3	319 (2 com in)
Operatori Esperti	0	114 (2 com in)

Sul fronte delle assunzioni, pertanto, analizzando il trend occupazionale degli ultimi 3 anni, il 2024 è stato influenzato da un importante nuovo ingresso di personale a tempo indeterminato nelle aree degli istruttori e dei Funzionari di EQ in prosecuzione di quanto già avviato nelle precedenti annualità.

	Trend assunzionale nel triennio - Tempo indeterminato		
	2022	2023	2024
Funzionari EQ	66	48	35
Istruttori	13	61	19
Operatori Esperti	0	0	6
Totale	79	109	58

A questi dati, afferenti i comandi del personale del comparto, vanno aggiunti per il 2024 anche n. 2 comandi attivati per il personale dirigenziale.

2024			
Comandato in entrata	Comandato in uscita	Personale part time	Personale in aspettativa
8	40	38	4 ⁽¹⁾

1) non sono contati n.2 dipendenti in aspettativa del comparto in quanto inquadrati come dirigenti a tempo determinato

2) 61 TI, 1 TD, 15 TD uffici supporto, 1 com in e 4 convenzioni.

Nella tabella sottostante è riportato il dato dei cessati nel 2024. Alla luce del vigente quadro normativo nazionale in materia pensionistica, atteso l'incremento di cessazioni, si è reso necessario un aggiornamento del piano temporale delle assunzioni.

	2021	2022	2023	2024
Personale di ruolo cessato	53	31	56	53

Interessante è il dato relativo al numero di personale regionale in part time che negli anni è costantemente diminuito, passando da n. 64 unità del 2019 a n. 40 del 2023 per poi registrare nuovamente un incremento con 56 unità di personale in part-time nel 2024. Nella tabella di seguito riportata è stato preso in esame l'ultimo triennio dal quale emerge che il tasso di assenza per il personale dirigenziale ha avuto negli ultimi anni un costante incremento nel 2023 e 2024, mentre per il personale del comparto c'è stato un decremento nel 2023 passando dal 21,69% al 19,03% per poi lievemente risalire nel 2024 con il 19,59%.

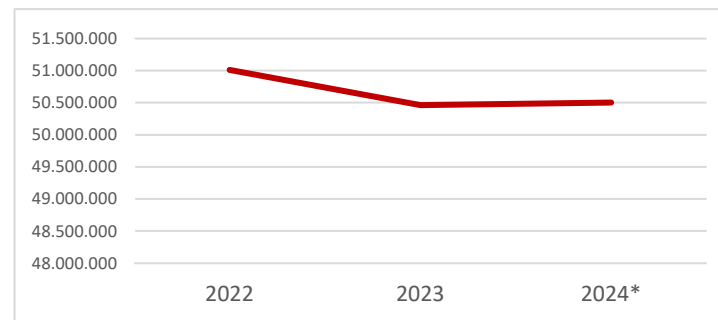
	2022	2023	2024
Tasso di assenze in % Dirigenti	11,49	13,65	15,10
Tasso di assenze in % Comparto	21,69	19,03	19,59
Numero di personale in part time	46	40	56
N. personale che usufruisce delle 150 ore	6	8	7

Numero di personale in aspettativa	48	35	34
<i>Aspettative varie</i>	24	16	14
<i>Congedi tutela situazioni di disagio (legge 53/2010 e D.lgs. 151/2001)</i>	24	19	20

* Il tasso di assenze è stato calcolato sul totale delle assenze mensili rilevate nell'anno diviso il totale annuale del numero dei dipendenti rilevato mensilmente

SPESA DEL PERSONALE GIUNTA REGIONALE

Per quanto attiene la spesa del personale della Giunta regionale per l'esercizio 2024 si registra un lieve incremento della stessa rispetto al 2023, mantenendo comunque un generale decremento rispetto alle precedenti annualità. La consistenza della spesa di personale è, infatti, passata da 63,7 milioni di euro del 2012 a 50,5 milioni di euro del 2024 (dato provvisorio determinato ai fini del rispetto del tetto di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006), **confermando l'andamento virtuoso di questa Amministrazione in materia di contenimento della spesa di personale.**



Andamento della spesa media del personale della Giunta regionale

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 *
63.744.512	60.642.975	58.728.495	56.997.178	55.361.507	53.197.951	52.535.997	51.604.803	51.028.074	50.776.860	51.014.387	50.464.231	50.503.224

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La tabella contenente i dati di monitoraggio fisico e finanziario ed il grafico suddiviso per aree tematiche sotto riportati, si riferiscono alle attività formative erogate dalla Regione Umbria al proprio personale nel triennio 2022-2024:

DATI ATTIVITA' FORMATIVE			
ANNUALITA'	2022	2023	2024
N. ore di formazione	1254	1236	1197
ore/formazione uomo per totale numero edizione corsi	11805	12842	13119
N. dipendenti formati	656	702	774
% Costi di formazione/spese del personale	0,57%	1,05	0,98%

AREE TEMATICHE	ORE EROGATE							
	2022	%	2023	%	2024	%	Totale triennio 2022-2024 valore medio	%
Giuridica (AG)	131	10,45%	99	8,01%	96	8,02%	108,67	8,84%
Formazione Settoriale (FS)	450	35,87%	345	27,92%	333	27,81%	376,00	30,59%
Organizzazione (AO)	293	23,38%	145	11,74%	336	28,07%	258,00	20,99%
Economico Finanziaria (EF)	65	5,17%	54	4,37%	48	4,01%	55,67	4,52%
Comunicazione (AC)	47	3,75%	10	0,81%	79	6,59%	45,33	3,68%
Informatica (IF)	7	0,56%	33	2,67%	286	23,89%	108,66	8,84%
Europa (EU)	70	5,59%	247	19,96%	0	0	105,67	8,59%
Formazione Manageriale (FM)	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00	0
Linguistica (LI)	0	0,00%	225	18,21%	0	0	75,00	6,10%
Contratti (CT)	191	15,24%	78	6,31%	19	1,58%	96,00	7,81%
Totale complessivo	1254		1236		1197			

***** PERSONALE USR UMBRIA *****

Nel corso degli ultimi anni, l'organizzazione dell'USR ha subito diverse modifiche legate all'ampliamento delle funzioni operative ad esso assegnate (si vedano al tal fine le ordinanze del Vice Commissario n. 4/2017, n. 5/2017, n.1/2018, n. 1/2019, n. 6/2020, n. 12/2020, n. 1/2021, n. 10/2021 e n. 1/2022, n. 3/2022, n. 5/2022, n. 1/2023, n. 2/2023, n. 3/2023, n. 1/2024, n. 2/2024 e n. 3/2024).

Si evidenzia che con l'Ordinanza del Vice Commissario n. 12/2020 è stata sostituita la figura del Coordinatore con quella del Direttore mentre con DVC n. 4/2024 sono state conferite le deleghe dal nuovo Vice Commissario – Presidente della Regione Umbria.

Al 31 dicembre 2024 il personale in servizio presso l'USR Umbria è pari ad 83 unità a fronte delle 103 previste nella dotazione organica stabilita dall'Ordinanza del Vice Commissario n. 1/2023.

Nella tabella che segue viene ricordata la differente provenienza del personale in servizio presso l'USR Umbria ossia 43 unità comandate o distaccate dagli enti locali; 6 unità in comando dal Commissario Straordinario ed in servizio presso l'USR Umbria; 7 unità a tempo determinato ai sensi dell'ordinanza n. 96/2020 e 27 unità con contratti stipulati da Fintecna ed Invitalia:

Personale assegnato all'USR Umbria	Numero unità	Note
Personale distaccato dalla Regione Umbria e comandato da Enti locali	43	<i>30 comandati/distaccati dalla Regione Umbria (tra cui 1 direttore, 1 dirigente TD) e 13 comandati da enti locali</i>
Personale Presidenza Consiglio dei Ministri	6	
Personale da Invitalia	15	
Personale da Fintecna	12	
Personale a tempo determinato	7	
TOTALE	83	

Alla differente provenienza corrisponde la diversità dei contratti e dei compensi e, come è stato evidenziato negli anni precedenti, queste disparità di trattamento economico non aiutano una gestione della ricostruzione già di per se complessa e sottoposta a frequenti turnover e diversi pensionamenti.

Anche nel corso del 2024 l'USR Umbria ha continuato a registrare la carenza di personale a causa di pensionamenti, turnover e cessazioni volontarie.

In ogni caso, per far fronte alla cronica carenza di personale dell'USR Umbria, la Regione Umbria, con determinazione dirigenziale n. 2316 del 29 febbraio 2024 - a seguito di concorso pubblico indetto dalla Regione Umbria per vari profili professionali (determinazione dirigenziale n. 13578/2021) - è stata assunta e distaccata presso l'USR Umbria una unità con profilo professionale 'funzionario per i lavori pubblici' a decorrere dal 1° marzo 2024.

È stata poi avviata e concretizzata la stabilizzazione nell'organico della Giunta Regionale del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso l'USR Umbria in possesso dei requisiti previsti dalla normativa ossia la maturazione di tre anni di servizio.

Si tratta di personale altamente formato e specializzato che ha contribuito e contribuirà a consolidare e rafforzare il cambio di passo impresso negli ultimi anni al processo di ricostruzione post sisma 2016.

Un primo gruppo di 5 unità, con determinazioni dirigenziale della Regione n. 4146 del 19 aprile 2024, è stato assunto - ai sensi del decreto legge n. 104/2020 - dalla Regione Umbria con contratto di lavoro a tempo indeterminato e assegnato in distacco presso l'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria.

Successivamente è stata avviata una procedura di stabilizzazione: con deliberazione della Giunta Regionale n. 477 del 22 maggio 2024 è stata approvata la disciplina per la procedura di reclutamento speciale ex art. 44, comma 5 e 5 ter del decreto legge n. 44/2023 ai fini della stabilizzazione prevista con il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 (DGR n. 76/2024 - PIAO 2024-2026).

Con determinazione dirigenziale regionale n. 5544 del 28 maggio 2024 è stato adottato l'avviso (codice T|1-15_24) che ha portato alla stabilizzazione di 14 unità di personale in servizio presso l'USR Umbria mediante assunzione da parte della Regione Umbria - Giunta Regionale, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con decorrenza 2 settembre 2024. Contestualmente all'assunzione a tempo indeterminato è stata disposta anche l'assegnazione mediante distacco all'USR Umbria ai sensi dell'art. 3 del DL n. 189/2016 (Determinazione dirigenziale regionale n. 9209 del 27/08/24).

A seguito della procedura di stabilizzazione si rende necessario nel corso del 2025 revisionare la dotazione organica dell'USR Umbria stabilita dall'ordinanza del Vice Commissario n. 1/2023 dove il personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis, comma 1 e 1 ter è pari a 27 unità, per riallinearlo alla consistenza delle varie unità di personale per tipologia di reclutamento. Si rappresenta, inoltre, che il quadro finanziario del personale dell'USR Umbria non è più adeguato alla dotazione organica a causa degli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, degli scatti di anzianità, etc.

Inoltre, ai fini della programmazione nell'ambito del PIAO della Regione Umbria 2025-2027, con nota prot. n. 0039103 del 21 novembre 2024, il direttore dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria, ha comunicato alla Regione Umbria che hanno maturato e/o matureranno - ai sensi dell'art. 3 comma 5 e 5 ter del decreto legge n. 44/2023 - il requisito previsto dei tre anni di servizio presso l'USR Umbria, il dirigente del Servizio Ricostruzione Privata nonché

2 istruttori tecnici (ex C1) e 5 funzionari tecnici (ex D1). Nel corso del 2024 l'organigramma dell'USR Umbria è sostanzialmente rimasto invariato. Oltre alla figura del Direttore sono presenti il dirigente del Servizio Ricostruzione Privata e il dirigente del Servizio Ricostruzione Pubblica.

Gli assetti organizzativi di secondo livello, ovvero gli incarichi di elevata qualificazione, al 31 dicembre 2024 sono 5. Sono presenti anche due posizioni organizzative *professional*.

Servizi/Sezioni	n. Servizi	n. Sezioni	n. <i>professional</i>
Titolari	2	5	2

Nel corso del 2024, con determinazioni direttoriali n. 2042/2024 e 2152/2024, è stata avviata una procedura per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione per la sezione "Erogazione contributi privati e sismica" del Servizio Ricostruzione Privata vacante per dimissioni volontarie dal 1° ottobre 2024 e per le sezioni 'Amministrativo contabilità' del Servizio Ricostruzione Privata; Gare e Contratti' del Servizio Ricostruzione Pubblica e del supporto Giuridico Amministrativo della Direzione dell'USR Umbria. I suddetti incarichi di elevata qualificazione sono stati conferiti con Determinazione Direttoriale n. 2225/2024

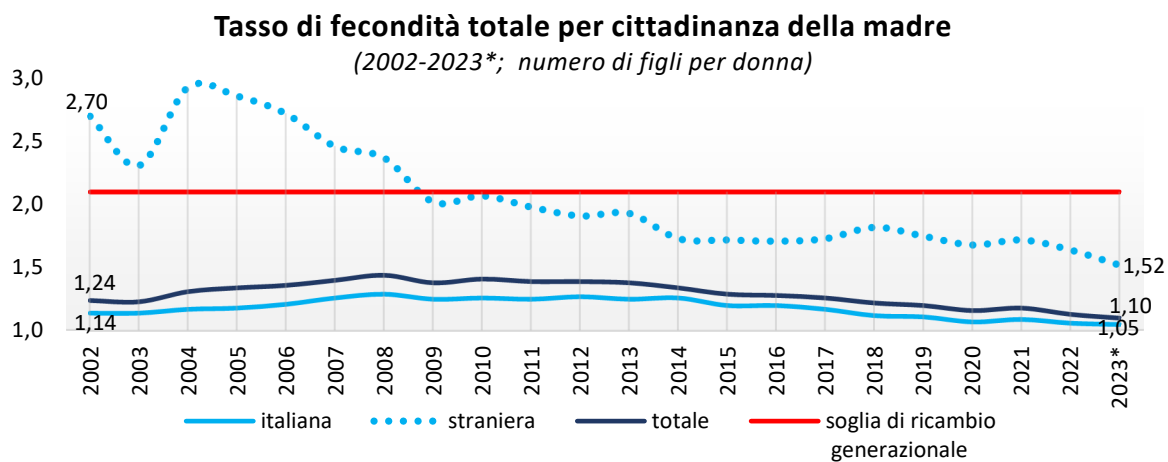
1.2.2 Il contesto esterno

La dinamica demografica

Da anni si discute del preoccupante scenario demografico dell'Italia, caratterizzato da una significativa diminuzione della popolazione e un rapido invecchiamento. Questi fenomeni stanno avendo un impatto rilevante sul sistema economico e sociale del Paese.

In Umbria, al 1° gennaio 2024 (dati provvisori), i **residenti** sono 854.378, -0,2% rispetto al 2023 (pari a 2.029 abitanti in meno). Questo decremento è dovuto esclusivamente alla dinamica naturale, che rimane strutturalmente negativa. Il **saldo naturale** del 2023 si attesta a -5.971 unità, mostrando un miglioramento rispetto al 2022 (-6.681) che deriva dalla significativa diminuzione dei decessi, scesi da 11.607 nel 2022 a 10.729 nel 2023 (-7,6%, ovvero 878 decessi in meno). Di conseguenza, il **tasso di mortalità**, che era aumentato sensibilmente durante il triennio pandemico, si riduce nel 2023 al 12,5% (era 13,5% nel 2022 ma rimane superiore a quello del 2019 pari a 11,8%).

Un altro aspetto cruciale della demografia italiana è la persistente bassa fecondità: nel contesto europeo, l'Italia si conferma tra i Paesi con i livelli di fecondità più bassi e posticipati. In Umbria, il numero delle nascite continua a diminuire: sono 4.758 i bambini nati nel 2023, -3,4% rispetto all'anno precedente (168 nascite in meno); il **tasso di natalità** scende ancora ed è pari al 5,6% (era 6,4% nel 2019). Il **tasso di fecondità**, pari a 1,1 figli per donna nel 2023 è ben al di sotto della soglia necessaria per garantire il ricambio generazionale (2,1 figli per donna).



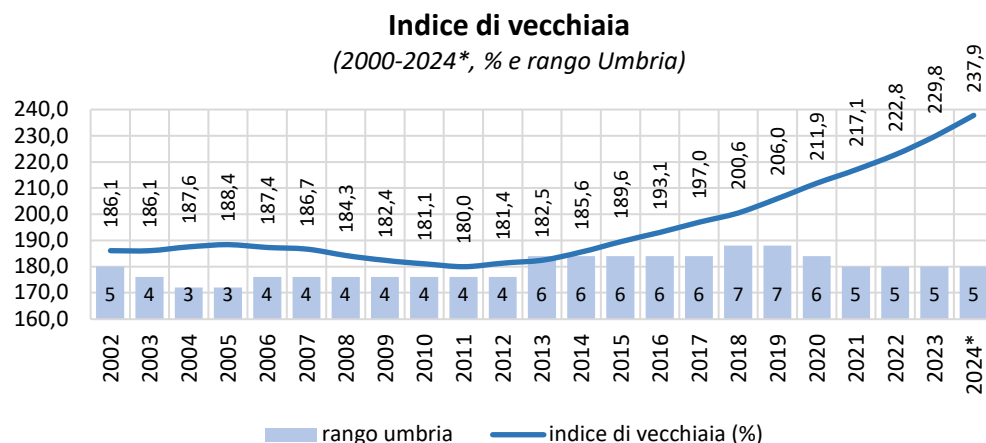
Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

Il **saldo migratorio con l'estero** registra un risultato positivo: +4.214 residenti, in crescita (+3,9%) rispetto all'anno precedente che chiudeva comunque con un saldo per/dall'estero positivo (+4.054 nuovi residenti). Il **saldo migratorio interno**, invece, è negativo (-272 unità) mentre nel 2022 anch'esso contribuiva positivamente (+352 unità). Nel complesso, il **saldo migratorio totale** raggiunge quota +3.942 nel 2023 in riduzione rispetto al 2022 (+4.406).

I flussi migratori positivi assumono un'importanza fondamentale nel mitigare il calo demografico, soprattutto considerando che le politiche volte a incentivare la natalità richiedono tempi prolungati per produrre risultati significativi sul piano economico-sociale.

Il calo delle nascite e l'aumento dell'aspettativa di vita sono i principali fattori che contribuiscono all'invecchiamento della popolazione, un fenomeno demografico in continuo aumento che solleva gravi preoccupazioni soprattutto riguardo alla sostenibilità del sistema previdenziale e sanitario.

Al 1° gennaio 2024, in Umbria si contano 230.358 ultra 65enni, oltre un quarto della popolazione (il 27%); i centenari sono 385. I giovanissimi, con età inferiore ai 14 anni sono 96.819 (l'11,3% della popolazione). Cosicché l'**indice di vecchiaia** ammonta al 237,9%; il dato, in continua crescita, conta 24 over 65 ogni 10 bambini sotto i 14 anni e colloca l'Umbria al quinto posto nella classifica delle regioni più "vecchie" d'Italia (preceduta solo da Liguria, Sardegna, Molise e Friuli Venezia Giulia).



(*) dato stimato

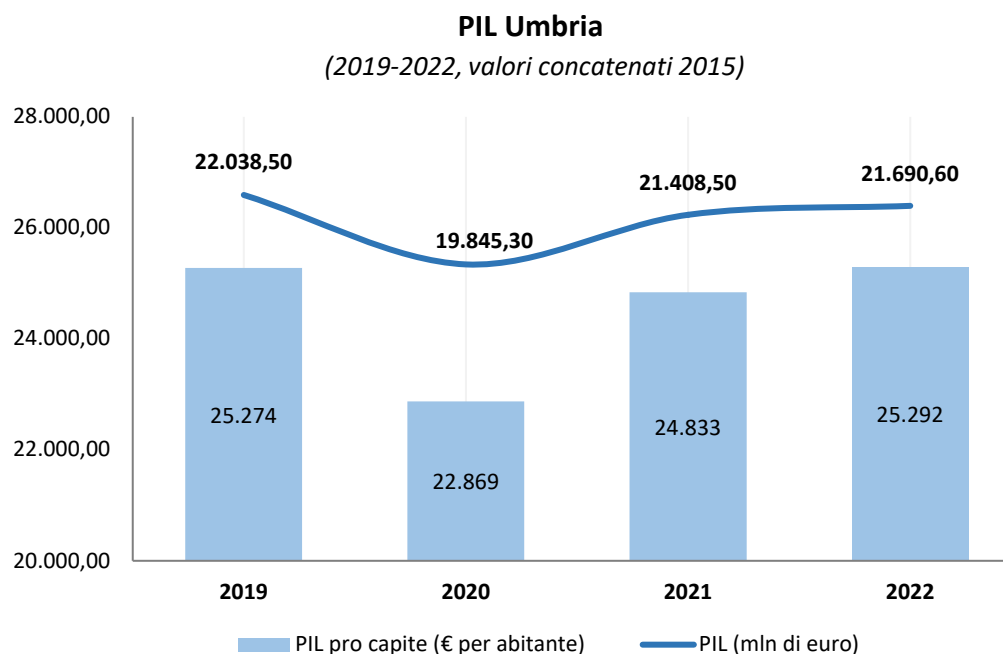
Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

I principali indicatori economici

Il posizionamento dell'Umbria negli anni 2019-2022¹ è naturalmente condizionato prima, nel 2020, dallo shock pandemico e poi, nel 2022, dalla guerra in Ucraina e dalle conseguenti tensioni sui mercati internazionali, dalla crisi inflattiva e dalle successive politiche monetarie restrittive.

Il periodo 2019-2022, per quel che attiene la crescita economica regionale, si caratterizza per segni fortemente contrastanti: dopo la repentina caduta del PIL nel 2020 (-10%), la regione mostra un rapido recupero nel 2021 (+7,9%) al quale segue, nel 2022, una crescita più contenuta (+1,3%).

Di conseguenza il **PIL pro capite**, che è il classico indicatore del grado di sviluppo economico, cresce dal 2021 e nel 2022 è pari a 28.203 euro correnti per abitante (25.292 €/ab. in termini costanti); il valore, superiore a quello che si aveva nel 2019, dista 14,5 punti percentuali da quello medio nazionale (32.984 €/ab.) e ben 19,5 p.p. da quello del Centro (35.051 €/ab.).



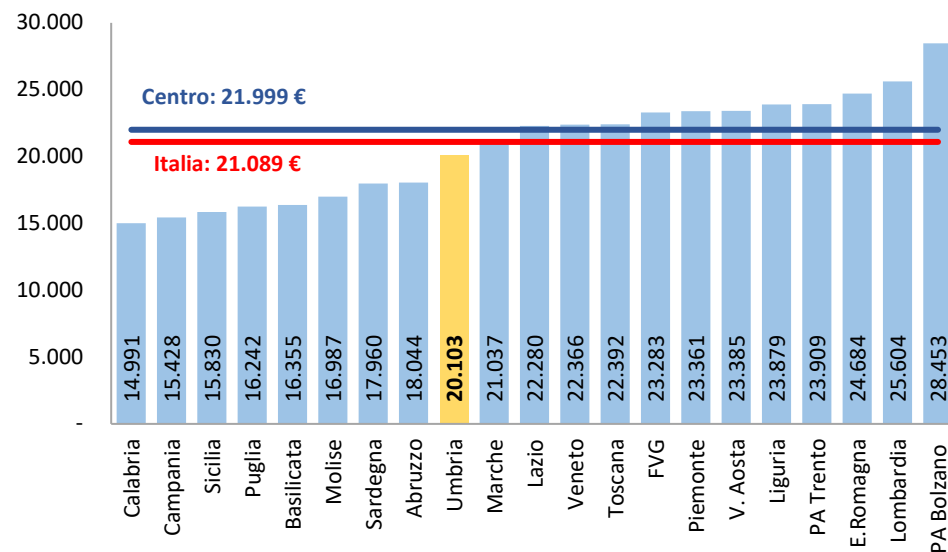
Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

¹ I dati di Istat relativi ai conti e agli aggregati economici territoriali sono disponibili fino al 2022; l'aggiornamento di tali dati viene effettuato generalmente a fine dicembre per cui a gennaio 2025 si potranno avere i dati provvisori del 2023.

In Umbria, rallenta la crescita della **spesa per consumi delle famiglie** che dal +5,3% del 2021 (incremento in linea con quello medio italiano e delle regioni del Centro) passa ad un +4,6% nel 2022; l'incremento dell'aggregato umbro è inferiore a quello rilevato mediamente in Italia (+6,1%) e nel Centro (+6,8%).

Nel 2022, il **reddito disponibile delle famiglie consumatrici** umbre – con un importo pari a 20.103€ per abitante (inferiore al dato medio italiano e delle regioni del Centro pari a 21.089€/ab. e 21.999€/ab, rispettivamente) – mostra una dinamica positiva anche se la crescita (+4% in termini nominali) risulta inferiore a quella media rilevata nelle ripartizioni geografiche benchmark (+5,5%).

Reddito disponibile delle famiglie consumatrici
(2022, valori pro capite in euro correnti)



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

Il **valore aggiunto** prodotto nel 2022 dal sistema produttivo umbro ammonta a 21,8 miliardi di euro (l'1,2% del valore aggiunto prodotto a livello nazionale); la maggior parte del quale è attribuibile al settore dei servizi (che produce il 69,2% del valore aggiunto regionale), seguono il settore secondario (28,1% del valore aggiunto prodotto in Umbria) e l'agricoltura (che contribuisce al valore aggiunto regionale per un 2,7%). Rispetto a quanto verificato mediamente per le regioni del Centro e per l'intera Italia, l'Umbria si caratterizza per un maggior apporto dei settori primario e secondario. Rispetto al 2021, il valore aggiunto regionale cresce (+1,2% in termini reali) meno di quanto rilevato a livello nazionale (+3,7%) e nel Centro (+4,2%).

C'è da segnalare inoltre che la crescita del valore aggiunto umbro nel 2022 riguarda i soli settori primario (+2,7%) e terziario (+2,1%) mentre, per il secondario si assiste ad una contrazione (-1,3%) attribuibile sostanzialmente al comparto delle costruzioni che segna un -4,3%. Il valore pro-capite del valore aggiunto in Umbria (25.447€ nel 2022) cresce dell'1,7% (in termini reali rispetto al 2021), meno di quanto osservato nel Centro (+4,5%) e in Italia (+3,9%), e quindi rimane al disotto di quello delle ripartizioni benchmark (31.558€/ab. per Centro e 29.666€/ab. in Italia).

La **produttività del lavoro** (misurata dal valore aggiunto per occupato)² in Umbria continua ad essere inferiore a quella media nazionale: nel 2022, il valore regionale è pari a 60.621€/occupato contro i 67.506€/occupato del Centro e i 68.350€/occupato dell'Italia (il gap è di 11,3 punti percentuali rispetto al dato medio italiano e di 10, 2 p.p. con il Centro).

Nel 2021 - ultimo anno per cui sono disponibili le informazioni - l'**economia non osservata** (somma della componente sommersa e di quella illegale), in Umbria rappresenta il 13,8% del valore aggiunto totale: incidenza superiore a quella stimata per la media italiana (11,7%) e del Centro (12,3%). Si confermano quali componenti più rilevanti del sommerso la rivalutazione della sotto-dichiarazione dei risultati economici delle imprese (7,3%) e l'impiego di lavoro irregolare (4,4%); l'economia illegale e le altre componenti minori (mance, fitti in nero e integrazione domanda-offerta) incidono, infatti, in maniera residuale (2,1%).

Tab. 1 – Alcuni indicatori economici (2019-2022, valori in euro correnti e variazioni percentuali reali)

	valori pro capite 2022 (euro correnti)			Ammontare Umbria 2022 (mln euro correnti)	variazioni percentuali Umbria (su valori concatenati 2015)			
	Umbria	Centro	Italia		2019	2020	2021	2022
PIL	28.203	35.051	32.984	24.186,80	-0,4	-10,0	7,9	1,3
Spesa per consumi delle famiglie	19.539	20.941	19.927	16.756,50	0,4	-10,2	5,3	4,6
Valore aggiunto	25.447	31.558	29.666	21.823,60	-0,4	-9,3	7,6	1,2

Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

² In realtà l'indicatore più adatto a misurare la produttività del lavoro sarebbe il valore aggiunto per ora lavorata ma, tale dato è disponibile a livello regionale solo fino al 2021 quando l'Umbria, con un valore di 33,5€ per ora lavorata, mostra un gap di 13 punti percentuali rispetto al dato medio nazionale e delle regioni del Centro.

Nel 2023, le **esportazioni** umbre superano i 5,6 miliardi di euro mentre le **importazioni** ammontano a circa 4,4 miliardi per cui il **saldo commerciale** regionale è positivo e pari a quasi 1,2 miliardi di euro. Rispetto al 2022, l'export umbro evidenzia una riduzione (-3,5%) in linea con quella rilevata nel Centro (-3,4%). Nel dettaglio, considerando le regioni centrali, solo la Toscana registra una variazione positiva (5,6%), mentre le altre mostrano una contrazione più significativa di quella umbra (Lazio -11% e Marche -13,9%).

La struttura delle esportazioni umbre è fortemente incentrata sulle attività manifatturiere, che nel 2023 rappresentano il 95,6% dell'export regionale. L'articolazione per settori mostra il primato del comparto della fabbricazione di macchinari (20,8%) e della produzione dei metalli e prodotti in metallo (20,4%), a seguire, in termini di rilevanza, troviamo i settori della moda (18%) e degli alimentari e delle bevande (13,3%).

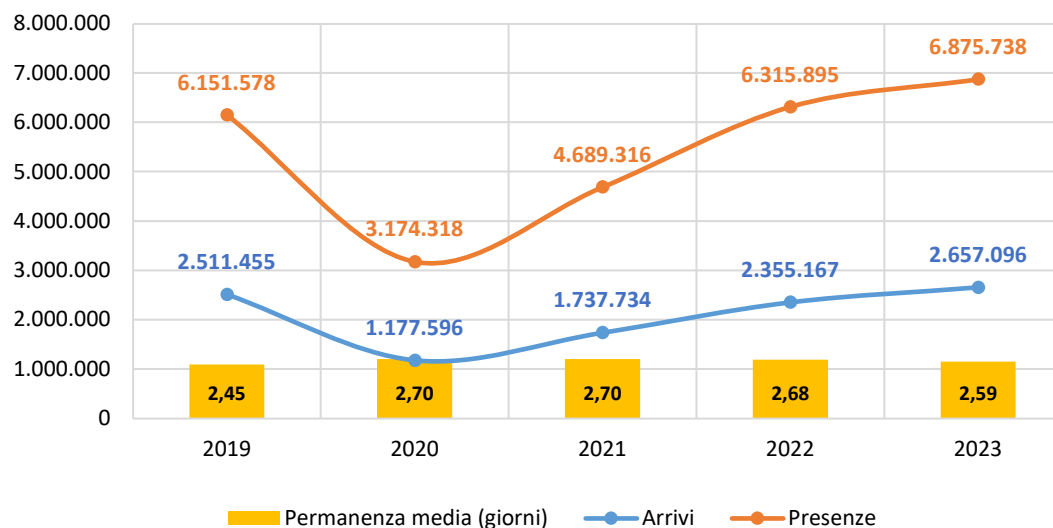
Rispetto al 2022, tutti questi settori mostrano una crescita, fa eccezione l'export dei metalli e dei prodotti in metallo che segna una considerevole contrazione (-33,5%).

Il mercato di sbocco più rilevante per il sistema produttivo regionale è rappresentato dai Paesi europei: nell'UE27 è, infatti, confluito il 60,3% dell'export umbro del 2023 (il 18,2% viene assorbito dalla sola Germania che continua a rimanere il principale "cliente" europeo della produzione umbra). Rispetto al 2022, si rileva una riduzione delle esportazioni (-7%) verso l'UE27 (-11,4% il decremento imputabile agli scambi con la Germania) e un incremento (+2,2%) di quelle verso i Paesi non appartenenti all'Unione Europea.

Nel 2023 l'Umbria si conferma una **meta turistica di grande attrattività**: rispetto al 2022, si registra un aumento significativo sia delle presenze (+8,9%) che degli arrivi (+12,8%); nel dettaglio:

- **le presenze turistiche**, che già nel 2022 avevano superato il dato pre-covid, si attestano a 6.875.738 (+11,8% rispetto al 2019);
- **gli arrivi turistici** proseguono il trend crescente già evidenziato nel 2022, superando i valori del 2019 (+5,8%).
- **la componente italiana dei turisti umbri**, che nel 2023 rappresenta il 72% degli arrivi in Regione e il 65% delle presenze totali, mostra una crescita rispetto al 2022 in entrambi gli indicatori (+8,2% arrivi e +6,6% presenze; rispetto al 2019: +8,1% arrivi e +13,8%);
- anche **la componente straniera dei turisti umbri**, che nel 2023 conta un 28% degli arrivi in Umbria e un 35% sulle presenze totali, fa rilevare un incremento rispetto al 2022 dei propri flussi (+26,9% gli arrivi e +13,3% le presenze; rispetto al 2019: +0,2% e +8,3% nelle presenze);
- la **permanenza media** dei turisti è stata di 2,6 giorni (sostanzialmente analoga a quella del 2022 quando era di 2,7 giorni) continua a denotare un turismo "mordi e fuggi". La permanenza media dei turisti italiani (2,33 giorni) è inferiore a quella degli stranieri (3,27 gg).

Arrivi, presenze turistiche e permanenza media 2019-2023 (valori assoluti)



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Regione Umbria

Continua il trend di crescita dell'aeroporto San Francesco di Assisi che nel 2023 supera per numero di passeggeri il precedente record del 2022: grazie ad una programmazione che ha visto operative 16 rotte, con fino ad oltre 100 voli di linea settimanali, l'aeroporto umbro ha registrato incrementi di traffico in ogni mese dell'anno, stabilendo i nuovi record mensili ininterrottamente da gennaio a dicembre. Il dato finale di traffico per il 2023 arriva a **532.478 passeggeri** e segna una crescita del +44,2% rispetto al precedente record del 2022 quando i passeggeri erano 369.222 (+142,9% rispetto al 2019).

Il posizionamento dell'Umbria dal punto di vista **del mercato del lavoro** evidenzia una performance che è strutturalmente superiore a quella media nazionale.

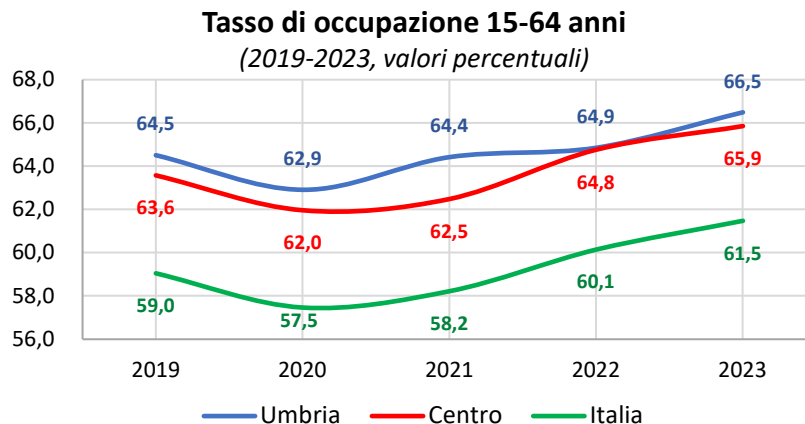
Nel 2023 in Umbria, secondo i dati Istat resi pubblici a metà marzo del 2024:

- il numero degli occupati in età 15-64 anni, pari a 347 mila, aumenta di oltre 6 mila unità rispetto all'anno precedente (l'incremento rispetto al 2019 è di circa 800 occupati). Il **tasso di occupazione** si attesta al 66,5% (+1,6 punti percentuali su quello del 2022) ed è superiore sia alla media del Centro (65,9%) che a quella dell'Italia (61,5%). A questi occupati se ne aggiungono oltre 14 mila con età superiore ai 65 anni per cui nel 2023,

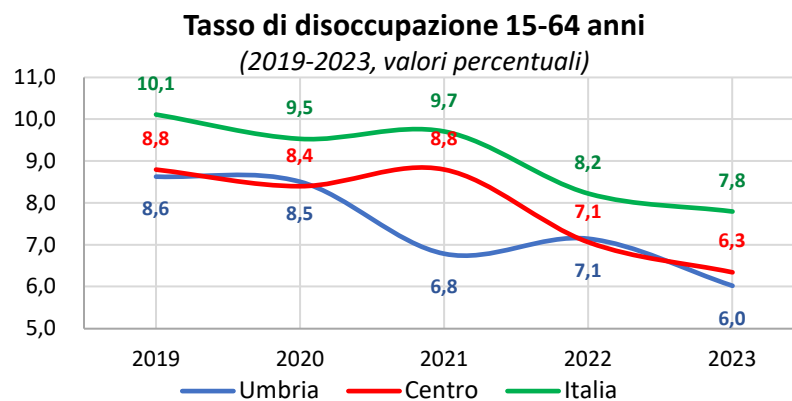
complessivamente, sono quasi 362 mila gli umbri occupati. Considerando dunque gli occupati in età 15-89, si rileva un incremento rispetto al 2022 di oltre 9 mila unità attribuibile per il 30,7% agli occupati over 65 e per il rimanente 69,3% a quelli in età 15-64 anni.

- Il numero dei disoccupati umbri (15-64 anni) pari nel 2023 a 22 mila unità, diminuisce di 4 mila persone rispetto al 2022, anno in cui gli umbri in cerca di occupazione erano 26 mila. Il **tasso di disoccupazione** scende dal 7,1% del 2022 al 6,0% nel 2023 e si colloca al di sotto di quello medio del Centro (6,3%) e dell'Italia (7,8%).
- Il **tasso di disoccupazione dei giovani** (15-29 anni), notevolmente incrementato nel 2020 (quando aveva toccato il 22,5%), torna a scendere nel biennio successivo (17,8% nel 2021 e 13,8% nel 2022) e rimane stabile nel 2023 al 13,9% posizionandosi al di sotto di quello medio del Centro (14,8%) e dell'Italia (16,7%).
- Il **tasso di attività** cresce passando dal 69,8% del 2022 al 70,7% del 2023 (70,3% Centro e 66,7% Italia);
- Anche il numero degli inattivi in età 15-64 anni, pari nel 2023 a 153 mila unità, registra una diminuzione rispetto l'anno precedente di quasi 6 mila unità. Il **tasso di inattività** si contrae di 0,9 punti percentuali e si attesta al 29,3%, dato in linea con il valore del Centro (29,7%) e inferiore a quello medio italiano (33,3%).

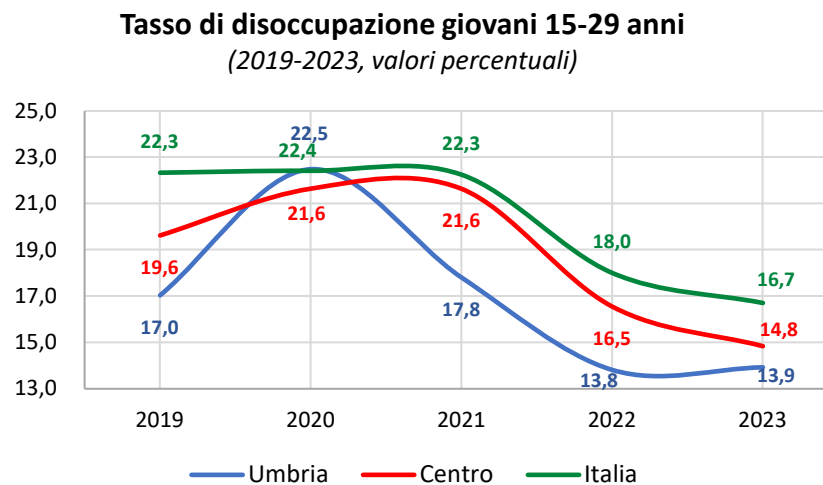
Continua a scendere la quota di giovani umbri tra 15 e 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione (**i NEET**): l'incidenza sulla popolazione della corrispondente fascia d'età scende al 10,5% (12,3% in Centro e 16,1% in Italia) dal 19,2% del biennio 2020-2021.



