

**Regione Umbria**

Giunta Regionale

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione  
2026-2028  
(Aggiornamento)**



# INDICE

Premessa .....	3
<b>SEZIONE 1: Anagrafica dell'Amministrazione</b>	
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 .....	27
<b>SEZIONE 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</b>	
2.1 <i>Valore Pubblico</i> .....	43
2.1.1 Le dimensioni/aree di intervento del Valore Pubblico .....	44
2.1.2 Il quadro strategico regionale: gli obiettivi di valore pubblico .....	51
2.2 <i>Performance</i> .....	61
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....	69
2.4 <i>Le schede integrate di performance</i> .....	72
<b>SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano</b>	
3.1 <i>Struttura organizzativa</i> .....	171
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i> .....	179
3.2.1 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) .....	179
3.3 <i>Piano Triennale dei fabbisogni del personale</i> .....	186
3.3.1 Formazione del personale .....	224

## **SEZIONE 4: Monitoraggio**

4.1 <i>Il monitoraggio del Valore Pubblico</i> .....	253
4.2 <i>Il monitoraggio della Performance</i> .....	254
4.3 <i>Il monitoraggio dei Rischi corruttivi</i> .....	257

## **ALLEGATI**

Allegato A) Obiettivi di performance dei Direttori regionali – anno 2026

Allegato B) Catalogo generale dei processi

Allegato C) Rischi corruttivi e trasparenza

- *Allegato C1) Catalogo Unico processo di gestione del rischio*
- *Allegato C2) Schema dei flussi informativi 2025*

Allegato D) Piano triennale di Azioni Positive 2026-2028

Il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** è il documento unico di programmazione introdotto dal legislatore che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a redigere al fine di pianificare ed orientare la propria azione in termini di miglioramento e conseguimento di risultati tangibili e concreti per la collettività, per accrescere e migliorare il livello di benessere dei cittadini e del territorio.

In particolare, il PIAO è stato concepito come strumento strategico di programmazione integrata, chiamato ad assorbire e mettere a sistema una pluralità di documenti di pianificazione esistenti, in un'ottica di semplificazione, trasparenza e integrazione di soggetti, strumenti e processi, a beneficio di cittadini ed utenti, i quali hanno la possibilità, esaminando un unico Piano, di accedere agli obiettivi e alle attività della Pubblica Amministrazione.

Ciò premesso, affinché il PIAO non si traduca in un mero adempimento formale ovvero in una sommatoria di piani, è essenziale che i suoi contenuti vengano programmati come elementi integrati, finalizzati alla creazione e protezione del **Valore Pubblico**. Il concetto di Valore Pubblico, inteso come il livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, istituzionale, ecc.) generato dall'azione delle amministrazioni a beneficio di cittadini, imprese, territorio e in generale degli stakeholders (interni ed esterni), costituisce dunque il perno attorno al quale ruota il PIAO.

#### **Quadro normativo-istituzionale del PIAO:**

- Art. 6 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»;
- Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- Decreto Ministeriale n.132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025 "Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e relativi Manuali operativi differenziati per comparto.

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.

In attuazione delle richiamate disposizioni normative, sono stati individuati 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 (PTFP) 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).

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, i cui contenuti 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:

- la “*Scheda anagrafica dell’amministrazione*” da compilarci 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;
- la 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.

Da ultimo, con **D.M. del 30.10.2025** del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state approvate le linee di indirizzo **“Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”** e i relativi Manuali operativi “Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali”, “Regioni”, “Province” “Città metropolitane e Comuni”, elaborati dall’Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con l’obiettivo di supportare le amministrazioni nel superamento delle criticità rilevate in sede di prima attuazione dello strumento e per una programmazione integrata più efficace e coerente.

### **Il contesto strategico della Regione Umbria**

Le Linee programmatiche per l’Umbria presentate il 16 gennaio 2025 all’Assemblea legislativa dalla neo Presidente della Regione Umbria Stefania Proietti rappresentano il documento “guida” del progetto di governo regionale, le cui priorità vedono al centro le persone – con particolare attenzione ai più fragili - e il tema della sostenibilità, declinata in ambito sociale (tutela della salute, dignità, formazione, diritti e piena partecipazione delle persone alla vita civile), ambientale (cura del creato, protezione del paesaggio, sviluppo sostenibile) ed economico (lavoro giusto sicuro e dignitoso, sviluppo delle imprese, innovazione e ricerca, accoglienza e turismo), ponendo altresì in primo piano i valori universali di Pace e Cooperazione.

