



# Regione Umbria

Giunta Regionale

---

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 75

SEDUTA DEL 30/01/2026

**OGGETTO:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2026-2028 (PIAO). Approvazione.

		PRESENZE
Proietti Stefania	Presidente della Giunta	Presente
Bori Tommaso	Vice Presidente della Giunta	Presente
Barcailo Fabio	Componente della Giunta	Presente
De Luca Thomas	Componente della Giunta	Presente
De Rebotti Francesco	Componente della Giunta	Presente
Meloni Simona	Componente della Giunta	Presente

---

---

Presidente: **Stefania Proietti**

Segretario Verbalizzante: Cristina Clementi

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

---

L'atto si compone di 13 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

**Allegato A) Catalogo generale dei processi.**

**Allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza.**

**Allegato B1) Catalogo Unico processo di gestione del rischio.**

**Allegato B2) Schema dei flussi informativi 2025.**

**Allegato C) Piano triennale di azioni positive.**

**Piano integrato di attività e organizzazione della Regione Umbria 2026-2028.**

## LA GIUNTA REGIONALE

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2026-2028 (PIAO). Approvazione.**” e la conseguente proposta del Vice Presidente Tommaso Bori

**Preso atto:**

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

**Vista** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno di questa Giunta;

**A voti unanimi espressi nei modi di legge,**

### DELIBERA

*per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione*

- 1) di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2026-2028, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
  - allegato A) Catalogo generale dei processi;
  - allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
  - allegato C) Piano triennale di azioni positive 2026-2028;
- 2) di dare atto che con l'adozione del PIAO 2026-2028 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'art. 1 del DPR 81/22, si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscano: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190 del 06 novembre 2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge n. 124 del 7 agosto 2015), Piano delle Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
- 3) di dare atto che, in considerazione del ruolo primario dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria nella ricostruzione delle aree colpite dagli eventi sismici del 2016 e del 2023 e dei relativi obiettivi assegnati per il 2026 con decreto n. 1 del 26.01.2026 della Presidente della Regione Umbria, in qualità di Vice Commissario del governo per la ricostruzione, si è provveduto all'inserimento di detta struttura all'interno del PIAO 2026-2028;
- 4) di rinviare a successivo provvedimento l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e individuali, unitamente ai comportamenti attesi, ai Direttori regionali e a cascata, nel rispetto delle tempistiche previste nel vigente SMVP, al restante personale regionale e del comparto;
- 5) di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nel PTFP 2025 – 2027 della Regione Umbria – Giunta regionale, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001;
- 6) di stabilire che il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025 – 2027, contenuto nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;

- 7) di incaricare il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane di trasmettere ai soggetti interessati il presente provvedimento;
- 8) di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 -12 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria – Giunta regionale.

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### **Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2026-2028 (PIAO). Approvazione.**

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNNR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni con legge n.113 del 6 agosto 2021, all’art. 6 ha introdotto nell’ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ovvero il documento unico di programmazione che assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

Tutte le pubbliche amministrazioni (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), con più di cinquanta dipendenti, devono adottare e pubblicare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, come disposto dall’art. 6 commi 1 e 4 del D.L. 80/21, e secondo le modalità di cui ai conseguenti provvedimenti attuativi. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché sul portale dedicato messo a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il nuovo documento unico di programmazione definisce, su base triennale con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell’attività e dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni, con l’obiettivo di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, in attuazione delle previsioni contenute nel comma 5 dell’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, è stato adottato il regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Vengono, quindi, “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO, e specificatamente: il Piano dei fabbisogni; il Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio; il Piano della performance; il Piano di prevenzione della corruzione; il Piano organizzativo del lavoro agile; il Piano delle azioni positive.

In attuazione, inoltre, del comma 6, dell’articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ha adottato con decreto n. 132 del 30/06/2022, il regolamento che ha definito il contenuto del Piano e fornito uno schema - tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Con l’introduzione del PIAO il legislatore ha, pertanto, inteso superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione, prevedendo per la Pubblica Amministrazione un testo unico della programmazione e governance, in una prospettiva di semplificazione dell’attività amministrativa e di visione integrata e complessiva dei diversi assi di pianificazione.