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

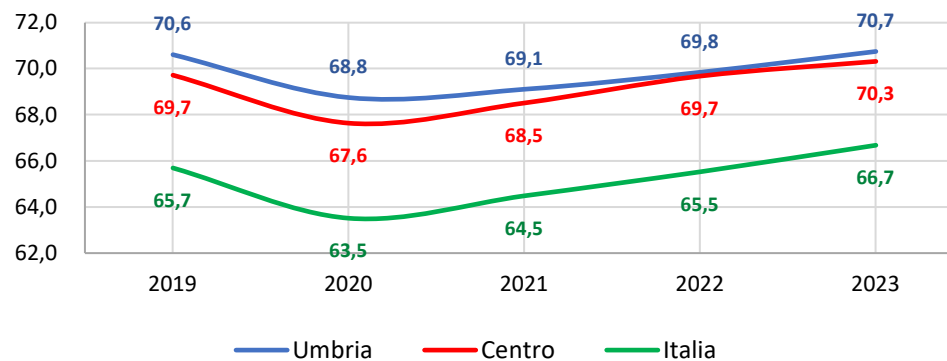


Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat



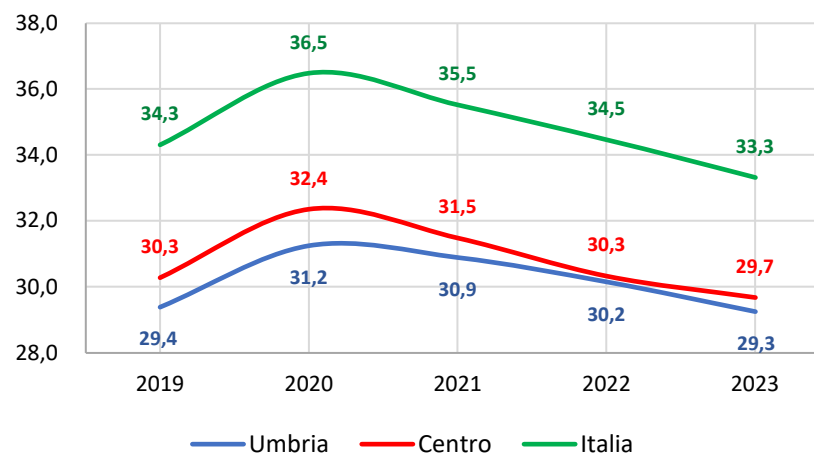
Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

Tasso di attività 15-64 anni
(2019-2023, valori percentuali)

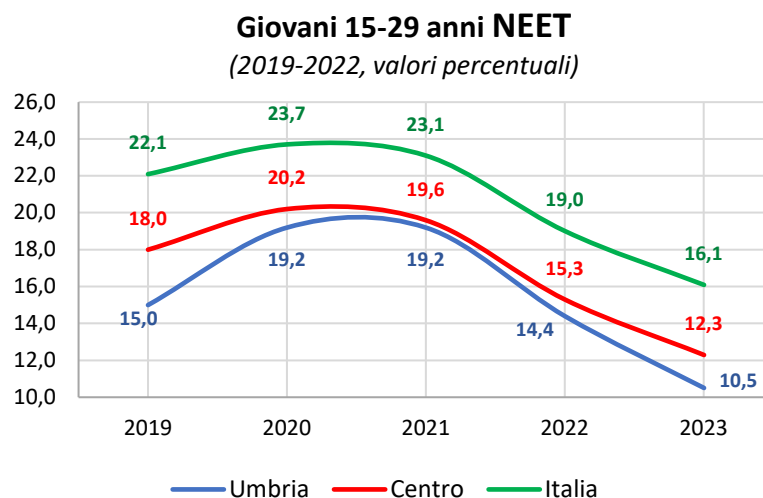


Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

Tasso di inattività (15-64 anni)
(2019-2022, valori percentuali)



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat



Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

I dati economici del 2024

Nonostante gli shock avversi, di natura diversa e parzialmente sovrapposti degli ultimi anni, nel 2024 l'economia globale ha dimostrato una buona resilienza. Lo scenario è caratterizzato da mercati del lavoro solidi e da un'inflazione in calo, che in molte economie si avvicina o ha già raggiunto gli obiettivi delle banche centrali. Inoltre, malgrado una certa volatilità e persistenti tensioni geopolitiche, i rischi di nuovi rincari dovuti all'aumento dei prezzi delle materie prime restano contenuti.

Le ultime previsioni della Commissione Europea indicano una crescita globale del PIL moderata ma stabile nel 2024 (+3,2%) e in lieve accelerazione nel 2025 (+3,3%), con andamenti ancora disomogenei tra paesi e regioni. Tuttavia, in prospettiva, le possibili conseguenze economiche delle elezioni presidenziali negli Stati Uniti, come l'introduzione di nuovi dazi e tariffe, rappresentano un'importante fonte di incertezza per il commercio internazionale di beni e servizi.

Per l'Italia, l'Istat rivede al ribasso le stime di crescita per il biennio 2024-2025. Secondo il rapporto dell'istituto di statistica diffuso il 5 dicembre 2024, per il Pil italiano è previsto un aumento dello 0,5% nel 2024 e dello 0,8% nel 2025, aspettative dimezzate rispetto alle previsioni precedenti (a giugno le stime di crescita di Istat erano dell'1% per il 2024 e dell'1,1% per il 2025). Anche Prometeia, prevede una crescita modesta del PIL italiano (+0,8% nel 2024), trainata dalla domanda interna e dal turismo, ma frenata da esportazioni deboli, un mercato delle costruzioni in contrazione e un'occupazione, che seppur in crescita, ma mostra segnali di rallentamento.

Export - l'Umbria tra gennaio e settembre del 2024 ha esportato beni e servizi per 4,5 miliardi di euro (valori correnti), registrando un incremento delle esportazioni in termini nominali del 7,1% rispetto allo stesso periodo del 2023 (2,9% nel Centro e -0,7% a livello medio nazionale).

Le esportazioni registrano un aumento sia per i prodotti agricoli (+16,3%) sia per quelli del settore manifatturiero (+6,4%), nel dettaglio: incrementano le esportazioni dei prodotti alimentari, delle bevande e del tabacco (+21%) che da sole rappresentano il 14,7% dell'export totale regionale; nel sottosectore "*Prodotti tessili e dell'abbigliamento, pelli e accessori*", che incide per il 18,7% sull'export regionale, aumentano le vendite all'estero degli articoli di abbigliamento (+18,9%) mentre si contraggono quelle dei prodotti tessili (-27,2%); a contrarsi sono anche le esportazioni di metalli di base/prodotti in metallo e di macchine ed apparecchi (-0,1%) due settori che rappresentano, rispettivamente, il 20% e il 19,1% dell'export regionale.

Le esportazioni umbre nei confronti dei Paesi dell'UE27 aumentano (+2,0%) meno di quelle verso i paesi extra UE (+15,2%).

Il valore delle importazioni regionali nei primi 9 mesi del 2024 ammonta a oltre 3,4 miliardi di euro (-5% in termini nominali rispetto allo stesso periodo del 2022) per cui il saldo commerciale regionale risulta positivo e ammonta a circa 1,1 miliardi di euro.

Demografia delle imprese - nel III° trimestre 2024 (dati Movimprese), le iscrizioni di nuove imprese sono state 918 a fronte di 688 cessazioni con un saldo positivo di 230 imprese (il saldo era di +19 nel terzo trimestre del 2023). Il tasso di crescita delle imprese umbre (pari allo 0,3%) praticamente analogo a quello del trimestre precedente (+0,31%) supera quello rilevato nel III° trimestre del 2023 (+0,02%). Sono 77.892 le imprese attive in Umbria al 30 settembre 2024: la variazione congiunturale è positiva (+0,3%) mentre quella tendenziale è negativa (-0,2%).

Turismo - I dati provvisori del 2024, riferiti al periodo gennaio-luglio, mostrano un rafforzamento del processo di ripresa dei flussi turistici già avviato nel corso del 2021. Nei primi 7 mesi del 2024, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, crescono, infatti, sia gli arrivi (+5,2%) sia le presenze (+6,1%).

Tra gennaio e novembre del 2024, l'aeroporto San Francesco di Assisi ha registrato 507.909 passeggeri (-0,5% rispetto allo stesso periodo del 2023). La leggera flessione dei movimenti di traffico è da attribuire alla componente internazionale (-8,2% la variazione tendenziale), soprattutto, a quella proveniente dai Paesi UE (-17,6%).

Mercato del lavoro - considerando i principali indicatori del mercato del lavoro, in Umbria, nel terzo trimestre del 2024, si rileva una sostenuta ripresa delle **forze lavoro** (+3,9% rispetto allo stesso periodo del 2023) che ammontano a circa 377mila unità. La risalita delle persone che lavorano o si offrono sul mercato alla ricerca di un impiego è attribuibile alla riduzione degli inattivi (-7,5%), in particolare si contrae il numero di coloro che non cercavano un impiego e non erano disponibili a lavorare (-8,5%, circa 12mila unità).

Gli **occupati** raggiungono le 360mila unità. La forte impennata di circa 20.000 persone nell'arco di un anno vede crescere soprattutto l'occupazione femminile (+16.000 occupate) piuttosto che quella maschile (+4.000 unità). La crescita occupazionale umbra (+5,9% tendenziale) è stata più marcata di quella osservata nel Centro (+3,1%) e a livello nazionale (+2%).

Il **tasso di occupazione** (68,7%), per la fascia 15-64 anni, si mantiene al di sopra della media nazionale (62,6%) e arriva a superare anche il valore del Centro (67,7%) che, nel terzo trimestre del 2023, era un punto percentuale più alto di quello umbro (66% e 65%, rispettivamente).

Il **tasso di disoccupazione** (15-64 anni) - che nel terzo trimestre del 2024 è pari al 4,5% - cala tendenzialmente (era 6,5% nello stesso trimestre del 2023) e si colloca al di sotto di quello medio italiano (5,7%) e in linea con quello delle regioni del Centro (4,4%).

Povertà e disagio economico e sociale

Nel 2023, il 9,9% dei residenti umbri versa in **condizioni di povertà**: circa 84.500 persone, il 7,7% delle famiglie. L'incidenza della povertà in Umbria (ridottasi rispetto al 2022 quando gli individui poveri erano oltre 100mila, il 12,5% della popolazione, e la quota di famiglie ammontava al 9%) è inferiore a quella rilevata a livello nazionale (14,5% della popolazione e il 10,6% delle famiglie) e in linea con il dato del Centro (dove ad esser poveri è il 9,4% dei residenti e il 7,7% dei nuclei familiari).

La popolazione umbra **a rischio di povertà o esclusione sociale** (indicatore composito calcolato considerando la percentuale di persone che si trovano in almeno una delle seguenti tre condizioni: vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro; vivono in famiglie a rischio di povertà; vivono in famiglie in condizioni di grave deprivazione materiale) è pari nel 2023 all'13% del totale (oltre 111mila individui), dato inferiore a quello medio italiano (22,8%) e delle regioni del Centro (19,6%) ma in aumento rispetto al 2022 (quando la quota di popolazione a rischio di povertà era del 11,1% e contava circa 95mila umbri).

Per quanto riguarda il **disagio economico e sociale**, vi sono ulteriori indicatori, derivanti da indagini Istat condotte sulla popolazione residente (indagine sulle condizioni di vita EU-SILC), che assumono una certa rilevanza.

Nel 2023, **la percentuale di famiglie** umbre che:

- **non riesce a risparmiare** si attesta al 48% (era pari al 50,2% nel 2022), il dato è superiore a quello medio delle regioni del Centro (46,7%) e italiano (45,5%);
- **non può far fronte a spese impreviste** è pari al 22,3% (27,2% nel 2022), inferiore a quella media italiana (30,2%) e delle regioni del Centro (24,5%);
- **arriva a fine mese con difficoltà** ammonta al 9,6% del totale (era l'11,8% nel 2022). La quota in Umbria è minore sia di quella media nazionale

(13%) sia di quella delle regioni del Centro (10,4%);

- **ritiene che la propria situazione economica rispetto all'anno precedente sia peggiorata** (considerando sia coloro che la valutano "un po' peggiorata" sia coloro che la ritengono "molto peggiorata") è del 34,8% - circa 133mila famiglie - (era 35,7% nel 2022) superiore a quella media italiana e delle regioni centrali (33,9% e 32,8%, rispettivamente);
- **reputa scarse o assolutamente insufficienti le risorse economiche di cui dispone** ammonta al 31,7% - circa 122mila famiglie - (era 32,6% nel 2022), dato inferiore a quello medio nazionale (32,8%) e del Centro Italia (32,2%).

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

Il Report BesT 2024 per l'Umbria descrive, tramite l'analisi di 64 indicatori provinciali, il profilo di benessere della regione e delle sue province indagando nei domini (*salute; istruzione e formazione; lavoro e conciliazione dei tempi di vita; benessere economico; relazioni sociali; politica e istituzioni; sicurezza; paesaggio e patrimonio culturale; ambiente; innovazione, ricerca e creatività; qualità dei servizi*) del Bes: la posizione nel contesto nazionale ed europeo, i punti di forza, gli svantaggi, le disparità territoriali, le evoluzioni recenti.

Classificando le province italiane in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta), in base alla frequenza con la quale ciascuna provincia occupa posizioni migliori o peggiori nella classifica nazionale di ciascuno dei 64 indicatori (si fa riferimento all'anno più recente del periodo 2021-2024 per i dati), si osserva come il 46,1% degli indicatori delle province umbre si collocano nelle due classi più elevate (a fronte del 45,6% del Centro e del 41,8% dell'Italia). Limitando l'analisi alla classe di benessere "alta", il risultato della regione (18%) è superiore sia al dato medio delle regioni del Centro (17%) sia a quello medio italiano (16,8%).

Il Report fornisce anche alcuni indicatori (sette per l'esattezza) utili al confronto tra le regioni europee, l'Umbria mostra performance superiori a quelle medie europee (Ue27) per **cinque** di questi:

- per entrambi gli indicatori del dominio "Salute"; nello specifico, *Speranza di vita alla nascita* (11° posto su 234 regioni; anno 2022) e *Mortalità infantile* (14° posto su 232 regioni; anno 2022);
- nel dominio "Sicurezza" per il numero di "*Omicidi volontari*" (8° posto su 222 regioni per le quali si dispone dei dati; anno 2022);
- per due dei tre indicatori del dominio "Istruzione e formazione" e, cioè, per *Giovani di 15-29 anni che non lavorano e non sono inseriti nel percorso di istruzione e formazione, NEET* (127° posto su 228; anno 2023) e *Partecipazione alla formazione continua* (87° posto su 234; anno 2023).

I restanti 2 indicatori, nei domini Istruzione e formazione (*Persone con almeno il diploma*) e Lavoro e conciliazione dei tempi di vita (*Tasso di occupazione 20-64 anni*) sono su livelli più bassi della media Ue27.

Sicurezza e legalità

In Umbria nel 2023, la **durata media effettiva in giorni dei procedimenti** definiti presso i tribunali ordinari è pari a 448,6 giorni; il dato, seppur in aumento rispetto al 2022 quando si contavano 441,5 giorni, è inferiore a quello medio italiano (460,2 gg) e delle regioni del Centro (471,5 gg).

L'**abusivismo edilizio** è meno frequente in Umbria di quanto lo sia nelle ripartizioni territoriali prese a confronto: nel 2022, l'indicatore (*numero di costruzioni abusive realizzate nell'anno di riferimento per 100 costruzioni autorizzate dai Comuni*) regionale, pari al 10,9% (era 10,1% nel 2021), risulta inferiore a quello complessivamente calcolato per l'Italia (15,1%) e per il centro (14,7%).

Le **operazioni di riciclaggio** segnalate all'Unità di Informazione finanziaria della Banca d'Italia (UIF) avvenute in Umbria nel 2023 ammontano a 1.335, in riduzione rispetto al 2022 quando se ne contavano 1.354 (-1,4%). A livello provinciale, Perugia mostra un leggero aumento (passando da 1.048 segnalazioni nel 2022 a 1.054 nel 2023) mentre a Terni si osserva una significativa riduzione (da 306 a 281).

La tabella 2 riporta un ampio dataset che elenca tipologia e numero di **delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante l'anno**. Nel corso del 2023, sono 29.094 le denunce effettuate in Umbria (praticamente 3.411 ogni 100.000 abitanti), in aumento rispetto all'anno precedente quando se ne contavano 3.258 (+4,7%).

Si osserva una minore diffusione in Umbria dei reati denunciati rispetto al contesto nazionale (3.971 per 100mila ab) e delle regioni del Centro (4.553) con una crescita, rispetto al 2022, più marcata di quella rilevata in Italia (+3,8%) ma inferiore a quella del Centro (+7,6%).

Volendo sintetizzare le principali evidenze dell'ampia raccolta di dati, in Umbria nel 2023:

- sono più frequenti le denunce per **furto** (1.234 denunce ogni 100.000 abitanti; 1.732 Italia e 2.209 Centro), soprattutto di quelle per **furto in abitazioni** (330 per 100mila ab.), che, aumentando dell'8,5% rispetto al 2022, superano il dato medio nazionale (250 per 100.000 ab) e del Centro (314);
- seguono, per diffusione, le segnalazioni per **truffa, frode informatica e altri delitti informatici** (562 per 100mila ab.) che, grazie alla riduzione rispetto all'anno precedente (-1,4%), si riallineano con il dato medio italiano (563) e sono inferiori a quelle del Centro (608);
- i **danneggiamenti** denunciati alle autorità giudiziarie sono in regione 443 ogni 100.000 residenti e, nonostante crescano rispetto al 2022 (+2,6%), sono inferiori a quelli delle macroregioni prese come benchmark (464 in Italia e 487 nelle regioni del Centro);
- le denunce per **minacce** (124 per 100mila ab.) e per **lesioni dolose** (115) sono più diffuse rispetto alla media italiana (116 e 107, rispettivamente) e delle regioni centrali (107 e 108) e, mentre le prime aumentano (+2,9%), le seconde diminuiscono (-0,4%) rispetto all'anno precedente;
- meno frequenti di quelle rilevate nel Centro e nel complesso delle regioni italiane, le segnalazioni per **omicidi volontari e tentati omicidi**

(entrambe in aumento rispetto al 2022), fanno eccezione le denunce per **omicidi colposi** (nel 66,7% attribuibili a incidenti stradali) che in Umbria (3,2 ogni 100mila abitanti) sono più diffuse di quanto rilevato in Italia (2,7) e nelle regioni centrali (3,0) e mostrano un incremento di oltre il 20% nel corso del 2023.

Oltre ai dati appena rappresentati, che danno conto della sicurezza e della legalità di un territorio sulla base di indicatori oggettivi, l'Istat – tramite l'indagine multiscopo sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana" – fornisce tre ulteriori indicatori volti a comprendere la percezione che la popolazione residente ha su tali temi, nel 2023:

- per quel che concerne la **percezione del rischio di criminalità**, il 23% delle famiglie umbre ritiene molto o abbastanza a rischio la zona in cui vive. Tale percentuale - diminuita rispetto al 2022 (25,1%) - è in linea con la media nazionale (23,3%) e inferiore a quella del Centro (26,1%);
- riguardo il grado di sicurezza avvertito dagli umbri nel **camminare da soli quando è buio**, il 66,7% della popolazione sopra i 14 anni afferma di sentirsi molto o abbastanza sicuro (era il 63% nel 2022). A livello nazionale e nel Centro, la quota di coloro che si sentono protetti (molto/abbastanza sicuri) è più bassa e si attesta al 62% e al 59,7%, rispettivamente;
- il 4,2% degli umbri con più di 14 anni dichiara di riscontrare spesso **elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui vive** (persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti). Il dato – seppur di poco inferiore a quello del 2022 (quando il degrado era percepito dal 4,9% degli umbri over 14) - colloca la regione in una posizione migliore rispetto alla media italiana (6,8%) e del Centro (8,6%).

Tab. 2 - Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante l'anno* (valori per 100.000 abitanti e variazioni percentuali)

Tipologia di delitto denunciato	Umbria			Centro	Italia
	2022	2023	var. % '23/'22	2023	2023
omicidi volontari consumati	0,2	0,5	100,8	0,6	0,6
tentati omicidi	1,3	1,3	0,4	1,8	1,8
omicidi colposi	2,6	3,2	23,2	3,0	2,7
di cui: omicidi colposi da incidente stradale	1,8	2,1	20,5	1,9	1,6
percosse	34,2	33,4	-2,3	24,1	28,2

lesioni dolose	115,0	114,5	-0,4	108,1	106,5
minacce	120,6	124,1	2,9	106,9	115,7
sequestri di persona	1,9	0,5	-74,9	1,5	1,4
violenze sessuali	9,5	9,6	1,6	11,1	10,6
atti sessuali con minorenni	0,7	0,8	17,1	0,8	0,9
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	0,4	0,5	33,9	0,4	0,5
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico	1,8	0,6	-66,5	1,1	1,3
furti, di cui:	1.110,2	1.233,5	11,1	2.209,4	1.731,5
furti con strappo	11,9	12,3	3,3	28,1	22,5
furti con destrezza	87,9	98,7	12,3	392,5	236,9
furti in abitazioni	303,9	329,9	8,5	314,3	250,4
furti in esercizi commerciali	89,6	119,6	33,5	138,9	120,7
furti in auto in sosta	136,5	139,3	2,0	256,8	179,4
furti di autovetture, ciclomotori e motocicli	46,5	51,8	11,5	241,3	226,9
rapine, di cui:	19,6	23,7	20,7	52,3	47,6
rapine in abitazione	1,9	1,8	-5,9	4,0	3,2
rapine in esercizi commerciali	3,0	4,5	46,7	7,1	6,5
rapine in pubblica via	7,9	12,1	52,1	31,3	28,1
estorsioni	15,3	16,2	5,8	22,0	19,4
truffe, frodi informatiche e altri delitti informatici	570,1	562,2	-1,4	608,2	563,1

contraffazione di marchi e prodotti industriali	2,0	2,1	6,3	5,6	5,7
ricettazione	18,3	19,8	8,1	26,2	23,7
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	0,7	1,3	84,1	2,1	2,1
danneggiamenti	431,8	443,1	2,6	486,5	463,5
incendi	20,2	9,5	-53,0	8,5	9,6
<i>di cui: incendi boschivi</i>	<i>11,2</i>	<i>5,2</i>	<i>-54,0</i>	<i>4,0</i>	<i>3,9</i>
danneggiamento seguito da incendio	6,2	4,9	-20,4	8,3	13,2
normativa sugli stupefacenti	54,2	55,9	3,2	66,0	53,7
associazione per delinquere	0,4	1,1	201,2	0,4	0,5
altri delitti	720,3	747,5	3,8	796,4	765,4
Totale delitti denunciati	3.258,4	3.410,5	4,7	4.552,5	3.970,7

(*) Nella tabella sono stati riportati i valori relativi a denunce con un'incidenza sulla popolazione superiore a 0,5.

Fonte: elaborazioni del Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica su dati Istat

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La presente sottosezione di programmazione definisce gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come il benessere addizionale complessivo creato dall'azione amministrativa dell'Ente, rispetto ad una baseline ovvero al livello di partenza, nelle dimensioni economica, sociale, ambientale e sanitaria, a favore dei cittadini, del tessuto produttivo, ma anche del personale interno all'amministrazione e che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

Creare Valore Pubblico significa, quindi, realizzare politiche efficaci che impattino in modo migliorativo rispetto al livello complessivo e multidimensionale del benessere per la collettività di riferimento.

Il PIAO, Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, è il documento chiamato ad individuare su base triennale, e con aggiornamento annuale, gli obiettivi strategici di più rilevante impatto, maggiormente capaci di generare Valore Pubblico, a loro volta declinati in obiettivi operativi, funzionali alla realizzazione del Valore Pubblico pianificato, definiti con relativi risultati attesi concreti e misurabili. A questi si è cercato di collegare anche obiettivi di digitalizzazione, il tutto con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

Il quadro di riferimento della programmazione strategica regionale è rappresentato dal Documento di Economia e Finanza Regionale, nel quale le politiche dell'ente ed i risultati attesi vengono tradotti in obiettivi generali e specifici. Le politiche regionali sono classificate secondo aree di intervento in cui, in base alla coerenza tematica, sono raccolte le missioni e i programmi del bilancio regionale

Per l'anno 2025 il DEFR si caratterizza come atto meramente tecnico, di aggiornamento delle attività legate ad obiettivi e priorità strategiche già fissati dal DEFR 2024 e che, per effetto di trascinamento, interessano l'annualità 2025 con un particolare focus sull'attuazione dei programmi regionali, finanziati con i fondi FESR e FSE+ 2021-2027, PNRR e FSC.

Nella suddetta cornice si inserisce la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile dell'Umbria (SRSvS), un ulteriore fondamentale documento, approvato con D.G.R. n. 174 del 22/02/2023, mediante il quale gli obiettivi nazionali sono declinati e specializzati in obiettivi regionali adeguati ai bisogni e alle caratteristiche dell'Umbria. La Strategia, oggetto di monitoraggio secondo le disposizioni approvate con D.G.R. n. 799 del 02/08/2023, consente di leggere tutta la programmazione regionale alla luce degli obiettivi significativi per lo sviluppo sostenibile dell'Umbria e la loro correlazione con i goals dell'Agenda 2030.

2.1.1 Le politiche strategiche regionali

L'amministrazione regionale per i prossimi anni sarà chiamata ad affrontare alcune sfide determinanti: la gestione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'implementazione della nuova fase di programmazione europea 2021-2027, la chiusura del precedente settennio di programmazione 2014-2020, la sostituzione del Piano di sviluppo rurale con il Complemento per lo sviluppo rurale per l'Umbria 2023-2027 (CSR). Si tratta di attività che richiedono un notevole sforzo programmatico, una forte capacità progettuale e organizzativa per la messa in campo delle complesse procedure connesse con la gestione della mole straordinaria di risorse che saranno messe a disposizione del territorio e che dovranno essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale dell'Umbria.

In particolare, per il 2025 nel DEFR sono state inserite quelle attività, collegate alle priorità individuate nel DEFR 2024, che per mero effetto di trascinamento attuativo interesseranno anche il 2025. In particolare, l'aggiornamento, in via sintetica, verte sui seguenti macro-obiettivi, quali:

- ❖ Infrastrutture ed opere pubbliche
 - ❖ Aeroporto Internazionale dell'Umbria "San Francesco d'Assisi"
- ❖ Supporto alle imprese e al lavoro
- ❖ Ricostruzione post-sisma 2016
- ❖ Turismo, brand system e grandi eventi
- ❖ Sociale, famiglia e disabilità
- ❖ Sanità
- ❖ Piano rifiuti e piano energetico ambientale

A questi macro obiettivi va, inoltre, aggiunta la gestione del PNRR anch'esso considerabile come un macro obiettivo strategico e la nuova programmazione comunitaria 2021-2027.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

L'attuazione del PNRR, entrata nel vivo nel 2023, prosegue anche nel 2025 in parallelo con l'avvio della programmazione della politica di coesione comunitaria e di sviluppo rurale per il periodo 2021-2027. La parte più consistente delle risorse PNRR è destinata alla Missione 3, con riguardo ad un unico intervento di potenziamento delle linee ferroviarie regionali, e alla Missione 6 Salute.

La complessità amministrativa e gestionale derivante dalla concentrazione di opportunità, adempimenti e scadenze che caratterizzerà l'annualità 2025 è correlata al ruolo e alla funzione che la Regione è chiamata a svolgere sia in qualità di soggetto attuatore e/o beneficiario (con particolare riferimento all'attività di programmazione e gestione) che come autorità di controllo e verifica.

Nel 2025 la Regione continuerà a monitorare l'attuazione dei progetti PNRR, i cui esiti sono desumibili dalla piattaforma REGIS, sviluppata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, per la rilevazione e diffusione dei dati di monitoraggio del PNRR.

Il territorio umbro potrà altresì contare sulle risorse di cui al fondo Complementare al PNRR (PNC) e quello destinato alle aree dei Comuni crateri colpiti dal sisma del 2009 e del 2016 (PNC Area Sisma), con interventi finanziati riguardanti principalmente infrastrutture e trasporti.

- **Piano Territoriale PNRR della Regione Umbria**

Il Piano Territoriale PNRR della Regione Umbria definisce procedure amministrative, risorse, modalità di attuazione, obiettivi e risultati attesi. È in corso l'aggiornamento del Piano Territoriale, la cui proposta di revisione è stata adottata con DGR 1262 del 23.12.2024, notificata al Dipartimento della Funzione Pubblica per la formale approvazione.

La Nuova Programmazione Comunitaria 2021-2027

Il DEF 2025 evidenzia l'importanza della nuova programmazione comunitaria 2021-2027, che si affianca al PNRR per supportare lo sviluppo socio-economico dell'Umbria. In particolare, il documento si concentra su:

- **PR FESR 21-27:** consentirà di rendere la regione maggiormente innovativa, sostenibile ed attrattiva per le persone che la vivono. Con l'adesione alla piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (STEP) e la riprogrammazione che ne è conseguita, le risorse saranno distribuite alle due nuove Priorità: "Sostegno allo sviluppo di tecnologie critiche nei settori digitale, deep tech e biotecnologie" e "Sostegno allo sviluppo di tecnologie critiche nei settori delle tecnologie pulite ed efficienti sotto il profilo delle risorse";
- **PR FSE+ Umbria 2021-2027:** il programma, dedicato allo sviluppo del capitale umano e quindi alle persone, vedrà nel 2025 l'ulteriore avvio di interventi come incentivi all'occupazione, integrazione dei giovani, sviluppo di competenze digitali, formazione continua per lavoratori e imprenditori e progetti per la riduzione del divario di genere e l'inclusione attiva;
- **Fondo Sviluppo e Coesione (FSC) 2021-2027:** L'Accordo di Coesione tra Regione Umbria e Presidenza del Consiglio dei Ministri assegna all'Umbria oltre 149 milioni di euro per 23 interventi strategici in settori chiave come trasporti e mobilità, infrastrutture idriche, efficientamento energetico, rigenerazione urbana e sviluppo economico e sociale;
- **FSC 2014-2020 e Programmi Operativi 2014-2020:** nel PSC Sezione Speciale sono confluite le risorse FSC 2014-2020 rispetto alle quali è stata approvata una rimodulazione/riprogrammazione per attivare l'intera dotazione e consentire la messa a punto e l'accelerazione delle attività propedeutiche a salvaguardare l'ammontare complessivo di FSC assegnato;
- **Programma Operativo Complementare (POC):** nel corso del 2025 sarà formalizzata la costituzione del Programma Operativo Complementare per la prosecuzione e a salvaguardia delle iniziative attivate nel programma dei Fondi Strutturali Europei (SIE).
- **Politiche Agricole Comunitarie (PAC) 2023-2027:** occorrerà accelerare la spesa per la chiusura del PSR Umbria 2014-2022 ed avviare l'attuazione del CSR (Complemento dello Sviluppo rurale) Umbria 2023-2027, volto a sostenere la competitività e la resilienza del settore agroalimentare e forestale, a tutelare l'ambiente e il paesaggio ed a rafforzare il tessuto socio-economico delle aree rurali dell'Umbria.

Per mantenere la propria dimensione strategica e assicurare una maggior leggibilità di tale “disegno strategico”, anche nel DEFR 2025, le priorità programmatiche – illustrate sulla base delle missioni e programmi del bilancio regionale - sono state raggruppate in macro-aree di intervento che, per temi omogenei, consentono una lettura della dimensione complessiva delle politiche regionali e delle traiettorie programmatiche definite per ciascun ambito, continuando ad assicurare con trasparenza l’individuazione dell’impatto di tali scelte sul prossimo bilancio regionale e cercando di evidenziare per ciascuna area di intervento le correlazioni con l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

In tale quadro, anche nel PIAO 2025-2027 si è voluto dare coerenza tra le Aree del DEFR e le dimensioni di Valore Pubblico, cercando di evidenziare, in coerenza con la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile dell’Umbria (SRSvS) approvata con DGR n. 174 del 22/02/2023, per ciascuno degli obiettivi di valore pubblico individuati la correlazione con i goals dell’Agenda 2030.

L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile,

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU, è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale ed istituzionale entro il 2030, di cui, in particolare, n. 15 significativi per la Regione Umbria. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale e coinvolgono tutti i Paesi, chiamati ad impegnarsi e a sviluppare una propria Strategia nazionale. Nel nostro Paese lo strumento di coordinamento dell’attuazione dell’Agenda 2030 è rappresentato dalla Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS), approvata dal CIPE con Delibera n. 108/17. Si tratta di un provvedimento “che definisce il quadro di riferimento nazionale per i processi di pianificazione, programmazione e valutazione di tipo ambientale e territoriale per dare attuazione agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite”.

Le dimensione/aree di intervento di Valore Pubblico

Come illustrato in premessa, la prerogativa del Piano Integrato di Attività e Organizzazione non sta solo nella previsione di un unico documento in luogo dei diversi precedenti, ma nella integrazione che di essi occorre fare, anche per evitare che il PIAO finisca per essere semplicemente una collazione di documenti senza organicità. La necessaria integrazione tra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e l'orientamento al Valore Pubblico impongono una revisione non solo formale degli strumenti di programmazione e pianificazione dell'azione amministrativa, con una forte correlazione con le metodologie tipiche del sistema di valutazione della performance.

In tale contesto, dunque, le azioni intraprese dall'amministrazione risultano maggiormente coordinate tra di esse e tutte tese verso la cura ed il miglioramento del benessere complessivo della comunità e del territorio su cui intervengono. Punto di partenza dell'articolato processo è costituito dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) che individua gli ambiti (per macro-aree) di intervento regionale a cui sono ricollegati gli obiettivi strategici da attuare nel periodo di riferimento.

Nella redazione delle schede che seguiranno si è prestata attenzione alla sinteticità, chiarezza e concretezza del linguaggio, al fine di garantire la loro leggibilità e, quindi, una maggiore capacità comunicativa ed informativa, in ossequio al principio di responsabilizzazione della pubblica amministrazione nei confronti dei cittadini e più in generale di tutti gli interessati (c.d. "accountability").

Per favorire la percezione del collegamento fra gli obiettivi di Valore Pubblico e il complesso delle misure organizzative e operative programmate dalla Regione, oltre alle schede integrate realizzate per gli obiettivi selezionati, si è scelto di evidenziare gli ambiti/aree in cui essi intervengono con un colore che segnalerà, anche nel corpo dei piani allegati, gli ulteriori aspetti e misure che ad essi si collegano, con l'ottica di favorire, a regime, il completo ridisegno della programmazione in ottica di Valore Pubblico.

Nella selezione degli obiettivi di Valore Pubblico ai quali collegare la nuova pianificazione di attività e organizzazione si è inteso evidenziare attraverso quali misure (in via esemplificativa) l'amministrazione intende elevare la qualità della vita della collettività, investendo sui punti di forza del territorio, riducendo le disuguaglianze economiche e di opportunità, intervenendo sulle vulnerabilità più esposte, migliorando salute e ambiente e arricchendo la capacità di servizio e di soddisfazione dei bisogni.

Nella selezione degli obiettivi strategici collegati a quelli di Valore Pubblico, si è tenuto conto di alcune delle caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e sono stati selezionati, per ciascun ambito di intervento del DEFER, quegli obiettivi in grado di garantire un rilevante impatto, in termini di valore pubblico, sulla collettività.

A partire da questi ambiti e prendendo a riferimento gli obiettivi strategici che, per effetto del trascinarsi attuativo e con le peculiarità dovute al momento di transizione, sono stati enucleati nel DEFR 2025, è possibile evidenziare i principali impatti in termini di creazione di Valore Pubblico che la Regione intende perseguire nel periodo di riferimento.

Benessere Valore Pubblico /Aree del DEFR

Economico (Area Economica Defr 2025)



Culturale (Area Culturale Defr 2025)



Sanitario (Area Sanità e sociale Defr 2025)



Sociale (Area Sanità e sociale Defr 2025)



Istituzionale (Area Istituzionale Defr 2025)



Ambientale (Area Territoriale Defr 2025)



Territoriale/USR (Area Territoriale _Soccorso civile Defr 2025)



• **ECONOMICO**

• L'Area Economica si concentra sul **rafforzamento del tessuto economico regionale**, promuovendo la competitività delle imprese, la creazione di nuove opportunità di lavoro e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale. Le politiche strategiche per il 2025 si articolano attorno a diverse aree di intervento: competitività, innovazione, internazionalizzazione, sostegno alle PMI e transizione digitale.

Transizione ecologica, efficientamento dei processi produttivi e utilizzo di energia rinnovabile costituiscono driver di competitività, su cui si concentrano significative risorse attraverso i Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley.

Un'attenzione particolare è rivolta al **sostegno alle imprese**, attraverso l'attivazione di strumenti finanziari volti a favorire gli investimenti, rafforzare la struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese e sostenere la loro crescita e modernizzazione (tra questi, PR FESR 2021-2027, supporto alle Aree di Crisi Industriale, misura Myself Plus).

L'innovazione e la transizione digitale sono considerate fattori chiave per la competitività del sistema economico umbro. La Regione promuoverà l'innovazione tecnologica, la ricerca, lo sviluppo e la digitalizzazione delle imprese, anche attraverso il rafforzamento delle filiere di innovazione e supporto ai Progetti di R&S. Obiettivo dell'amministrazione sarà creare altresì un ambiente favorevole alla *"Data economy"*, con particolare attenzione al governo e alla qualità dei dati, anche per favorire l'implementazione di servizi digitali a beneficio dei cittadini, e allo sviluppo dell'intelligenza artificiale.

L'internazionalizzazione delle PMI rappresenta un'altra priorità strategica per l'Area Economica. La Regione si impegna a sostenere le imprese umbre nella penetrazione di nuovi mercati esteri, offrendo strumenti e servizi per la promozione e l'internazionalizzazione attraverso attività a valere sul PR FESR 2021/2027.

Nel **settore turistico**, il 2025 vedrà la Regione Umbria fortemente toccata da alcuni eventi di rilievo internazionale (dal Giubileo all'ottavo centenario della morte di San Francesco di Assisi nel 2026) che necessiteranno dell'organizzazione di significativi flussi turistici attraverso un sistema di accoglienza diffuso. In primo piano, quindi, si pongono le iniziative di promozione e campagne di comunicazione tese alla valorizzazione del patrimonio culturale, artistico, scientifico e di conoscenza della regione per favorire l'accoglienza ed i servizi ai visitatori.