In coerenza con le priorità del Programma di Governo e con gli indirizzi di finanza pubblica nazionali e comunitari, la Giunta regionale ha delineato nel **Documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2026-2028**, approvato con Deliberazione n. 84 dell’11 dicembre 2025 dall’Assemblea Legislativa e pubblicato nel Supplemento ordinario n°1 al BUR Umbria n. 62 del 24 dicembre 2025, le politiche di programmazione finanziaria e gli obiettivi strategici dell’Ente, definendo il quadro degli interventi e delle risorse nel periodo di riferimento, in una prospettiva di creazione del Valore Pubblico. Al contempo, il documento ha dato evidenza della correlazione con gli Obiettivi della Strategia regionale per lo Sviluppo Sostenibile e i Goal di Agenda 2030. In sede di approvazione del DEFR 2026-2028 da parte dell’Assemblea legislativa, sono state deliberate alcune integrazioni in termini di indirizzo all’esecutivo regionale con riferimento alle Missioni 08, 10, 13, 14, 15 e 16.

Alla luce delle scelte strategiche a medio-lungo termine assunte dall’organo di indirizzo politico della Regione Umbria e in coerenza con quanto previsto nel DEFR 2026-2028, che ne costituisce il documento di riferimento, il **Piano Integrato di Attività e organizzazione 2026-2028** definisce gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall’azione amministrativa e, con essi, i risultati attesi in termini di obiettivi strategici che si intendono perseguire, individuati per le particolari caratteristiche di impatto e contributo alla creazione di Valore Pubblico, a loro volta declinati in obiettivi operativi di performance, con l’indicazione altresì delle connesse misure di trasparenza e prevenzione della corruzione.

\*\*\*\*\*

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. 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, 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, 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.

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.

**SEZIONE 1**

**ANAGRAFICA**

**DELL'AMMINISTRAZIONE**

## 1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELLA REGIONE UMBRIA



### REGIONE UMBRIA - GIUNTA REGIONALE

[www.regione.umbria.it](http://www.regione.umbria.it)

\*\*\*\*\*

#### Regione Umbria - Giunta regionale

Centralino Tel. 075.5041 - fax 075.504.3509

PEC: [regione.giunta@postacert.umbria.it](mailto:regione.giunta@postacert.umbria.it)

- Palazzo Donini, Corso Vannucci, 96 - 06121 Perugia
- Palazzo Broletto, Via Mario Angeloni, 61 - 06124 Perugia
- Sede Piazza Partigiani, Piazza Partigiani, 1 – 06121 Perugia

#### Sede di Terni

Centralino: 0744.4841

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

Palazzo De Santis, Via Plinio il Giovane, 21 – 05100 Terni

#### Sede di Bruxelles

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

e-mail: [umbria@europa.regione.umbria.it](mailto:umbria@europa.regione.umbria.it)

Rond Point Schuman, 14 - 1040 Bruxelles (Belgio)

#### Sede di Foligno

- Centro regionale Protezione civile:  
tel. 0742 630861  
mail: [prociv@regione.umbria.it](mailto:prociv@regione.umbria.it)  
PEC: [centroprotezionecivile.regione.umbria.it](mailto:centroprotezionecivile.regione.umbria.it)  
Via Romana Vecchia - 06034 Foligno (PG)

- Sala operativa Protezione civile  
tel. 0742.630.777

\*\*\*\*\*

*U.R.P. (Ufficio Relazione con il Pubblico)*  
e-mail: [urp@regione.umbria.it](mailto:urp@regione.umbria.it)

\*\*\*\*\*

P.IVA 01212820540  
C.F. 80000130544



**Sede Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria**

[www.sismaumbria2016.it](http://www.sismaumbria2016.it)

\*\*\*\*\*

- Centralino: Tel. +39 0742 630 709  
PEC: [ufficiospecialericostruzione@pec.regione.umbria.it](mailto:ufficiospecialericostruzione@pec.regione.umbria.it)  
MAIL: [usr@regione.umbria.it](mailto: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 XII Legislatura regionale e con DPGR n. 61 del 19.12.2024, come successivamente modificato dal DPGR n.66 del 31.12.2024, sono stati nominati i componenti della Giunta regionale e attribuite le relative competenze.