In tale ottica, l'odierna edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Umbria, si pone in continuità con l'indirizzo seguito dai precedenti documenti, presentandosi con una visione fortemente orientata verso l'orizzonte degli impatti finali di Valore Pubblico della Regione.

La centralità, nei processi di pianificazione, di una prospettiva di "Valore Pubblico" definito come «il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza», aveva, peraltro, trovato conferma anche nello stesso Piano nazionale anticorruzione - PNA 2019 dell'ANAC, che ne aveva affermato l'importanza nel definire le indicazioni metodologiche per la redazione dei piani triennali di prevenzione.

La metodologia di redazione del piano presenta alcune peculiarità che rappresentano da un lato il consolidamento di quanto già elaborato nelle precedenti annualità e dall'altro il progressivo conseguimento di un documento utile e di qualità. In particolare è stata implementata la funzione tipica del PIAO quale strumento di orientamento della pianificazione e della programmazione al valore, attraverso un raccordo con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) laddove, già in tale sede, viene enucleato tra le aree di intervento del DEFR e il valore pubblico perseguito, permettendo la declinazione, all'interno del PIAO, di Obiettivi di valore pubblico in coerenza e continuità con quanto definito nel richiamato documento di programmazione economica.

Tale approccio vuol costruire un momento di miglioramento graduale delle competenze e degli strumenti a disposizione dell'amministrazione regionale e di semplificazione dell'azione amministrativa in coerenza con quanto suggerito nelle Linee guida e nei manuali operativi sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), approvati con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 ottobre 2025.

Il legame programmatico tra i predetti documenti è stato dunque realizzato attraverso l'individuazione di n.13 obiettivi di valore pubblico, suddivisi per aree di intervento, quali aggregatori trasversali dei 93 obiettivi strategici come declinati nel DEFR 2026-2028.

Nell'ambito della definizione del Valore Pubblico, il processo di pianificazione, informato ai criteri di **selettività e rilevanza**, ha determinato l'individuazione dei predetti obiettivi di valore pubblico, collegati, secondo una logica di *cascading* e coerenza programmatica, agli obiettivi strategici, come declinati nel DEFR 2026-2028 e, a loro volta, ai relativi obiettivi operativi di performance correlati a risultati attesi in termini concreti e misurabili, da attuarsi nell'esercizio finanziario di riferimento del PIAO. Si è, inoltre, cercato di collegare anche obiettivi di digitalizzazione e di semplificazione, il tutto con l'indicazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione a ciò connesse.

In coerenza con l'impostazione già adottata nella precedente edizione del PIAO, nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", con specifico riferimento agli Obiettivi di valore pubblico, viene data evidenza del collegamento con gli SDGs dell'AGENDA 2030.

Il nuovo paradigma dell'azione amministrativa, sorretta dai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, costituisce alveo privilegiato per l'attuazione di politiche sovrannazionali, tese allo sviluppo sostenibile e volte a un generale incremento del benessere collettivo. La somma di tali fattori prefigura un nuovo panorama dove il Valore Pubblico si identifica con obiettivi di altissimo profilo valoriale che richiamano l'intervento coevo di più soggetti, pubblici e privati. Il perseguitamento 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.

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 nel cosiddetto cratere. Recentemente, inoltre, l'USR Umbria ha esteso le proprie

competenze alla gestione della ricostruzione post-sisma 2023 (comuni di Perugia, Gubbio e Umbertide) la cui disciplina è stata allineata al "modello operativo" collaudato del 2016.

In tale contesto normativo pertanto, visto il ruolo primario nella ricostruzione post sisma 2016 e 2023 della Regione Umbria si è scelto di ricoprendere anche detta realtà all' interno del PIAO, dando evidenza della relativa struttura, delle azioni necessarie e previste per il perseguitamento degli obiettivi della ricostruzione.

L'esito è quello che si presenta di seguito, un Piano integrato che, muovendo dai dati di contesto interno ed esterno, definisce gli obiettivi di Valore Pubblico a partire dai quali, secondo quanto previsto nel DEFR 2026-2028, 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 previsto e indicato nel precedente PIAO. Viene quindi rappresentata la struttura organizzativa adottata dalla Regione Umbria con l'organigramma della Regione Umbria e dell'USR, l'Organizzazione del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale con le strategie di formazione del personale. Il documento si conclude con la sezione Monitoraggio in cui è stato indicato quanto svolto in termini di valore pubblico e di performance, secondo quanto indicato dal D.lgs. 150/09, nonché dei Rischi corruttivi e trasparenza seguendo le indicazioni di ANAC.