Le strategie che verranno attivate nell'ambito delle **politiche agricole, agroalimentari e della pesca**, saranno caratterizzate dall'intervento della nuova PAC (Politica agricola comune) 2023-2027, che costituisce quadro di riferimento nel quale si inserisce il documento di programmazione dello sviluppo rurale per l'Umbria CSR 2023-2027. Il 2025 sarà inoltre l'anno entro il quale occorrerà accelerare la chiusura del PSR 2014-2022 e dovranno essere spese le risorse stanziare nel CSR 2023-2027 in relazione all'annualità 2023.

Ruolo centrale rivestiranno inoltre le azioni di cui al nuovo **Programma Forestale regionale per il periodo 2024-2033**, in funzione del ruolo essenziale svolto dal patrimonio forestale pubblico e privato nella transizione verso una economia moderna, climaticamente neutrale, efficiente nell'uso delle risorse e competitiva (strategia forestale dell'UE per il 2030).

In ordine alle **politiche per il lavoro e la formazione professionale**, anche nel 2025 continuerà attraverso ARPAL l'attuazione della strategia regionale in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione, già sviluppata nel quadro delineato dalla l.r. 11/2021 e coerentemente agli aggiornamenti normativi in materia, attraverso le due principali fonti di finanziamento costituite dal PNRR (programma GOL) e dal FSE+2021-2027 (programma regionale e programma nazionale Giovani, Donne, Lavoro).

Per quel che riguarda **l'istruzione e il diritto allo studio**, proseguiranno gli investimenti sia in interventi a sostegno del diritto allo studio e dell'inclusione educativa e scolastica, prioritariamente per contrastare povertà educativa e dispersione, sia al fine di incrementare le opportunità previste dal sistema regionale di istruzione,



• CULTURALE

La strategia per la cultura in Umbria nel 2025 si propone di consolidare la ripresa del settore culturale post-pandemia e di promuovere lo sviluppo e la valorizzazione del patrimonio culturale regionale. Un elemento centrale della strategia è l'incremento della diffusione e dell'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali.

Il 2025 sarà l'anno chiave per la realizzazione delle digitalizzazioni previste dai progetti PNRR, con l'obiettivo di raggiungere i target di spesa e di oggetti digitali da produrre entro il 2025-2026. Si proseguirà inoltre nel rafforzamento del rapporto con le biblioteche scolastiche innovative attraverso MediaLibraryOnLine e **nella creazione di nuovi prodotti digitali per le reti di musei.**

Un'ulteriore priorità è lo sviluppo della valorizzazione degli attrattori culturali tramite le imprese culturali e creative da realizzare grazie al bando per la riqualificazione dei luoghi del territorio, in attuazione del Programma FESR 2021-2027. Gli interventi di valorizzazione si baseranno principalmente sul Partenariato Speciale Pubblico-Privato, previsto dal nuovo Codice dei contratti pubblici, per favorire il recupero, il restauro e la gestione dei beni culturali.



• SANITARIO

La strategia per l'Area Sanità e Sociale mira a garantire un'assistenza sanitaria di qualità, efficiente e sostenibile, in grado di rispondere alle esigenze dei cittadini umbri in un contesto complesso e in continua evoluzione.

La Regione si impegna a governare le sfide e cogliere le opportunità offerte dal PNRR e dalle nuove tecnologie, per costruire un sistema sanitario moderno, resiliente e capace di garantire il diritto alla salute per tutti. Tra gli obiettivi previsti per il 2025 si rilevano misure connesse al piano Operativo Strutturale di Recupero delle Liste di Attesa e alla Riorganizzazione dell'assistenza territoriale in Umbria.



• SOCIALE

L'Area Sociale si concentra sul **benessere e l'inclusione sociale di tutti i cittadini**, con particolare attenzione alle famiglie, ai minori, agli anziani, alle persone con disabilità e ai soggetti a rischio di esclusione sociale.

Le politiche sociali per il 2025 si articolano attorno a diverse priorità tra cui, in particolare, il contrasto alle diverse forme di povertà.



- **ISTITUZIONALE**

L'Area Istituzionale del DEFR 2025 si concentra principalmente sulla **gestione efficiente ed efficace dell'Ente Regionale**. Nel 2025, le politiche strategiche per quest'area si articoleranno su vari fronti tra cui: ottimizzazione delle risorse umane, digitalizzazione dei processi amministrativi, valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare regionale.

Sul fronte delle risorse umane, la Regione proseguirà nel 2025 il processo di riorganizzazione e valorizzazione avviato negli anni precedenti, contenendo la spesa per il personale e garantendo al contempo la qualità dei risultati prodotti dall'amministrazione. Il completamento del Piano delle assunzioni previsto dal PIAO 2024-2026, lo sviluppo verticale del personale e l'adeguamento della gestione del personale alla massima flessibilità, efficacia ed efficienza saranno tra gli obiettivi principali. Particolare attenzione sarà dedicata alle politiche di formazione del personale, con l'obiettivo di sviluppare competenze professionali specifiche, collaborative, interdisciplinari e flessibili, anche mediante interazione con i progetti del D.F.P. e in particolare con il processo di costituzione del Polo Formativo Territoriale attraverso il Consorzio SUAP e l'Università degli Studi di Perugia. La Regione proseguirà nell'attuazione del ciclo della performance, con una programmazione integrata verticale a partire dalla definizione del Valore Pubblico atteso e dalla redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e proseguiranno le attività di implementazione degli strumenti di comunicazione interna e organizzativa.

La **digitalizzazione dei processi** sarà un elemento centrale per migliorare l'efficienza e la trasparenza dell'amministrazione. In particolare, **in tema di trasparenza e anticorruzione**, l'attenzione si concentrerà sulla digitalizzazione del processo di gestione del rischio.

Infine, **la valorizzazione e la gestione del patrimonio immobiliare regionale** si concretizzeranno nell'aggiornamento del catasto regionale degli immobili, nell'attuazione di progetti di riqualificazione edilizia di importanti beni immobili siti nella Alta valle dell'Umbria e nell'avvio degli interventi manutentivi straordinari su Palazzo Donini e Palazzo Ajò per la loro riqualificazione e relativo efficientamento energetico. Proseguirà nel 2025 l'adeguamento infrastrutturale delle sedi dei Centri per l'Impiego e degli Sportelli del Lavoro, con particolare riferimento agli immobili da destinare alle nuove sedi dei Centri per l'impiego di Perugia e Terni.



- **AMBIENTALE (MOBILITA')**

Nella presente area di intervento, le strategie si concentrano su una serie di azioni, volte a promuovere la ripresa economica, il miglioramento delle infrastrutture, lo sviluppo urbano e la conclusione del processo di ricostruzione post-sismica. L'obiettivo principale è rafforzare la competitività del sistema economico umbro e migliorare la qualità della vita dei cittadini, con un'attenzione particolare allo sviluppo sostenibile, alla mobilità ecologica, all'innovazione, alla digitalizzazione e alle aree di crisi.

Il **potenziamento delle infrastrutture e della mobilità** in Umbria sono delineati attraverso una serie di interventi strategici su strade e ferrovie. Nel corso del 2025 proseguirà l'attività centrata sul tema del servizio del trasporto pubblico locale (TPL), nonché sul rinnovamento del materiale rotabile su gomma e del materiale rotabile ferroviario, con importanti risvolti in tema di mobilità sostenibile.

Gli ambiti strategici della presente area ricomprendono le azioni riconducibili al tema della tutela dell'ambiente in chiave di gestione sostenibile delle risorse naturali, valorizzazione dei servizi ecosistemici e responsabilità sociale dei fruitori del territorio e consumatori. In coerenza con gli indirizzi e le strategie di sviluppo sostenibile internazionali ed europee, vengono messe al centro di tale linea le strategie riconducibili alla transizione ecologica ed energetica, con particolare attenzione ai temi dell'efficienza energetica e delle energie rinnovabili.

Altra priorità della macro-area è riconducibile al tema della **difesa e tutela del territorio e dell'ambiente**.

Con riguardo a tale direttrice, le priorità di intervento riguarderanno tra le altre l'avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno



- **TERRITORIALE (PROTEZIONE CIVILE/RICOSTRUZIONE/USR)**

Macro obiettivo economico strategico dell'Ente si conferma la ricostruzione post-sisma 2016. Sia per quanto concerne la ricostruzione privata che quella pubblica, In particolare l'azione dell'USR Umbria (Ufficio Speciale per la Ricostruzione) punterà verso prosecuzione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia.

Il 2025 vedrà il sostanziale completamento dei lavori di ricostruzione degli ospedali di Norcia e Cascia, resi inutilizzabili dal Sisma 2016.

2.1.2 Dagli obiettivi di valore pubblico agli obiettivi strategici

A partire dalle linee di Valore Pubblico, individuate in coerenza con gli indirizzi e la programmazione regionale, sono stati tratti dal DEFR 2025 i relativi obiettivi strategici suddivisi per aree/missioni/goal dell'agenda 2030, rispetto ai quali, sono previste le attività da realizzare per il 2025.

In armonia, quindi, con gli indirizzi e la programmazione strategica risultanti dal DEFR 2025, sono state individuate **le LINEE DI VALORE PUBBLICO**, capaci di aggregare, in modo trasversale rispetto alle diverse aree di intervento, i relativi obiettivi strategici.

- 1) Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo;
- 2) Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione;
- 3) Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio;
- 4) Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia;
- 5) Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza;
- 6) Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale.

LVP (01). Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo		
1. Creare le condizioni per una più rapida ripresa produttiva	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	Area economica
2. Transizione verso la data economy	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	Area economica
3. Valorizzazione del commercio	Missione 14: Sviluppo economico e competitività	Area economica
4. Accompagnare lo sviluppo e la modernizzazione delle imprese agricole e del territorio	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area economica
5. Consolidare il sistema regionale delle politiche attive del lavoro nell'ambito della riforma intrapresa	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Area economica
6. Implementare le azioni a sostegno delle imprese	Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Area economica
7. Sostenere la relazione tra territorio e sistema universitario	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Area economica
8. Incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Area culturale
9. Rafforzare il settore museale e bibliotecario in sinergia con le altre attività culturali, spettacolo e imprese culturali e creative	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Area culturale

10. Sviluppare la valorizzazione degli attrattori tramite le imprese culturali e creative	Missione 05: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Area culturale
11. Campagne di comunicazione on line/off line per il settore turistico	Missione 07: Turismo	Area economica
LVP (02) Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione		
1. Accelerare la spesa per la chiusura del PSR Umbria e avviare l'attuazione del CSR Umbria 2023-2027	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area economica
2. Avvio della programmazione 2023-2027 del Fondo Europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area Economica
3. Conseguire i target di spesa della programmazione europea FESR e FSE + 2021-2027	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	Area Istituzionale
4. Elaborazione programma operativo complementare	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	Area Istituzionale
LVP (03) Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio		
1. Ottimizzare la gestione del patrimonio forestale	Missione 16: Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Area economica
2. Favorire una corretta gestione delle risorse idriche	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
3. Favorire una corretta gestione del ciclo dei rifiuti e il miglioramento della qualità dell'aria.	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
4. Favorire la difesa del suolo con una corretta tutela del territorio e dell'ambiente in particolare dei corsi d'acqua	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
5. Tutela della biodiversità e rilancio delle aree protette	Missione 09: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Area Territoriale
6. Revisione del trasporto pubblico locale, miglioramento dei collegamenti e riequilibrio economico finanziario del servizio	Missione 10: Trasporti e diritto alla mobilità	Area Territoriale
7. Elaborazione del documento strategico per la strategia energetico-ambientale regionale e sostegno agli investimenti di efficientamento energetico	Missione 17: Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Area Territoriale
8. Promuovere e sostenere le politiche abitative	Missione 08: Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Area Territoriale
9. Ricostruzione post sisma 2016	Missione 11: Soccorso civile	Area Territoriale
LVP (04) Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia		
1. Incrementare le opportunità assicurate dal sistema regionale di istruzione	Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio	Area economica

2. Assicurare a tutti l'opportunità di accedere ad una istruzione adeguata	Missione 04: Istruzione e diritto allo studio	Area economica
3. Rilancio delle attività legate allo sport	Missione 06: Politiche giovanili, sport e tempo libero	Area Culturale
4. Promuovere e sostenere le politiche di riqualificazione urbana	Missione 08: assetto del territorio ed edilizia abitativa	Area Territoriale
5. Contrastare le diverse forme di povertà e promuovere l'inclusione sociale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
6. Sostenere le politiche per la famiglia	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
7. Innovazione sociale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
8. Rafforzare e valorizzare il ruolo attivo dei giovani nella vita sociale, istituzionale e culturale	Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Area Sanità e sociale
LVP (05) Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza		
1. Provvedimento generale di programmazione della rete ospedaliera regionale ai sensi del DM 70/2015 di cui alla DGR 28.12.2023 n. 1399 e successive revisioni	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
2. Attività afferenti i progetti di cui alla Missione 6 Salute del PNRR per quanto ancora da realizzare	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
3. Riorganizzazione assistenza territoriale in Umbria	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
4. Piano regionale della prevenzione (PRP) 2022-2025	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e sociale
5. Contenere la spesa farmaceutica e la spesa per i dispositivi medici	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e Sociale
6. Piano operativo strutturale di recupero delle liste di attesa	Missione 13: Tutela della salute	Area Sanità e Sociale
LVP (06) Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale		
1. Attuazione piani di razionalizzazione relativi alla governance delle Società e degli Enti partecipati"	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	Area Istituzionale
2. Politiche per il personale e azioni di efficientamento amministrativo	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	Area Istituzionale
3. Attività di programmazione integrata verticale in linea con la riforma della PA (PIAO)	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	Area Istituzionale
4. Digitalizzazione del processo di gestione del rischio	Missione 01: Servizi istituzionali, generali e di gestione	Area Istituzionale

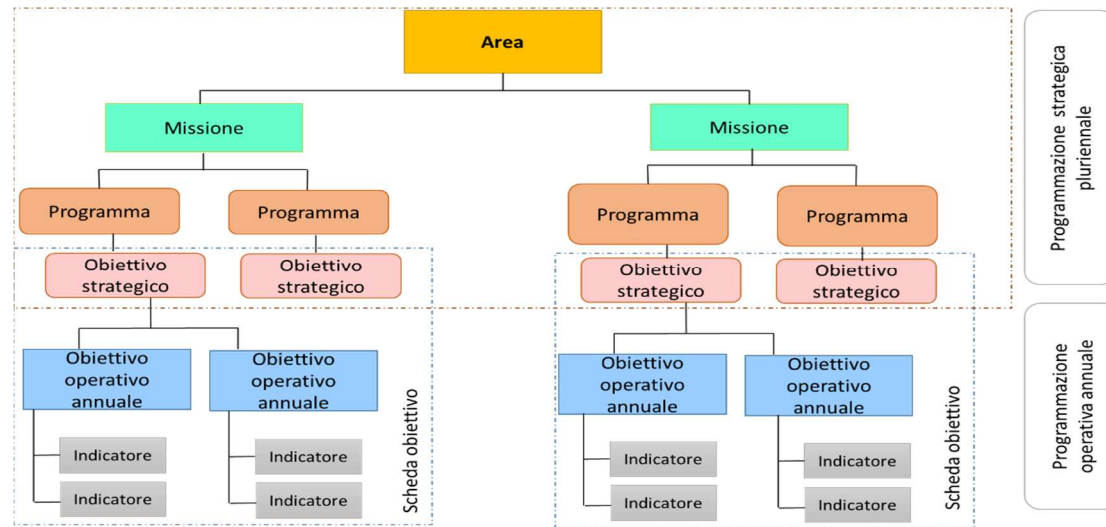
5. Valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare regionale	Missione 01: servizi istituzionali, generali e di gestione	<i>Area Istituzionale</i>
6. Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro	Missione 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	<i>Area economica</i>
7. Riorganizzazione del sistema regionale di protezione civile	Missione 11: Soccorso civile	<i>Area Territoriale</i>

2.2 PERFORMANCE

Con il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, è stato introdotto per la prima volta il concetto di “performance” nella Pubblica Amministrazione e sono state indicate le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un’amministrazione, riportando anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi.

Gli obiettivi di Performance vengono definiti attraverso degli indicatori e target utili alla misurazione e valutazione della performance dell’ente, a partire dagli indirizzi strategici emanati dalla Giunta regionale in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione del ciclo regionale e di bilancio. Per la Regione Umbria il documento di programmazione strategica pluriennale è rappresentato dal DEFR “Documento di Economia e Finanza Regionale”, che prevede una struttura a matrice articolata su differenti livelli e coinvolge trasversalmente le Direzioni regionali ed è strutturato in Aree, Missioni e Programmi.

A partire dai suddetti obiettivi strategici, l’Ente individua e declina i programmi annuali di Direzione che si traducono in obiettivi operativi trasversali e in obiettivi operativi individuali, che vengono assegnati ai Direttori regionali e che costituiscono la base per l’individuazione a cascata degli obiettivi dei Dirigenti e di tutto il personale regionale, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e secondo le linee metodologiche di performance adottate dalla Regione Umbria con DGR 1198/18 poi recepite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.



Dalla matrice della programmazione strategica comprensiva delle missioni e dei programmi vengono quindi identificati gli obiettivi operativi annuali e i relativi indicatori, mediante la costruzione di una specifica Scheda Obiettivo, in cui sono specificati i dettagli degli indicatori e dei valori target da raggiungere, nonché la pesatura, da cui si ottiene una matrice della programmazione operativa annuale per ciascuna Direzione e si evidenziano anche gli obiettivi e gli indicatori comuni a più Direzioni/Servizi (trasversali).

Le fasi e gli strumenti del processo di Performance

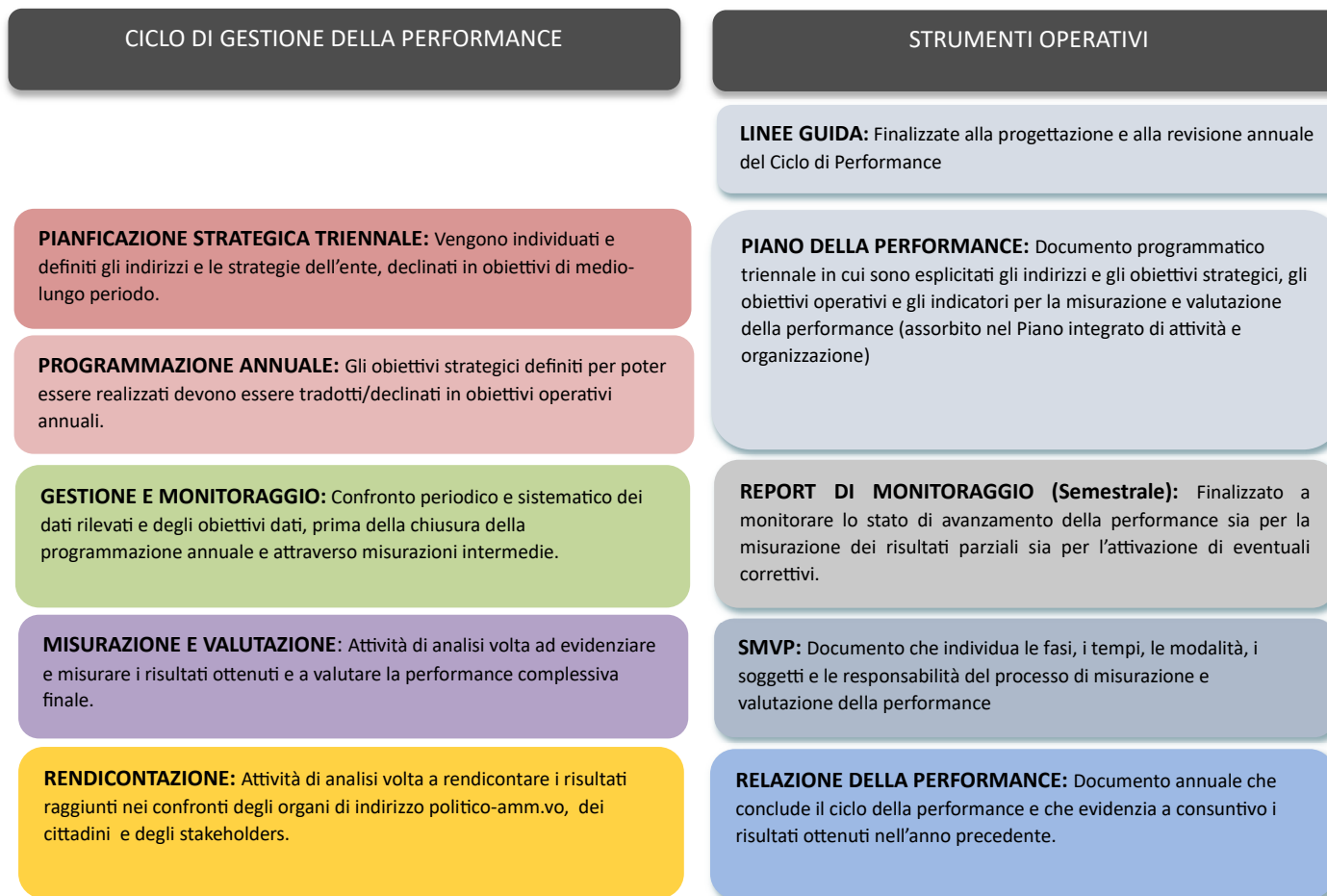
Il ciclo della performance ha lo scopo di favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché la crescita delle competenze professionali dei singoli, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti.

Nell'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, la PA è, quindi, chiamata ad adottare gli strumenti che consentono di tradurre la missione e la strategia gestionale ed operativa dell'organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

In particolare nelle Linee guida sul Ciclo della performance della Regione Umbria sono state definite le seguenti fasi:

- *Programmazione*: è la fase in cui vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento con l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance.
- *Gestione e monitoraggio*: è la fase del processo in itinere sia per l'attivazione di eventuali interventi correttivi sia per la misurazione dei risultati parziali nel corso dell'anno, mediante report di monitoraggio (Sistema di monitoraggio);
- *Misurazione e valutazione*: è la fase di raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali sulla base degli standard di raggiungimento (in termini di performance organizzativa e individuale) la conseguente applicazione dei sistemi premianti (Sistema di misurazione e valutazione della performance);
- *Rendicontazione*: ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa. Si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione della Performance.

Nella prima fase del ciclo (programmazione) l'amministrazione definisce gli obiettivi e si prefigge dei risultati da raggiungere e che saranno oggetto di misurazione e valutazione. Gli ambiti di misurazione e valutazione della Performance sono, dunque, oggi composti da due dimensioni una organizzativa e una individuale:



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: è il risultato del lavoro svolto da tutta la "squadra" che compone l'organizzazione e rappresenta l'insieme dei risultati attesi dall'Amministrazione nel suo complesso, nel quadro della sua *mission* e degli ambiti istituzionali di intervento.

PERFORMANCE INDIVIDUALE è il contributo che ciascuno fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi dati e dei comportamenti dimostrati. In merito ai comportamenti, anche ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m.i., è previsto che la valutazione sia effettuata sulla base dei «comportamenti professionali e organizzativi dimostrati». Quei comportamenti che costituiscono quei modi di fare e di agire su cui l'Ente ritiene prioritario porre l'attenzione.

In particolare, la performance viene misurata e valutata su quattro livelli:

- per la performance organizzativa:
 - dagli obiettivi operativi di Ente;
 - dagli obiettivi operativi trasversali.
- per la performance individuale
 - dagli obiettivi individuali (area dei risultati)
 - dai comportamenti (area dei comportamenti)

Il Sistema incentivante della Regione Umbria è strettamente collegato alla valutazione sia della performance organizzativa che individuale e, pertanto, il trattamento economico accessorio è calcolato sulla base del risultato finale ottenuto da entrambe le performance. Principio cardine è che tutti i dipendenti contribuiscono al conseguimento dei risultati dell'Ente seppur con pesatura differente in base al proprio livello di responsabilità e al ruolo ricoperto all'interno della Regione.

Nella fase di monitoraggio l'amministrazione svolge un controllo periodico e sistematico al fine di verificare il grado di attuazione degli obiettivi rispetto a quanto definito in fase di programmazione, anche al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive.

La fase del monitoraggio risponde a due principali obiettivi:

- costruire il quadro complessivo in termini di raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti e programmati;
- far emergere eventuali situazioni di criticità che si siano verificate e che richiedano azioni correttive al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti.

La fase di misurazione e valutazione, seppur affiancate in un'unica fase del ciclo di performance, sono due attività distinte, non sovrapponibili ma complementari.

Nel linguaggio del management misurare una prestazione rappresenta l'atto di rilevare un valore, possibilmente quantitativo, che mostri il grado di perseguimento degli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione. Per compiere tale misurazione si utilizzano degli indicatori, anch'essi dichiarati preventivamente, che rilevano il raggiungimento o l'eventuale distanza dai valori attesi prefissati, denominati target. La valutazione dell'attività svolta e dei relativi risultati tiene, altresì, conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione.

Con la misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti. Vengono, pertanto, misurati i risultati conseguiti nei periodi considerati mediante l'individuazione di indicatori e target idonei a quantificare i risultati conseguiti.

Mentre in fase di valutazione è necessario verificare le motivazioni che hanno portato ad un eventuale scostamento del risultato raggiunto rispetto al valore atteso, anche al fine di avere una “mappatura” utile per le future annualità. Sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati si effettua la valutazione, ovvero si formula il “giudizio” finale mediante l’assegnazione di un punteggio complessivo di performance.

Il ciclo della performance si conclude con la **fase della rendicontazione** con la quale viene rendicontato il livello di performance raggiunto dall’amministrazione mediante un confronto tra i target da raggiungere e i risultati ottenuti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. I dati raccolti vengono utilizzati ai fini della predisposizione della Relazione sulla performance, che viene pubblicata, per assicurarne la visibilità, sul sito istituzionale della Regione Umbria al canale “Amministrazione trasparente” facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è lo strumento con cui le pubbliche amministrazioni valutano la performance organizzativa e individuale, nell’ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

Il SMVP non è da intendersi solo come il “processo finale” mediante il quale si misurano e valutano i risultati raggiunti, ma rappresenta lo strumento metodologico che è alla base dell’intero ciclo delle performance ed è costituito dall’insieme di tecniche, risorse e processi volti ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione e valutazione della performance. Acquisiti gli input e definiti i processi che collegano i diversi soggetti e le attività, si generano output, che, a loro volta interagendo con l’ambiente e i destinatari, producono il valore dell’azione pubblica (*outcome*).

Il peso della performance organizzativa e il peso della performance individuale variano, quindi, a seconda dei livelli di responsabilità. Per i Direttori, considerato il ruolo manageriale ricoperto, il peso della performance organizzativa è più alto rispetto al peso della performance individuale; mentre per i Dirigenti e per il comparto è più alto il peso della performance individuale rispetto a quella organizzativa.

I pesi anche all’interno della performance individuale sono proporzionati rispetto al ruolo e all’incidenza che si ha sull’organizzazione.

Ai fini del calcolo per la retribuzione di risultato, sono previste le seguenti percentuali di suddivisione tra le due performance:

Valutato	Performance Organizzativa	Performance Individuale
Direttore generale	100%	0
Direttori	60%	40%
Dirigenti	30%	70%
PO	20%	80%
D	15%	85%
C	10%	90%
B	5%	95%

Calcolo della premialità

Per convertire i risultati ottenuti in punteggi oggettivi sono previste nella fase conclusiva di valutazione delle tabelle di premialità, differenziate per la dirigenza e il comparto, con delle fasce numeriche a cui sono associate percentuali da applicare per il calcolo della retribuzione di risultato. L'accesso alla premialità, ossia alla retribuzione di risultato, è, altresì, regolato secondo un principio di proporzionalità di merito rispetto al punteggio conseguito nella valutazione, per cui al di sotto della soglia minima di 40 punti, sia per la dirigenza che per il comparto, non è consentito l'accesso al trattamento.

Per i direttori, i dirigenti e le posizioni organizzative la valutazione finale (valore di indice di prestazione), ai fini della retribuzione di risultato, è data dalla somma dei risultati di performance organizzativa e individuale (Σ "valori di fattore" $A1+A2+B1+B2$), convertita in un punteggio finale secondo quanto previsto nella rispettiva tabella di conversione della premialità.

Per il personale del comparto il fondo per le risorse decentrate è distinto in premi/risorse correlati alla performance organizzativa e premi/risorse correlati alla performance individuale, pertanto ai fini della retribuzione di risultato, la valutazione finale (valore di indice di prestazione), è data:

- dal risultato di performance organizzativa convertito in un punteggio finale secondo quanto previsto dalla tabella di conversione della premialità del comparto;
- dal risultato di performance individuale convertito in un punteggio finale secondo quanto previsto dalla tabella di conversione della premialità del comparto.

Per la definizione della percentuale di premialità dei premi correlati alla performance si rimanda al CCI del personale delle aree professionali e della dirigenza.

Gli obiettivi operativi

Individuali

La definizione degli obiettivi operativi per i Direttori è effettuata tenendo conto degli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale della Regione, in modo da verificarne l'effettiva rilevanza e congruenza rispetto alle prospettive di sviluppo e alle strategie dell'Ente (la rilevanza è intesa come attinenza degli obiettivi alle linee strategiche dell'ente, mentre la congruenza è intesa come coerenza tra l'obiettivo proposto e le competenze possedute). Per ognuno degli obiettivi sono indicati i riferimenti definiti dalle Missioni e dai Programmi (D.Lgs. 118/2011) previste nel Documento di economia e finanza della Regione (DEFER).

Gli obiettivi operativi tengono, inoltre, conto di quanto espresso dall'Organismo indipendente di valutazione in un decalogo sulle modalità e criteri per la definizione degli stessi, inserito all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo cui gli obiettivi devono essere formulati in maniera chiara, devono evitare formulazioni che facciano riferimento al semplice "incremento", "miglioramento" o troppo generici e non misurabili.

Trasversali

Gli obiettivi trasversali rappresentano un insieme omogeneo di compiti che, all'interno dell'amministrazione regionale, vengono, assegnati a tutte le Direzioni interessate ed eventualmente, a cascata, a tutte le altre strutture dirigenziali in maniera coerente. Vengono formulati tenendo conto delle azioni connesse alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e alla garanzia della trasparenza dei processi amministrativi, nonché allo sviluppo della digitalizzazione delle procedure, alla crescita formativa del personale o al benessere organizzativo ed alla semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; possono inoltre tradurre in obiettivi operativi trasversali esigenze particolari connesse all'avanzamento della spesa o delle azioni per particolari progetti o processi, Come indicato dall'OIV è possibile prevedere obiettivi "comuni" a più strutture, ognuna delle quali viene valutata per il singolo contributo fornito, ovvero, in alternativa, possono essere costruiti obiettivi trasversali, per i quali esiste un target unico il cui esito accomuna tutte le strutture coinvolte, sia nel caso di raggiungimento, che di non raggiungimento.

Gli obiettivi di Performance per l'anno 2025

Per l'anno 2025 la sottosezione Performance è stata, quindi, redatta in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del D.P.C.M. n. 132/2021 definendo, in linea con quanto già elaborato nelle precedenti annualità, una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale che a partire dal Documento di economia e finanza della Regione (DEFR) individui quei valori pubblici di maggiore impatto/incidenza e che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale, etc.) e che si colleghi trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO legandola così, anche, a obiettivi di digitalizzazione. Da Valori Pubblici di rilevanza per l'amministrazione per il 2025, sono stati, quindi, individuati i relativi obiettivi strategici e sono state definite delle schede di performance, in coerenza con le missioni/aree del DEFR, con indicatori di efficienza ed efficacia, volti a favorire il raggiungimento degli obiettivi strategici a cui sono collegati e di cui sono funzionali. Nel presente PIAO in continuità con il precedente, secondo una logica derivativa, al corrispondente obiettivo strategico, inserito nella linea di valore pubblico ad esso connesso, sono stati inseriti sotto l'aspetto della loro coerenza i SDGs dell'Agenda 2030.

Considerato che, come indicato in premessa, il DEFR 2025 è stato approvato in scadenza di mandato e pertanto si caratterizza come atto meramente tecnico, anche la selezione degli obiettivi strategici, direttamente collegati alle linee di Valore pubblico, ha riguardato quelle attività che per mero trascinarsi interessano l'annualità 2025, prevedendo indicatori e target commisurati, dal punto di vista temporale.

Alla luce delle scelte strategiche a medio-lungo termine e delle scelte organizzative che verranno assunte dal nuovo organo di indirizzo politico della Regione Umbria, saranno operati i più opportuni aggiornamenti, con particolare riferimento agli obiettivi di performance.

Sebbene per il 2025 l'assegnazione e la formalizzazione degli obiettivi per i direttori regionali sia rimandata alla nomina dei nuovi direttori, nelle successive schede integrate di performance sono stati individuati almeno 3 obiettivi di strategici per ogni direzione regionale, all'interno delle linee di valore pubblico, a cui sono stati poi associati degli obiettivi operativi annuali dai quali si è cercato di collegare e definire, in modalità verticale, degli obiettivi di digitalizzazione.

Per quanto concerne gli **obiettivi trasversali per i Direttori regionali** è necessario rispondere alle normative e direttive nazionali che chiedono su diversi fronti la necessità di integrare il PIAO con alcune misure a carattere trasversale e obbligatorio, quale:

- il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, misura inserita tra le Riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea (D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023 e circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e Dipartimento della Funzione Pubblica del 03/01/2024);
- assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti e dei dirigenti alla formazione secondo la Direttiva del 16 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Sen. Paolo Zangrillo, che si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023).

Sarà, altresì, necessario assegnare un obiettivo nell'ambito delle materie di prevenzione e contrasto alla corruzione, con particolare riferimento alla diffusione del codice di comportamento tra il personale dell'Ente, in linea con quanto previsto nel SMVP e come raccomandato dall'Organismo indipendente di valutazione e, per il rafforzamento e valorizzazione del Ciclo della performance un obiettivo sul rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del ciclo stesso.

Per quanto riguarda gli **obiettivi trasversali per i Dirigenti regionali** verranno inseriti, oltre all'obiettivo di cui sopra sul codice di comportamento, sul rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del ciclo della performance, sull'accertamento ordinario dei residui attivi e passivi, sulle misure a supporto dell'efficientamento delle risorse umane e un sulla comunicazione e digitalizzazione.

OBIETTIVI TRASVERSALI

Diffusione della cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024)		
Indicatori	Valore Target	Valore output
Diffondere la cultura della legalità – Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/2024) - tra i collaboratori assegnati alla propria struttura	Realizzazione di almeno un incontro formativo / informativo con i propri collaboratori – sul Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria Giunta regionale (DGR 1062/24)	100% n. 1 incontro entro il 31.12.25

Misure a supporto del benessere organizzativo per l'efficientamento e valorizzazione delle risorse umane e per il rafforzamento e il consolidamento delle fasi e strumenti del ciclo della performance		
Indicatori	Valore Target	Valore output
Validazione e definizione degli obiettivi al personale dirigente della Direzione nei tempi assegnati e secondo le tempistiche previste	Atto di approvazione degli obiettivi operativi di performance	100% se rispettate le tempistiche previste 80% entro 15 gg rispetto alle tempistiche previste 0% oltre 16 gg
Monitoraggio intermedio e raccolta report di monitoraggio dei Servizi della Direzione con relativa trasmissione al Servizio competente	Monitoraggio e invio Report al Servizio competente	100% se rispettate le tempistiche previste 80% entro 15 gg rispetto alle tempistiche previste 0% oltre 16 gg
Sviluppo delle competenze e delle conoscenze e attraverso attività di formazione tra cui: formazione in presenza e formazione online; formazione interna; formazione esterna; formazione a catalogo; formazione presso società in house e presso la SNA, Syllabus, etc....	Incremento del 10% delle ore medie di formazione del personale assegnato alla struttura rispetto alla media ore di formazione del proprio personale assegnato nel 2024	100% se $\geq 10\%$ della media ore annue personale assegnato rispetto alla media ore annue dell'annualità precedente 80% se $< 10\%$ e $\geq 5\%$ 0% se $< 5\%$

Garantire la gestione coordinata delle attività di comunicazione tra i vari uffici regionali con assessment periodico sulla situazione digitale dell'ente		
Indicatori	Valore Target	Valore output
Condivisione/pianificazione delle attività di comunicazione e di digitalizzazione collegate anche al nuovo sito istituzionale della Regione Umbria	Appuntamenti periodici convocati dai Servizi competenti in materia di comunicazione e di politiche di digitalizzazione per la condivisione/pianificazione delle attività di comunicazione e di digitalizzazione	100% partecipazione a tutti gli incontri 80% partecipazione ad almeno il 50% degli incontri 0% partecipazione inferiore al 50% degli incontri

Procedimento amministrativo-contabile concernente l'accertamento ordinario dei residui attivi e passivi secondo quanto previsto dal d.lgs. 118/11, dal principio contabile n. 9 e dall'atto di programmazione delle attività di chiusura dell'esercizio e del processo di rendicontazione di cui alla DGR n. 938/2024		
Indicatori	Valore Target	Valore output
Verifica della fondatezza giuridica dei crediti, della loro esigibilità e della loro corretta rappresentazione nel bilancio regionale. Ricognizione dei crediti inesigibili, di dubbia e difficile esazione, insussistenti per l'avvenuta legale estinzione o per indebitato o erroneo accertamento (valutazione puntuale dell'eliminazione dei residui attivi con l'avanzo vincolato).	Ricognizione dei crediti con compilazione completa e definitiva delle Schede entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento	100% entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento 90% entro i 5 giorni successivi dal termine 50% tra 6 e 10 giorni successivi dal termine 0% oltre i 10 giorni dal termine
Analisi della vetustà dei residui attivi di cui all'art. 11, comma 6, lett. e)	Analisi della vetustà dei residui attivi con compilazione completa e definitiva delle Schede entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento	100% entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento 90% oltre il termine, ma non oltre 5 giorni 50% tra 6 e 10 giorni dal termine 0% oltre i 10 giorni dal termine
Verifica della fondatezza giuridica dei debiti, della loro esigibilità e della loro corretta rappresentazione in bilancio regionale. Ricognizione dei debiti insussistenti o prescritti, dei debiti non imputati correttamente in bilancio per errore o perché oggetto di rivalutazione o perché da reimputare ad esercizi successivi a seguito della variazione della loro esigibilità	Ricognizione dei debiti con compilazione completa e definitiva delle Schede entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento	100% entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento 90% oltre il termine, ma non oltre 5 giorni 50% tra 6 e 10 giorni dal termine 0% oltre i 10 giorni dal termine
Analisi della vetustà dei residui passivi di cui all'art. 11, comma 6, lett. e)	Analisi della vetustà dei residui passivi con compilazione completa e definitiva delle Schede entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento	100% entro il termine indicato nella lettera di avvio del procedimento 90% oltre il termine, ma non oltre 5 giorni 50% tra 6 e 10 giorni dal termine 0% oltre i 10 giorni dal termine

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il D.P.R. 81/2022 e il D.M. 132/2022 hanno disposto che la sezione del PIAO denominata *"Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"* includa una sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* (art. 3, co. 1, lett. c), predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo.

La sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"*, come risulta dal D.M. 132/2022, contiene:

1. la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
2. la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
3. la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
4. l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge 190/2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
5. la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
6. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
7. la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. 33/2013.

Gli atti legislativi fondamentali in materia di prevenzione della corruzione e la trasparenza restano rispettivamente la legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

In conformità alle normative citate, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni con durata triennale e aggiornamento, di norma, annuale, e atti di regolazione generali, che indicano gli elementi essenziali della sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"*. Poiché l'aggiornamento del 2024 riguarda esclusivamente i piccoli Comuni, la

sottosezione è stata redatta con riferimento all'ultimo aggiornamento del PNA per l'anno 2023 in materia di contratti pubblici, al PNA 2022 e all'Allegato 1 del PNA 2019, contenente *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"*.

Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, come indicato nel PNA 2022, sono essenziali per favorire il conseguimento degli obiettivi di valore pubblico e per garantirne la protezione da fenomeni corruttivi.

In questa cornice normativa è stata predisposta la sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* del presente PIAO, nella quale sono descritte tutte le attività relative al processo di gestione del rischio corruttivo e all'attuazione della trasparenza amministrativa.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza ed anticorruzione per la Regione Umbria sono individuati nella proposta di Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) che è stato approvato con Deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 422 del 22 ottobre 2024.

In tema di trasparenza e anticorruzione, oltre a prevedere la consueta attività di aggiornamento della mappatura dei processi, il Documento ha stabilito che nel corso del 2025, l'attività sarà concentrata sulla digitalizzazione del processo di gestione del rischio, anche in un'ottica di semplificazione per l'assolvimento degli adempimenti da parte delle strutture regionali, nonché per mettere in sicurezza la ingente quantità di dati derivanti da tutte le attività correlate al processo di gestione del rischio corruttivo adottate negli anni dalla Regione Umbria.

Per quanto riguarda la trasparenza, è entrato a regime il modello di monitoraggio su due livelli previsto dalla Deliberazione della Giunta regionale n. 1234 del 22 novembre 2023.

I dettagli delle attività sopra sinteticamente descritte sono contenuti nell'allegato A) al presente documento.



Rischi corruttivi e trasparenza – USR Umbria

Data la particolarità dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria (USR Umbria) - creato ad hoc ai sensi del decreto legge n. 189/2016 al fine di gestire la ricostruzione pubblica e privata successiva agli eventi sismici del 2016 – l'assolvimento di quanto previsto dalla legge in materia di trasparenza ed anticorruzione è assolto con tutti i principi relativi alla legalità e alla trasparenza previsti dal decreto suddetto, dai protocolli di legalità, dalle ordinanze commissariali nonché dalla convenzione istitutiva dell'USR Umbria.

Si evidenzia, inoltre, che l'USR Umbria si è uniformato alle norme e ai regolamenti adottati dalla Regione Umbria in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy e che, pertanto, quanto previsto dalla legge in questo ambito è assolto con la mappatura dei processi legata agli obiettivi operativi del direttore dell'USR Umbria assegnati dal Vice Commissario per la Ricostruzione.

2.4 LE SCHEDE INTEGRATE

LVP 01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo

LVP 02

Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione

LVP 03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente e promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

LVP 04

Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia

LVP 05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

LVP 06

Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale

Nell'odierna edizione del PIAO, in aderenza anche con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica (ex multis Linee guida n.2/2017 e n.5/2019) si è proceduto ad un approccio sistematico che tenda maggiormente ad una pianificazione integrata tra i diversi livelli di programmazione. In tale prospettiva viene elaborata una matrice di codifica che a partire dalle linee di valore pubblico permetta un collegamento con gli obiettivi strategici ed operativi connessi.

Tale impostazione, che verrà implementata nelle prossime edizioni del PIAO, risponde alla necessità di creare una mappatura strutturata e coerente delle priorità istituzionali e dei risultati da conseguire, rendendo maggiormente trasparente il processo di pianificazione e garantendo una chiara identificazione delle relazioni tra le finalità generali, gli obiettivi di lungo termine e le azioni concrete.

La matrice dunque permette in primis un **allineamento strategico** attraverso la verifica della coerenza di ogni azione operativa agli obiettivi strategici e alle Linee di Valore Pubblico. In questo modo, si riduce il rischio di dispersione delle risorse e si garantisce una gestione più efficace.

In secondo luogo rappresenta strumento operativo di **trasparenza e accountability** rappresentando in modo esplicito le relazioni esistenti tra le linee programmatiche di valore pubblico e gli obiettivi (strategici e operativi) migliorando la trasparenza in modo da consentire una più chiara rendicontazione delle scelte e dei risultati conseguiti.

Fasi del processo di creazione

La prima fase del processo di creazione della matrice si sostanzia nella **definizione di una codifica univoca delle Linee di Valore Pubblico** (es. LVP01, LVP02). Alle predette linee è stato effettuato il **collegamento degli obiettivi strategici (OS)** e successivamente **degli obiettivi operativi (OO)**.

Linea di Valore Pubblico	Descrizione Linea di Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Descrizione Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione Obiettivo Operativo
LVP01	Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo	OS.01	Sviluppare la valorizzazione degli attrattori tramite le imprese culturali e creative	OO.01	Riquilibrare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato
	Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo	OS.02	Transizione verso la data economy	OO.01	Implementare una dashboard di monitoraggio user friendly e una mappa interattiva
	Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo		Transizione verso la data economy	OO.02	Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

	Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo	OS.03	Incrementare la diffusione e l'accessibilità del patrimonio culturale attraverso gli strumenti digitali	OO.01	PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri "Carta" e "Musei"
	Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo	OS.04	Campagne di comunicazione on line/off line per il settore turistico	OO.01	Campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e all'8° centenario della morte di San Francesco d'Assisi
	Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo	OS.05	Creare le condizioni per una più rapida ripresa produttiva	OO.01	Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley)
LVP02	Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione	OS.01	Conseguire i target di spesa della programmazione europea FESR e FSE + 2021-2027	OO.01	Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI
	Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione	OS.02	Elaborazione programma operativo complementare	OO.01	Elaborazione della proposta di programma operativo complementare
	Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione	OS.03	Accelerare la spesa per la chiusura del PSR Umbria e avviare l'attuazione del CSR Umbria 2023-2027	OO.01	Adozione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria
LVP03	Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio	OS.01	Ricostruzione post sisma 2016 (USR)	OO.01	Prosecuzione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia. Ordinanze Speciali n. 18/2021 e n. 43/2022
	Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio		Ricostruzione post sisma 2016 (USR)		OO.02

	Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio		Ricostruzione post sisma 2016	OO.03	Ristrutturazione e ricostruzione ospedali di Norcia e Cascia
	Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio	OS.02	Favorire una corretta gestione delle risorse idriche	OO.01	Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno
LVP04	Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia	OS.01	Sostenere le politiche per la famiglia	OO.01	Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D.Lgs. 62/2024 e Decreto Ministeriale 12 novembre 2024, n. 197
LVP05	Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza	OS.01	Piano operativo strutturale di recupero delle liste di attesa	OO.01	Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg
	Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza	OS.02	Contenere la spesa farmaceutica e la spesa per i dispositivi medici	OO.01	Migliorare l'appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto
LVP06	Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale	OS.01	Politiche per il personale e azioni di efficientamento amministrativo	OO.01	Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso il Polo Formativo Territoriale
	Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale	OS.02	Potenziare il sistema di gestione delle politiche per il lavoro	OO.01	PNRR- Missione 5 Componente 1 "Politiche del lavoro": realizzazione delle sedi dei Centri per l'Impiego

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

CULTURALE

Missione

05. Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

Destinatari

Enti locali, associazioni, organismi del terzo settore, imprese, cittadini

Tempi attesi di realizzazione

2025 - 2027

OBIETTIVO STRATEGICO

SVILUPPARE LA VALORIZZAZIONE DEGLI ATTRATTORI TRAMITE LE IMPRESE CULTURALI E CREATIVE

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Incrementare l'efficacia nella fruizione degli attrattori culturali agendo sulle leve delle modalità di accesso, tempistica e tipologia di esperienza offerta, tramite sinergie di partenariato con associazioni/organismi del Terzo settore/imprese culturali, per la valorizzazione del patrimonio culturale

DATO DI PARTENZA

- /

TRAGUARDO ATTESO

- Apertura di nuovi attrattori culturali o revisione delle modalità di fruizione di quelli già in esercizio tramite interventi di riqualificazione del patrimonio e sottoscrizione di accordi di partenariato

FONTE DEI DATI

- www.regione.umbria.it (sito istituzionale dell'ente)



Obiettivo Operativo correlato: Riqualificare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Riqualificare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICACIA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Enti locali, associazioni, organismi del terzo settore, imprese e cittadini
CONTRIBUTOR:	Servizio Coordinamento PNRR e PNC e Riqualificazione Urbana
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore

Definizione puntuale dei criteri per la pubblicazione del bando rivolto a Enti locali al fine di riqualificare i luoghi culturali del territorio in un'ottica di azioni di inclusione innovazione e sostenibilità



Valore Target

Proposta di DGR



Valore iniziale

/



Valore output

100% entro il 31/12/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Riquilificare i luoghi culturali del territorio per una migliore inclusione innovazione e sostenibilità anche tramite sottoscrizione di accordi di partenariato

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 408 e n. 165 (Servizio Riquilificazione Urbana). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è risultato basso in quanto i beneficiari sono Enti pubblici sottoposti al rigoroso rispetto di normative e procedure (es. appalti); inoltre le varie fasi dell'attività (istruttoria, monitoraggio, controlli) sono svolte da soggetti diversi

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 408 Concessione di contributi ai comuni per la riqualificazione urbana.	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa	Rispetto della normativa vigente in materia	===	===	===	Pubblicazioni obbligatorie Lgs. 33/2013	tempestivo	Pubblicazi oni non presenti	Pubblicazi oni effettuate
n. 165 Erogazione contributi per tutela e valorizzazione del patrimonio ambientale e culturale	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione		Rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale							

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	ECONOMICO
Missione	14: Sviluppo economico e competitività
Destinatari	Pubblica Amministrazione , Cittadini
Tempi attesi di realizzazione	2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> • Accrescere il grado di conoscenza e consapevolezza dei cittadini sullo stato di avanzamento procedurale, finanziario e sulla localizzazione dei progetti PNRR, PNC e PNC Sisma 	<ul style="list-style-type: none"> • Database con stato di avanzamento dei progetti PNRR, PNC e PNC Sisma 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione di una dashboard user friendly e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi all'interno del territorio regionale e per la conoscenza del loro stato di attuazione procedurale e finanziario 	<ul style="list-style-type: none"> • "Sito istituzionale della Regione Umbria" www.regione.umbria.it



Obiettivo Operativo correlato: Implementare una dashboard di monitoraggio user friendly e una mappa interattiva

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione)

Implementare una dashboard di monitoraggio user friendly e una mappa interattiva

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Cittadini • Imprese • Pubblica Amministrazione
CONTRIBUTOR:	Servizio Coordinamento PNRR e PNC e Riqualificazione urbana
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore n. 1

Elaborazione di un prototipo di una dashboard di monitoraggio user friendly e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi



Valore Target

Realizzazione di un prototipo di una dashboard e di una mappa interattiva riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma



Valore iniziale

Database con stato di avanzamento dei progetti PNRR, PNC e PNC Sisma alla data del 31/12/2024



Valore output

100% entro 30/06/2025



Indicatore n.2

Pubblicazione di una dashboard di monitoraggio user friendly e di una mappa interattiva per la visualizzazione degli interventi



Valore Target

Pubblicazione della dashboard e della mappa interattiva all'interno del portale web regionale riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma



Valore iniziale

/



Valore output

100% entro 30/09/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Implementare una dashboard di monitoraggio user friendly e una mappa interattiva

Sintesi: l'attività relativa all'obiettivo operativo è riconducibile al processo n. 713 (Servizio Coordinamento PNRR e PNC).

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 713 Monitoraggio attuazione degli interventi PNRR e PNC	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	Mancata o alterata rendicontazione dello stato di avanzamento dei progetti Mancanza di trasparenza	===	===	===	===	Pubblicazione sul sito Internet Regione Umbria della dashboard e della mappa interattiva riferita agli investimenti PNRR, PNC e PNC Sisma	30.09.2025	Database con stato di avanzamento dei progetti	100% pubblicazioni effettuate alla data del 30.09.2025

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

CULTURALE

Missione

05. Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

Destinatari

Soggetti esterni/stakeholder

Tempi attesi di realizzazione

2025-2026

OBIETTIVO STRATEGICO

**INCREMENTARE LA
DIFFUSIONE E
L'ACCESSIBILITÀ DEL
PATRIMONIO CULTURALE
ATTRAVERSO GLI
STRUMENTI DIGITALI**

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Si considera il vantaggio in termini di accessibilità del patrimonio digitalizzato, incrementato del fattore dell'interoperabilità assicurata dal far parte della Digital Library prevista dal Piano Nazionale di Digitalizzazione

DATO DI PARTENZA

- Accordi quadro già sottoscritti

TRAGUARDO ATTESO

- Raggiungimento target di risorse digitali da produrre nel biennio 2025-2026

FONTI DEI DATI

- DM n. 298 del 25/7/2022 di assegnazione delle risorse.
- DGR n. 962 del 21/9/2022



Obiettivo Operativo correlato: PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri "Carta" e "Musei"

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione)

PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri "Carta" e "Musei"

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER: Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2025



Indicatore

Misure PNRR: Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività cantieri



Valore Target

Produzione 390.903 risorse digitali



Valore iniziale

Nessuna risorsa digitalizzata al 31.12.2024



Valore output

100% se produzione di n. 390.903 risorse digitali

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: PNRR Progetto M1C3_1.1.5 Digitalizzazione del patrimonio culturale - Operatività Cantieri "Carta" e "Musei"

Sintesi: Le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate al processo n. 471 (Servizio Valorizzazione risorse culturali Musei archivi e biblioteche). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo sopra descritto è risultato basso poiché tutte le fasi risultano tracciate ed in conformità con le previsioni normative e regolamentari in materia. Sono applicabili le misure di anticorruzione e trasparenza previste per l'area contratti pubblici.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 471 Responsabilità gestione progetto PNRR missione M1 – componente c3 "turismo e cultura 4.0" investimento 1.1 "strategia digitale e piattaforme per il patrimonio culturale" sub-investimento 1.1.5 "digitalizzazione del patrimonio culturale"	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa sui contratti pubblici	Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici Misure specifiche previste per l'area Contratti pubblici (rif. PIAO 2025-2027) art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo la normativa vigente			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP 01 Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo



dimensione di valore pubblico	ECONOMICO / CULTURALE
Missione	07. Turismo
Destinatari	Soggetti esterni/stakeholder
Tempi attesi di realizzazione	2025-2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso del 2025 in Umbria sono in programma eventi di rilievo internazionale, che necessitano l'organizzazione di significativi flussi turistici e di pellegrini che si apprestano ad arrivare in Umbria da ogni parte del mondo, allo scopo di coinvolgere l'intera regione in un sistema di accoglienza diffuso che dall'anno giubilare si estenda fino all'ottavo centenario della morte di San Francesco nel 2026 	•/	<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione del patrimonio culturale, dell'arte, delle scienze, della conoscenza, in particolare dei luoghi che simboleggiano l'eredità di San Francesco d'Assisi per favorire l'accoglienza e i servizi ai visitatori attraverso mirate campagne di comunicazione 	<ul style="list-style-type: none"> Agenzia Umbria Notizie

Obiettivo Operativo correlato: Campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e all'8° Centenario della morte di San Francesco d'Assisi

PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.1

Campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e all'8° Centenario della morte di San Francesco d'Assisi

DIMENSIONE DI PERFORMANCE: Efficienza

RESPONSABILE OBIETTIVO: Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport

DESTINATARI/STAKEHOLDER: Cittadini

CONTRIBUTOR: Servizio Turismo, sport e film commission

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE: 2025



Indicatore Piani di comunicazione invernale ed estivo



Valore Target n. 2 campagne di comunicazione (invernale ed estivo)



Valore iniziale /



Valore output 100% \geq n. 2 campagne di comunicazione

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Progettazione campagne di comunicazione anche in coerenza con gli eventi legati al Giubileo 2025 e l'8° Centenario della morte di San Francesco d'Assisi.

Sintesi: Le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate al processo n. 52 (Servizio Turismo sport e film commission). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo sopra descritto è risultato basso poiché tutte le fasi risultano tracciate ed in conformità con le previsioni normative e regolamentari in materia. Sono applicabili le misure di anticorruzione e trasparenza previste per l'area contratti pubblici.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 52 Promozione in Italia e all'estero dell'immagine unitaria dell'offerta turistica regionale, coordinamento e attuazione in forma diretta o indiretta delle attività di promozione turistica e integrata, nonché di comunicazione on line e off line nei mercati nazionali e internazionali in collaborazione con le altre strutture regionali coinvolte. Editoria turistica	Contratti pubblici	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa sui contratti pubblici	Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici Misure specifiche previste per l'area Contratti pubblici (rif. PIAO 2025-2027) art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo la normativa vigente			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

ECONOMICO / AMBIENTALE

Missione

14. Sviluppo economico e competitività

Destinatari

Imprese / Cittadini

Tempi attesi di realizzazione

2024 - 2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> Riduzione di emissione di CO². 	<ul style="list-style-type: none"> 803 tonnellate di CO² equivalenti 	<ul style="list-style-type: none"> Almeno ulteriori 2.500 tonnellate di CO² equivalenti 	<ul style="list-style-type: none"> Certificazioni tecniche presso la struttura regionale



Obiettivo Operativo correlato: Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley)

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley)

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICACIA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Imprese
CONTRIBUTOR:	Servizio Creazione e sviluppo delle imprese. Aiuti di Stato
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore Autoproduzione di energia da parte delle piccole, medie e grandi imprese extra agricole



Valore Target Ulteriori 8 MWp prodotti da nuovi impianti fotovoltaici allacciati alla rete



Valore iniziale 1,5 MWp



Valore output 100% \geq 8 MWp (Megawatt di picco).

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Sostenibilità dei processi produttivi e supporto alla diffusione delle energie rinnovabili (Progetti Solar Attack e Hydrogen Valley)

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 363 "Contributi in materia di fonti rinnovabili ed efficienza energetica". A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso per l'applicazione di misure generali. Inoltre ogni fase dell'attività è definita dalle norme e tracciabile.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 363 Contributi in materia di fonti rinnovabili ed efficienza energetica	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	Favorire un determinato soggetto Mancanza di trasparenza	Rilascio dichiarazione assenza conflitto di interessi Rif. art. 18 Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale Astensione in caso di eventuali conflitti di interesse Rif. art. 8 Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo i termini previsti dalla procedura	===	===	Pubblicazioni sezione amministratio ne trasparente – art. 26 d.lgs. 33/2013 Creazione nell'area tematica di riferimento di una pagina dedicata per la pubblicazione della lista delle domande ricevibili	Secondo la normativa vigente Tempestivo	Pubblicazi oni non presenti	Pubblicazi oni effettuate

LVP

01

Promuovere lo sviluppo sostenibile, la competitività, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, sostenere la buona occupazione, la formazione, la cultura e il turismo

SDG'S:



dimensione di valore pubblico **ECONOMICO**

Missione 14. Sviluppo economico e competitività

Destinatari PA/ Imprese /Cittadini

Tempi attesi di realizzazione 2025 - 2026

OBIETTIVO STRATEGICO

TRANSIZIONE VERSO LA DATA ECONOMY

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Maggiore fruibilità del patrimonio informativo pubblico, accresciuta capacità delle strutture regionali di effettuare data analysis e fornire elementi utili alle decisioni di policy e per la diffusione dei dati aperti al fine di aprire nuove opportunità di sviluppo economico per le imprese e di partecipazione per i cittadini

DATO DI PARTENZA

•/

TRAGUARDO ATTESO

- Attuare entro il 2026 la Strategia regionale di Data Governance e attivare l'accesso delle strutture regionali nella piattaforma dati

FONTE DEI DATI

- Piattaforma regionale dati



Obiettivo Operativo correlato: Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

PERFORMANCE: Obiettivo operativo (digitalizzazione)

Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICACIA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini/Imprese/Pubbliche Amministrazioni/Regione Umbria

CONTRIBUTOR:

Servizio Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale
Tutte le direzioni e strutture regionali

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2025



Indicatore n.1

Individuazione casi d'uso su fonti dati regionali rilevanti



Valore Target

Casi d'uso da sperimentare



Valore iniziale

/



Valore output

100% almeno n. 3 casi d'uso individuati



Indicatore n. 2

Avvio del modello operativo regionale per il governo dei dati (“Data Governance regionale”) attraverso apposito gruppo di lavoro inter-direzionale con referenti operativi



Valore Target

Atto di costituzione



Valore iniziale

/



Valore output

100% entro il 31.12.2025



Indicatore n.3

Sperimentazione dei casi d’uso individuati



Valore Target

Onboarding dei casi d’uso nella piattaforma dati regionale



Valore iniziale

/



Valore output

100% entro 31.12.2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Incentivare strumenti e piattaforme per l'utilizzo dei dati ai fini di analisi, supporto decisionale e diffusione open data

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 709 (Servizio Governo dei dati. Open data, accesso unico, semplificazione e facilitazione digitale). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 709 Sviluppo di progetti di competenza regionale - governo dei dati. Open data, accesso unico, semplificazione e facilitazione digitale	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	Mancanza di trasparenza					Pubblicazione di almeno 3 tipologie di dati regionali rilevanti sul sito: dati.regione.umbria.it	31.12.2025	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP 02

Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	ECONOMICO
Missione	01. Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Destinatari	Imprese e stakeholder interni/esterni
Tempi attesi di realizzazione	2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> L'attuazione della programmazione comunitaria 2021-2027 consentirà all'Umbria di innalzare il potenziale di crescita del territorio e di coniugare gli effetti economici con gli effetti sociali, valorizzando al tempo stesso l'immagine degli ambiti dei prodotti territoriali sul mercato italiano e internazionale 	•/	•Entro il 31/12/2025	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento (UE) 2021/1060 DEFR 2025 (BUR n. 59 del 13/11/2024 S.O. 1)



Obiettivo Operativo correlato: Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di Attuazione • Organismi intermedi
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FSE • Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR • Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale • Servizio Programmazione generale e negoziata • Tutte le direzioni interessate per competenza.
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore n. 1 Elaborazione Report bimestrali legati all'avanzamento dell'attuazione finanziaria e cronoprogramma di spesa



Valore Target Elaborazione report per il decisore politico



Valore iniziale /



Valore output 100% elaborazione report: 15/03/2025 - 15/05/2025 - 15/07/2025 - 15/09/2025 - 15/11/2025



Indicatore n. 2 Realizzazione nel sistema Coe.SI dei moduli operativi relativi e propedeutici alla certificazione della spesa



Valore Target Rilascio moduli operativi nel sistema Coe.SI relativi e propedeutici alla certificazione della spesa del PR FESR e FSE+



Valore iniziale /



Valore output 100% entro il 31/10/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Monitoraggio e supporto sullo stato di avanzamento dei vari dispositivi di attuazione avviati dagli RDA/OI

Sintesi: Le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate a più processi dell'area programmazione n. 176 e n. 652 (SERVIZIO Programmazione generale e negoziata), n. 662 e n. 663 (Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR), n. 631 e 632 (Servizio Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è risultato basso poiché tutte le fasi risultano tracciate ed in conformità con le previsioni normative e regolamentari in materia.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 176 Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione (FSC). n. 652 Attuazione Fondo Sviluppo e Coesione (FSC). n. 662 Elaborazione del Programma FESR n. 663 FESR: Gestione e controllo n. 631 FSE - programmazione (Individuazione degli interventi e assegnazione delle risorse) n. 632 Gestione e controllo su operazioni del servizio anche attraverso assistenza tecnica	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	mancato rispetto della normativa	Misure generali di prevenzione del rischio: rispetto della normativa vigente rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale	nei termini previsti dalla normativa						

LVP

02

Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

ECONOMICO

Missione

01. Servizi Istituzionali, generali e di gestione

Destinatari

Imprese e stakeholder interni/esterni

Tempi attesi di realizzazione

2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- L'attuazione della programmazione comunitaria fino al 2026 consentirà all'Umbria di innalzare il potenziale di crescita del territorio e di coniugare gli effetti economici con gli effetti sociali, valorizzando al tempo stesso l'immagine degli ambiti dei prodotti territoriali sul mercato italiano e internazionale

DATO DI PARTENZA

• /

TRAGUARDO ATTESO

- Entro il 31/12/2025

FONTE DEI DATI

- Delibera CIPE 10/2015



Obiettivo Operativo correlato: Elaborazione della proposta di programma operativo complementare

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Elaborazione della proposta di programma operativo complementare

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di Attuazione • Organismi intermedi
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FSE • Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR • Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale • Servizio Programmazione generale e negoziata • Tutte le direzioni interessate per competenza.
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore Elaborazione Proposta di programma operativo complementare



Valore Target Elaborazione Proposta di programma operativo complementare



Valore iniziale /



Valore output 100% entro il 30/04/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Coordinamento dell'elaborazione della proposta di programma operativo complementare.

Sintesi: Le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate a più processi dell'area programmazione n. 176 e n. 652 (SERVIZIO Programmazione generale e negoziata), n. 662 e n. 663 (Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR), n. 631 e 632 (Servizio Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è risultato basso poiché tutte le fasi risultano tracciate ed in conformità con le previsioni normative e regolamentari in materia.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 176 Programmazione Fondo Sviluppo e Coesione (FSC). n. 652 Attuazione Fondo Sviluppo e Coesione (FSC). n. 662 Elaborazione del Programma FESR n. 663 FESR: Gestione e controllo n. 631 FSE - programmazione (Individuazione degli interventi e assegnazione delle risorse) n. 632 Gestione e controllo su operazioni del servizio anche attraverso assistenza tecnica	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa	Misure generali di prevenzione del rischio: rispetto della normativa vigente rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale	nei termini previsti dalla normativa			Pubblicazioni nella sezione "Entra in Regione" del sito istituzionale, sottosezione: "L'Umbria, l'Europa e le politiche di coesione"	tempestivo	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP 02

Valorizzazione delle politiche di coesione comunitaria, nazionale e per lo sviluppo rurale per favorire la crescita economica e sociale della Regione

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	ECONOMICO
Missione	16. Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
Destinatari	Imprese
Tempi attesi di realizzazione	2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> • Massimo utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea del periodo di programmazione 2014-2022 da parte delle imprese agricole umbre 	<ul style="list-style-type: none"> • / 	<ul style="list-style-type: none"> • Efficientamento della spesa di risorse comunitarie FEASR 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria 	<ul style="list-style-type: none"> • Stato di attuazione del Programma e previsione di chiusura al 31.12-2025 presentati al Comitato di Sorveglianza del PSR Umbria 2014-2022

 → **Obiettivo Operativo correlato: Adozione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria**

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Adozione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi agricoli regionali
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore

Emanazione disposizioni attuative regionali per consentire il massimo utilizzo delle risorse FEASR 2014-2022 ai sensi dell'art.1 comma 559, L. 207/2024



Valore Target

Atto di adozione



Valore iniziale

/



Valore output

100% entro il 30 aprile 2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Individuazione disposizioni attuative regionali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse FEASR dell'Unione europea periodo di programmazione 2014-2022 a chiusura del PSR dell'Umbria

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 472 "Definizione dei programmi operativi in materia di sviluppo rurale". A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto l'attività non comporta l'attribuzione diretta di benefici anche se ne costituisce il presupposto. E' coordinata dalla Stato responsabile del programma Nazionale. L'attività di ciascuna fase risulta trasparente e tracciata.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 472 Definizione dei programmi operativi in materia di sviluppo rurale	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	eccesso di discrezionalità e mancanza di trasparenza	DGR 817/2022 – "Avvio delle attività di partenariato per la Programmazione dello Sviluppo Rurale 2023-2027 e istituzione del Tavolo di Partenariato per lo Sviluppo Rurale della regione Umbria"	Nei termini previsti dalla procedura	===	===	Pubblicazioni dati nell'area tematica di riferimento	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP 03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico **TERRITORIALE (USR)**

Missione 11. Soccorso civile

Destinatari Cittadini, Imprese e professionisti, Enti pubblici

Tempi attesi di realizzazione 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FORNTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> • Permettere ai cittadini di rientrare nelle proprie abitazioni danneggiate dal sisma 2016 • Permettere alle attività produttive di rientrare nei propri luoghi di lavoro danneggiati dal sisma 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiche 2024 • Statistiche 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenere il trend positivo di rilascio istanze contributive con attivazione del maggior numero di cantieri di ricostruzione • Mantenere il trend positivo di rilascio istanze contributive con attivazione del maggior numero di cantieri di ricostruzione 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>USR Umbria Struttura Commissario del Governo</i> • <i>USR Umbria Struttura Commissario del Governo</i>



Obiettivi Operativi correlati: 1) Prosecuzione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia. 2) Prosecuzione trend positivo ricostruzione privata



PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.1

Prosecuzione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia.

Ordinanze Speciali n. 18/2021 e n. 43/2022

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
RESPONSABILE OBIETTIVO:	USR Umbria
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Cittadini Operatori economici Turisti Associazioni ambientaliste
CONTRIBUTOR:	Servizio Ricostruzione Privata Servizio Ricostruzione Pubblica
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	anno 2025



Indicatore

Prosecuzione ricostruzione pubblico-privata Castelluccio con l'affidamento del secondo Applicativo Quadro



Valore Target

Firma del contratto del secondo applicativo quadro



Valore iniziale /



Valore output

100% entro il 31 ottobre 2025



PERFORMANCE: Obiettivo operativo n.2

Prosecuzione trend positivo ricostruzione privata

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficacia
RESPONSABILE OBIETTIVO:	USR Umbria
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Cittadini Operatori economici Turisti Associazioni ambientaliste
CONTRIBUTOR:	Servizio Ricostruzione Privata
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	anno 2025



Indicatore Rilascio istanze contributive ricostruzione privata leggera e pesante – con attivazione cantieri



Valore Target n. 400



Valore iniziale /



Valore output 100% entro il 31 dicembre 2025



RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sintesi:

Per la **ricostruzione privata** il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso in quanto il decreto legge n. 189/2016 prevede specifiche azioni quali: la costituzione di una anagrafe antimafia in cui tutte le imprese che intendono lavorare per la ricostruzione si debbono iscrivere; norme obbligatorie da inserire nei contratti di appalto; controllo della Corte dei Conti; qualificazione dei professionisti; regolarità contributiva delle imprese (DURC); tracciabilità dei pagamenti; tutela dei lavoratori; disposizione in materia di trasparenza e di pubblicità degli atti. Oltre a ciò l'USR Umbria ha sottoscritto protocolli di legalità con la Prefettura di Perugia e di Terni per prevenire fenomeni come il lavoro nero, il dumping contrattuale, la concorrenza sleale, l'evasione contributiva e garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro. Con l'ordinanza commissariale n. 100/2020 gli USR eseguono anche controlli a campione sulle istanze presentate sia di natura preventiva che successiva alla concessione dei contributi (20% delle domande presentate; 10% dei decreti di concessione dei contributi adottati nel mese precedente e 10% delle comunicazioni di fine lavori pervenute nel mese precedente alla data di estrazione). Con l'entrata in vigore del testo unico della ricostruzione, a partire dal 1° gennaio 2023, la percentuale dei controlli delle domande di concessione del contributo presentate dai professionisti abilitati è aumentata al 25%.

Per quanto riguarda la **ricostruzione pubblica** il decreto legge n. 189/2016 prevede verifiche preventive sulle procedure post sisma da parte dell'Unità Operativa Speciale (UOS) dell'ANAC. Inoltre, attraverso un accordo tra Struttura del Commissario e ANAC è stato definito un nuovo sistema basato su una scheda di autovalutazione degli atti per gli affidamenti diretti che comporta un maggiore coinvolgimento degli USR e delle stazioni appaltanti nella verifica preliminare della documentazione.

Per quanto riguarda la prosecuzione della ricostruzione della frazione di Castelluccio di Norcia (ordinanze speciali n. 18/2021 e n. 43/22) il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché l'individuazione della procedura è sottoposta al parere preventivo di legittimità di ANAC; il parere positivo è condizione essenziale per la prosecuzione del processo. Inoltre, le procedure sono tutte svolte telematicamente e ciò assicura l'immodificabilità della busta telematica, nonché trasparenza e imparzialità. I requisiti speciali vengono verificati sulla base di elementi oggettivi di valutazione, stabiliti nell'avviso ed esplicitati in modelli già predisposti dalla Stazione Appaltante (SA).

Ad ulteriore contenimento del rischio si prevedono le misure indicate nella scheda seguente

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
Prosecuzione ricostruzione pubblico-privata Castelluccio (Ordinanze Speciali Commissario Straordinario nn. 18/2021 e n. 43/2022 con l'affidamento del secondo Applicativo Quadro.	Contratti pubblici	Parzialità nella verifica della documentazione e dei requisiti dei partecipanti	I requisiti generali richiesti agli operatori economici vengono verificati preventivamente benché l'avviso stabilisca il rinvio della verifica in fase successiva alla valutazione dei requisiti speciali	Entro i termini previsti dalla procedura	0	Misura applicata per ogni indagine di mercato	Pubblicazione della determinazione a contrarre	Tempestivo	Pubblicazione non presente	Pubblicazione effettuata

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

AMBIENTALE

Missione

09. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Destinatari

Cittadini, operatori economici e comunità in genere

Tempi attesi di realizzazione

2025

OBIETTIVO STRATEGICO

FAVORIRE UNA CORRETTA GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Favorire l'aumento della resilienza del territorio lacuale

DATO DI PARTENZA

- Investimenti per migliorare i dragaggi, gli attracchi e il sistema di depurazione

TRAGUARDO ATTESO

- Garantire un miglioramento degli aspetti qualitativi e quantitativi delle acque del lago Trasimeno

FONTI DEI DATI

- Sito ARPA Umbria



Obiettivo Operativo correlato: Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICACIA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, Riqualificazione Urbana, Coordinamento PNRR

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini, operatori economici e comunità in genere

CONTRIBUTOR:

Servizio Rischio idraulico, tutela e valorizzazione delle risorse idriche e adattamento ai cambiamenti climatici

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2025



Indicatore

Programma di attività urgenti per il contrasto all'emergenza idrica



Valore Target

Attuazione accordo con UNIPG; acquisizione analisi e valutazione in merito alla compatibilità delle acque di Montedoglio con quelle del Lago Trasimeno



Valore iniziale /



Valore output

100% elaborazione di prime proposte di intervento, infrastrutturali e non infrastrutturali (Studi di fattibilità)

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del lago Trasimeno

Sintesi: l'attività relativa all'obiettivo operativo è riconducibile al processo n. 404 presente nel Catalogo generale dei processi al 31.12.2024, parte integrante del PIAO 2025-2027. Per il processo non sono state individuate misure specifiche e si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 404 "Pianificazione per la tutela delle acque PTA"	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa	Rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale Rispetto della normativa vigente in materia	===	===	===	Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP

03

Sostenere la transizione ecologica ed energetica, favorire la mobilità sostenibile, tutelare l'ambiente, promuovere la ricostruzione e la rinascita del territorio

SDG'S:



dimensione di valore pubblico

RICOSTRUZIONE

Missione

11. Soccorso civile

Destinatari

Cittadini, personale medico-sanitario e comunità in genere

Tempi attesi di realizzazione

2025-2026

OBIETTIVO STRATEGICO

**RICOSTRUZIONE
POST SISMA 2016**

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Garantire, attraverso la ricostruzione post sisma la qualità e la sicurezza del patrimonio edilizio, nonché la ricostruzione sociale ed economica delle aree interne

DATO DI PARTENZA

- Lavori già avviati per la ricostruzione post sisma 2016

TRAGUARDO ATTESO

- Prosecuzione lavori e fine lavori

FONTE DEI DATI

- Sito istituzionale Regione Umbria



Obiettivo Operativo correlato: Ristrutturazione e ricostruzione ospedali di Norcia e Cascia

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Ristrutturazione e ricostruzione ospedali di Norcia e Cascia

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICACIA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile, Riqualificazione Urbana, Coordinamento PNRR

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini, personale medico-sanitario e comunità in genere

CONTRIBUTOR:

Servizio Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post-sisma

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2025



Indicatore n.1

Ospedale di Cascia: Avanzamento lavori – SAL



Valore Target

Step 1: 60% entro il 31 agosto 2025
Step 2: 85% entro il 31 dicembre 2025



Valore iniziale

45% dei lavori al 31/12/2024



Valore output

100% raggiungimento step 1 entro il 31.08.2025 e step 2 entro il 31.12.2025



Indicatore n.2 Ospedale di Norcia: Avanzamento lavori – SAL



Valore Target Step 1: 60% entro il 31 agosto 2025
Step 2: 70% entro il 31 dicembre 2025



Valore iniziale 45% dei lavori al 31/12/2024



Valore output 100% raggiungimento step 1 entro il 31.08.2025 e step 2 entro il 31.12.2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Ristrutturazione e ricostruzione Ospedali di Norcia e Cascia

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 676 (Servizio Opere e Lavori Pubblici osservatorio contratti pubblici ricostruzione post sisma). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto le fasi sono dettagliatamente regolate dalla normativa nazionale sui Contratti pubblici.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 676 Realizzazione di opere e lavori pubblici, inclusi opere e lavori finanziati con fondi PNRR-PNC	Contratti pubblici	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa sui contratti pubblici	Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici Misure specifiche previste per l'area Contratti pubblici (rif. PIAO 2025- 2027) art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale	Secondo la normativa vigente	===		Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 36/2023 e D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate

LVP

04

Aumentare l'equità, favorire l'inclusione sociale, educativa e scolastica, sostenere la rigenerazione urbana e le politiche per la famiglia

SDG'S:



dimensione di valore pubblico **SOCIALE**

Missione 12. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Destinatari Cittadini

Tempi attesi di realizzazione 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Incrementare i progetti di vita individuali personalizzati e partecipati, redatti in base alle linee di indirizzo di cui alla DGR 558/2025 in modo da valutare adeguatamente gli esiti della sperimentazione.