Con deliberazioni della Giunta regionale n. 1270 del 30.12.2024 e n. 84 del 06.02.2025 è stato intrapreso il percorso di riassetto della macro organizzazione della Giunta regionale, attraverso una riduzione delle strutture di vertice e il conseguente accorpamento e integrazione di funzioni, che ha portato alla istituzione di quattro nuove Direzioni regionali in luogo delle precedenti cinque.

Con decreti della Presidente della Giunta regionale n. 4/2025, n.9/2025, n.10/2025 e n. 11/2025 sono stati quindi conferiti gli incarichi direttoriali ai sensi dell'art. 7 della L.R. n. 2/2005.

Con DGR n. 312 del 09.04.2025 la Giunta regionale ha fissato criteri, modalità e tempistiche del percorso di riorganizzazione delle strutture dirigenziali, per giungere ad un riassetto complessivo delle stesse che fosse il più funzionale e coerente possibile con gli obiettivi strategici e le priorità del programma di governo, al fine di 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. 741 del 22.07.2025 sono stati, quindi, approvati l'adeguamento delle funzioni delle Direzioni regionali e l'organigramma e il livellogramma dei nuovi assetti dirigenziali della Presidenza e della Giunta regionale, stabilendo al contempo la proroga tecnica fino al 31 agosto 2025 degli incarichi dei dirigenti a tempo indeterminato, in scadenza al 31 luglio 2025.

All'esito della procedura attivata per il conferimento degli incarichi dirigenziali correlati alle posizioni dirigenziali di cui alla suddetta DGR n.741/25, si è provveduto con DGR n. 832 del 27.08.2025, alle relative attribuzioni, in coerenza con il nuovo assetto organizzativo e con decorrenza 1 settembre 2025. L'attuale articolazione organizzativa prevede quattro Direzioni regionali:

- Direzione Programmazione, Bilancio, Risorse umane, 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.

Conseguentemente alle suddette determinazioni, per consentire la funzionalità del nuovo modello organizzativo, è stato modificato il Regolamento di Organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale (DGR n. 108/2006 e s.m.i.). In particolare, le posizioni dirigenziali in organico sono attualmente n. 53, di cui n. 5 direttamente collegate alla Presidente della Giunta regionale, in ragione della specificità e strategicità delle funzioni e attività svolte, come previsto all'art. 5-bis del suddetto Regolamento di organizzazione.

Per quanto attiene la definizione degli assetti di II livello, la Giunta regionale con deliberazione n. 1231 del 26 novembre 2025 ha disposto la proroga degli incarichi di elevata qualificazione vigenti sino al 28.02.2026.

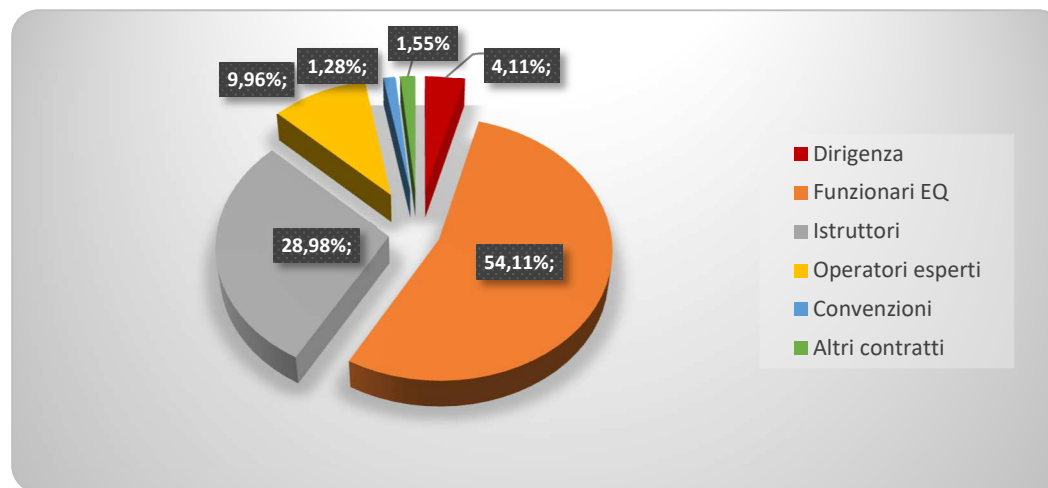
### LE RISORSE UMANE

**Il personale in servizio presso la Giunta regionale** al 31 dicembre 2025, ammonta complessivamente a **1.094 unità**, di cui 45 appartenenti alla qualifica dirigenziale e 1.049 al comparto. A tale organico vanno aggiunti, inoltre, 4 Direttori regionali.