Sotto il profilo procedimentale, con DGR n. 481 del 20/05/2022, sono state attribuite al Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane le competenze di pianificazione, elaborazione e di coordinamento sulle materie interessate dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e, vista l'incidenza trasversale che lo stesso ha sull'intera struttura regionale, sono stati coinvolti i Servizi e le Strutture regionali interessate alla sua redazione con particolare riferimento al Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio regionale di statistica, che ha redatto la sottosezione relativa ai Rischi corruttivi con i relativi allegati e il Servizio Funzioni tecnico-giuridiche per la programmazione regionale che ha curato il contesto esterno.

Per quanto concerne il contenuto effettivo del Piano integrato di attività e organizzazione, conformemente a quanto previsto e disciplinato nel regolamento ministeriale approvato con decreto n. 132 del 30/06/2022, esso risulta così strutturato:

- **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, compilata con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
- **Sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”** in cui sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi operativi, individuati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficacia e di efficienza dell'amministrazione secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n.150/2009; l'individuazione dei rischi corruttivi da parte del RPCT sulla base degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Questa Sezione intende ridisegnare la performance in maniera integrata con i diversi obiettivi che in questi anni sono stati individuati come strumentali al miglioramento dell'amministrazione da un punto di vista organizzativo e operativo. L'esplicitazione di tali contenuti è stata riportata nelle schede di performance integrata.
- **Sezione “Organizzazione e capitale umano”**, in cui viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi organizzativi necessari e le conseguenti azioni da porre in essere; la disciplina e le modalità di attuazione e sviluppo del lavoro agile nonché la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro; il piano triennale dei fabbisogni del personale; le strategie di formazione del personale.
- **Sezione “Monitoraggio”** in cui sono individuati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b del D.lgs. 150/2009 per il

monitoraggio delle sottosezioni Valore Pubblico e sulla Performance, nonché secondo le indicazioni fornite da ANAC per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Costituiscono, altresì, allegati del presente Piao:

- allegato A) Catalogo generale dei processi;
- allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
- allegato C) Piano triennale di azioni positive 2026-2028.

In particolare:

la **sottosezione Performance** è stata redatta in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del Decreto ministeriale n. 132/2022 definendo una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale che, a partire dal Documento di economia e finanza della Regione, individua quei valori pubblici di maggiore impatto/incidenza che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale) e che si colleghi trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO legandola così, anche, ad obiettivi di semplificazione e digitalizzazione.

Nella selezione degli obiettivi strategici, direttamente collegati agli Obiettivi di Valore Pubblico, si è tenuto conto delle precipue caratteristiche sociali, economiche e ambientali della nostra Regione e sono stati selezionati, per area di intervento del DEFR, quegli obiettivi in grado di garantire un rilevante impatto, in termini di valore pubblico, sulla comunità regionale e sul futuro sviluppo, sia in termini di benessere complessivo della stessa che di contributo alla realizzazione dei goals dell'Agenda 2030.

Per ciascuna direzione regionale sono stati poi associati, dai relativi obiettivi strategici, gli obiettivi operativi annuali di performance, dai quali si è cercato di individuare anche obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione. Infine ad ogni obiettivo operativo è stata correlata la relativa mappatura del processo ai fini della gestione dei rischi corruttivi e della Trasparenza.

La definizione degli Obiettivi di valore pubblico da perseguire mediante l'attuazione degli obiettivi strategici mutuati dal DEFR 2026-2028 sono declinati in una serie di obiettivi operativi annuali.

In considerazione del processo di revisione degli assetti organizzativi attualmente in corso, si ritiene comunque di procedere all'elaborazione dei suddetti obiettivi, ma di rinviare ad un successivo atto l'assegnazione e la formalizzazione degli obiettivi di performance, individuali e trasversali, unitamente ai comportamenti attesi, ai Direttori regionali per l'anno 2026 e ,nel rispetto delle tempistiche previste nel SMVP, a cascata al restante personale regionale e del comparto.