DATO DI PARTENZA

- al 01/01/2025: 0 progetti
- al 30/06/2025: 15 progetti

TRAGUARDO ATTESO

- Al 31.12.2025: n. 30 progetti

FONTE DEI DATI

- MINISTERO PER LE DISABILITA' (Modello di monitoraggio dell'andamento e degli esiti, della sperimentazione", allegato al Decreto 12 novembre 2024, n.197)



→ **Obiettivo correlato: Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex d.lgs n.62/2024 e D. ministeriale 12 novembre 2024 n.197**

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D.Lgs 62/2024 e Decreto ministeriale 12 novembre 2024, n.197

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini

CONTRIBUTOR:

- Servizio Programmazione sviluppo sistema sociale integrato
- Zone sociali
- Aziende USL

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2025



Indicatore

Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati realizzati nel periodo di sperimentazione



Valore Target

Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati: nr. 30 progetti annualità 2025



Valore iniziale

- al 01/01/2025: 0 progetti
- al 30/06/2025: 15 progetti



Valore output

100% 30 progetti entro il 31/12/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D. Lgs. 62/2024 e Decreto ministeriale 12 novembre 2024, n. 197

Sintesi: l'attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo è riconducibile al processo n. 235 (Direzione regionale Salute e Welfare). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio, il livello di esposizione del processo sopra descritto è risultato basso, anche in ragione dell'avvenuta adozione con DGR 558/2025 delle Linee di indirizzo e di governance della Regione Umbria per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D. Lgs 62/2024. Sono state pertanto previste misure di mitigazione del rischio generali e non specifiche.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 235 Integrazione socio sanitaria collegata alla non autosufficienza: Piano regionale per la non autosufficienza (PRINA)-Fondo per i disabili gravi e gravissimi)	Regolazione in ambito sanitario	Mancanza di trasparenza	Rispetto delle misure generali di anticorruzione e del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale	In ogni fase del processo	===	===	Pubblicazioni obbligatorie art. 12 Lgs. 33/2013	tempestivo	Pubblicazi oni non presenti	Pubblicazi oni effettuate

LVP

05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

SDG'S:



dimensione di valore pubblico	SANITARIO
Missione	13. Tutela della salute
Destinatari	Cittadini
Tempi attesi di realizzazione	2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	Fonte DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> Riduzione dei tempi di attesa delle prestazioni sanitarie umbre per interventi chirurgici per intervento per tumore maligno alla mammella 	<ul style="list-style-type: none"> Indicatore MES (ultimo disponibile anno 2023) che misura la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 giorni per intervento per tumore maligno alla mammella 	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento del valore registrato nel 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Flusso Scheda di dimissione ospedaliera (SDO)



Obiettivo Operativo correlato: Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICIENZA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:

Cittadini

CONTRIBUTOR:

- Servizio Sanità digitale e innovazione. Flussi informativi e mobilità sanitaria
- Servizio Programmazione controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR. Liste di attese
- Puntozero Scarl
- Aziende del SSR

TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2025



Indicatore n.1

Incremento del rapporto del n. prestazioni erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A per interventi di tumore maligno alla mammella/numero dei ricoveri con classe di priorità A per intervento di tumore maligno alla mammella



Valore Target

Incremento del valore del corrispondente indicatore C10.4.7 MES (dato 2023 pari a 48,53) di almeno il 10%



Valore iniziale

Indicatore MES C10.4.7 (ANNO 2023): 48,53



Valore output

100% incremento pari o superiore al 10%



Indicatore n.2 Monitoraggio mensile del numero degli elementi del rapporto di cui al precedente indicatore



Valore Target n. 3 report mensili



Valore iniziale /



Valore output 100% n. 3 report entro il 31/12/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Incrementare la quota di ricoveri (priorità A) con tempo di attesa inferiore o uguale a 30 gg

Sintesi: Le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 270 (Servizio Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione), n. 286 (Servizio Programmazione sanitaria, assistenza ospedaliera, maxi emergenza), n. 202 (Servizio Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi n. 270 e n. 286 è risultato basso e del processo n. 202 medio. Ad integrazione si segnala la DGR n. 800 del 7 agosto 2024 che ha approvato il documento: "Aggiornamento del piano operativo strutturale di recupero delle liste di attesa – anno 2024" e, in attuazione dell'art.2 comma 5 della Legge 107/2024, ha istituito l'Unità centrale di gestione dell'assistenza sanitaria e dei tempi di attesa".

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 270 Monitoraggi liste di attesa previsti dal PNGLA n. 286 Programmazione e monitoraggio degli assetti organizzativi dei servizi ospedalieri n. 202 Piano Sanitario regionale	Regolazione in ambito sanitario	Prestazioni non erogate nel rispetto dei tempi di attesa previsti Mancanza di trasparenza	Rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia	tempestivo	===	===	Pubblicazione atti nella sezione "Atti Regione" del sito istituzionale pubblicazione dati nell'area tematica dedicata	tempestivo	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP

05

Migliorare l'efficienza gestionale ed amministrativa del SSR per garantire adeguati livelli di cura ed assistenza

SDG'S:



dimensione di valore pubblico **SANITARIO**

Missione 13. Tutela della salute

Destinatari Cittadini

Tempi attesi di realizzazione 2025

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Miglioramento dell'assistenza territoriale anche mediante l'ottimizzazione dell'impiego dei farmaci per il trattamento del dolore cronico e acuto, moderato-severo

DATO DI PARTENZA

- In ambito internazionale l'Italia è da sempre uno dei Paesi con il minore consumo di oppioidi e la Regione Umbria risulta dagli indicatori MES (DATI 2023) ultima tra le 8 regioni del Network

TRAGUARDO ATTESO

- Miglioramento del dato 2023 fino al raggiungimento della fascia superiore dell'indicatore MES B4.1.1.A

FONTE DEI DATI

- Flussi della Farmaceutica



Obiettivo Operativo correlato: Migliorare l'appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Migliorare l'appropriatezza prescrittiva dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:

EFFICACIA

RESPONSABILE OBIETTIVO:

Direzione Salute e Welfare

DESTINATARI/STAKEHOLDER:


Cittadini

CONTRIBUTOR:


- Servizio Programmazione assistenza territoriale e integrazione socio-sanitaria
- Puntozero Scarl (per flussi farmaceutica)
- Aziende del SSR


TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:

2025

 **Indicatore** Migliorare l'appropriatezza delle prescrizioni dei farmaci impiegati per il trattamento del dolore cronico e acuto, moderato-severo

 **Valore Target** n. DDD (Dosi Giornalieri Definite) prescritte/numero utilizzatori (1000 ab.): uguale o superiore a 3.50 per mille ab.

 **Valore iniziale** Indicatore MES B4.1.1.A (ANNO 2023): 3,24 per mille ab.

 **Valore output** 100%: ≥ 3,50 per mille abitanti

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Incrementare la prescrizione di farmaci oppioidi sul territorio.

Sintesi: Le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 583 (Servizio Programmazione sanitaria, assistenza territoriale, integrazione socio sanitaria). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo sopra descritto è risultato medio.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 583 Predisposizione e aggiornamento dell'Elenco Terapeutico Ospedaliero Regionale	Regolazione in ambito sanitario	Mancato rispetto della normativa e delle disposizioni statali e regionali in materia Mancanza di trasparenza	Rispetto della normativa e delle disposizioni statali e regionali in materia	Nei termini previsti da norme e disposizioni in materia	===	===	Pubblicazione dati nell'area tematica di riferimento del sito istituzionale	tempestivo	Dati non aggiornati	Dati aggiornati

LVP

06

Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale



dimensione di valore pubblico	ISTITUZIONALE
Missione	01. Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Destinatari	Dipendenti regionali, personale delle Pubbliche Amministrazioni
Tempi attesi di realizzazione	2025-2027

IMPATTO VALORE PUBBLICO

- Valorizzare il capitale umano nell'organizzazione al fine di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel suo complesso per una migliore erogazione dei servizi alla comunità

DATO DI PARTENZA

- Nr 1197 ore di formazione erogate nel 2024

TRAGUARDO ATTESO

- Incrementare le ore di formazione per accrescere le competenze del personale interno e rafforzare la capacità istituzionale

FONTE DEI DATI

- "Piano integrato di attività e organizzazione " pubblicato sul sito www.regione.umbria.it



Obiettivo Operativo correlato: Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso il Polo Formativo Territoriale

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso il Polo Formativo Territoriale

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	EFFICIENZA
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Dipendenti regionali
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> SNA- Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Università degli Studi di Perugia, Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore

Definizione degli aspetti giuridici e amministrativi relativi agli organi di gestione del Polo Formativo territoriale



Valore Target

Invio della proposta operativa



Valore iniziale

DGR n. 579 del 19/06/2024 – Manifestazione di interesse per la costituzione del Polo Formativo Territoriale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) nella Regione Umbria



Valore output

100% invio della proposta operativa

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: Promuovere le politiche di formazione del personale e arricchire l'offerta formativa attraverso la costituzione del Polo Formativo Territoriale

Sintesi: in generale le attività di formazione rivolte al personale regionale sono riconducibili al processo n. 113 (Servizio Organizzazione amministrazione e gestione delle Risorse Umane). A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso poiché le attività sono interamente tracciate.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 113 Programmazione della formazione interna.	Acquisizione e gestione del personale	Mancanza di trasparenza	===	===	===	===	Pubblicazioni e atti nella sezione <i>Atti Regione</i> del sito istituzionale Pubblicazioni d.lgs. 33/2023	tempestivo	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

LVP 06 Potenziare l'amministrazione dell'ente per lo sviluppo e il benessere della collettività e valorizzare il patrimonio regionale



dimensione di valore pubblico	ISTITUZIONALE
Missione	15. Politiche per il lavoro e la formazione professionale
Destinatari	Enti locali, cittadini e imprese
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE	2025-2026

IMPATTO VALORE PUBBLICO	DATO DI PARTENZA	TRAGUARDO ATTESO	FONTE DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> •Aumentare l'accessibilità dei luoghi e dell'offerta per i centri dell'Impiego nei Comuni di Perugia e Ternia 	•/	<ul style="list-style-type: none"> •Nuove sedi dei Centri per l'impiego nei Comuni di Perugia e Terni 	<ul style="list-style-type: none"> •Defr e sito istituzionale della Regione Umbria www.regione.umbria.it



Obiettivo Operativo correlato: PNRR- Missione 5 Componente 1 "Politiche del lavoro": realizzazione delle sedi dei Centri per l'Impiego

PERFORMANCE: Obiettivo operativo

PNRR- Missione 5 Componente 1 "Politiche del lavoro": realizzazione delle sedi dei Centri per l'Impiego

DIMENSIONE DI PERFORMANCE:	Efficienza
RESPONSABILE OBIETTIVO:	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR
DESTINATARI/STAKEHOLDER:	Enti locali, cittadini e imprese
CONTRIBUTOR:	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio Demanio e Patrimonio
TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE:	2025



Indicatore n.1 Realizzazione della sede del Centro per l'Impiego nel comune di Terni



Valore Target Atto di compravendita (preliminare o definitivo)



Valore iniziale /



Valore output 100% entro il 31/10/2025



Indicatore n.2 Realizzazione della sede del Centro per l'Impiego nel comune di Perugia



Valore Target Elaborazione Proposta di legge per l'acquisto della sede



Valore iniziale /



Valore output 100% entro il 31/12/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo operativo: PNRR- Missione 5 Componente 1 “Politiche del lavoro”

Sintesi: le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 84 e n. 665 (Servizio Demanio patrimonio e logistica). A seguito della valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso. In particolare per il processo n. 84 l'attività non prevede alcun evento rischioso in quanto: la norma disciplina puntualmente l'oggetto dell'acquisto; è regolata da normative giuridiche e specialistiche di riferimento; l'approvazione degli atti è sottoposta a tre livelli di responsabilità (istruttore, responsabile del procedimento e dirigente). Per il n. 665 vi sono diverse misure a presidio del rischio, con particolare riferimento alla partecipazione di diversi soggetti nel processo (es. Stakeholder esterni, Giunta, Consiglio etc) e misure di trasparenza.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	Misure di trasparenza (Quali misure per promuovere la trasparenza)	Tempi (Entro quando attuare le misure di trasparenza)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)
n. 665 Programmazione triennale e pianificazione annuale gestione demanio e patrimonio immobiliare regionale	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/P rogetti	Mancanza di trasparenza e mancato rispetto della normativa	Misure previste dalla normativa in materia	Secondo la normativa vigente			Pubblicazioni in “Atti Regione” del sito istituzionale	Secondo la normativa vigente	Pubblicazi oni non presenti	Pubblicazi oni effettuate
n. 84 Acquisto beni immobili	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio									

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Regione Umbria è un ente autonomo con un proprio Statuto, approvato ed entrato in vigore con la legge regionale del 16 aprile 2005 n. 21 e s.m.i., con poteri e funzioni che esercita in base ai principi fissati dalla Costituzione. L'autonomia della Regione si esprime nell'esercizio della potestà legislativa, regolamentare e amministrativa, nell'istituzione di tributi ed entrate proprie e dispone di un proprio demanio e di un proprio patrimonio. Lo Statuto della Regione Umbria determina la forma di governo e i principi fondamentali di organizzazione e funzionamento.

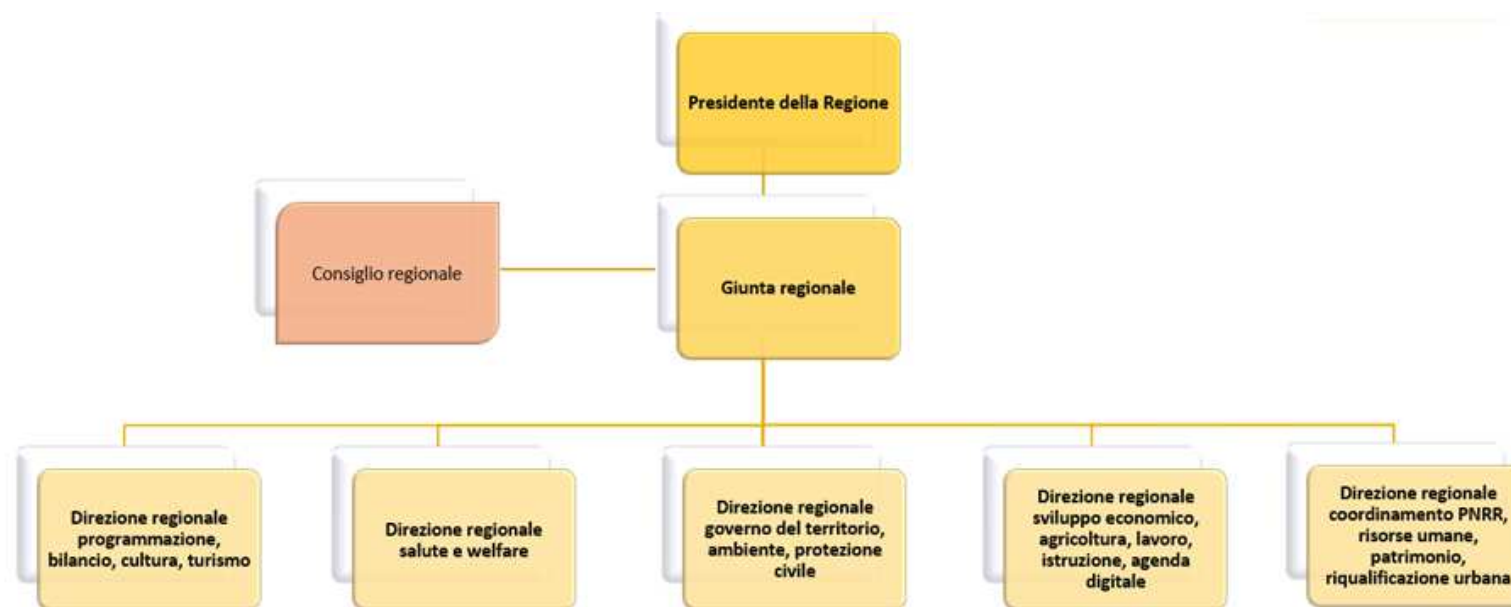
Sono organi della Regione Umbria, ai sensi dell'art. 41 dello sopra citato statuto regionale:

- **Il Consiglio regionale Assemblea legislativa dell'Umbria**: titolare della potestà legislativa e delle funzioni di indirizzo e controllo sulle politiche regionali e può fare proposte di legge al Parlamento. L'Assemblea è formata da venti membri oltre al Presidente della Giunta regionale e la durata della legislatura è di cinque anni ed ha una propria autonomia organizzativa regolata dalla l.r. 21/07;
- **Il Presidente della Giunta**: rappresenta la Regione, dirige e coordina la politica della Giunta e ne è responsabile. In particolare, tra le sue funzioni: promulga le leggi regionali; emana i regolamenti regionali approvati dalla Giunta e dall'Assemblea legislativa; sovrintende agli uffici ed ai servizi regionali anche a mezzo dei membri della Giunta; convoca e presiede la Giunta e ne fissa l'ordine del giorno; presenta all'Assemblea legislativa una relazione annuale sullo stato di attuazione del programma di governo e sulla amministrazione regionale, nella quale espone l'attività svolta, anche in riferimento alle priorità e agli indirizzi approvati dall'Assemblea legislativa ed indica gli atti di programmazione, che l'esecutivo intende proporre nell'anno successivo; esercita le altre funzioni attribuitegli dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi;
- **Il Presidente dell'Assemblea legislativa dell'Umbria**: rappresenta l'Assemblea legislativa la convoca e la presiede, dirige i lavori dell'aula e provvede all'insediamento delle Commissioni. Convoca e presiede l'Ufficio di Presidenza. Tra le sue funzioni assegna gli atti alle Commissioni e, sentito l'Ufficio di Presidenza, decreta lo scioglimento dell'Assemblea al di fuori dei casi previsti dall'art. 126 comma 1 della Costituzione e verifica la ricevibilità delle mozioni di sfiducia.
- **L'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa dell'Umbria**: rappresenta il vertice politico dell'Assemblea legislativa ed è composto da un Presidente e da due Vice Presidenti, espressioni dei gruppi di maggioranza e di opposizione. Viene eletto durante la prima seduta dell'Assemblea legislativa, rimane in carica trenta mesi ed i suoi membri sono rieleggibili. Formula l'ordine del giorno dei lavori e programma le sedute dell'Assemblea legislativa di concerto con la Conferenza dei Presidenti dei gruppi, sentiti il Presidente della Giunta regionale ed i Presidenti delle Commissioni permanenti. Sovrintende alla gestione del bilancio assembleare, coordina il lavoro delle Commissioni e garantisce i mezzi necessari per l'adempimento delle loro funzioni. Assicura inoltre l'adeguatezza delle strutture e dei servizi alle funzioni dell'Assemblea legislativa disciplinando il funzionamento degli uffici. Garantisce e tutela le prerogative ed il libero esercizio dei diritti dei Consiglieri ed esercita ogni altro compito attribuito dallo Statuto, dalla legge e dal Regolamento interno.

- **La Giunta regionale:** è l'organo esecutivo della Regione ed esercita collegialmente le proprie funzioni. La Giunta è composta dal Presidente e da non più di cinque Assessori, di cui uno con funzioni di Vice Presidente. Provvede alla determinazione e all'attuazione dell'indirizzo politico e amministrativo della Regione ed esercita tutte le funzioni regolamentari e amministrative che la Costituzione, lo Statuto e le leggi non attribuiscono alla competenza degli altri organi della Regione

Organigramma della Giunta regionale al 31.12.2024

L'articolazione della Giunta regionale, le competenze e le funzioni delle singole strutture regionali sono disponibili aggiornate nel sito istituzionale della Regione Umbria al canale Amministrazione trasparente/organizzazione /articolazione uffici.



La Giunta regionale per lo svolgimento delle sue funzioni, delle attività e dei servizi di carattere tecnico e operativo si avvale, inoltre, di Enti strumentali, agenzie ed aziende speciali, soggetti alla vigilanza ed al controllo degli organi regionali. L'elenco degli Enti sono anch'essi disponibili al canale Amministrazione trasparente/Enti controllati del sito istituzionale.

L'attuale struttura organizzativa prevede dunque le seguenti direzioni al vertice delle quali sono posti i relativi direttori e precisamente:

- Direzione Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo
- Direzione Salute e Welfare
- Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale
- Direzione Governo del Territorio, Ambiente, Protezione civile
- Direzione Coordinamento PNRR, Risorse Umane, Patrimonio, Riqualificazione urbana

PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

- Audit interno e Comunitario

DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, CULTURA, TURISMO

- Affari generali della Presidenza, Comunicazione, Riforme, Rapporti con i livelli di governo, Pari opportunità
- Segreteria di Giunta, Attività Legislative, BUR
- Avvocatura regionale e gestione del contenzioso
- Programmazione generale e negoziata
- Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR
- Programmazione, indirizzo, monitoraggio e controllo FSE
- Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale
- Ragioneria, fiscalità regionale, sanzioni amministrative
- Bilancio e finanza
- Controllo di gestione, gestione e raccordo flussi
- Valorizzazione risorse culturali, Musei, archivi e biblioteche
- Turismo, sport e Film Commission
- Indirizzo e Controllo delle Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali

DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE

- Servizio Amministrativo e Risorse umane del SSR
- Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR
- Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie
- Programmazione economico finanziaria, Controllo di gestione e Reporting delle aziende sanitarie regionali, GSA
- Sistemi informativi sanitari, sanità digitale e innovazione
- Programmazione sanitaria, Assistenza territoriale, Integrazione socio-sanitaria
- Prevenzione, Sanità veterinaria, Sicurezza alimentare
- Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore
- Programmazione sanitaria, assistenza ospedaliera, maxi emergenza

DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE

- Urbanistica, Politiche della casa e rigenerazione urbana, tutela del paesaggio
- Opere e Lavori Pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma
- Infrastrutture per la mobilità e Trasporto pubblico locale
- Rischio idrogeologico, idraulico e sismico, Difesa del suolo
- Risorse idriche, Acque pubbliche, Attività estrattive e Bonifiche
- Energia, Ambiente, Rifiuti
- Sostenibilità ambientale, Valutazioni ed Autorizzazioni ambientali
- Protezione civile ed Emergenze

DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE

- Parchi tecnologici, infrastrutture di ricerca ed aiuti alla ricerca
- Relazioni internazionali e internazionalizzazione. Cooperazione allo sviluppo, emigrazione e tutela dei consumatori
- Creazione e sviluppo delle imprese. Crisi industriali. Commercio ed artigianato. Aiuti di Stato
- Sviluppo rurale e programmazione attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli
- Agricoltura sostenibile, servizi fitosanitari
- Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari
- Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale
- Foreste, montagna, sistemi naturalistici e Faunistica-venatoria
- Istruzione, università, accreditamento, formazione e lavoro
- Governo dei dati. Open data, accesso unico, semplificazione e facilitazione digitale
- Sistema informativo regionale, infrastrutture digitali e cybersecurity
- Politiche di sostegno alla digitalizzazione

DIREZIONE REGIONALE COORDINAMENTO PNRR RISORSE UMANE PATRIMONIO RIQUALIFICAZIONE URBANA

- Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio Regionale di Statistica
- Organizzazione, amministrazione e gestione delle Risorse Umane
- Demanio, Patrimonio e Logistica
- Provveditorato, gare e contratti
- Riqualificazione Urbana
- Servizio Coordinamento PNRR e PNC

L'organizzazione della Regione Umbria

La Regione Umbria, con la l.r. n. 2/2005 e s. m. e i. in attuazione del titolo V della Costituzione e dello Statuto regionale e nel rispetto dei principi di cui al D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, detta norme generali ai fini della regolamentazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza della Giunta regionale e della Giunta regionale.

All'art.5 è disciplinata la struttura organizzativa che, prevede l'organizzazione regionale così articolata:

- a) direzione generale;
- b) direzioni regionali;
- c) strutture e posizioni dirigenziali;
- d) strutture e posizioni di livello non dirigenziale

La direzione generale

Ai sensi dell'art. 5-bis della l.r. n. 2/2005 e s. m. e i. è la struttura di vertice dell'organizzazione regionale, a supporto degli organi di governo, con carattere di direzione strategica, che presiede all'attuazione del programma politico del Presidente della Regione. La Direzione generale sovrintende all'esercizio organico e coordinato delle funzioni delle Direzioni regionali. Il Direttore generale assicura la rispondenza complessiva dell'attività della struttura organizzativa della Regione e degli Enti strumentali della stessa agli obiettivi definiti dalla Giunta regionale, il raccordo con gli indirizzi degli organi di direzione politica e la coerenza generale dei profili organizzativi e finanziari dell'azione regionale.

Ad oggi il Direttore generale non è stato nominato e le attività a lui collegate vengono svolte direttamente dalla Giunta regionale/Direttori.

Le direzioni regionali

Sono le strutture apicali dell'Amministrazione e ognuna di esse presidia un ambito di attività e assicurano:

- a) lo svolgimento delle funzioni trasversali di supporto all'azione della struttura organizzativa regionale;
- b) l'attuazione delle politiche settoriali;
- c) il coordinamento e il raccordo intersettoriale per il conseguimento di specifici obiettivi istituzionali o la realizzazione di interventi in aree di particolare interesse regionale

A ciascuna direzione regionale è preposto un Direttore regionale.

I Servizi (strutture di livello dirigenziale)

Sono costituiti nell'ambito delle Direzioni regionali e delle strutture equiparate per lo svolgimento di specifiche funzioni omogenee o di prevalenti attività di disciplina puntuale, di gestione, di erogazione di servizi. I Servizi sono centri di responsabilità della spesa attribuita per funzioni organiche. Possono essere costituiti anche per lo svolgimento di prevalenti attività di programmazione, indirizzo, studio e ricerca. Ai responsabili dei Servizi spettano le competenze, i poteri e le responsabilità descritti all'articolo 14 del regolamento di organizzazione approvato con DGR n. 108/2006 e s.m.i..

La dirigenza regionale è ordinata in una qualifica unica e ad oggi, a seguito degli adeguamenti contrattuali intervenuti dal 2001, i sotto profili di fascia vigenti sono i seguenti:

- PROFILO DI FASCIA A: sottofascia A2 e sottofascia A1
- PROFILO DI FASCIA B: sottofascia B3, sottofascia B2 e sottofascia B1
- PROFILO DI FASCIA C: sottofascia C2 e sottofascia C1.

Le Sezioni (strutture di livello non dirigenziale)

Possono essere istituite nell'ambito delle strutture di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Regolamento di organizzazione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Gli incarichi sono conferiti in relazione alla natura e alle caratteristiche della posizione da ricoprire e degli obiettivi ad essa correlati e sulla base dei criteri predeterminati dalla Giunta.



L'Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)

A latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, a seguito degli eventi sismici che hanno colpito l'Italia centrale nel 2016, è stato inoltre istituito l'**Ufficio Speciale di Ricostruzione (USR Umbria)** ai sensi del DL 189/2016 che ha visto coinvolte 4 Regioni, 10 Province e 138 Comuni ricompresi del cosiddetto cratere. Gli Uffici Speciali per la Ricostruzione, pertanto, come tali, sono caratterizzati da estrema specificità se non unicità ossia la ricostruzione pubblica e privata post sisma 2016.

A tal fine, a latere della struttura organizzativa della Giunta regionale, con deliberazione di Giunta n. 1280 del 14 novembre 2016 è stato approvato lo schema tipo di convenzione per la costituzione degli Uffici Speciali per la Ricostruzione predisposto dal Commissario Straordinario, d'intesa con i comitati istituzionali di ogni regione.

Il 19 dicembre 2016 si è provveduto alla stipula della convenzione tra la Regione Umbria e i primi 38 comuni che hanno deliberato lo schema di convenzione. Ad oggi i comuni che hanno aderito sono 69: Acquasparta, Alviano, Amelia, **Arrone**, Assisi, Avigliano Umbro, Baschi, Bastia Umbra, Bettona, Bevagna, Calvi dell'Umbria, Campello sul Clitunno, Cannara, **Cascia**, Castel Ritaldi, **Cerreto di Spoleto**, Collazzone, Costacciaro, Deruta, Ferentillo, Foligno, Fossato di Vico, Fratta Todina, Giano dell'Umbria, Giove, Gualdo Cattaneo, Gualdo Tadino, Guardea, Gubbio, Lugnano in Teverina, Marsciano, Massa Martana, Monte Santa Maria Tiberina, Montecastello di Vibio, Montecastrilli, Montecchio, Montefalco, **Montefranco**, **Monteleone di Spoleto**, Montone, Narni, Nocera Umbra, **Norcia**, Otricoli, Panicale, Passignano sul Trasimeno, Perugia, Piegara, Pietralunga, **Poggiodomo**, **Polino**, **Preci**, **Sant'Anatolia di Narco**, San Venanzo, Scheggia e Pascelupo, **Scheggino**, **Sellano**, Sigillo, Spello, **Spoleto**, Stroncone, Terni, Todi, Torgiano, Trevi, Valfabbrica, **Vallo di Nera**, Valtopina.³

In tale convenzione, all'art. 2, comma 2, è stabilito che: «La Regione Umbria assume la qualità di Ente responsabile della gestione dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione» mentre, all'art. 6, sono specificate le «regole di organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Speciale» e, in particolare, al comma 3, è previsto che «Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente convenzione, all'organizzazione e funzionamento dell'Ufficio Speciale per la ricostruzione si applicano le disposizioni in materia vigenti nell'ordinamento della Regione Umbria».

Con ordinanza del Vice Commissario Presidente della Regione Umbria n. 2 del 27 dicembre 2016 è stato costituito l'Ufficio Speciale per la Ricostruzione – Umbria (USR Umbria) è stata adottata, tra l'altro, la pianta organica, la declaratoria dei profili istituzionali, l'articolazione territoriale dello stesso.

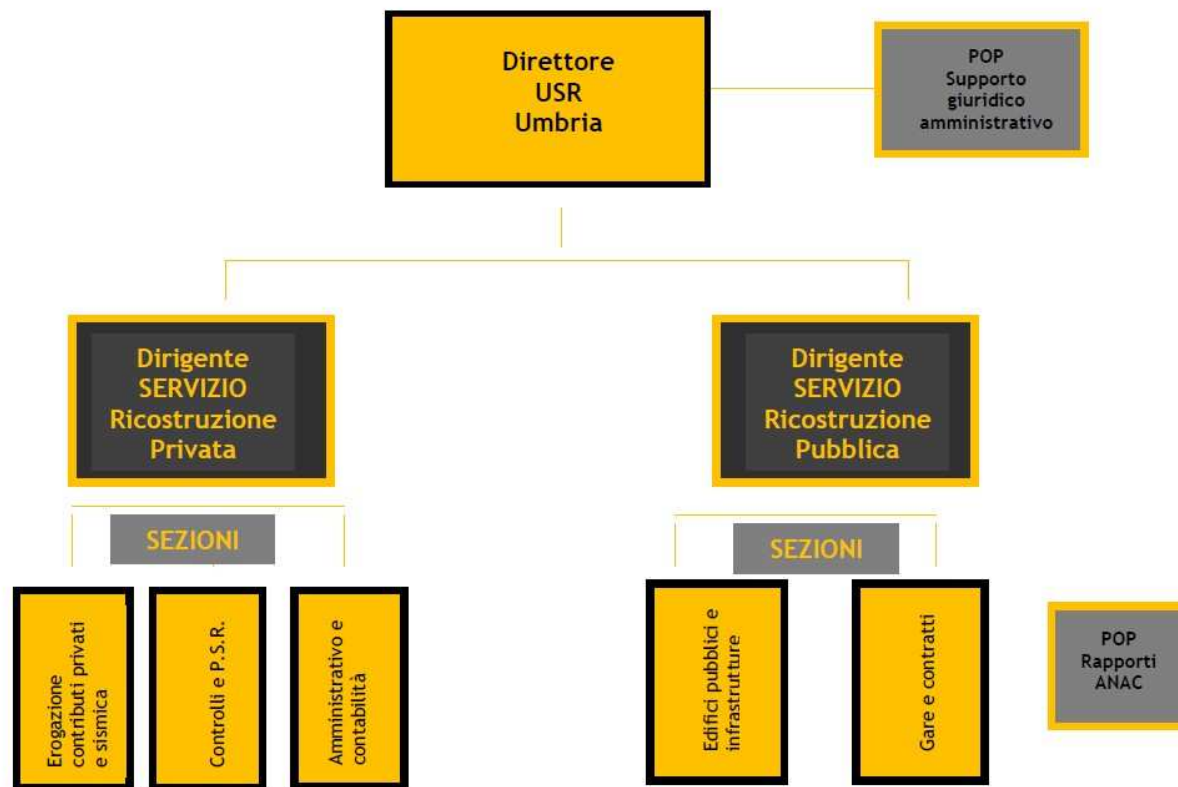
La sede l'USR Umbria è ubicata a Foligno, in via Romana Vecchia snc presso il Centro regionale di Protezione Civile e si articola in due servizi: uno deputato alla ricostruzione privata e l'altro alla ricostruzione pubblica. Al fine di assicurare il contatto con i territori maggiormente colpiti dal sisma del 2016 e per favorire la partecipazione dei soggetti coinvolti nella ricostruzione secondo il criterio di prossimità è attiva una sede distaccata a Norcia, in

³ In neretto i comuni del cratere.

viale della Stazione presso l'AFOR (Agenzia Forestale Regionale). Dal mese di dicembre 2024 due unità, distaccate dalla Regione Umbria presso l'USR Umbria, sono state dislocate a Terni, presso la sede della Regione ubicata nel Cento multimediale di Piazzale Bosco n. 3.

Dal 2018 è attivo il sito istituzionale dell'USR Umbria – sismaumbria2016.it – e svolge un servizio di comunicazione pubblica verso tutti i soggetti interessati e di assolvimento degli obblighi normativi sulla trasparenza amministrativa.

Organigramma USR Umbria



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

La Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il lavoro agile è definito come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, quale modello che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione.

Le misure più significative riguardano:

- la previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione
- il consolidamento del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Il CCNL 2019/2021 artt. 63 - 67 prevede l'adesione al lavoro agile in modo consensuale e volontario, consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Dello stesso tenore il CCNL area dirigenza 2019/2021 che consente ai dirigenti la fruizione del lavoro agile, al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Con il lavoro agile, l'Amministrazione persegue, dunque, avendo presenti la funzionalità e l'efficienza degli uffici, i seguenti obiettivi principali:

- conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, sviluppando una cultura orientata ai risultati;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- semplificare e razionalizzare i processi di lavoro;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali.

Da ultimo, con direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, a fronte della cessata esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano particolari tutele per i lavoratori "fragili" garantiti da speciali misure nel periodo emergenziale del Covid e del post Covid, è stato rimesso al dirigente l'individuazione delle misure organizzative, attraverso specifiche previsioni nell'ambito di accordi individuali, che consentano "di garantire la prestazione lavorativa in modalità agile ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari", anche superando il principio di prevalenza del lavoro in presenza sul lavoro agile.

Compete al Dirigente, pertanto, la valutazione sull'attivazione dello smart working, misura volta anche alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, garantendo ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Dunque, risultano ad oggi superate le disposizioni emergenziali gestite dal medico competente a tutela della salute emanate nel periodo covid e post covid, rimettendo al dirigente ogni valutazione in merito all'articolazione della prestazione lavorativa.

Stante quanto sopra, fermo restando le disposizioni di cui alla DGR n. 4/2023, per effetto della direttiva del 29 dicembre 2023, nel caso in cui il dipendente richieda di svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile derogando *al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza*, compete al dirigente la valutazione sulle motivazioni, debitamente documentate, relative a situazioni gravi ed urgenti di salute, personali e familiari atte a giustificare tale istanza.

L'istanza può essere accolta solo in presenza di una patologia, da cui è affetto il dipendente o il coniuge, il convivente more uxorio, l'unito civilmente, il genitore, il figlio o la figlia, il fratello o la sorella, da cui derivi una situazione: grave e urgente, in quanto non altrimenti fronteggiabile con gli istituti ordinari né differibile; temporanea, ovvero limitata ad un lasso di tempo compatibile con le esigenze organizzative dell'ufficio; occasionale, ovvero dovuta all'incidenza sulla patologia di determinati fattori, sopravvenuti e temporanei (ad esempio, ove per il dipendente immunodepresso sia opportuno evitare lo spostamento con mezzi pubblici in periodi di picchi influenzali ovvero sia necessario sottoporsi a terapia salvavita in un lasso temporale determinato). Il dipendente deve comprovare la situazione di cui sopra attraverso aggiornata documentazione medica. Il dirigente potrà, altresì, valutare motivazioni familiari ovvero personali, anch'esse documentate, meritevoli di tutela, aventi le caratteristiche dell'urgenza, della gravità e della temporaneità.

TABELLA A)		
Numero di dipendenti in lavoro agile nel 2024		
Anno 2024	Uomini	Donne
Gennaio	110	227
Febbraio	112	237
Marzo	110	235
Aprile	109	236
Maggio	108	241
Giugno	105	241
Luglio	111	237
Agosto	109	248
Settembre	113	246
Ottobre	112	240
Novembre	111	249
Dicembre	110	241
Tot. Al 31/12/2024	119	275

TABELLA B)

DIREZIONI REGIONALI	Tot dip assegnati	Nr. dip in SW	% dip in SW	Tot gg. lavorative anno 2024	Tot gg. Lavorate in SW	% gg. lavorate in SW
<i>Direzione Regionale Coordinamento PNRR, Risorse Umane, Patrimonio, Riqualificazione Urbana.</i>	177	37	21%	41768	2989	7,15%
<i>Direzione Regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione Civile.</i>	276	104	37,7%	67692	6902	10,2%
<i>Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Cultura E Turismo.</i>	192	80	41,7%	47678	4871	10,2%
<i>Direzione Regionale Salute E Welfare.</i>	97	20	20,6%	23726	1158	4,9%
<i>Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Lavoro, Istruzione, Agenda Digitale.</i>	256	120	46,9%	62050	8051	13%
<i>Presidente della Giunta Regionale</i>	15	10	66,7%	3588	818	22,8%

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale della Giunta regionale 2025-2027 è predisposto, ai sensi degli art. 6 e 6 -ter del D.lgs. 165/2001, in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, così come aggiornate e integrate dalle linee di indirizzo di cui al DM 22 luglio 2022 (GU n. 215 del 14/09/2022) del Ministro per la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, e ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022).

La programmazione delle politiche assunzionali delineata nel presente piano si sviluppa dall'analisi quali quantitativa del contesto organizzativo e dall'individuazione del fabbisogno di risorse umane, sia sotto il profilo quantitativo che sotto il profilo delle professionalità necessarie ad assicurare il presidio delle funzioni istituzionali regionali, nel quadro degli obiettivi di governo della Giunta regionale recentemente insediata, fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica a legislazione vigente.

Il piano, sulla scorta del quadro complessivo delle politiche attuate e di quelle da completare, individua le linee programmatiche tenendo conto del relativo impatto sia dal punto di vista delle risorse finanziarie disponibili, con riferimento agli stanziamenti di bilancio, alle capacità assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, sia sotto il profilo della dinamica del contesto organizzativo, perseguendo gli obiettivi di valore pubblico, di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le previsioni del piano 2025-2027 devono essere valutate anche alla luce delle modificazioni sopravvenute nel quadro normativo di riferimento, introdotte in particolare dalla legge di bilancio 2025 (art. 1, commi 162-165, della L. n. 207 del 30/12/2024), in considerazione dell'impatto sulla dinamica del turn over del personale per il periodo di riferimento e sul correlato ridimensionamento dei risparmi di spesa da destinare alle politiche assunzionali.

La normativa sopra richiamata infatti modifica il sistema di trattenimento in servizio e di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, prevedendo dal 01/01/2025 quanto segue:

- Viene elevato il limite ordinamentale, in presenza di diritto alla pensione anticipata, da 65 a 67 anni di età, allineandolo pertanto a quello già previsto per la pensione di vecchiaia (art.1, comma 162);
- Viene abrogato l'obbligo per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età ordinamentale con maturato diritto all'assegno pensionistico (art.1, comma 163);

- Viene abrogata la facoltà per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata di cui alla legge Fornero (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini) anche prima del raggiungimento dell'età ordinamentale (art.1 comma 164);

Viene introdotta la facoltà per la pubblica amministrazione di trattenere in servizio fino al settantesimo anno di età, con il consenso dell'interessato, il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento o volte a garantire l'assolvimento di esigenze organizzative non diversamente assolvibili. Detta facoltà è esercitabile nel limite del 10% degli spazi assunzionali (art.1, comma 165). Al riguardo sono state emanate dal Ministro per la pubblica Amministrazione le "Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207" ove viene chiarito in relazione alla misura in oggetto quanto segue:

- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;
- attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;
- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);
- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

Con particolare riferimento al personale dirigenziale, nel caso di applicazione della misura, è possibile confermare o conferire (nuovi) incarichi anche per una durata inferiore a quella minima triennale prevista dall'articolo 19, del decreto legislativo n. 165 del 2001, mentre per la durata massima del contratto restano salvi i limiti vigenti, ovviamente nel rispetto dell'ulteriore limite riferito al settantesimo anno di età.

Si evidenzia che il trattenimento opera senza soluzione di continuità tra l'ultimo giorno di servizio del dipendente disponibile e la sua prosecuzione dell'attività lavorativa; quindi, è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio successivo alla cessazione dal servizio.