Anno 2025		
Categoria professionale	Maschi	Femmine
<i>Dirigenza *</i>	24	21
Funzionari EQ	212	380
Istruttori	132	185
Operatori esperti	67	42
<i>Convenzioni</i>	7	7
<i>Altri contratti</i>	8	9

\* Tra la dirigenza è stato conteggiato n.1 Direttore regionale (dirigente a tempo indeterminato in aspettativa) e n. 1 unità Dirigenziale in comando presso l'USR  
Non sono stati conteggiati n. 3 Direttori regionali e tra le aree professionali non sono state conteggiate n. 17 unità a tempo determinato presso gli uffici di supporto

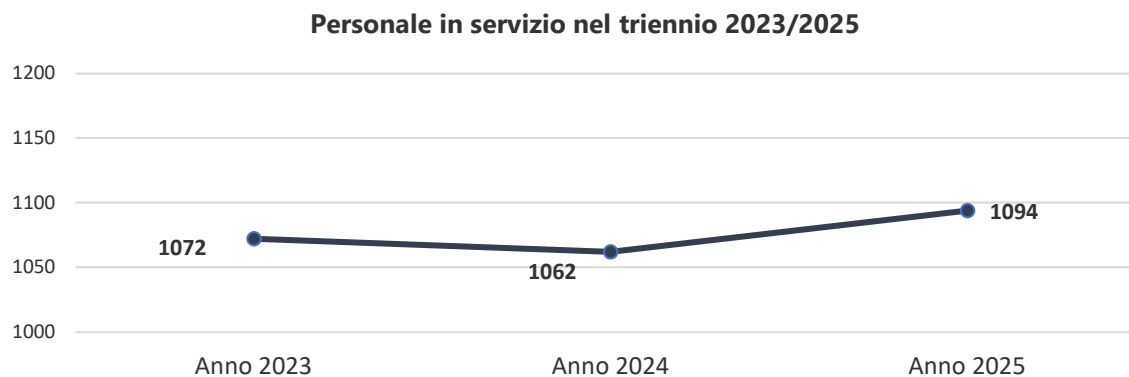
Per quanto riguarda **la distribuzione del personale** per qualifica professionale, si conferma una netta prevalenza dell'area dei **Funzionari EQ** che rappresenta il **54,11%** della forza lavoro totale (592 unità), caratterizzata da una significativa presenza femminile. Segue il personale dell'area degli **Istruttori** con il **28,98%** e, con un distacco marcato, l'area degli **Operatori esperti** che si attesta al **9,96%**. Le posizioni di **Dirigenza** costituiscono il **4,11%** del totale.



Sul fronte delle assunzioni, pertanto, analizzando il trend occupazionale degli ultimi 3 anni, il 2025 è stato influenzato da un importante nuovo ingresso di personale a tempo indeterminato nelle aree dei Funzionari di EQ in prosecuzione di quanto già avviato nelle precedenti annualità.

Trend assunzionale nel triennio - Tempo indeterminato			
	2023	2024	2025
<b>Funzionari EQ</b>	48	35	57
<b>Istruttori</b>	61	19	17
<b>Operatori Esperti</b>	0	6	5
<b>Totale</b>	109	58	79

Dal grafico è possibile osservare l'andamento del contingente interno nell'ultimo triennio (2023/2025), da cui si evidenzia un costante incremento in questi ultimi due anni di personale, in attuazione delle procedure concorsuali per le diverse aree professionali.



Per quanto attiene il personale **a tempo determinato**, al 31.12.2025 risultano n. 5 dipendenti dell'area degli istruttori e n. 1 nell'area della Dirigenza, e tra il tempo indeterminato n. 6 dipendenti sono in comando presso la Regione Umbria.