Nell'ambito del processo di pianificazione strategica e operativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è stato debitamente informato, nella seduta del 27 gennaio 2026, circa la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028.

Per quanto attiene alla sezione **Rischi corruttivi e trasparenza**, Il decreto 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" ha previsto che la sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO includa la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (art. 3, comma 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. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione le indicazioni contenute nei Piani nazionali anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

In sintesi, nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" sono descritte tutte le attività relative al processo di gestione del rischio corruttivo e all'attuazione della trasparenza amministrativa, in conformità alla normativa e agli indirizzi in materia.

La sottosezione è strutturata nelle seguenti parti:

- l'Introduzione contiene una breve descrizione dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione; il processo e le modalità di predisposizione della sottosezione; gli obiettivi strategici, l'anagrafica dell'Ente, e il rinvio all'analisi del contesto esterno ed interno;
- la seconda parte è dedicata alla mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo, nella quale viene esposta la metodologia di gestione del rischio, il trattamento (misure generali e specifiche), il monitoraggio ed infine una sintesi dei principali risultati raggiunti e una breve descrizione dell'attività di digitalizzazione del processo di gestione del rischio avviata dalla Regione Umbria ed in fase di completamento;
- la terza parte è relativa alla trasparenza amministrativa, e cioè alle pubblicazioni obbligatorie di cui al d.lgs. 33/2013 e all'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato;
- la quarta parte, direttamente collegata alla terza, è dedicata alla programmazione e monitoraggio delle pubblicazioni obbligatorie, con descrizione della metodologia adottata, esiti, interventi nella sezione "Amministrazione trasparente" per l'adeguamento di alcune pubblicazioni alle indicazioni dettate dall'ANAC.

Con riferimento alla **Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano** - nella sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale è definito il PTFP 2026-2028. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 è stato elaborato ai sensi della normativa vigente, ai sensi dell' 6 del D.lgs. 165/2001, tenuto conto delle Linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001. All'interno del Piano si dà atto del contesto organizzativo esistente con evidenza dei dati riferiti alla consistenza del personale al 31/12/2025, alla dinamica del turn over per il periodo di riferimento, al rispetto dei tetti di spesa e del parametro del valore soglia di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2020, così come da disposizioni attuative del DM del 3 settembre 2019. La dotazione organica della Giunta regionale approvata, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, è stata aggiornata e rimodulata rispetto alla dotazione organica approvata con DGR n. 74/025, garantendone la coerenza rispetto ai fabbisogni programmati e la neutralità finanziaria nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima e del tetto di spesa ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, dando altresì evidenza delle posizioni vacanti. La copertura delle posizioni vacanti è programmata nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio. A tale riguardo nel Piano sono indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione delle azioni assunzionali previste per l'anno 2026, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e dei risparmi da cessazioni di personale accertati al 2025 e stimati per le annualità successive di riferimento.

Il Piano deve essere trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 e deve essere comunicato, secondo le modalità definite dall'articolo 60 del D. Lgs. n. 165/2001, entro 30 giorni dall'adozione al Dipartimento della funzione pubblica, e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

**All'interno della Sezione Organizzazione e capitale umano sono previste come da DPCM n. 132/22 le strategie di formazione del personale.** Il piano di formazione 2026, che contiene le iniziative riservate a dipendenti del comparto e ai dirigenti, è stato adeguato alle disposizioni di cui alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.

La direttiva in questione ribadisce i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e per le amministrazioni pubbliche.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza che ne esercita per

legge le funzioni; è compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

I punti chiave della Direttiva riguardano, in particolare:

- L'Obiettivo: aggiornare e sviluppare le competenze per potenziare la capacità amministrativa e migliorare i servizi pubblici.
- Le Aree prioritarie: leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, etica e valori della PA.
- Il Piano formativo: ogni dipendente ha un piano individuale, definito e concordato con il dirigente.

La formazione, quindi, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

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.

Sul suddetto piano è stato esperito confronto con le organizzazioni sindacali nella seduta del 23 gennaio 2026, con esito positivo.