Le suddette indicazioni applicative del Ministro per la pubblica Amministrazione chiariscono inoltre che ai fini della eventuale applicazione del trattenimento in servizio le Pubbliche Amministrazioni (nella figura del Vertice amministrativo secondo il rispettivo ordinamento), devono, preventivamente negli atti della programmazione dei fabbisogni di personale (PIAO), valutare:

- la sussistenza e la "dimensione" delle esigenze funzionali sopra indicate (sempre entro il limite massimo del 10% delle risorse assunzionali sopra indicato);
- la durata di tale esigenza (non è prevista una durata minima ma una durata commisurata alle specifiche esigenze rilevate).

Solo all'esito di tale valutazione, senza dover esperire preventiva procedura di interpello, può essere individuato il personale cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio.

Alla luce di quanto sopra si rimette innanzitutto il quadro delle cessazioni del personale della Giunta regionale sia di qualifica dirigenziale che delle Aree professionali previste per gli anni 2025, 2026 e 2027 in base alla normativa vigente (**Tabella 1 e Tabella 2**)

Tabella 1

CESSAZIONI DIRIGENZA Anno 2025		
SERVIZIO	DIRIGENTE	DATA PENSIONAMENTO
Agricoltura sostenibile, servizi fitosanitari	Saltamacchia Giovanna	01/02/2025
Sviluppo rurale e programmazione attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli	Garofalo Franco	01/02/2025
Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale (INTERIM)		
Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche	Pinna Antonella	01/05/2025
Istruzione, università, accreditamento, formazione e lavoro	Merli Giuseppe	01/08/2025

CESSAZIONI DIRIGENZA Anno 2026		
SERVIZIO	DIRIGENTE	DATA PENSIONAMENTO
Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale	Bertinelli Catia	01/01/2026
Parchi tecnologici, infrastrutture di ricerca ed aiuti alla ricerca	Pompo Edoardo	01/05/2026
Energia, Ambiente, Rifiuti	Monsignorini Andrea	01/06/2026

CESSAZIONI DIRIGENZA Anno 2027		
SERVIZIO	DIRIGENTE	DATA PENSIONAMENTO
Rischio idrogeologico, idraulico e sismico, Difesa del suolo	Costantini Sandro	01/06/2027
Sistema informativo regionale, infrastrutture digitali e cybersecurity	Antonielli Graziano	01/08/2027
Risorse idriche, Acque pubbliche, Attività estrattive e Bonifiche	Arcaleni Leonardo	01/08/2027

Di seguito si rimettono le cessazioni del personale del comparto anno 2024 e quelle stimate per le annualità successive:

Tabella2

ANNO 2024	
AREA PROFESSIONALE	Numero unità
Area Operatori Esperti	11
Area Istruttori	18
Area dei Funzionari EQ	33
TOTALE	62

ANNO 2025	
AREA PROFESSIONALE	Numero unità
Area Operatori Esperti	4
Area Istruttori	3
Area dei Funzionari EQ	18
TOTALE	25
ANNO 2026	
AREA PROFESSIONALE	Numero unità
Area Operatori Esperti	4
Area Istruttori	2
Area dei Funzionari EQ	28
TOTALE	34
ANNO 2027	
AREA PROFESSIONALE	Numero unità
Area Operatori Esperti	5
Area Istruttori	9
Area dei Funzionari EQ	14
TOTALE	28

In merito alle indicazioni fornite dalla Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione con particolare riferimento all'apprezzamento delle esigenze organizzative deve trattarsi di esigenze afferenti attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e/o riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato. In relazione alla specificità dell'organizzazione della Giunta regionale e del Sistema delle professionalità e dell'Ordinamento professionale del personale e data la consistenza dell'organico presente, si ritiene che dette valutazioni debbano essere riferite alle esigenze afferenti i ruoli organizzativi della dirigenza, in considerazione che per quanto riguarda il personale delle Aree professionali non possono ravvisarsi, sotto il profilo quali-quantitativo, funzioni non altrimenti assolvibili, anche in considerazione dei piani assunzionali già attuati e dell'inserimento del personale neo assunto in modo progressivo che ha consentito e che consentirà anche con le prossime assunzioni un proficuo inserimento peraltro accompagnato dalle previsioni di specifiche misure di formazione (on boarding).

Conseguentemente, in fase di prima applicazione e per l'anno in corso, tenuto dell'attuale assetto organizzativo - funzionale, che sarà oggetto di valutazione per le esigenze di adeguamento rispetto alla rispondenza/coerenza con il programma di governo della nuova Giunta regionale tenuto conto della situazione del turn over della dirigenza rappresentata, si potrà procedere a specifiche valutazioni in merito al ricorso alla misura del trattenimento secondo criteri che tengano conto delle esigenze organizzative e di quelle funzionali, non diversamente assolvibili, anche in via temporanea, afferenti le strutture di livello dirigenziale, valutando l'impatto del turn over rappresentato rispetto al perseguimento degli obiettivi di rilievo strategico ed allo scopo di evitare significative e complesse ricadute sui piani e programmi di lavoro aventi carattere di priorità, con particolare riferimento alle attività afferenti la gestione, attuazione e monitoraggio degli interventi del PNRR, e in relazione alle procedure concorsuali per la dirigenza ancora in itinere e dei relativi tempi tecnici di conclusione.

Sulla scorta dei suddetti criteri, coerentemente alle competenze in materia di organizzazione ascritte alle Direzioni regionali, dovrà essere effettuata entro il termine di 10 giorni dall'adozione del PIAO 2025 – 2027, apposita rilevazione presso i Direttori competenti, delle esigenze afferenti l'applicazione della suddetta misura, da sottoporre alle conseguenti determinazioni della Giunta regionale.

Si evidenzia che ai fini del rispetto del limite delle "facoltà assunzionali" utilizzabili per tale misura occorre fare riferimento alle facoltà consentite dalle risorse finanziarie disponibili nel competente stanziamento di bilancio, come rappresentate nella tabella 8 del presente piano (€ 2.658.97,70) da individuarsi altresì nella misura compatibile con l'impiego delle stesse risorse per le diverse azioni programmate e autorizzate con il presente Piano.

RISOLUZIONE FACOLTATIVA RAPPORTO DI LAVORO

Come sopra esposto per effetto della L. n. 207 del 30/12/2024, dal 1/01/2025, fermo restando il diritto acquisito dai dipendenti interessati al trattamento pensionistico, è stata eliminata la facoltà per l'Amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione anticipata (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, oltre alle finestre di accesso) anche prima del raggiungimento della età ordinamentale. Si rappresenta che In forza della normativa previgente (art. 72, comma 11, del DL n.112/2008, convertito dalla L n.133/2008) secondo le disposizioni di legge regionale (art.1 della LR n. 29/2014) e gli atti di indirizzo della Giunta regionale (DGR n.138/2015, DGR n.

775/2015, DGR n. 328/2023) detta facoltà è stata esercitata nei confronti del personale regionale, sia dirigenza che del comparto, al fine di consentire un ricambio generazionale, diminuire le spese di personale o ridefinire l'organizzazione interna dell'Ente. In particolare nell'ultimo quinquennio 2020-2024, è stata disposta la cessazione dal servizio di complessive n.87 unità di personale di cui n. 82 dipendenti delle aree professionali e n.5 dirigenti, con conseguente risparmio di spesa complessivo di € 3 milioni. L'abrogazione di detta facoltà, disposta del citato art.1, comma 164, della L. n.207/2024 impone quindi una verifica circa i possibili impatti sulla sostenibilità finanziaria delle politiche assunzionali ed una conseguente riflessione in sede di programmazione per le correlate risorse da appostare al bilancio regionale.

Di seguito sono quindi riportate le risorse assunzionali teoriche per l'anno 2025 definite in base alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2024 e altresì quelle stimate per gli anni 2026, 2027 e 2028 in relazione alle cessazioni previste tenuto conto della normativa vigente dal 1/01/2025 (**tabelle 3,4,5, 6**).

RISORSE ASSUNZIONALI 2025-2027

Tabella 3

QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2025 (100 % dei risparmi delle cessazioni del 2024)			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2024 al 31/12/2024			
Area	valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni anno 2024
Funzionari ed EQ	35.621,93	33	1.175.523,69
Istruttori	32.796,93	18	590.344,74
Operatori esperti	28.830,92	11	317.140,12
		62	2.083.008,55
Risparmi da cessazioni Comparto (A)			2.083.008,55
Previsione cessazioni Dirigenti dal 1/01/2024 al 31/12/2024			
	valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni anno 2024
	64.000,00	1	64.000,00
Risparmi da cessazioni Dirigenti			64.000,00
Totale risparmi da cessazioni comparto e dirigenza			2.147.008,55

Risparmi da cessazione di personale L. 68/99*	- 245.370,39
Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza	1.901.638,16

*le cessazioni di personale in quota L 68/99 non rilevano ai fini della capacità assunzionali.

Tabella 4

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2026			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2025 al 31/12/2025			
Area	valore costo retributivo	n. cessazioni 2025	valore cessazioni anno 2025
Funzionari ed EQ	35.621,93	18	641.194,74
Istruttori	32.796,93	3	98.390,79
Operatori esperti	28.830,92	4	115.323,68
		25	854.909,21
Totale capacità assunzionale comparto (A)			854.909,21
Previsione cessazioni Dirigenti dal 1/01/2025 al 31/12/2025			
	valore costo retributivo	n. cessazioni 2025	valore cessazioni anno 2025
	64.000,00	4	256.000,00
Totale risparmi da cessazioni comparto e dirigenza			1.110.909,21
Risparmi da cessazione di personale L. 68/99*			-161.702,63
Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza			949.206,58

*le cessazioni di personale in quota L 68/99 non rilevano ai fini della capacità assunzionali.

Tabella 5

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2027			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2026 al 31/12/2026			
Area	valore costo retributivo	n. cessazioni 2026	valore cessazioni anno 2026
Funzionari ed EQ	35.621,93	28	997.414,04
Istruttori	32.796,93	2	65.593,86
Operatori esperti	28.830,92	4	115.323,68
		34	1.178.331,58
Totale capacità assunzionale comparto (A)			1.178.331,58
Previsioni cessazioni Dirigenti dal 1/01/2026 al 31/12/2026			
	valore costo retributivo	n. cessazioni 2026	valore cessazioni anno 2026
	64.000,00	3	192.000,00
Totale capacità assunzionale Dirigenti (B)			296.561,70
			1.474.893,28

Tabella 6

PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2028			
Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2027 al 31/12/2027			
Area	valore costo retributivo	n. cessazioni 2027	valore cessazioni anno 2027
Funzionari ed EQ	35.621,93	14	498.707,02
Istruttori	32.796,93	9	295.172,37
Operatori esperti	28.830,92	5	144.154,60
		28	938.033,99
Totale capacità assunzionale comparto (A)			938.033,99
Previsioni cessazioni Dirigenti dal 1/01/2027 al 31/12/2027			
	valore costo retributivo	n. cessazioni 2027	valore cessazioni anno 2027
	64.000,00	3	192.000,00

Totale capacità assunzionale Dirigenti (B)	296.561,70
	1.234.595,69

Per quanto attiene la conformità della spesa del personale al valore soglia di cui all'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L.28 giugno 2020, n. 58, nella **Tabella 7** si rimettono i dati, acquisiti dal Servizio Bilancio e finanza, con nota e mail del 1/08/2024, relativi al posizionamento della Regione Umbria – Giunta regionale, evidenziando che il valore del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, risulta essere pari a 6,43% e pertanto inferiore al valore soglia, così come definito dal D.M. 3/09/2019, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria deve essere contenuto entro il valore di 11,5%.

Tabella 7

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2021	ACCERTAMENTI 2022	ACCERTAMENTI 2023	MEDIA 2021-2022-2023
				(a)
TITOLO 1	2.013.383.146,73	2.150.440.890,10	2.183.629.917,02	
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	1.571.329.062,66	1.502.059.885,63	1.567.632.219,73	
- TPL	100.551.026,49	101.388.668,84	103.600.880,64	
- FCDE		47.702.485,55	18.882.007,46	
TOTALE TITOLO 1 NETTO	341.503.057,58	499.289.850,08	493.514.809,19	
TITOLO 2	312.034.714,43	297.014.077,36	359.013.248,16	
TITOLO 3	121.751.003,81	114.151.712,44	134.055.403,17	
- FCDE				
TOTALE ENTRATE CORRENTI (1+2+3)	775.288.775,82	910.455.639,88	986.583.460,52	890.775.958,74
SPEA DEL PERSONALE	IMPEGNI 2023 (b)	di cui spesa di Personale	di cui oneri riflessi	
U.1.01.00.00.000 Redditi lav. Dip.	63.059.274,69	48.798.986,22	14.260.288,47	
- FPV ANNO PRECEDENTE (2022)	5.751.796,63	4.619.540,42	1.132.256,21	
TOTALE SPEA DEL PERSONALE	57.307.478,06	44.179.445,80	13.128.032,26	
TOTALE 1.03	0,00			
U1.03.02.12.001	0,00			

U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
TOTALE SPESA PERSONALE GIUNTA REGIONALE	57.307.478,06
TOTALE SPESA PERSONALE REGIONE UMBRIA (b)	57.307.478,06
	6,43%

Accertato come sopra il rispetto delle condizioni previste ex art. art 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 - D.M. del 03/09/2019, fermo restando il rispetto dei limiti e tetti di spesa posti dalla normativa vigente, le risorse finanziarie spendibili con la presente programmazione sono definite assumendo a ulteriore parametro di riferimento l'invarianza del valore degli stanziamenti attuali del bilancio relativi alla spesa del personale. Per il periodo di riferimento del presente Piano 2025- 2027 sono evidenziate le risorse finanziarie disponibili, tenuto conto, per ciascun anno, dell'impatto delle cessazioni sulla spesa del personale in servizio, al netto delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali e del FPV, sul presupposto del mantenimento degli attuali stanziamenti di bilancio.

Tabella 8

	2025	2026	2027
Stanziamento	€ 56.205.898,00	€ 56.205.898,00	€ 56.205.898,00
Spesa personale a tempo indeterminato su finanziamenti esterni	€ 4.460.440,00	€ 4.460.440,00	€ 4.460.440,00
Disponibilità	€ 2.658.977,00	€ 1.470.164,00	€ 1.481.104,00

CONTESTO ORGANIZZATIVO

CONSISTENZA DEL PERSONALE

Nella Tabella 9 si dà evidenza della consistenza di personale, sia di qualifica dirigenziale che delle aree professionali, al 31.12.2024.

Tabella 9

Dirigenti	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori esperti	Totale
45	567	317 di cui uno part time	112	1041

Nella tabella che segue viene rappresentato il quadro di dettaglio del personale delle Aree professionali assegnato a ciascuna Direzione della Giunta regionale, distinto per area professionale, con indicazione anche del numero degli incarichi di elevata Qualificazione.

Tabella 10

	FUNZIONARI EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	Totale complessivo	Sezioni	Professional	Totale EQ
Personale in aspettativa	4	0	0	4			
Personale regionale assegnato funzionalmente, in comando/distacco c/o enti territoriali, amministrazioni statali, istituti, enti e organismi regionali	14	4	2	20			
DIREZIONE REGIONALE COORDINAMENTO PNRR, RISORSE UMANE, PATRIMONIO, RIQUALIFICAZIONE URBANA.	58	46	59	163	23	7	30
DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE.	150	91	21	262	42	5	47
DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, CULTURA E TURISMO.	108	64	8	180	47	14	61
DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE.	47	28	4	79	27	4	31
DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, LAVORO, ISTRUZIONE, AGENDA DIGITALE.	155	75	14	244	52	7	59

PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE (Serv. Controlli Comunitari)	9	2	2	13	3	0	3
PERSONALE REGIONALE IN COMANDO /DISTACCO PRESSO UFFICIO SPECIALE PER LA RICOSTRUZIONE POST SISMA 2016 UMBRIA	22	7	2	31			
TOTALE COMPLESSIVO	567	317	112	996	194	37	231

DOTAZIONE ORGANICA

Nella Tabella 11 è riportata la dotazione organica della Giunta regionale aggiornata e rimodulata rispetto a quella approvata con DGR n. 76/2024 alla luce della revisione del CCNL del personale dirigenziale vigente e alla luce delle azioni assunzionali. Si dà atto che la rimodulazione è stata effettuata entro il limite del valore di spesa potenziale massima, secondo le Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto dell'8 maggio 2018.

Si rappresenta, inoltre, che ad oggi non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze finanziarie (art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001) in particolare non risultano condizioni di eccedenza di personale, intendendosi come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, anche sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale (art. 1 comma 557 L n. 296/06) per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Tabella 11

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE DAL 1/01/2025	DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE DAL 1/01/2025				TOTALE Dirigenza e aree Professionali (A+B)	
		Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Totale aree Professionali (B)
			Tempo pieno	Tempo Pieno			
	55	700	363	1 a 18 h settimanali	135	1199	1254

VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUN POSTO DI DOTAZIONE ORGANICA

VALORE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO	DIRIGENZA	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time a 18 h settimanali	Tempo Pieno
	€ 64.000,00	€ 35.621,93	€ 32.796,93	€ 16.398,47	€ 28.830,92

VALORE FINANZIARIO DI <u>SPEA POTENZIALE MASSIMA</u>	DIRIGENZA (A) € 3.520.000,00	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLE AREE DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE P.A.				TOTALE Dirigenza e aree Professionali (A+B) € 44.269.209,26	
		Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Totale aree Professionali (B) €
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time a 18 h settimanali	Tempo Pieno		
		€ 24.935.351,00	€ 11.905.285,59	€ 16.398,47	€ 3.892.174,20	€ 40.749.209,26	

rispetto alla dotazione organica approvata con DGR 191/2023 un risparmio di spesa, pari a €1.878,79

DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE 1/01/2025	POSTI VACANTI DIRIGENZA (A)	POSTI VACANTI AREE PROFESSIONALI AL 1/01/2025				TOTALE	
		Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti	Totale aree Professionali (B)	Dirigenza e Aree Professionali (A+B)
			Tempo pieno	Part Time			
	10	133	47	0	23	203	213

Nella **Tabella 12** viene rappresentata la dotazione organica della dirigenza al 31/12/2024; nella **Tabella13** la situazione delle strutture dirigenziali ricoperte con incarichi *ad interim*, (n. 6 strutture), con incarichi a tempo determinato (n. 4 strutture) e con incarichi di dirigenti in comando (n. 1 struttura).

Tabella 12

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE GIUNTA REGIONALE AL 31/12/2024	
	Unità
Dirigenti	55
in servizio di ruolo	38
in servizio in posizione di comando in entrata	1
in posizione di comando in uscita (Pianesi fino al 30/06/2025)	1
in servizio a tempo determinato	4
in aspettativa	1
TOTALE	45
POSTI VACANTI	10
POSIZIONI DIRIGENZIALI ISTITUITE	49
Posizioni ricoperte con incarichi a dirigenti in servizio di ruolo	38
Dirigenti in comando	1
Dirigenti a tempo determinato	4
Posizioni ricoperte con Incarichi dirigenziali ad interim	6

Si rimette, inoltre, il quadro analitico con riferimento all'articolazione strutturale vigente, degli incarichi dirigenziali ad interim, degli incarichi a dirigenti a tempo determinato e in posizione di comando, così come riportato nelle tabelle che seguono:

Tabella 13

INCARICHI DIRIGENZIALI AD INTERIM		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	GRADUAZIONE	INCARICO
SERVIZIO Audit interno e comunitario	A1	Clementi Cristina interim
DIREZIONE Salute e Welfare		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	GRADUAZIONE	INCARICO
SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende Sanitarie	B3	Baldacci Lucio interim
SERVIZIO: Pianificazione, programmazione e controllo strategico del SSR	A2	Ricci Enrica interim
DIREZIONE Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	GRADUAZIONE	INCARICO
SERVIZIO: Sistema di conoscenza ed innovazione, servizi alla popolazione ed al territorio rurale	B3	Garofalo Franco interim
SERVIZIO: Politiche di sostegno alla digitalizzazione	B3	Giovanni Gentili interim
DIREZIONE Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	GRADUAZIONE	INCARICO
Servizio Riqualificazione urbana	A1	Federici Luca interim

INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO		
DIREZIONE Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	GRADUAZIONE	INCARICO
Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR	A2	Proietti Emanuele Scadenza 30/04/2025
Servizio Indirizzo e Controllo delle Società partecipate Agenzie ed Enti strumentali	B3	Filonzi Laura Scadenza 30/04/2025
DIREZIONE Salute e Welfare		
STRUTTURA DIRIGENZIALE	GRADUAZIONE	INCARICO
Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali, integrazione sociosanitaria. Economia sociale e terzo settore	A1	Battiston Valentina Scadenza 31/10/2026
DIREZIONE Coordinamento PNRR, risorse umane, patrimonio, riqualificazione urbana		
Servizio Provveditorato, gare e contratti	A1	Masciotti Adalgisa Scadenza 30/04/2025 prorogabile fino al 30/06/2025
INCARICHI DIRIGENZIALI IN COMANDO		
DIREZIONE Salute e Welfare		
POSIZIONI DIRIGENZIALI	GRADUAZIONE	INCARICO
Servizio Programmazione sanitaria, assistenza ospedaliera, maxi emergenza	A2	Ricci Enrica Scadenza 30/06/2025

MONITORAGGIO POLITICHE OCCUPAZIONALI PTFP 2024-2026

Di seguito viene rappresentato, in sintesi, lo stato di attuazione delle misure assunzionali previste nel PTFP 2024-2026, approvato con il PIAO 2024-2026, DGR n. 76 del 05/02/2024, in continuità con i precedenti atti di programmazione delle politiche del personale (PIAO 2022-2024 - DGR 391/2022 e PIAO 2023-2025 – DGR 191/2023). In particolare con il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, sono state programmate azioni assunzionali di personale, sia di qualifica dirigenziale che delle categorie professionali, volte a far fronte ai fabbisogni emergenti e rilevati presso le strutture regionali, tenuto conto del trend delle cessazioni e delle risorse assunzionali disponibili, tramite procedure concorsuali pubbliche e mediante procedure di avviso pubblico per mobilità ex art. 30 D. Lgs. 165/2001; sono state inoltre previste procedure di stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato presso l'Ufficio speciale ricostruzione Umbria e politiche di sviluppo verticale del personale interno, ai sensi dell'art. 13 del CCNL funzioni locali del 16/11/2022.

PERSONALE DIRIGENZIALE

Per quanto riguarda le politiche di reclutamento di personale dirigenziale, il Piano 2024-2026, tenuto conto della dinamica del turn over, delle politiche attuate e di quelle da completare, degli incarichi dirigenziali ricoperti *ad interim* e a tempo determinato, ha confermato il completamento del programma assunzionale mediante concorsi pubblici a tempo indeterminato per vari profili professionali, per complessive n. 6 unità, ed ha previsto l'assunzione di ulteriori n. 3 unità di mediante l'utilizzo delle graduatorie dei medesimi concorsi a tempo indeterminato.

Inoltre nel PTFP 2024-2026, è stata prevista l'indizione di apposita procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 unità di dirigente a tempo indeterminato, indetta con DD. n. 9287/2024 profilo Dirigente amministrativo per il settore di intervento Turismo e Cultura.

Di seguito si riporta il quadro di sintesi delle assunzioni complessive del personale in qualifica dirigenziale mediante concorsi pubblici a tempo indeterminato:

PROCEDURE CONCORSUALI A TEMPO INDETERMINATO

Tabella 14

Profilo	N. Assunzioni
Dirigente per il territorio per i settori di intervento nelle discipline tecniche e tecnico professionali, urbanistiche e naturalistiche e delle scienze e tecniche delle costruzioni e dei servizi.	2

Dirigente giuridico amministrativo esperto in organizzazione e gestione risorse umane.	1
Dirigente per il territorio, esperto in politiche di gestione, amministrazione e valorizzazione del patrimonio della pubblica amministrazione e lavori pubblici.	2
Dirigente per l'informazione, esperto in programmi, tecnologie e processi per la trasformazione digitale	2
Totale	7

Rispetto al suddetto programma assunzionale, restano da completare le assunzioni riferite a n. 5 procedure concorsuali il cui stato d'avanzamento è riportato nella tabella che segue.

Profilo	Unità Previste	Stato procedura
Dirigente per l'economia e la finanza, esperto in programmazione e attuazione dei fondi europei	1	Graduatoria approvata (DD n. 6240/2024) Rinuncia candidata vincitrice nel 2024 Assunzione da effettuare
Dirigente giuridico – amministrativo per il settore di intervento giuridico amministrativo	1	ammissione candidati con riserva (DD n. 6676/2022)
Dirigente giuridico amministrativo esperto in procedure di evidenza pubblica e contratti	1	nominata Commissione (DD n. 12717/2024)
Dirigente amministrativo per il settore di intervento Turismo e Cultura	1	indetto con DD n. 9287/2024 (acquisite le candidature)
Dirigente Socio – sanitario	1	attivata procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001

PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI

Il programma delle assunzioni a tempo indeterminato del personale delle aree professionali, mediante i concorsi pubblici indetti per vari profili professionali con DD n. 13579/2021, con DD n. 13578/2021, e con DD n. 8475 del 03/08/2023, definito nel PTFP 2023-2025 (DGR 191/2023) e nel PTFP 2024-2026 (DGR 76/2024) ha previsto complessivamente il reclutamento di n. 65 unità appartenenti all'area degli istruttori, n. 83 unità appartenenti all'area dei Funzionari e EQ e n. 3 operatori esperti (collaboratore tecnico – autista)

Nelle tabelle che seguono sono riportate le assunzioni complessivamente effettuate distinte per Area e profilo Professionale.

PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE

Tabella 15

Bando DD n. 13579/2021 AREA DEGLI ISTRUTTORI Assunzioni complessive anni 2023 - 2024	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
Istruttore gestione e sviluppo sistemi informativi	14
Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità	16
Istruttore per il supporto direzionale	21
Istruttore tecnico perito agrario/forestale	4
Istruttore tecnico geometra	9
TOTALE	64
Bando DD n. 13578/2021 AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Assunzioni complessive anni 2023 - 2024	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti

Funzionario agronomo forestale	22
Funzionario analisi e progettazione flussi informativi	1
Funzionario analisi gestione e sviluppo dei sistemi informativi	2
Funzionario in programmi e processi di digitalizzazione	2
Funzionario per i lavori pubblici	5
Funzionario per il monitoraggio flussi finanziari e rendicontazione utilizzo risorse finanziarie	4
Funzionario per la programmazione economico – finanziaria e la contabilità in ambito sanitario	8
Funzionario sistemi di viabilità e trasporti	3
Funzionario socio-sanitario per la prevenzione	2
Funzionario tecnico per il patrimonio pubblico e gli investimenti	2
TOTALE	51
Bando DD n. 8475 del 03/08/2023	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE – AUTISTA	3
TOTALE	3

Rispetto al programma assunzionale autorizzato con il PTFP 2024-2026, sono in parte completate e in parte in fase di completamento le procedure concorsuali pubbliche a tempo indeterminato per n. 32 unità, vari profili professionali, afferenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con presumibile disponibilità di tutte le graduatorie entro il mese di marzo 2025. Di seguito si rimette il quadro dei concorsi con indicazione per ciascuno di essi dello stato d'attuazione della procedura.

**CONCORSI A TEMPO INDETERMINATO
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Bando DD 13578/2021

Tabella 16

FAMIGLIA PROFESSIONALE	PROFILO	n. unità a concorso	STATO PROCEDURA
PROGRAMMAZIONE	Funzionario per la progettazione, gestione e utilizzo dei fondi comunitari e nazionali	4	prova orale 11-12 febbraio 2025
	Funzionario per la valutazione e monitoraggio dei progetti	2	prova orale 18-19 febbraio 2025
	Funzionario per la rendicontazione dei fondi comunitari e nazionali	4	prova orale 25-26-27 febbraio 2025
LEGISLATIVA LEGALE	Funzionario Avvocato	4	approvata graduatoria dd n. 13226 del 11/12/2024
AMMINISTRATIVA E ORGANIZZAZIONE	Funzionario giuridico per la consulenza e supporto procedure amministrative	6	data prova orale 5-6-7 febbraio 2025
	Funzionario per l'organizzazione, la gestione e sviluppo delle risorse umane, performance	2	in fase di definizione data prova orale
	Funzionario per l'attività contrattuale e le procedure di acquisto	2	prova orale in data 20-21-24 febbraio 2025
AMBIENTE E TERRITORIO	Funzionario per il territorio	4	in fase di definizione data prova orale
COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	Funzionario per la comunicazione e informazione organizzativa e istituzionale	3	svolta prova orale -in fase di approvazione graduatoria
	Funzionario redattore web per la promozione immagine e marketing	1	svolta prova orale – in fase di approvazione graduatoria
TOTALE		32	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

PNRR M1C3 - Investimento 2.2 (Architettura rurale)

Nel PTFP 2024-2026, a fronte delle esigenze di potenziamento dell'organico connesse all'attuazione di interventi per il restauro e la valorizzazione del patrimonio architettonico e paesaggistico rurale, finanziati nell'ambito del PNRR M1C3 - Investimento 2.2, sono state previste assunzioni a tempo determinato per n. 3 unità nell'Area degli Istruttori e n. 1 unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione mediante l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi già svolti, in attuazione del Piano delle attività tecnico operative e relativo Quadro Economico adottato con determinazione direttoriale della Direzione coordinamento PNRR, risorse umane patrimonio, riqualificazione urbana, n. 11608 del 07/11/2023, ove sono esposti ed articolati i fabbisogni di personale a tempo determinato e la relativa spesa finanziata con i fondi messi a disposizione dalla medesima misura PNRR M1C3 – Investimento 2.2 (Architettura rurale). Tale previsione è stata attuata come di seguito riportato:

ASSUNZIONI A T.D. FINO al 31/12/2025 PNRR M1C3 - ARCHITETTURA RURALE

Tabella 17

AREA DEGLI ISTRUTTORI	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
ISTRUTTORE GESTIONE E SVILUPPO SISTEMI INFORMATIVI	1
ISTRUTTORE PER IL SUPPORTO ALLA FINANZA E CONTABILITÀ	1
TOTALE	2
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
FUNZIONARIO PER I LAVORI PUBBLICI	1
TOTALE	1

Dissesto Idrogeologico

Sul fronte delle assunzioni a tempo determinato si segnalano, inoltre, le esigenze in merito all'accelerazione e attuazione degli investimenti concernenti il dissesto idrogeologico. A tal fine, l'art. 1, commi 701-704 della L. n. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) e s.m.i., consente alle Regioni e gli altri soggetti beneficiari ivi indicati, di fare ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, comprese altre forme di lavoro flessibile, con durata non superiore al 31 ottobre 2025, di personale di comprovata esperienza e professionalità connessa alla natura degli interventi, sulla base della ricognizione e del riparto di cui al comma 702 e nel limite delle risorse assegnate. Con D.P.C.M. 2 luglio 2021 era stato previsto il riparto tra gli Enti beneficiari delle risorse finanziarie disponibili per tali finalità e alla Regione Umbria sono stati assegnati € 80.000,00.

Conseguentemente, era stata prevista l'assunzione a tempo determinato, dal 01/12/2021 al 31/10/2023, di una unità di profilo amministrativo / contabile, ascritta alla categoria D del previgente CCNL del Comparto, mediante utilizzo di graduatorie al tempo vigenti in relazione all'avviso di selezione indetto con DD n. 5308/2020, con successiva risoluzione anticipata per dimissioni della dipendente a far data dal 31/12/2022. In seguito, a fronte dell'indisponibilità di graduatorie allora vigenti di categoria D - profili economico-finanziario e tecnico, sia presso l'amministrazione regionale sia presso le altre pp.aa. del territorio regionale interpellate e, successivamente, l'esaurimento - a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate in base al Piano dei fabbisogni di personale - delle nuove graduatorie di Funzionario nei profili economico-finanziario e informatico, approvate in relazione ai concorsi indetti con DD 13578/2021, si è fatto ricorso alle graduatorie regionali di personale dell'area degli Istruttori relative ai concorsi indetti con DD 13579/2021. Si è proceduto, dunque, ad assumere a tempo determinato e a tempo pieno, dal 16/12/2024 al 31/10/2025, una unità di personale dell'area Istruttori profilo contabile, con oneri a valere sulle citate risorse assegnate alla Regione con D.P.C.M. 2 luglio 2021.

PROCEDURE DI MOBILITÀ ESTERNA, EX ART. 30 DEL D. LGS N. 165/01.

Nel quadro delle politiche di reclutamento tramite mobilità esterna, ex art. 30 del D. Lgs n. 165/01, nel PTFP 2023-2025 e 2024-2026 è stato previsto di attuare i trasferimenti delle 5 unità di personale selezionato con le procedure autorizzate con DGR n. 191/2023 e n. 846/2023, le cui graduatorie sono state approvate con DD n. 12635/2023, n. 10085/2023 e n. 12939/2023:

Tabella 18

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
FUNZIONARIO SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE	2

FUNZIONARIO PER L'AMBIENTE	1
FUNZIONARIO SUPPORTO DIREZIONALE	1
FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE (CEDRAV)	1
TOTALE	5

Nell'ambito delle politiche finalizzate ad assicurare la copertura temporanea di posizioni specifiche in presenza di esigenze impellenti e puntuali di personale con competenze e esperienze specifiche si inseriscono le azioni di mobilità volontaria mediante acquisizione in comando da altra PA attuate con la vigente programmazione come di seguito riportato.

PERSONALE IN COMANDO

Tabella 19

N. UNITÀ	AREA	PROFILO	ENTE DI PROVENIENZA	DURATA
1	Area degli operatori	operatore tecnico spec. autista	Azienda Usl Umbria 2	dal 1.05.2023 al 30.04.2024 prorogato fino al 30.04.2025
1	Area degli operatori	centralinista	Azienda Usl Umbria 1	dal 1.06.2024 al 31.05.2025
2	Area degli istruttori	istruttore amministrativo	Consorzio SUAP Villa Umbra	dal 15.03.2024 al 14.09.2024 prorogati fino al 31.12.2025
1	Area funzionari ed elevata qualificazione	Collaboratore amministrativo professionale	Azienda Usl Umbria 1	dal 01.08.2024 al 31.07.2025
1	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	infermiere del ruolo sanitario	Azienda Ospedaliera di Perugia	dal 15.04.2024 al 14.04.2025

1	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	infermiere del ruolo sanitario	Azienda Usl Umbria 1	dal 15.04.2024 al 14.04.2025
6				

Di seguito si riportano le azioni volte all'acquisizione temporanea di personale mediante comando da altra p.a. della durata di un anno, tramite procedure di avviso pubblico, ai sensi dell'art 30, comma 2 - sexies, del D.lgs. n. 165/2001, per complessive n. 6 unità, per far fronte alle esigenze urgenti di potenziamento delle Direzioni regionali con figure professionali con competenze ed esperienze specifiche, connesse ad assenze prolungate di personale per cause impreviste e dovute anche a dimissioni volontarie per trasferimento presso altra PA autorizzate, nelle more del completamento delle assunzioni a tempo indeterminato autorizzate dal PIAO 2024-2026, con DGR n. 643/2024 e DGR n. 912/2024, come illustrato nella tabella che segue:

Tabella 20

Unità	Area/Profilo	Direzione
1	Area Istruttori-profilo Amministrativo	Direzione Programmazione, bilancio, cultura, turismo - Servizio Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche
1	Area Funzionari - profilo Amministrativo-contabile	Direzione Salute e Welfare - Servizio Programmazione economico finanziaria, Controllo di Gestione e Reporting delle Aziende sanitarie regionali, GSA.
1	Area Istruttori/Area Funzionari – profilo tecnico-informatico	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale
1	Area Istruttori/Area Funzionari– profilo amministrativo/contabile	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile
2	Area Istruttori - profilo tecnico	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione

Nel mese di gennaio è stata inoltre disposta l'assegnazione temporanea in comando, fino al 31/01/2025, dall'Assemblea legislativa della Regione Umbria di n. 1 unità di personale messa a disposizione presso l'Ufficio di Supporto del Vicepresidente della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento concernente "Modalità, termini e procedure per la costituzione delle strutture di supporto al Vice Presidente della Giunta regionale e agli Assessori e per l'assegnazione del relativo personale" di cui alla DGR n. 820 del 06/07/2015.

STABILIZZAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO USR UMBRIA

Con il PIAO 2024-2026 è stato stabilito di procedere alla stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato presso l'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria, in considerazione dell'esigenza di dare certezza e continuità all'andamento e allo sviluppo dei piani di attività della ricostruzione post sisma 2016, assicurando in primis, attraverso i percorsi consentiti dalla normativa vigente, la stabilità del personale impiegato presso l'USR Umbria e il consolidamento delle relative esperienze professionali già maturate da tempo.

Procedura stabilizzazione - art 57 comma 3 e 3 bis, del D.L. n. 104 del 14/08/2020

In conformità delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 3, del DL 104/2020, convertito con L. n. 126/2020, così come successivamente modificato dal DL 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla L. 10 marzo 2023, n. 21, ad esito della ricognizione effettuata con la DGR n. 76/2024 è stata prevista la stabilizzazione di n. 5 unità in possesso dei requisiti previsti dalla normativa. In esecuzione di tali previsioni con DD n. 4146 del 19/04/2024, sono state stabilizzate, mediante assunzione a tempo indeterminato nell'organico regionale e contestuale distacco presso USR Umbria, n. 5 unità di personale come di seguito specificato:

Tabella 21

AREA DEGLI ISTRUTTORI	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	1
TOTALE	1
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
FUNZIONARIO SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGIE	1
FUNZIONARIO PER IL SUPPORTO DIREZIONALE	2
FUNZIONARIO PER IL TERRITORIO	1
TOTALE	4

Procedura stabilizzazione - art. 3 comma 5 del DL 44 del 22/04/2023, convertito dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023

È stato inoltre previsto di stabilizzare il personale precario in servizio presso USR Umbria in possesso dei requisiti di cui all'art. 3, comma 5 e 5 – ter, del DL n. 44 del 22/04/2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023, per n. 16 unità. Tale previsione è stata attuata mediante assunzione a tempo indeterminato nell'organico regionale e contestuale distacco presso USR Umbria di n. 14 unità con la determinazione dirigenziale n. 9209 del 27/08/2024, come di seguito specificato:

Tabella 22

AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
FUNZIONARIO GEOLOGO	1
FUNZIONARIO PER IL SUPPORTO DIREZIONALE	6
FUNZIONARIO PER IL TERRITORIO	7
TOTALE	14

La copertura degli oneri relativi alle complessive n. 19 unità di personale stabilizzate e distaccate presso USR Umbria è a valere sui fondi destinati alla ricostruzione post sisma 2016, con le modalità consentite dall'art 3 del DL 189/2016 messi a disposizione dell'USR Umbria dal Commissario straordinario del Governo.

PROGRESSIONI VERTICALI

(art. 13 - CCNL Funzioni locali 16/11/2022)

Per quanto concerne lo sviluppo professionale del personale del comparto in ruolo, il PTFP 2024-2026 ha previsto l'attivazione della procedura transitoria di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, per n. 71 posizioni complessive, di cui n.15 dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori e n. 56 dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione.

Il CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ha stabilito che in fase di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale l'Amministrazione possa attivare una procedura transitoria di progressione tra le Aree entro il 31/12/2025, attuabile anche in deroga ai requisiti richiesti dall'esterno (Tabella C di corrispondenza allegata al CCNL medesimo).

Pertanto con DGR n. 910 del 13/09/2024 è stato adottato il nuovo Ordinamento professionale con la "definizione nuovi profili professionali - CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022" e con DGR n. 911 del 13/09/2024 è stato adottato il "Regolamento delle Progressioni verticali procedura transitoria art. 13 CCNL Funzioni locali 2019-2021" e sono stati approvati i fabbisogni quali-quantitativi con riferimento ai diversi profili professionali.

Allo stato la procedura, attivata con DD n. 10570 del 04/10/2024 è in corso di espletamento come riportato di seguito:

Tabella 23

PROGRESSIONI VERTICALI		
DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI A AREA DEGLI ISTRUTTORI		
Profilo professionale	n. Unità	NOMINATA COMMISSIONE DD N. 14023/2024
Istruttore amministrativo	7	
Istruttore contabile	2	
Istruttore tecnico	2	
Istruttore informatico	4	
TOTALE	15	

PROGRESSIONI VERTICALI		
DA AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		
Profilo professionale	n. Unità	
Funzionario amministrativo	25	NOMINATA COMMISSIONE DD N. 14023/2024
Funzionario informatico	8	
Funzionario economico-finanziario	8	
Funzionario tecnico	15	
TOTALE	56	

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/1999, all'esito del prospetto informativo telematico inviato in data 27/01/2024, secondo le modalità e i termini previsti dalla citata L. 68/1999 e riferito alla situazione al 31/12/2023, erano risultate scoperture per n. 13 unità nella categoria delle persone con disabilità (art. 3, L. 68/99), di cui n. 12 per la provincia di PG e n. 1 per la provincia di TR, a fronte di un esubero di n. 2 unità tra le categorie protette (art. 18, L. 68/99).

Rispetto a tali esigenze di copertura della quota d'obbligo riferita al 31/12/2023, (PTFP 2024-2026) di cui alla DGR n. 76/2024 e successive integrazioni, si era stabilito di procedere, per n. 8 unità, tramite assunzione dei vincitori e degli idonei nelle graduatorie del concorso indetto con DD n. 13046/2020 e riservato alle persone con disabilità di cui all'art. 3 della L. n. 68/99, nei profili professionali istruttore tecnico e istruttore contabile e, per n. 5 unità dell'Area Operatori esperti, tramite richiesta di avviamento numerico ai Servizi per l'Impiego ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con riferimento agli iscritti all'elenco speciale ex art. 3 della L. n. 68/99.

Ad oggi, sono stati assunti n. 5 istruttori, di cui n. 4 di profilo contabile e n. 1 di profilo tecnico, rispetto alle otto unità previste, per esaurimento di entrambe le graduatorie approvate con DD n. 14110/2023 e pubblicate nel BUR n. 1 del 2 gennaio 2024, a causa della rinuncia di alcuni idonei e per la mancanza dei requisiti per l'assunzione riservata per altri idonei, accertati con INPS e i competenti Servizi per l'Impiego. Analogamente, dei n. 5 Operatori previsti, è stato possibile procedere all'assunzione di n. 4 soggetti e per n. 1 unità sono in corso le verifiche preventive circa il possesso dei requisiti.

All'esito dell'invio del prospetto informativo telematico riferito alla situazione al 31/12/2024, risultano n. 9 scoperture della categoria ex art. 3, L. 68/99, rispetto alla quota di riserva prevista per legge e occorre quindi stabilire, anche ai fini dell'invio della comunicazione ex art. 39-quater, D.lgs. n. 165/01, le modalità per procedere alla copertura con apposite procedure.

Al riguardo è possibile integrare le assunzioni nell'Area degli operatori esperti per le esigenze di portineria e servizio accoglienza per n. 3 unità tramite mobilità volontaria da altre pp. aa., ai sensi dell'art 30, comma 2 - sexies, del D.lgs. n. 165/2001 o tramite richiesta di avviamento numerico ai Servizi per l'Impiego ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con riferimento agli iscritti all'elenco speciale ex art. 3 della L. n. 68/99.

Per le restanti unità si può procedere come previsto dall'art. 16, comma 2 della legge n. 68/99, mediante assunzione, nei limiti della quota d'obbligo, di soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 3 della L. 68/99 stessa e idonei nelle graduatorie vigenti di concorsi pubblici.

Con riguardo a tale ultima modalità, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2019 contenente chiarimenti e linee guida in materia di collocamento mirato delle categorie protette e, in particolare, delle persone con disabilità, ribadisce che, al fine di garantire il necessario adempimento degli obblighi previsti, l'amministrazione può assumere i soggetti in possesso dei requisiti di cui alla L. 68/99 prescindendo dall'ordine della graduatoria di merito del concorso e rispettando tale graduatoria con riferimento alle categorie protette oggetto di scopertura.

Al proposito si propone di procedere prioritariamente con la verifica dell'esistenza e della disponibilità all'assunzione di soggetti in possesso dei requisiti di cui alla L. 68/99 tra gli idonei nelle graduatorie vigenti di concorsi pubblici indetti dall'amministrazione regionale prioritariamente nell'area Istruttori, profilo supporto direzionale e, in subordine, nell'Area dei Funzionari e EQ per i profili che saranno definiti d'intesa con le Direzioni regionali in base ai relativi fabbisogni; qualora permanga il fabbisogno di Operatori si procederà ad inoltrare una nuova richiesta di avviamento numerico ai Servizi per l'Impiego territorialmente competenti.

Nelle tabelle che seguono sono riportate le assunzioni ad oggi effettuate per le esigenze di copertura della quota d'obbligo riferita al 31/12/20223, ai sensi della L. 68/1999.

CONCORSO PUBBLICO RISERVATO

ex art. 3 L. n. 68/99

DD N. 13046/2020

Tabella 24

AREA DEGLI ISTRUTTORI	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
ISTRUTTORE PER IL SUPPORTO ALLA FINANZA E CONTABILITÀ	4
ISTRUTTORE TECNICO PROFESSIONALE	1
TOTALE	5

AVVIAMENTO NUMERICO

ex art. 35, comma 2, D.lgs. n. 165/2001

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
PROFILO PROFESSIONALE	N. Assunti
COLLABORATORE ADDETTO ALLE RELAZIONI / INFORMAZIONI	4

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025-2027

RILEVAZIONE NUOVI FABBISOGNI

DIRIGENZA

I fabbisogni afferenti le posizioni dirigenziali per il triennio 2025-2027, sono valutati nel quadro del contesto organizzativo come sopra delineato, e della dinamica del turn over del personale dirigenziale previsto per i prossimi anni, in relazione alle esigenze funzionali e organizzative delle Direzioni regionali, connesse anche alla presenza di strutture e funzioni strategiche ancora ricoperte con incarichi ad interim e a tempo determinato, prevedendo di portare a compimento il piano assunzionale già avviato con i precedenti atti di programmazione, mediante concorsi pubblici a tempo indeterminato e tenuto conto delle assunzioni che potranno essere effettuate nell'anno in corso.

In particolare si evidenziano le specifiche esigenze organizzative della Direzione Programmazione, bilancio, cultura, turismo, rappresentate con nota e mail del 28/01/2025 del Direttore Luigi Rossetti, connesse, in primo luogo, alla copertura della posizione dirigenziale afferente il Servizio Programmazione, Indirizzo, Controllo e Monitoraggio FESR attualmente attribuita a dirigente con contratto a tempo determinato in scadenza il prossimo 30 aprile 2025. Al Servizio sono attribuite funzioni essenziali ai fini della gestione del programma regionale FESR 2021 - 2027, con un valore complessivo pari a 523 milioni di euro, oltre alle procedure di chiusura del programma 2014-2020, nonché delle attività connesse alla gestione del Programma Operativo Complementare per il medesimo periodo per un valore pari ad oltre 127 milioni di euro. Allo stesso servizio competono, altresì, le attività di gestione del Piano di Azione e Coesione 2007 - 2013 con una disponibilità di circa 47 milioni di euro. Per quanto sopra, considerato che il presidio di tali funzioni ed attività richiede competenze specifiche e continuità gestionali, si sottopone alla valutazione della Giunta regionale la copertura stabile della suddetta posizione dirigenziale.

Nella medesima nota email viene inoltre rappresentata la necessità non più procrastinabile di copertura della posizione dirigenziale afferente il Servizio Audit Interno e Comunitario attualmente ricoperto *ad interim*. Il suddetto servizio collegato direttamente alla Presidente della Giunta Regionale assolve

funzioni precipue sia dal punto di vista della normativa comunitaria in particolare con riferimento al REG CE 1016/2021 in termini di funzioni di controllo sia con riferimento alla attività e funzioni di audit attribuite al medesimo e che sono in fase di implementazione.

A corredo di ciò viene rappresentato come anche la Sezione di Controllo della Corte dei Conti per l'Umbria abbia richiesto informazioni circa lo stato delle procedure in essere nell'ambito delle procedure connesse alla parifica del bilancio regionale per l'esercizio 2023 e del fatto che l'amministrazione regionale, abbia assunto formalmente l'impegno alla celere definizione delle procedure finalizzate alla copertura della suddetta posizione dirigenziale.

Per entrambe le posizioni dirigenziali il Direttore propone, compatibilmente con il quadro normativo, l'utilizzo la graduatoria vigente relativa al concorso pubblico per dirigente per l'economia e la finanza esperto in programmazione e attuazione di fondi europei.

Per le esigenze organizzative sopra evidenziate, aventi carattere di priorità, così come rappresentato dal Direttore, si evidenzia la disponibilità della graduatoria, approvata con DD n. 6240/2024, del concorso pubblico a tempo indeterminato per l'assunzione di n. 1 unità di Dirigente per l'economia e la finanza, esperto in programmazione e attuazione dei fondi europei. Al riguardo si evidenzia altresì che rispetto a tale procedura concorsuale non si è ancora proceduto all'assunzione del vincitore per rinuncia espressa all'assunzione da parte della candidata risultata prima collocata in graduatoria.

Pertanto si potrà procedere oltre all'assunzione di n. 1 unità già autorizzata dagli atti della programmazione precedente all'utilizzo per ulteriori n. 2 unità, fermo restando che l'assegnazione delle suddette figure professionali alle funzioni dirigenziali nel quadro degli assetti organizzativi vigenti, sarà rimessa alla Giunta regionale, completate le procedure finalizzate all'assunzione.

Per quanto attiene le esigenze della Direzione Salute e Welfare il Direttore della Direzione regionale "Salute e Welfare", Dott.ssa Daniela Donetti, visto il quadro complessivo degli incarichi dirigenziali della Direzione medesima, chiede di poter acquisire n. 1 unità di Dirigente per l'Informazione esperto in programmi tecnologie e processi per la trasformazione digitale, tramite utilizzo della graduatoria vigente e altresì n. 1 unità di Dirigente tecnico/amministrativo tramite mobilità preferibilmente dalle Aziende e Enti del SSN, prevedendo un periodo di comando preventivo (della durata di sei mesi) e successivo trasferimento. Viene inoltre rappresentata l'esigenza di proroga del comando della dr.ssa Enrica Ricci e successivo trasferimento della stessa entro il 31/12/2025.

PERSONALE DEL COMPARTO

In base alla rilevazione dei fabbisogni di personale presso strutture regionali, si continuano a registrare carenze d'organico non adeguatamente compensate dalle assunzioni a tempo indeterminato già attuate, in relazione alla dinamica del turn over previsto per i prossimi anni e si conferma l'esigenza, in linea con la precedente programmazione, di acquisizione di personale afferente l'area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, per il presidio dei processi e delle attività istituzionali, attraverso il reclutamento dalle procedure concorsuali pubbliche già autorizzate.

In particolare fra gli ulteriori fabbisogni di personale rilevati, in relazione ad esigenze sopravvenute ed emergenti, prevale l'esigenza di professionalità afferenti sia Funzionari con specifiche competenze economico finanziarie sia Istruttori con profilo professionale istruttore per il supporto direzionale. Al riguardo, si può prevedere, viste le risorse assunzionali disponibili come sopra illustrato, l'assunzione di ulteriori n. 12 unità dell'Area degli Istruttori, tramite utilizzo della graduatoria, approvata con DD n. 3219/2024, del concorso pubblico a tempo indeterminato per il profilo professionale Istruttore per il supporto direzionale e l'assunzione di ulteriore n. 1 unità dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione tramite utilizzo delle graduatorie approvate con DD n. 6154/2023 con profilo professionale economico – finanziario.

Al riguardo la Direzione Salute e Welfare ha rappresentato a seguito di una prima rilevazione dei fabbisogni la necessità di un immediato potenziamento, anche tramite il suddetto utilizzo della citata graduatoria Area Istruttori, delle strutture dirigenziali, ferme restando le successive esigenze afferenti anche l'Area Funzionari. Inoltre per le specifiche funzioni del Servizio Programmazione della rete dei servizi sociali integrazione socio - sanitaria Economia sociale e terzo settore, è stato rappresentato che risultano disponibili risorse esterne assegnate alla Regione Umbria e già accertate per le annualità '24-'26 (fondi RUNTS del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali) che potranno finanziare per 5 anni l'assunzione di n. 1 unità Area Funzionari (da assumere tramite utilizzo delle graduatorie dell'Area Funzionari dei concorsi in fase di completamento profilo professionale amministrativo e/o economico - finanziario) e di n. 2 unità Area Istruttori (da assumere tramite utilizzo della graduatoria vigente del concorso pubblico a tempo indeterminato area amministrativa). Al termine del quinquennio, la spesa delle suddette assunzioni potrà essere compensata attraverso il turn over del personale e le risorse collegate.

Per quanto attiene invece in particolare le esigenze della Direzione Governo del Territorio Ambiente Protezione civile si potrà procedere con l'assunzione a tempo indeterminato delle unità di Funzionario per il Territorio (n. 4 unità già autorizzate dal Piano precedente) dalla graduatoria del concorso a tempo indeterminato per il medesimo profilo, in fase di completamento e prevedendo ulteriori 3 assunzioni a tempo indeterminato, tramite utilizzo della medesima graduatoria, in considerazione delle particolari criticità rappresentate dal Direttore competente per il Servizio Protezione civile ed emergenze e per il Servizio Energia Ambiente Rifiuti.

Per quanto attiene i fabbisogni dell'Area degli operatori esperti, con qualifica di autista, sono state evidenziate le ulteriori esigenze organizzative sopravvenute, connesse all'imminente collocamento in pensione di n. 2 unità, tenuto anche conto che n. 1 unità di personale adibita al Servizio di mobilità è in comando dall'Azienda UsI Umbria 2, fino al 30/04/2025. Per far fronte a dette carenze organizzative, la Dirigente responsabile del Servizio Demanio Patrimonio e Logistica, con nota e-mail del 27/01/2025, in accordo con la Direzione competente, richiede l'acquisizione di n. 2 unità di personale dell'Area degli operatori esperti, con qualifica di autista di cui n. 1 unità mediante procedura di mobilità esterna per trasferimento da altra pa, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e n. 1 unità mediante l'assunzione di n. 1 unità tramite utilizzo della graduatoria, approvata con DD n. 2936/2024, del concorso pubblico a tempo indeterminato per il profilo Collaboratore Tecnico Professionale – Autista.

La Dirigente responsabile del Servizio Demanio Patrimonio e Logistica per le esigenze del servizio di portineria e accoglienza, attualmente ricoperto anche da n. 1 unità di personale in comando dall'Azienda Usl Umbria 1 fino al 31/05/2025, richiede l'acquisizione stabile di n. 1 unità di personale dell'Area degli operatori esperti, mediante procedura di mobilità esterna per trasferimento da altra pa, ai sensi dell'art. 30 del DLG 165/2001.

Tra le varie esigenze emerse, inoltre, si fa riferimento all'attuazione degli interventi/linee d'azione previste dall'Accordo per la Coesione 2021-2027, tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Regione Umbria, quale nuovo strumento previsto dall'articolo 1, comma 1, del DL 124/2023 per l'utilizzo delle risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) 2021-2027.

In particolare con nota PEC prot. n.14077 del 23/01/2025 del Servizio Programmazione generale e negoziata, in qualità di Autorità responsabile del coordinamento, indirizzo, programmazione, verifica, valutazione, monitoraggio e vigilanza complessiva del suddetto Accordo, d'intesa con il Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura, Turismo quale Autorità responsabile dell'Accordo, viene rappresentata l'esigenza di un piano di rafforzamento della capacità amministrativa per supportare il Servizio medesimo, l'Autorità responsabile dell'Accordo ed i Responsabili di attuazione delle linee d'azione/interventi.

Nello specifico viene evidenziata la necessità di n. 8 unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione come di seguito specificato

- n. 1 unità con profilo professionale funzionario giuridico per la consulenza e supporto procedure amministrative;
- n. 5 unità con profilo professionale afferente all'area della programmazione;
- n. 2 unità con profilo professionale tecnico professionali.

La spesa riferita a detto personale può trovare copertura a valere sulle risorse FSC 2021/2027 - Accordo per la Coesione – di cui alla Delibera CIPESS 29/2024 – destinate alla Linea d'Azione "Assistenza tecnica" ed aventi un finanziamento FSC pari ad € 4.771.338,86, assicurando una copertura di 5 anni e comunque non oltre l'annualità 2030, al termine della quale si prevede la compensazione della relativa spesa attraverso il turn over del personale e le risorse collegate.

Si evidenzia che dal 1/01/2025, in tutti i casi di utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici a tempo indeterminato, si deve procedere ad esperire la procedura di mobilità volontaria preventiva ai sensi dell'art 30 del D. Lgs. n. 165/2001 oltre alla procedura ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria).

Si richiamano, inoltre, le esigenze di attuazione degli interventi finanziati nell'ambito del PNRR - Misura M1C3 - Investimento 2.2 "Protezione e valorizzazione dell'architettura e del paesaggio rurale", secondo le specifiche del PIANO DELLE ATTIVITÀ TECNICO OPERATIVE e relativo quadro economico, approvati con DD n. 11608/2023. A tal fine si era proceduto all'assunzione a tempo determinato, mediante utilizzo delle graduatorie dei concorsi indetti con DD nn. 13578/2021 e 13579/2021, e assegnazione al Servizio Riqualificazione Urbana, di n. 3 unità nei profili Funzionario tecnico,

Istruttore contabile e Istruttore informatico, dal 29/04/2024 al 31/12/2025 con possibilità di estensione dei contratti fino a ventiquattro mesi complessivi, subordinatamente alla disponibilità nei competenti capitoli del bilancio regionale delle risorse necessarie.

Successivamente, con nota e mail del 23/01/2025, il Direttore della Direzione Coordinamento PNRR Risorse Umane Patrimonio Riqualficazione Urbana, dirigente *ad interim* del Servizio Riqualficazione Urbana, ha comunicato la ridefinizione del fabbisogno, stante l'esigenza di ulteriori n. 3 unità di personale con profilo tecnico ai fini dell'attuazione della suddetta Misura M1C3 - Investimento 2.2, ed ha richiesto l'assunzione a tempo determinato, fino 31/10/2026, di n. 2 unità, mediante utilizzo della vigente graduatoria di Istruttore tecnico geometra e di n. 1 unità mediante utilizzo di graduatorie afferenti il profilo Funzionario tecnico con laurea in ingegneria o architettura. Nella medesima nota è stata richiesta anche la proroga dei contratti a tempo determinato attualmente in essere fino al 31/10/2026, in linea con le previsioni di cui all'art.1, commi 1 e seguenti, del DL 80/2021 e della Circolare del MEF n. 4 del 18 gennaio 2022 "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – art. 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 – Indicazioni attuative", in base ai quali i contratti possono essere stipulati e sono prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza dell'Amministrazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Si evidenzia che il reclutamento delle suddette unità di personale ai sensi del citato art. 1, comma 1 del D.L. n.80 del 9 giugno 2021, è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all' articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica dell'amministrazione. Una ulteriore deroga è prevista dal comma 14-bis dell'art. 1 del DL n.80/2021, ai sensi del quale alle procedure di reclutamento a tempo determinato non si applica la procedura propedeutica della mobilità obbligatoria ex art. 34, comma 6, e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Si evidenziano inoltre le esigenze afferenti la stabilizzazione del personale precario in servizio a tempo determinato presso l'Ufficio speciale ricostruzione Umbria, come rappresentate con PEC n. 256071 del 22/11/2024, dal Direttore Ing. Stefano Nodessi Proietti, ai sensi dell'art. 3, comma 5 e 5 ter, del DL n. 44/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023, per n. 7 unità di personale di seguito riportate:

Le disposizioni speciali contenute nel citato DL n. 44/2023 alle Regioni Lazio, Abruzzo, Marche e Umbria consentono la stabilizzazione del personale precario non dirigenziale, che sia stato assunto con procedure concorsuali pubbliche e che maturi i requisiti del triennio di esperienza di cui all'art. 3, comma 5, entro il 31 dicembre 2026.

Di seguito si riporta l'art 3, comma 5 e 5-ter, del DL 44 del 22/04/2023:

"5. Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all' articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , e che sia in possesso dei requisiti di cui all' articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio

2017, n. 75 . Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.”

“ 5-ter Fino al 31 dicembre 2026, le regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, interessate dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 6 aprile 2009, possono prevedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso gli Uffici speciali per la ricostruzione di cui all'articolo 3 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, e di cui all'articolo 67-ter del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione. I bandi di concorso di cui al presente comma prevedono lo svolgimento delle prove di cui all'articolo 28, comma 1-ter, quarto periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per il personale non dirigenziale si applicano i criteri e le procedure di cui al comma 5 del presente articolo, comunque assicurando il rispetto del principio dell'accesso dall'esterno, nel corso del triennio di programmazione, in misura non inferiore al 50 per cento dei posti dei fabbisogni.”

Si riporta di seguito il quadro di sintesi contenente i dati del contingente di personale per cui è stato richiesto di procedere alla stabilizzazione con la suddetta nota pec prot. n. 256071/2024, reclutato con procedure concorsuali pubbliche per assunzioni a tempo determinato, per le medesime attività afferenti la ricostruzione post sisma 2016, a tutt’oggi in servizio presso l’Ufficio speciale Ricostruzione Umbria (USR):

Dipendente	Area Professionale	Decorrenza contratti a tempo determinato presso USR Umbria
B. C.	Istruttori	01/09/2024
C. E.	Istruttori	15/11/2023
M.G.	Funzionario EQ.	01/11/2023
O. C.	Funzionario EQ.	15/11/2023
P.T.	Funzionario EQ.	01/02/2022
T. R. L	Funzionario EQ.	dal 15/11/2023 al 31/07/2024 inquadrato nell’area istruttori dal 01/08/2024 inquadrato nell’Area Funzionari
V. G.	Funzionario EQ.	1/10/2023

Si evidenzia che nel contingente di personale sopra riportato soltanto per n. 1 unità si prevede la maturazione del requisito di anzianità per la stabilizzazione ai sensi dell'art 3, comma 5 e 5-ter, del DL 44 del 22/04/2023, nel 2025 e pertanto per detta unità si potrà procedere nel 2025, secondo le modalità già seguite per le stabilizzazioni effettuate, in base alla "Disciplina per la procedura di reclutamento speciale ex art. 44, comma 5 e 5-ter, del D.L. n. 44/2023" approvata con DGR n. 477 del 22/05/2024; per le restanti unità si potrà procedere successivamente in relazione ai diversi termini di maturazione del requisito di anzianità, previa verifica dell'effettiva maturazione dei requisiti, con il Piano 2026.

Si rappresenta inoltre che sussistono le condizioni di disponibilità nella dotazione organica della Giunta regionale e che il rapporto con le assunzioni a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali dall'esterno, risponde al criterio dell'adeguato accesso dall'esterno, nell'ambito del triennio della programmazione. Per quanto attiene il rispetto del principio costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno si evidenzia infatti il quadro delle assunzioni da concorsi pubblici a tempo indeterminato complessivamente effettuate nell'anno 2024 per n. 11 unità di personale dell'area dei funzionari e n. 13 unità di personale dell'area degli Istruttori, mentre nel 2025 sono altresì previste n. 33 assunzioni a tempo indeterminato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione da concorsi pubblici.

Nel quadro delle politiche finalizzate ad assicurare la copertura di esigenze organizzative con figure professionali dotate di esperienza e competenze specifiche, si inseriscono le azioni di mobilità volontaria anche mediante acquisizione in comando da altre pp.aa, programmate in base a fabbisogni puntuali emergenti presso le strutture regionali.

Si evidenziano in particolare le esigenze di rafforzamento della Direzione Coordinamento PNRR Risorse Umane Patrimonio Riqualficazione Urbana come rappresentate dal Direttore competente con nota e mail del 18/01/2025, afferenti all'assetto della cabina di regia del PNRR con particolare riguardo alla Misura M6, per cui necessita di una figura esperta dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia Puntozero S.c. a. r.l.

Al riguardo si richiama l'art. 1, comma 898, della legge di bilancio 2023 che modifica l'articolo 19 del Dlgs 175/2016, comma 9-bis, ai sensi del quale un dipendente di una società partecipata può essere comandato a lavorare presso una p.a., anche per esigenze strettamente collegate all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e in tal caso si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e 56 del decreto del presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. Restano fermi, per le amministrazioni riceventi, i limiti quantitativi stabiliti dall'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tali comandi non possono eccedere la durata di un anno e, comunque, non possono essere utilizzati oltre il 31 dicembre 2026.

Il Direttore della Direzione Coordinamento PNRR Risorse Umane Patrimonio Riqualficazione Urbana, con nota email del 27/01/2025 ha altresì rappresentato l'esigenza di potenziamento stabile dell'organico mediante trasferimento, ai sensi dell'art. 30 del DLG 165/2001, di n. 1 unità dell'area degli Istruttori, attualmente in comando presso la medesima Direzione stante il rilevante apporto fornito dalla dipendente nella sua attività lavorativa.

Sono inoltre state rappresentate specifiche esigenze di acquisizione di personale in comando da altre p.a. per le esigenze degli Uffici di Supporto del Vicepresidente e degli Assessori della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento concernente "Modalità, termini e procedure per la costituzione delle strutture di supporto al Vice Presidente della Giunta regionale e agli Assessori e per l'assegnazione del relativo personale" di cui alla DGR n. 820 del 06/07/2015.

- In particolare con note e mail del 14/01/2025 il Direttore della direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile richiede l'attivazione del comando di n.1 collaboratore tecnico professionale, cat. D, Contratto collettivo Sanità, dipendente a tempo indeterminato dell'Agenzia Regionale per la Protezione ambientale - ARPA Umbria, e di n. 1 Istruttore legislativo per il processo legislativo, cat. D, dipendente a tempo indeterminato dell'Assemblea Legislativa della Regione Umbria, per assicurare il raccordo connesso alle deleghe attribuite all'Assessore Thomas De Luca.
- Con nota email del 22/01/2025 il Direttore regionale Programmazione, Bilancio, Cultura Turismo richiede fino al 31/12/2025 la proroga del comando attivato per le esigenze di diretta collaborazione con l'Ufficio di supporto del Vice presidente della Giunta regionale.
- Con nota email del 28/01/2025 il Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Cultura Turismo ha rappresentato l'esigenza indifferibile di prevedere comandi di personale per l'Ufficio di supporto alla Presidenza della Giunta Regionale ai sensi del Regolamento concernente "Modalità, termini e procedure per la costituzione delle strutture di supporto al Vice Presidente della Giunta regionale e agli Assessori e per l'assegnazione del relativo personale" di cui alla DGR n. 820 del 06/07/2015. Nello specifico i profili richiesti sono i seguenti:
 - 1 unità di personale ex cat. C2 profilo amministrativo dal Comune di Assisi
 - 1 unità di personale ex cat. D1 profilo amministrativo dall'Assemblea Legislativa Regionale.

Con riferimento alle esigenze di personale in comando, si richiama l'art. 30, comma 1 – quinquies, del D.lgs. 165/2001 laddove è stabilito che *“Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”*.

Al riguardo occorre evidenziare che sono attualmente in essere le procedure di avviso pubblico per comando da altre pp.aa. autorizzate, ai sensi dell'art 30, comma 2 - sexies, del D.lgs. n. 165/2001, per complessive n. 6 unità di personale, con DGR n. 643/2024 e n. 912/2024, come rappresentato nella Tabella sopra riporta, per esigenze al tempo con carattere di urgenza, nelle more del completamento delle procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato. In proposito si evidenzia che i concorsi a tempo indeterminato del personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, per complessive n. 32 unità già autorizzate con il precedente Piano, sono in fase di conclusione e che le relative graduatorie saranno tutte disponibili verosimilmente entro il prossimo mese di marzo, come indicato nelle tabelle di monitoraggio soprariportate, e che pertanto si può far fronte alle

esigenze di potenziamento delle strutture regionali interessate in modo stabile mediante le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori dei concorsi, in luogo dei comandi al tempo programmati.

Per quanto attiene in particolare le esigenze della Direzione Governo del Territorio Ambiente Protezione civile, come sopra esposto, si potrà sopperire con l'assunzione a tempo indeterminato delle unità di Funzionario per il Territorio (n. 4 unità già autorizzate dal Piano precedente) del concorso a tempo indeterminato in fase di completamento e con n. 3 ulteriori unità tramite utilizzo della medesima graduatoria, in considerazione delle particolari criticità rappresentate dal Direttore competente per il Servizio Protezione civile ed emergenze e per il Servizio Energia Ambiente Rifiuti.

Diversa e apposita valutazione va fatta per il Servizio Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche della Direzione Programmazione, bilancio, cultura, turismo e per il Servizio Programmazione economico finanziaria, Controllo di Gestione e Reporting delle Aziende sanitarie regionali, GSA della Direzione Salute e Welfare, che risentono in particolar modo dell'impatto delle dimissioni e cessazioni di personale, anche con ruoli di responsabilità tali da aggravare ulteriormente le criticità preesistenti. Pertanto, come anche evidenziato dalle competenti Direzioni regionali occorre portare a completamento l'azione di mobilità in itinere.

Nell'ambito delle esigenze afferenti l'acquisizione di una unità Area Funzionari, profilo tecnico – informatico, si potrà procedere all'acquisizione tramite procedura di mobilità mediante trasferimento da altra p.a. ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, in considerazione che la graduatoria dei concorsi a tempo indeterminato già espletati non presentano disponibilità di idonei.

Per quanto sopra rappresentato, anche alla luce del quadro normativo in materia di comandi e in considerazione dei relativi limiti imposti dal citato art. 30, comma 1 – quinquies del D.lgs. 165/2001, dovranno essere conseguentemente revocate le procedure di avviso pubblico per l'acquisizione in comando da altre pp.aa, ai sensi dell'art 30, comma 2 - sexies, del D.lgs. n. 165/2001, di seguito indicate:

N.	Area/Profilo professionale	Direzione /Servizio
1	Area Istruttori/Area Funzionari profilo tecnico-informatico	Direzione Sviluppo economico, agricoltura, lavoro, istruzione, agenda digitale
1	Area Istruttori/Area Funzionari profilo amministrativo/contabile	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile
2	Area Istruttori - profilo tecnico	Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione

Nella **tabella 3** è stata rappresentata la quantificazione delle risorse assunzionali riferite all'anno 2025 disponibili in quanto derivanti dai risparmi delle cessazioni di personale intervenute nel corso dell'anno 2024 precisando che in materia di facoltà assunzionali con l'art. 14- bis del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L n. 26/2019, l'art. 3 del DL n. 90/2014, è stato modificato ed integrato, prevedendo in particolare la facoltà di cumulo delle risorse assunzionali per un quinquennio, compatibilmente con la programmazione dei fabbisogni del personale e con quella economico – finanziaria e la utilizzabilità dei residui disponibili delle risorse assunzionali non utilizzate riferiti all'ultimo quinquennio

Di seguito si riporta il quadro di sintesi delle risorse assunzionali impiegate per finanziare le politiche programmate con il PTFP 2024-2026 e attuate nel 2024 con indicazione dei resti assunzionali disponibili per la presente programmazione.

Tabella 25

Capacità assunzionale 2024	4.281.115,81
Azioni attuate	Impiego risorse assunzionali
assunzione n. 5 dirigenti	320.000,00
assunzioni concorsi (6 funzionari e 13 istruttori)	640.091,67
assunzione vincitori concorso autisti n.3	86.492,76
trasferimenti per mobilità da altre PP.AA. n. 5	178.109,63
Stabilizzazioni USR Istruttore n. 1	32.796,93
Stabilizzazioni USR Funzionari e elevata qualificazione n. 18	641.194,74
Totale	1.898.685,73
Resti assunzionali	2.382.430,08

Risorse assunzionali 2025	1.901.638,16
---------------------------	--------------

Resti assunzionali 2024	2.382.430,08
-------------------------	--------------

Totale capacità assunzionale 2025	4.284.068,24
-----------------------------------	--------------

PIANO ASSUNZIONALE 2025

Si rimette di seguito il piano delle assunzioni previste per il 2025, con rappresentazione delle azioni distinte in base alle risorse finanziarie a copertura della relativa spesa

Risorse assunzionali

	n. unità	Spesa €
Assunzione vincitori concorsi da completare per dirigente a tempo indeterminato	2	128.000,00
Assunzione vincitore concorso Dirigente completato	1	64.000,00
Assunzione utilizzo graduatorie concorsi a tempo indeterminato dirigenti completati	3	192.000,00
Assunzione dirigente tramite procedura mobilità	1	64.000,00
Assunzione concorsi Funzionari e Elevata qualificazione	n. 36	1.282.389,48
Assunzione concorsi Istruttori	12	393.563,16
Assunzione concorso operatore esperto – collaboratore autista	1	28.830,92
Assunzione Istruttori sentenza Consiglio di Stato n. 5261/2024 (DGR n. 1231/2024)	1	32.796,93
Progressioni verticali da area degli operatori esperti a area degli istruttori	15	51.954,00
Progressioni verticali da area degli istruttori a area dei Funzionari e EQ	56	149.769,20
Trasferimenti per mobilità da altre PP.AA.. operatori esperti	2	57.661,84
Trasferimenti per mobilità da altre PP.AA.. Istruttore	1	32.796,93
Trasferimenti per mobilità da altre PP.AA. Funzionari e EQ	1	35.621,93
Stabilizzazione n. 1 unità USR Funzionari e EQ	1	35.621,93
	Totale	2.549.006,32

Fondi esterni

PNRR M1 C3

assunzione a tempo determinato da concorsi Istruttori n. 2	65.593,86
assunzione a tempo determinato da concorsi Funzionari n. 1	35.621,93
Totale	101.215,79
FSC 2021/2027 - Accordo per la Coesione	
assunzione a tempo indeterminato da concorsi Funzionari ed Elevata Qualificazione n. 8	284.975,44
Fondi RUNTS	
assunzione a tempo indeterminato da concorsi Istruttori n. 2	65.593,86
assunzione a tempo indeterminato da concorsi Funzionari ed Elevata Qualificazione n. 1	35.621,93
Totale	101.215,79

Senza impiego di risorse assunzionali per strutture ordinarie	n. unità
Assunzioni obbligatorie ex art. 3 L.68/'99	n. 9
Comando da altra PA Area istruttori	n. 1
Comando da altra PA Funzionari ed elevata qualificazione	n.2

Senza impiego di risorse assunzionali per strutture speciali di supporto	n. unità
Comando da altra PA Funzionari ed elevata qualificazione e Istruttore	n. 5

Per ciò che concerne gli adempimenti normativi e le condizioni per l'attuazione del presente Piano si rappresenta che:

- con DGR n. 76 del 05/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026 e le sottosezioni:
 - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP);
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
 - Piano Azioni Positive (PAP).
- con la medesima DGR n. 76/2024 è stata approvata la dotazione organica al 31 gennaio 2024, in aggiornamento e rimodulazione della dotazione organica precedentemente approvata con DGR n. 191/2023, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001;
- con la Determinazione dirigenziale n. 3198 del 21/03/2024, è stata attestata la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale per l'anno 2023 ex art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006 e s.m.i.;
- rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, la scrivente amministrazione è adempiente, così come attestato con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 428 del 5 novembre 2024 con cui è stato approvato il Bilancio consolidato Regione Umbria 2023, trasmesso alla BDAP in data 06/11/2024.;
- LR del 04 novembre 2024, n. 28 "Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione 2025-2027 della Regione Umbria (Legge di stabilità regionale 2025)";
- con LR del 04 novembre 2024, n. 29 è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2025-2027;
- con L. R. del 1 agosto 2024, n. 12 è stato approvato l'Assestamento del Bilancio di previsione della Regione Umbria 2024-2026 con modifiche di leggi regionali;
- con DGR del 1 agosto 2024, n. 767 è stato approvato il Bilancio finanziario gestionale di previsione 2024-2026 assestato di cui all'art. 32 della LR n. 13/2000";
- con LR del 4 novembre 2024, n. 27 è stato approvato il "Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2023";
- con DGR n. 279 del 27/03/2024 è stato deliberato il rispetto per l'anno 2023 del tetto di spesa per contratti di lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito con L. n. 122/2010, come rideterminato - a regime dal 2019 - con DGR 859/2019, in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 per le specifiche esigenze del Piano di stabilizzazione 2018- 2020.

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premesse

La Regione Umbria individua nella formazione uno strumento indispensabile per la crescita professionale, per l'aggiornamento dei dipendenti e per l'inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale regionale costituiscono dunque uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane, si collocano al centro del processo di rinnovamento della Regione stessa e, coordinandosi strettamente con gli atti di programmazione regionale e con le politiche di gestione delle risorse umane, trasmette anche i valori comuni di riferimento e le necessarie norme comportamentali.

La formazione, pertanto, mira ad ampliare le competenze individuali e ad acquisire le competenze trasversali necessarie ad ottimizzare il modello organizzativo, la performance dei singoli e, quindi, quella complessiva dell'Ente, favorendo un clima di benessere lavorativo nel quale sia possibile esprimere tutte le potenzialità individuali, facilitando i processi di riforma e di innovazione dell'amministrazione regionale.

La formazione, come si evince dalle direttive ministeriali del 2023 e 2024, ha l'obiettivo di sviluppare le seguenti priorità strategiche:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente ed assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi;
 - b) favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti anche in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
 - c) promuovere a tutti i livelli organizzativi e operativi l'etica del servizio pubblico, in particolar modo nei rapporti cittadino-istituzioni;
 - d) favorire una cultura della responsabilità e dei risultati attraverso lo sviluppo di competenze manageriali e gestionali;
 - e) attuare le riforme nazionali e regionali in ambito amministrativo;
 - f) supportare la programmazione regionale tramite iniziative formative mirate;
 - g) contrastare la corruzione e l'illegalità nelle procedure pubbliche e favorire la trasparenza dell'azione amministrativa;
 - h) rafforzare la capacità istituzionale nella gestione dei fondi strutturali in relazione alla programmazione comunitaria;
- i) snellire l'azione amministrativa, anche attraverso un forte impulso allo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti e a un migliore impiego delle nuove tecnologie.

La formazione, dunque, costituisce un diritto soggettivo per il dipendente e, al tempo stesso, un dovere e, per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale, devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale già individuati nel piano di formazione triennale di cui alla DGR n. 76/2024, occorre declinare le azioni da intraprendere nell'anno 2025 funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, amministrativa e ecologica individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La Regione si è dotata, nell'anno 2024, con DGR n. 1060 del 20/09/2024, di un regolamento sulla formazione, al fine di implementare regole aggiornate e chiare, regolatrici del processo formativo.