**Nella sottosezione Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).** Il lavoro agile, regolamentato dal legislatore del 2017 (artt. 18-23 della legge n. 81), rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato che, senza comportare modifiche dei poteri datoriali e in merito allo status di dipendente, accorda al lavoratore una spiccata flessibilità spazio-temporale, facilitata dall'utilizzo di strumenti informatici.

Tale istituto, volto a favorire la produttività e una migliore conciliazione vita-lavoro, rappresenta anche un mezzo di inclusione lavorativa finalizzato a ridurre le barriere fisiche o organizzative e, al tempo stesso, salvaguardare le esigenze di cura e di prevenzione.

La Regione Umbria, con la DGR n. 246 del 20.03.2024, ha recepito integralmente la direttiva Zangrillo del dicembre 2024 con l'estensione delle giornate in lavoro agile e, in casi eccezionali e con durata temporalmente limitata, previa valutazione del dirigente, superando il criterio della prevalenza delle giornate in modalità in smart working su quelle in presenza in ufficio.

Il piano per l'anno 2026 ribadisce quanto già esplicitato nella DGR cennata n. 246 del 20.03.2024 confermando, altresì, i principi consolidati sul quale l'istituto si fonda totalmente rappresentati nella direttiva ministeriale.

Le innovazioni del piano 2026 riguardano tutti gli interventi a tutela delle persone con disabilità quale garanzia del cosiddetto accomodamento ragionevole e bilanciamento degli interessi recato dal d.lgs. n. 62/2024, dal diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria, dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 605/2025 e dalla recente L 106/2024.

L'aggiornamento al POLA per l'anno 2026 è stato oggetto di positivo confronto con le Organizzazioni sindacali nella seduta del 23 gennaio 2026.

#### ***Nell'allegato C) Aggiornamento per l'anno 2025 del piano delle Azioni Positive***

Il ciclo di programmazione 2026-2028 segna il passaggio da una fase di analisi a una piena operatività strutturale, trasformando le criticità emerse in leve di miglioramento.

Le azioni da realizzare nel triennio di riferimento, come proposte dal CUG, sono le seguenti:

- *Introduzione del bilancio di genere*

L'introduzione del Bilancio di genere risponde alle raccomandazioni sia Europee che Nazionali di dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente di analizzare le entrate e le uscite di un bilancio tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione, al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa.

- *Adozione del Codice etico contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing*

Il Codice etico è inteso come bussola e plesso di norme generali di principio per prevenire molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro, a protezione degli interessi dei singoli dipendenti. Il Codice Etico si differenzia e si pone ad integrazione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, che stabilisce regole concrete di condotta sul posto di lavoro e prevede sanzioni disciplinari, a protezione dell'interesse pubblico e dell'interesse dell'Ente.

- *Formazione sul tema della cultura di genere e di pari opportunità*

A completamento della formazione espletata nell'ultimo biennio su tali specifiche materie, nel triennio 2026/2028 si potranno realizzare ulteriori iniziative di aggiornamento inerenti, in generale, le dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro, al fine di consentire l'apprendimento, da parte dei dipendenti, di modalità relazionali e metodi di comunicazione rispettosi della prospettiva di genere, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio.

- *Attivazione sperimentale dello sportello esterno di ascolto per il personale regionale*

La Giunta regionale, con DGR n. 1031 del 16/10/2025, ha stabilito di attivare uno sportello di ascolto psicologico per il personale, affidandone la gestione ad uno psicologo del lavoro esterno, da individuare mediante apposita procedura comparativa pubblica. Lo sportello esterno di ascolto psicologico, come strumento di welfare aziendale finalizzato alla tutela della salute psicologica del personale regionale e alla promozione del benessere organizzativo, sarà attivato nel corso dell'anno 2026.

- *Uniformità dei servizi di ristoro*

Al fine di promuovere stili alimentari sani e valutazione della fattibilità per spazi ristoro, potrà essere ampliata l'offerta di alimenti e bevande all'interno dei distributori automatici installati nelle diverse sedi regionali con prodotti che tengano conto dell'impatto degli alimenti sulla prevenzione delle malattie, come prodotti fresco frigo, frutta secca, snack salutari, ecc.