Nel medesimo anno 2024, altresì, la Regione medesima ha conseguito la certificazione ISO di qualità che consente l'inserimento del processo formativo nell'ambito di regole certe, trasparenti, misurabili e semplici.

In linea con la precedente disciplina, al fine di una complessiva valorizzazione della formazione quale leva strategica nell'ambito del processo di governo delle risorse umane, è utile segnalare l'entrata in vigore della recentissima direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 16 gennaio 2025. Il Ministro, al fine di rendere noti i contenuti della citata direttiva, ha incontrato in data 23 gennaio la **"comunità di pratica"** composta dai responsabili delle risorse umane e della formazione delle amministrazioni pubbliche centrali, delle regioni, delle province autonome e dei comuni capoluogo di provincia.

L'incontro rientra nel percorso di confronto avviato dal Ministro Zangrillo nel 2023, finalizzato a rendere la "comunità di pratica" un punto di riferimento stabile per favorire lo scambio di iniziative, la condivisione di soluzioni organizzative e l'analisi dei fabbisogni formativi a tutti i livelli della Pubblica Amministrazione.

Al centro della discussione, dunque, la Direttiva cennata che consolida la formazione quale leva strategica non solo per migliorare le competenze tecniche ma anche per favorire lo sviluppo delle soft skill e di quelle legate alla transizione digitale, contribuendo così alla crescita del Paese attraverso la modernizzazione del settore pubblico.

Fino al 2022 i dipendenti pubblici ricevevano in media 6 ore di formazione all'anno, ora tale media si è ampliata, arrivando a 24 ore.

Con la nuova direttiva si fissa l'obiettivo di 40 ore.

Nell'incontro sopra citato è emerso, in ogni caso, la necessità e l'obiettivo primario del miglioramento della percentuale del personale formato, al fine di un progressivo avvicinamento al target previsto.

Attori del cambiamento sono senz'altro i dirigenti, ai quali la direttiva pone in capo la gestione delle persone assegnate, che è tenuto a sostenerne lo sviluppo, il talento, la crescita professionale.

Compito primario dell'ufficio preposto al personale è lo sviluppo del talento non solo inteso come carriera ma azionando interventi volti a posizionare il dipendente nell'area organizzativa più coerente con il proprio percorso azionando interventi formativi mirati a svilupparne la competenza e la potenzialità.

In tale ottica, la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative.

La direttiva pone, altresì, l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica

precisando, in ogni caso, che non è una formazione obbligatoria «perché "prescritta" da specifiche disposizioni normative – che pure, come in precedenza evidenziato, riguardano alcuni ambiti – ma in quanto "necessaria" affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento e in modo da diventare a sua volta promotore di innovazione.

La formazione intesa quindi quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, consente che le competenze e i talenti di ciascuno diventino patrimonio di tutta l'organizzazione, capace di autoapprendere (*learning organization*) e divenire generativa di costante innovazione, con la creazione di un vero e proprio sistema di gestione delle conoscenze.

Nel Piano occorre quindi riprodurre tale logica, anche spalmando le azioni di riferimento su più anni, purchè ne venga conservato l'impianto complessivo improntato a generare valore attraverso consapevolezza condivisa dei dirigenti, dei dipendenti e dell'ufficio preposto al personale.

La direttiva stabilisce, altresì, le amministrazioni non solo devono porre costante attenzione alla formazione e incrementare il numero delle ore in capo a ciascun dipendente, ma sono tenute anche ad utilizzare gli strumenti messi in campo dal Dipartimento della funzione pubblica, con particolare riferimento al syllabus e ai poli formativi territoriali della SNA.

Azioni per l'anno 2025

Tenuto conto della direttiva, delle risorse ad ora assegnate e delle normative di riferimento si individuano le seguenti azioni per l'anno 2025:

Progetto Syllabus

La Regione ha aderito all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali e, per l'anno 2025, assicura il conseguimento del risultato previsto. L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun

dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel Syllabus "Competenze digitali per la PA".

Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio) o, anche, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze fino a giungere al livello di padronanza avanzato.

L'obiettivo formativo previsto è la formazione di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

Inoltre, nell'anno 2025, verranno divulgate e facilitate ulteriori iniziative formative a carattere di aggiornamento giuridico, amministrativo, finanziario messe a disposizione, anche a titolo gratuito, sulla piattaforma resa disponibile dal ministero.

Si procederà ad un monitoraggio sui dipendenti che hanno completato il percorso con conseguimento della relativa attestazione, anche intercettando le carenze di partecipazione eventualmente riscontrate nei servizi, al fine di stimolare i Dirigenti all'esercizio di un ruolo attivo e propositivo nei confronti dei propri dipendenti e di raggiungere il target previsto.

A tal fine verranno somministrati appositi questionari di gradimento e di rilevazione delle necessità di formazione rinvenibile nelle piattaforme ministeriali.

Altresì, in relazione alle specifiche competenze dei servizi verranno proposte iniziative ritenute di interesse, pur specificando che il syllabus si basa sulla volontaria azione dell'utente che accede con proprio SPID/CIE.

Alta formazione: implementazione del Polo formativo regionale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)

Con deliberazione n. 579 del 19 giugno 2024 la Giunta regionale approvava la manifestazione di interesse all'istituzione di un Polo regionale con sede presso il Consorzio Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (SUAP) nell'ambito di intervento relativo alla filiera Ambiente, Turismo, Cultura, Risorse Agroalimentari poi trasmessa alla SNA e al Ministero per la Pubblica Amministrazione con nota prot. n. 144132 del 21 giugno 2024 individuando, quali soggetti promotori, oltre la Regione stessa che ricopre il ruolo di promotore principale e coordinatore, l'Università degli Studi di Perugia e il Consorzio SUAP che aderivano alla proposta regionale con note del Rettore e dell'Amministratore Unico.

Successivamente alla manifestazione di interesse, la SNA effettuava un sopralluogo in data

19/07/2024 presso il Consorzio SUAP, sede del Polo, con esito positivo e, in conseguenza di ciò, il Polo veniva formalmente istituito con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, del 24/09/2024, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

L'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 21 giugno 2023 stabilisce che alla costituzione dei Poli formativi territoriali si procede mediante stipula di protocolli d'intesa tra la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, la Regione e gli altri Enti proponenti che, nel caso specifico, sono l'Università e il Consorzio SUAP.

Con la stipula del Protocollo d'intesa, le Parti firmatarie, oltre ad ufficializzarne la sede, stabiliranno, di comune accordo, le procedure operative per la costituzione e la gestione del

Polo formativo territoriale SNA nella Regione Umbria al fine di erogare la formazione, in presenza e da remoto, a favore delle Pubbliche amministrazioni, con particolare attenzione a quelle locali, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di competenze trasversali e tecnico-specialistiche.

Nel caso di specie il Polo presenta un interesse specifico per la filiera tematica Ambiente, Turismo, Cultura, Risorse Agroalimentari, fermo restando che il Consorzio SUAP gestisce strutture formative rispondenti alla possibilità di erogare con immediatezza percorsi formativi anche a carattere multimediale, in presenza o da remoto, su molteplici argomenti di interesse per la pubblica amministrazione e in particolare per ciò che attiene alla disciplina nazionale sugli appalti pubblici e sull'innovativo metodo BIM. Tale formazione, di interesse non solo per i dipendenti regionali ma anche degli enti locali, affronta le metodologie e gli strumenti per un approccio integrato verso la sostenibilità ambientale nella progettazione architettonica degli edifici, in termini di efficienza energetica e benessere termico e visivo.

La figura del BIM Specialist è quindi un professionista in grado di utilizzare i software per la realizzazione di un progetto BIM, secondo la propria competenza disciplinare (architettonica, strutturale, impiantistica, ambientale).

La rilevazione dei fabbisogni formativi e la proposta di programma annuale delle attività del Polo formativo territoriale spettano a un Comitato di coordinamento, composto da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie del protocollo d'intesa.

Stante quanto sopra, nell'anno 2025, si procederà all'adozione dell'atto recante l'approvazione dello schema di protocollo d'intesa e verranno avviate le procedure per la concreta istituzione del Polo, dei suoi organi ed avviati, si auspica, i primi interventi formativi di cui sopra.

Formazione obbligatoria di cui al Dlgs 81/2008

La formazione obbligatoria attiene alle iniziative formative volte a garantire la compliance dell'Ente a disposizioni di legge, sia con riferimento all'abilitazione all'esercizio di un particolare ruolo/funzione, sia trasversalmente a tutto il personale, in risposta a precise prescrizioni normative.

Nel 2025 si procederà alla continuazione delle iniziative formative in materia di sicurezza sul lavoro, finanziate con fondi dedicati a tale scopo dal Servizio Demanio, Patrimonio e Logistica a valere sul capitolo 00490_S, integrate anche con il coinvolgimento dei dipendenti dell'USR.

Con le tabelle allegate A) e B) sono riepilogate le azioni intraprese nell'anno 2024 e quelle da effettuare nel 2025.

Formazione obbligatoria in materia di etica pubblica e comportamento etico

Tale formazione, a carattere obbligatorio, per tutti i dipendenti regionali, verrà organizzata, in collaborazione con il Responsabile anticorruzione e trasparenza, in FAD con il fine di prevenire e minimizzare il comportamento immorale e illegale e di fornire una guida adeguata a dirigenti e dipendenti su come affrontare conflitti e dilemmi etici nella vita lavorativa e professionale.

La presenza di una forte cultura etica condivisa e partecipata, nel quadro di una rinnovata comprensione della “cittadinanza attiva” e attraverso strumenti istituzionali quali i codici etici e i codici di comportamento, consente a tutti gli operatori della pubblica amministrazione di esplorare le strategie applicate per conoscere i doveri etici e giuridici e disporre di una chiave di lettura indispensabile per migliorare la qualità del lavoro, la relazione con i cittadini e l’interazione con le nuove tecnologie.

Oltre alla formazione dei dipendenti, al fine di consentire lo sviluppo di una leadership etica, sarà organizzata una specifica iniziativa in presenza riservata ai dirigenti.

Formazione in materia di trattamento dei dati personali, con particolare riferimento al rapporto tra Regolamento privacy e direttiva NIS 2 n. 2022/1555

L’intervento in questione sarà gestito, con modalità di trasferimento delle competenze e con particolare riferimento all’applicazione delle normative di riferimento in ambito regionale e alla risoluzione concreta di casi pratici volti alla risoluzione delle criticità riscontrate, dal DPO regionale e dalla coordinatrice privacy, a titolo gratuito

Formazione sulle tematiche della cultura di genere e di pari opportunità

Nel 2024 veniva attivata specifica formazione, a carattere obbligatorio, in linea con il Piano delle Azioni Positive 2023-2025, finalizzata a:

- diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolar modo della violenza di genere;
- curare che la formazione e l’aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuisca allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità.

Tale formazione coinvolgeva n. 123 unità per n. 1 Edizione per il periodo dal 3 al 4 Dicembre 2024 con un intervento specifico dedicato a tutto il personale in modalità FAD con le seguenti tematiche specifiche: azioni rivolte a rimuovere le discriminazioni, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza lavorativa.

Nell'anno 2025 si procederà alla formazione della rimanente parte del personale, pari a n. 854 unità per n. 8 Edizioni dal 14 Gennaio al 15 Maggio 2025.

Saranno inoltre organizzate:

- n. 2 edizioni in presenza per n. 43 unità di Dirigenti nei mesi di Marzo-Aprile 2025;
- n. 1 edizione, sempre in presenza, per n. 12 componenti del CUG titolari e supplenti nel mese di Marzo 2025.

Formazione manageriale per Dirigenti

La pandemia ha rappresentato un fattore accelerativo di un cambiamento che era già in corso e legato alla rivoluzione digitale e alla complessità dei sistemi. Emerge sicuramente il tema della leadership: da una visione in cui il leader è al centro a una visione in cui prevale il team, il lavoro congiunto, la dinamicità, l'essere flessibili.

I nuovi leader dovranno adeguarsi a nuovi sistemi di comunicazione, alla comprensione delle opportunità e dei limiti del lavoro da remoto; cambierà il modo di definire gli obiettivi, gestire deleghe e feedback, la capacità di motivare, la gestione di sé e del proprio tempo/lavoro.

La leadership è e sarà sempre più fondamentale nel processo di trasformazione di un'organizzazione, anche tenuto conto delle innovazioni recenti: normative, organizzative, digitali, con necessità di propensione al cambiamento, alla relazione e all'innovazione.

Per organizzazioni e leader questo passaggio implica:

- una trasformazione cognitiva: i leader devono pensare diversamente;
- una trasformazione comportamentale: i leader devono agire diversamente;
- una trasformazione emotiva: i leader devono reagire diversamente.

La formazione in questione, che coinvolge tutti i Dirigenti regionali, mira non a dare soluzioni certe, ma a fornire strumenti che stimolino a guardare le cose da un'altra prospettiva, a mettere a sistema strategie sinergiche e condivise, a rafforzare e consolidare una visione comune, ad uscire dalla propria comfort zone e diventare motore del cambiamento.

La formazione in questione mira a rafforzare competenze di project management, gestione del lavoro in team, prevenzione e gestione dei conflitti, gestione dello stress, motivazione dei collaboratori, attraverso un modello articolato su quattro dimensioni (esperienza, interpretazione, confronto e azione).

Lo sviluppo di conoscenze, abilità e competenze tecniche quindi, deve affiancarsi ed essere sostenuto da un rafforzamento continuo e progressivo di una serie di principi e valori in grado di favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale che portino a una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro e, di rimando, nell'organizzazione.

Formazione per personale neo-assunto presso la Regione

Verrà realizzata un'iniziativa di "on boarding", volta alla promozione degli apprendimenti nel contesto organizzativo («Use it or lose it») e al trasferimento delle conoscenze della macchina regionale. Tale azione di trasferimento delle conoscenze su materie trasversali regionali, per consentire un inserimento individuale e mirato, potrà anche essere realizzato, ad integrazione della formazione classica, da Dirigenti/posizioni organizzative, a titolo gratuito, su ambiti di intervento trasversali.

I contenuti hanno l'obiettivo di fornire ai nuovi dipendenti una panoramica delle principali informazioni utili per iniziare la propria esperienza in Regione, unitamente a nozioni di base tecniche, indispensabili allo svolgimento delle attività lavorative.

Lo scopo è favorire l'inserimento, aiutando a comprendere l'organizzazione, il funzionamento, le modalità operative, i ruoli, la rete relazionale interna, unitamente a conoscenze introduttive su materie generali, al fine di essere produttivi nei processi di lavoro nel minor tempo possibile.

La formazione neoassunti è dedicata agli assunti del comparto per concorsi, avvisi di mobilità e comandi (funzionari e istruttori per vari profili professionali), nel numero previsto dal piano delle assunzioni 2023/204, ovvero:

- relative al 2023 n. **112** unità di personale;
- relative al 2024 n. **43** unità di personale⁴;
- relative al 2024 n. **10** unità di personale Operatori esperti e Architetti.

Ulteriori azioni formative

Formazione su tematiche relative ai fondi comunitari, riservate al personale che opera nei servizi a ciò competenti, con particolare riferimento ai dipendenti coinvolti a vario titolo nella realizzazione del programma FSE +, a valere sulle risorse UE a ciò dedicate.

Compatibilmente con le risorse per l'anno 2025, verranno attivate azioni, con particolare riferimento alla:

- Formazione obiettivo e/o interventi laboratoriali, attivata su richiesta dei Dirigenti/Direttori interessati;

⁴ Escluse n. 14 stabilizzazioni – Ufficio Speciale Ricostruzione USR

- Formazione per Titolari di incarico di Elevate Qualificazioni, con particolare attenzione allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla capacità di adattamento al cambiamento, al problem solving, alla gestione delle relazioni esterne/interne, alla capacità di organizzare e di auto organizzarsi, al lavoro in team;
- Formazione a catalogo, con adesione alle iniziative proposte dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica – SUAP - Villa Umbra; Formazione esterna, su richiesta, con costo imputabile su capitoli di pertinenza dei Servizi interessati.

Interventi innovativi regionali in coerenza con la Direttiva

- Oltre agli interventi formativi sopra citati in linea con la menzionata direttiva, si procederà, in attesa delle ulteriori disposizioni ministeriali sulla valutazione della formazione, ad una costante rilevazione, nel corso dell'anno, dei fabbisogni formativi dei servizi, al fine di proporre le iniziative a catalogo fornite dal Consorzio SUAP, maggiormente coerenti con le funzioni/competenze assegnate.
- Ciascun Dirigente potrà, anche al fine di proporre/iscrivere i propri dipendenti, consultare il fascicolo formativo previsto dalla direttiva e già in uso presso la regione, nel quale sono rappresentati tutti gli attestati formativi conseguiti.
- Nel corso dell'anno verrà effettuato un monitoraggio per ciascun servizio sulla formazione effettuata da ciascun dipendente, al fine del raggiungimento della percentuale prevista dalla direttiva e, soprattutto, per intercettare il personale con minor assiduità di partecipazione. A tali dipendenti, in collaborazione con i direttori/dirigenti, verranno proposte iniziative formative mirate a colmare il gap.

Breve sintesi dei dati della formazione relativa all' anno 2024

Dalla tabella dati del PIAO relativa ai dati di monitoraggio fisico e finanziario della regione per il triennio 2022/2024 emerge un aumento, relativamente all'anno 2024, delle ore di formazione/uomo: da 11805 del 2022, si passa a 12842 del 2023, fino ad arrivare a **13119 del 2024, dato più alto del triennio.**

Analogamente, nel 2024 si riscontra il numero più alto di dipendenti formati nel triennio, rispettivamente 656 nel 2022, 702 nel 2023 e **774 nel 2024.**

Uguale dato positivo per la minor spesa del 2024 rispetto al 2023, ovvero:

(%) 0,57% del 2022, laddove però i dipendenti formati risultavano in numero più basso del triennio;
1,05 del 2023;
0,98% del 2024

Quadro economico delle risorse disponibili per l'anno 2025

- Spese per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale della Giunta regionale - Cap. 00320_S - Euro 72.000,00 Anni. Tale somma sarà integrata da ulteriori 15.000,00 a valere su capitolo dedicato alle visite mediche per i dipendenti regionali, ad ora non utilizzate per tale finalità. Per un totale di 87.000,00.

Ad oggi tale somma dovrà essere decurtata di euro 24.815,75 utilizzata a saldo per affidamento impegni già assunti nell'anno 2024.

Ciò premesso, l'importo effettivamente utilizzabile per l'anno 2025 è pari ad euro 62.184,25.

- Contributo Ente consorziato SUAP comprensivo della formazione a catalogo di Villa Umbra - Cap. 00322_S - Euro 310.000,00.
- Formazione obbligatoria DLGS81/2008 salute e sicurezza sul lavoro presunti Euro 70.000,00 quinquennali a valere sul capitolo 00490_S il cui centro di responsabilità risulta il datore di lavoro.

ASSISTENZA TECNICA POR FSE + 2021-2027 Euro 1.000.000,00. Tali risorse possono essere destinate esclusivamente alla formazione dei dipendenti coinvolti a vario titolo nella realizzazione del programma FSE +. L'utilizzo di tale fondo è, in ogni caso, subordinato all'autorizzazione del competente dirigente.

TABELLA A)

COD./ED	CORSO	ENTE FORMATORE	MODALITA'	DATA	PARTECIPANTI CHE HANNO CONSEGUITO L'ATTESTATO
C2360/E8339	CORSO DI FORMAZIONE GENERALE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	E-LEARNING	7/5/2024 - 7/6/2024	123
C2844/E4851	CORSO DI AGGIORNAMENTO PER ADDETTI ANTINCENDIO RISCHIO MEDIO	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	PRESENZA	17/05/2024	21
C2844/E4852				23/05/2024	19
C2844/E4853				30/05/2024	21
C6366/E8450	CORSO DI FORMAZIONE SPECIFICA IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO- RISCHIO MEDIO	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	PRESENZA	19/06/2024	22
C6366/E8489				17/09/2024	31
C6366/E8490				24/09/2024	31
C6366/E8491				01/10/2024	28
C6366/E8492				15/10/2024	33
C6366/E8493				22/10/2024	32
C6366/E8494				12/11/2024	30
C6366/E8495				19/11/2024	32
C6366/E8496				03/12/2024	29
C6366/E8497				10/12/2024	26
C6366/E7391	CORSO DI FORMAZIONE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO RIVOLTO AI DIRETTORI/DIRIGENTI	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	PRESENZA	09/05/2024 - 14/05/2024	13
C6366/E8194				15/05/2024 - 21/05/2024	10
C6366/E8195				06/06/2024 - 11/06/2024	21
C6366/E8794	CORSO DI FORMAZIONE GENERALE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - NEOASSUNTI	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	E-LEARNING	10/09/2024- 10/10/2024	41

				15/11/2024 - 15/12/2024	23
C7137/E9981	CORSO DI AGGIORNAMENTO PER ADDETTI ANTINCENDIO RISCHIO MEDIO	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	PRESENZA	14/11/2024	24
C7137/E9982				21/11/2024	15
C7137/E9983				28/11/2024	16
C7169/E10071 E10072	CORSO DI AGGIORNAMENTO RLS	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	PRESENZA	20/11/2024	5
RSD_000G	CORSO DI FORMAZIONE RLS	PRAIT SRL	PRESENZA	09-10-18/10/2024 -07/11/2024	1
C7071 - E 8716	CORSO DI AGGIORNAMENTO ADDETTI PRIMO SOCCORSO GRUPPO B	CONSORZIO SUAP - VILLA UMBRA	PRESENZA	06/09/2024	2

TABELLA B)

RIFERIMENTO ACCORDI STATO REGIONE	TIPOLOGIA DI CORSO	DA EFFETTUARE	ORE	MODALITA'	FREQUENZA E TEST DI VERIFICA	DURATA DELLA VALIDITA' DELL'ABILITAZIONE ED AGGIORNAMENTO	NOTE/SERVIZI INTERESSATI
ACCORDO 22/02/2012	ALLEGATO VI DELL'ACCORDO CORSO TEORICO PRATICO	Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.	<p>1) modulo giuridico - normativo (1 ora) 2) modulo tecnico (7 ore) 3.1) modulo pratico (4 ore) TOTALE 12 ORE N.B.: Il modulo giuridico - normativo di cui ai singoli allegati dell'Accordo deve essere effettuato una sola volta a fronte di attrezzature simili. Esso è riconosciuto come credito formativo per i corsi di specifica abilitazione di altre attrezzature simili fra loro.</p>	E' riconosciuta la formazione in modalità e-learning esclusivamente per la parte di formazione generale concernente rispettivamente i moduli giuridico-normativo e tecnico di cui agli allegati III e sempre che ricorrano le condizioni di cui all'allegato II	<p><u>Al termine dei due moduli teorici 1) e 2)</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà una prova intermedia di verifica consistente in un questionario a risposta multipla. Il superamento della prova, che si intende superata con almeno il 70% delle risposte esatte, consentirà il passaggio al modulo pratico specifico (3.1) Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione dei due moduli.</p> <p><u>Al termine del modulo pratico (3.1)</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui ai punti 3.1.2. e 3.1.3. Tutte le prove pratiche per ciascuno dei moduli devono essere superate. Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo pratico.</p> <p>L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di abilitazione.</p>	<p>L'ABILITAZIONE deve essere rinnovata entro 5 anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>-</p> <p>IL CORSO DI AGGIORNAMENTO ha una durata minima di 4 ore, di cui almeno 3 ore sono relative agli argomenti dei moduli pratici, di cui agli allegati III e seguenti.</p>	CRPC in uso

<p>ACCORDO 22/02/2012</p>	<p>ALLEGATO VI DELL'ACCORDO CORSO TEORICO PRATICO</p>	<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo giuridico - normativo (1 ora) 2) modulo tecnico (7 ore) 3.4) modulo pratico (8 ore) TOTALE 16 ORE N.B.: Il modulo giuridico - normativo di cui ai singoli allegati dell'Accordo deve essere effettuato una sola volta a fronte di attrezzature simili. Esso è riconosciuto come credito formativo per i corsi di specifica abilitazione di altre attrezzature simili fra loro.</p>	<p>E' riconosciuta la formazione in modalità e-learning esclusivamente per la parte di formazione generale concernente rispettivamente i moduli giuridico-normativo e tecnico di cui agli allegati III e sempre che ricorrano le condizioni di cui allegato II</p>	<p><u>Al termine dei due moduli teorici 1) e 2) (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà una prova intermedia di verifica consistente in un questionario a risposta multipla. Il superamento della prova, che si intende superata con almeno il 70% delle risposte esatte, consentirà il passaggio al modulo pratico specifico (3.4). Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione dei due moduli.</u> <u>Al termine del modulo pratico (3.4) (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui ai punti 3.4.2. e 3.4.3. Tutte le prove pratiche per ciascuno dei moduli devono essere superate. Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo pratico.</u> <u>L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di abilitazione.</u></p>	<p>L'ABILITAZIONE deve essere rinnovata entro 5 anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>- IL CORSO DI AGGIORNAMENTO ha una durata minima di 4 ore, di cui almeno 3 ore sono relative agli argomenti dei moduli pratici, di cui agli allegati III e seguenti.</p> <p>N.B.: Il modulo giuridico - normativo di cui ai singoli allegati dell'Accordo deve essere effettuato una sola volta a fronte di attrezzature simili. Esso è riconosciuto come credito formativo per i corsi di specifica abilitazione di altre attrezzature simili fra loro.</p>	<p>CRPC - stanno acquistando il carrello a braccio telescopico - fare questa formazione</p>
-------------------------------	--	---	---	--	---	--	---

<p>ACCORDO 22/02/2012</p>	<p>ALLEGATO III DELL'ACCORDO CORSO TEORICO PRATICO</p>	<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo giuridico - normativo (1 ora) 2) modulo tecnico (3 ore) 3.1) modulo pratico (4 ore) TOTALE 8 ORE N.B.: Il modulo giuridico - normativo di cui ai singoli allegati dell'Accordo deve essere effettuato una sola volta a fronte di attrezzature simili. Esso è riconosciuto come credito formativo per i corsi di specifica abilitazione di altre attrezzature simili fra loro.</p>	<p>E' riconosciuta la formazione in modalità e-learning esclusivamente per la parte di formazione generale concernente rispettivamente i moduli giuridico-normativo e tecnico di cui agli allegati III e sempre che ricorrono le condizioni di cui allegato II</p>	<p>Al termine dei due moduli <u>teorici 1) e 2)</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà una prova intermedia di verifica consistente in un questionario a risposta multipla concernente anche quesiti sui DPI. Il superamento della prova, che si intende superata con almeno il 70% delle risposte esatte, consentirà il passaggio a modulo pratico specifico (3.3). Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione dei due moduli. <u>Al termine del modulo pratico (3.3)</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove per il punto 3.1 concernenti gli argomenti di cui al punto 4.2.1. Tutte le prove pratiche per ciascuno dei moduli devono essere superate. Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo pratico. L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di abilitazione.</p>	<p>L'ABILITAZIONE deve essere rinnovata entro 5 anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento. - IL CORSO DI AGGIORNAMENTO ha una durata minima di 4 ore, di cui almeno 3 ore sono relative agli argomenti dei moduli pratici, di cui agli allegati III e seguenti.</p>	<p>CRPC in uso</p>
---------------------------	---	---	---	--	---	---	--------------------

<p>ACCORDO 22/02/2012</p>	<p>ALLEGATO IV DELL'ACCORDO CORSO TEORICO PRATICO</p>	<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo giuridico - normativo (1 ora) 2) modulo tecnico (3 ore) 3) modulo pratico (8 ore) TOTALE 12 ORE N.B.: Il modulo giuridico - normativo di cui ai singoli allegati dell'Accordo deve essere effettuato una sola volta a fronte di attrezzature simili. Esso è riconosciuto come credito formativo per i corsi di specifica abilitazione di altre attrezzature simili fra loro.</p>	<p>E' riconosciuta la formazione in modalità e-learning esclusivamente per la parte di formazione generale concernente rispettivamente i moduli giuridico-normativo e tecnico di cui agli allegati III e sempre che ricorrano le condizioni di cui allegato II</p>	<p><u>Al termine dei due moduli teorici 1) e 2)</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà una prova intermedia di verifica consistente in un questionario a risposta multipla. Il superamento della prova, che si intende superata con almeno il 70% delle risposte esatte, consentirà il passaggio al modulo pratico specifico (3.1) Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione dei due moduli. <u>Al termine del modulo pratico (3)</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui al punto 3 concernente gli argomenti di cui al punto 4.2. Tutte le prove pratiche devono essere superate. Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo pratico. L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di abilitazione.</p>	<p>L'ABILITAZIONE deve essere rinnovata entro 5 anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento. - IL CORSO DI AGGIORNAMENTO ha una durata minima di 4 ore, di cui almeno 3 ore sono relative agli argomenti dei moduli pratici, di cui agli allegati III e seguenti.</p>	<p>CRPC in uso</p>
---------------------------	--	---	--	--	--	---	--------------------

<p>ACCORDO 22/02/2012</p>	<p>ALLEGATO IX DELL'ACCORDO CORSO TEORICO PRATICO</p>	<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo giuridico - normativo (1 ora) 2) modulo tecnico (3 ore) 3.6) modulo pratico (12 ore) TOTALE 16 ORE N.B.: Il modulo giuridico - normativo di cui ai singoli allegati dell'Accordo deve essere effettuato una sola volta a fronte di attrezzature simili. Esso è riconosciuto come credito formativo per i corsi di specifica abilitazione di altre attrezzature simili fra loro.</p>	<p>E' riconosciuta la formazione in modalità e-learning esclusivamente per la parte di formazione generale concernente rispettivamente i moduli giuridico-normativo e tecnico di cui agli allegati III e sempre che ricorrano le condizioni di cui allegato II</p>	<p><u>Al termine dei due moduli teorici 1) e 2)</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà una prova intermedia di verifica consistente in un questionario a risposta multipla. Il superamento della prova, che si intende superata con esattezza, consentirà il passaggio a modulo pratico specifico (3.1). Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione dei due moduli. <u>Al termine del modulo pratico (3.6)</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente nell'esecuzione di almeno 3 prove di cui al punto 3.6.5.2. Tutte le prove pratiche per ciascuno dei moduli devono essere superate. Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo pratico. L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari ad almeno il 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di abilitazione.</p>	<p>L'ABILITAZIONE deve essere rinnovata entro 5 anni dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento. - IL CORSO DI AGGIORNAMENTO ha una durata minima di 4 ore, di cui almeno 3 ore sono relative agli argomenti dei moduli pratici, di cui agli allegati III e seguenti.</p>	<p>CRPC in uso</p>
---------------------------	--	---	---	--	--	---	--------------------

	Attestato UE per i droni sottocategorie A1/A3 chiamato "prova di completamento della formazione online"	Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.	l'attestato viene rilasciato a seguito del superamento di un esame online da svolgersi sul portale web dedicato dell'ENAC	effettuata formazione online		L'attestazione ha una validità di 5 anni.	in uso CRPC
	corso teorico-pratico	Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.	Non c'è una normativa specifica che stabilisce la durata minima del Corso - va valutato in base alla frequenza di utilizzo dell'attrezzatura - consigliate n. 8 ore (4 teoriche - 4 pratiche).	prova teorico/pratica In possesso dei prescritti dispositivi di protezione individuale (conformi alle normative vigenti e in ottime condizioni di manutenzione*, da indossare durante la prova)		Il patentino ha durata di 5 anni come altri corsi utilizzo attrezzature	CRPC

	CORSO TEORICO - PRATICO	Prima di incaricare il lavoratore ad effettuare i lavori in quota	<p>Tre moduli più una prova di verifica finale.</p> <p>Modulo giuridico - normativo - 4 ore</p> <p>Modulo tecnico - 10 ore</p> <p>Prova di verifica intermedia (questionario a risposta multipla)</p> <p>Modulo pratico - 14 ore</p> <p>Prova di verifica finale (prova pratica).</p> <p>Totale ORE 28</p>		ALMENO IL 90% DELLE ORE - VERIFICA APPRENDIMENTO FINALE	4 ORE (di cui 3 ore di contenuti tecnico pratici) OGNI 4 ANNI.	CRPC
--	-------------------------	---	---	--	---	--	------

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4.1 IL MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

L'attività di monitoraggio del PIAO verrà effettuata in coerenza con le tempistiche di monitoraggio delle singole sezioni di cui articola il presente piano, come meglio specificato nei paragrafi che seguono.

Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DEFR Tra le principali finalità sottese dal PIAO vi è sicuramente la realizzazione di obiettivi di valore pubblico che impone un attento monitoraggio in ordine al relativo raggiungimento. In linea con quanto stabilito dalla vigente normativa di settore, la realizzazione del valore pubblico, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, avviene attraverso un processo interconnesso con le politiche e le strategie dell'Ente che, partendo dal documento di programmazione strategica (DEFR), declina, secondo una logica di attribuzione "a cascata", gli obiettivi strategici e operativi per ciascuna Direzione regionale, in cui tutto il personale ha un ruolo attivo nel sistema ai diversi livelli.

All'interno di tale dimensione, il monitoraggio di tali obiettivi viene effettuato, dunque, secondo le tempistiche e gli strumenti previsti dal Sistema di valutazione della Performance (SMVP) in una logica strutturata secondo la matrice baseline-target ed attraverso indicatori di outcome/impatti. Le attività di monitoraggio del valore pubblico andranno comunque sempre più orientata verso una verifica degli impatti in termini di benessere dei destinatari dell'azione amministrativa oltre che in termini di quantità e qualità (efficacia) anche con riferimento alla loro sostenibilità e tempestività (efficienza).

4.2 IL MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Il monitoraggio è il controllo periodico e sistematico svolto dall'amministrazione al fine di verificare il grado di attuazione degli obiettivi rispetto a quanto definito in fase di programmazione, anche al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive.

La fase del monitoraggio risponde a due principali obiettivi:

- costruire il quadro complessivo in termini di raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti e programmati;
- far emergere eventuali situazioni di criticità che si siano verificate e che richiedano azioni correttive al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi/indicatori/target previsti.

Attualmente il monitoraggio della performance, viene effettuata secondo le modalità e con gli strumenti indicati nel "Sistema di monitoraggio della performance- Strumenti ed indicazioni per il monitoraggio", approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 853 del 1° luglio 2019, con cadenza semestrale. L'attività periodica di monitoraggio, infatti si attua mediante la produzione di report da effettuarsi rispetto ai dati di avanzamento al 30 giugno dell'anno (c.d. monitoraggio intermedio) ed ai dati di avanzamento al 31 dicembre dell'anno (c.d. monitoraggio finale). Tali report rilevano le informazioni necessarie al monitoraggio sia della performance organizzativa relativa agli obiettivi operativi trasversali, sia della performance individuale relativa all'area dei risultati con riferimento agli obiettivi/indicatori/target stabiliti nel Piano della performance.

MONITORAGGIO INTERMEDIO

Il monitoraggio intermedio favorisce il coordinamento organizzativo e rappresenta l'occasione per provvedere, eventualmente, all'aggiornamento e/o alla modifica degli obiettivi ed indicatori in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo)

Per i Direttori e i Dirigenti avviene a cadenza semestrale mediante la compilazione di un apposito report di monitoraggio, da presentare all'OIV ai fini della predisposizione della Relazione di monitoraggio semestrale.

Monitoraggio intermedio Il primo monitoraggio, al 30 giugno, avviene mediante la compilazione di un apposito report di monitoraggio semestrale, che ha come scopo quello di monitorare lo stato di avanzamento della performance dell'amministrazione rispetto a quanto programmato sia per la misurazione dei risultati parziali raggiunti che per l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Le informazioni e i dati raccolti sono poi utilizzati, in forma aggregata, per la predisposizione della Relazione di monitoraggio semestrale.

La Relazione viene, quindi, trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria al fine di aggiornarlo sull'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati per il periodo di riferimento e sulla necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio aggiornamenti o modifiche, agli obiettivi operativi. Nel caso di situazioni eccezionali e impreviste, debitamente documentate può essere richiesta la sostituzione/modifica di uno o più obiettivi/indicatori/target secondo le modalità previste anche nel Sistema di monitoraggio.

La Relazione viene, quindi, successivamente al passaggio con l'OIV, adottata dalla Giunta regionale e resa pubblica sia sulla intranet regionale che sul sito istituzionale al canale "Amministrazione trasparente" per partecipare anche all'esterno il grado di realizzazione degli obiettivi previsti per quell'annualità, e rispondere così anche al principio della trasparenza e rendicontazione della performance.

Monitoraggio finale

I Direttori e i Dirigenti devono redigere un apposito report di monitoraggio finale, sulla base degli esteri verificati nel corso dell'anno di riferimento, integrato con una Relazione volta ad illustrare i risultati raggiunti evidenziando i fattori (interni ed esterni) che possano aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi anche al fine di individuare azioni di miglioramento per l'anno successivo.

I dati raccolti vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance che conclude la fase della rendicontazione e rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il Piano della performance dell'anno precedente).

La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, gli eventuali scostamenti e le relative cause e deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione entro il 30 giugno.

La Relazione è un valido strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, esterni ed interni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e viene pubblicata, per assicurarne la visibilità, sul sito istituzionale della Regione Umbria al canale "Amministrazione trasparente" facilmente accessibile e consultabile da tutti gli utenti.

MONITORAGGIO FINALE

Il monitoraggio a fine anno ha come scopo quello di rendicontare il livello di performance raggiunto dall'Amministrazione mediante un confronto tra gli obiettivi programmati, i target da raggiungere e i risultati ottenuti

Con il monitoraggio finale i Direttori e i Dirigenti redigono, oltre al Report di monitoraggio finale, una Relazione illustrativa finale sull'attuazione dei processi e delle attività programmate, e i dati raccolti vengono utilizzati per la stesura della Relazione annuale sulla performance che conclude la fase della rendicontazione e rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il Piano della performance dell'anno precedente).

4.3 IL MONITORAGGIO DEI RISCHI CORRUTTIVI

L'art. 1, comma 12, lett. b) della L. 190/2012 pone in capo al RPCT l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto dal piano anticorruzione, ad oggi confluito nel PIAO. In tema di anticorruzione, l'attività di verifica è effettuata con cadenze periodiche secondo apposite comunicazioni del RPCT con le quali sono fornite le indicazioni per l'espletamento degli adempimenti previsti dalla normativa. Una attività di particolare rilievo viene dedicata al monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure del trattamento del rischio. Il monitoraggio delle attività poste in essere per contenere i rischi corruttivi è una fase fondamentale del processo di gestione del rischio che consente di valutare l'efficacia delle azioni intraprese, misurare i risultati ottenuti per ricalibrare e modificare, se necessario, il piano d'azione. Semestralmente il RPCT predispose degli schemi per ogni singolo dirigente titolare di misure di mitigazione del rischio al fine di svolgere una verifica intermedia (al 30 giugno) e una finale (al 31 dicembre) sullo stato di attuazione delle singole misure, avviando confronti diretti in caso di criticità.

In tema di trasparenza il monitoraggio è volto a verificare l'efficacia delle misure organizzative per assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", nonché la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato. Analogamente a quanto indicato per le misure di prevenzione della corruzione, l'ANAC ha raccomandato di programmare il monitoraggio sulla trasparenza su più livelli e in diversi momenti dell'anno, prevedendo un primo livello, a cura dei responsabili dei servizi, in autovalutazione, e un secondo livello, a cura del RPCT. Le indicazioni sopra sintetizzate, sono state recepite con Deliberazione della Giunta regionale n. 1234 del 22 novembre 2023.