- *Gestione condivisa dello Stress Lavoro-Correlato*

Verrà consolidata una collaborazione strutturata tra CUG, Datore di Lavoro, Servizio di Prevenzione e Protezione e il Servizio Organizzazione, Amministrazione e gestione risorse umane finalizzata all'analisi di proposte volte a promuovere il benessere organizzativo attraverso la valutazione del clima lavorativo, la prevenzione dello stress e la proposta di misure migliorative e correttive al fine di garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

- *Implementazione della Community di servizio e promozione della "Comunità Regionale"*

L'azione mira a ricostituire il senso di appartenenza e la coesione tra i dipendenti, favorendo la socializzazione e il benessere extra-lavorativo attraverso il recupero di una dimensione di "comunità". L'obiettivo è offrire spazi neutri in cui i lavoratori possano esprimere la propria personalità e attitudini al di fuori dei ruoli e dei livelli gerarchici, riducendo lo stress e migliorando il clima interno.

A tal fine, potrà essere utilizzata la sezione "Pagine della Community" all'interno della Intranet regionale per facilitare l'auto-organizzazione volontaria di gruppi di interesse e attività solidali e iniziative tra i dipendenti.

Sul suddetto piano è stato esperito confronto con le organizzazioni sindacali nella seduta del 23 gennaio 2026, con esito positivo.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Umbria 2026-2028, (PIAO) allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati:
  - allegato A) Catalogo generale dei processi;
  - allegato B) Rischi corruttivi e trasparenza con i relativi allegati;
  - allegato C) Piano triennale di azioni positive 2026-2028;
1. di dare atto che con l'adozione del PIAO 2026-2028 della Regione Umbria e dei relativi allegati, ai sensi dell'art. 1 del DPR 81/22, si considerano assolti gli obblighi di approvazione previsti dalle normative vigenti che disciplinano i singoli Piani che in esso confluiscono: Piano della Performance (D.lgs. 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190 del 06 novembre 2012); Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (D.lgs. 165/2001), Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Legge n. 124 del 7 agosto 2015), Piano delle Azioni Positive (D.lgs. 198/2006);
2. di dare atto che, in considerazione del ruolo primario dell'Ufficio Speciale di Ricostruzione Umbria nella ricostruzione delle aree colpite dagli eventi sismici del 2016 e del 2023 e dei relativi obiettivi assegnati per il 2026 con decreto n. 1 del 26.01.2026 della Presidente della Regione Umbria, in qualità di Vice Commissario del governo per la ricostruzione, si è provveduto all'inserimento di detta struttura all'interno del PIAO 2026-2028;
3. di rinviare a successivo provvedimento l'assegnazione degli obiettivi operativi trasversali e individuali, unitamente ai comportamenti attesi, ai Direttori regionali e a cascata, nel rispetto delle tempistiche previste nel vigente SMVP, al restante personale regionale e del comparto;
4. di approvare la dotazione organica, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, così come risultante nel PTFP 2025 – 2027 della Regione Umbria – Giunta regionale, nel rispetto del valore finanziario di spesa potenziale massima in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, dichiarando che non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze ai sensi dell'art. 6, comma 6 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001;
5. di stabilire che il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini dell'asseverazione di competenza della sostenibilità finanziaria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025 – 2027, contenuto nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, del presente PIAO;
6. di incaricare il Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane di trasmettere ai soggetti interessati il presente provvedimento;
7. di pubblicare, in coerenza con quanto previsto agli artt. 10 -12 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., il presente atto nel sito istituzionale della Regione Umbria – Giunta regionale.
- 8.

#### **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 30/01/2026

Il responsabile del procedimento  
Agnese Traversini

FIRMATO  
Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PARERE DI LEGITTIMITÀ**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 30/01/2026

Il dirigente del Servizio  
Organizzazione, Amministrazione e  
Gestione delle risorse umane

- Fabiola Marsilio

FIRMATO  
Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PARERE DEL DIRETTORE**

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,

esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 30/01/2026

IL DIRETTORE  
DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE,  
BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA,  
AGENDA DIGITALE  
- Luigi Rossetti  
Titolare

**FIRMATO**  
Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---

### **PROPOSTA ASSESSORE**

L'Assessore Tommaso Bori ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 30/01/2026

Assessore Tommaso Bori  
Titolare

**FIRMATO**  
Firma apposta digitalmente ai sensi  
delle vigenti disposizioni di legge

---