2025		
Categoria	Tempo det	Tempo ind
Dirigenti	1	44
Funzionari EQ	0	592 (5 com in)
Istruttori	5	312 (1 com in)
Operatori Esperti	0	109

2025	
Comandato in entrata	Comandato in uscita
6	17

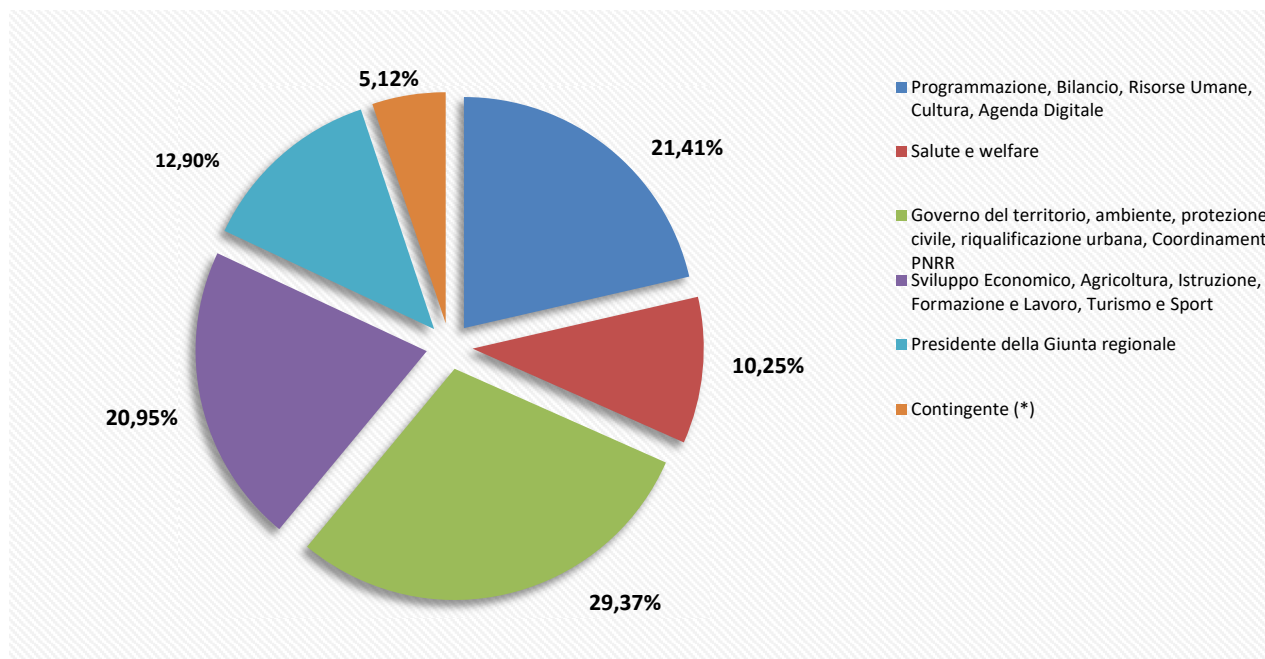
### Ripartizione del personale regionale per Direzione/Presidenza

Di seguito viene illustrata la ripartizione del personale regionale per Direzione/Presidenza 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, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR**, con il **29,37%** del personale. A seguire troviamo la Direzione **Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale** con il **21,41%** e la Direzione **Sviluppo Economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport** che si attesta al **20,95%**, evidenziando un sostanziale equilibrio tra queste due macro-aree.

Completano la distribuzione la struttura del **Presidente della Giunta regionale** con il **12,90%** e la Direzione **Salute e welfare** con il **10,25%**. Infine, il **5,12%** del personale rientra nel contingente distaccato.

Distribuzione dipendenti per Direzione regionale



## Gli assetti organizzativi

**Gli assetti organizzativi di primo livello (Servizi)** che sono ad oggi ricoperti da un titolare o ad interim sono pari all'**81,13% dei servizi** (corrispondente a 43 unità su 53). Osservando la tabella, questa categoria è composta prevalentemente da "Dirigenti di ruolo" (42 unità distribuite in tutte le direzioni) e da un "Dirigente a tempo determinato" (presente solo nella Direzione Salute e welfare). Al 31.12.2025, il restante **18,87%** dei servizi (pari a 10 unità) è gestito tramite incarichi **ad interim**.

La tabella mostra che la maggiore concentrazione di questi interim si trova nella Direzione "Salute e welfare" (4 unità). All'interno della quota percentuale di interim è incluso l'**1,89%** (una singola unità) riferito a funzioni **esercitate direttamente dal Direttore regionale**. Come visibile dalla tabella, questo caso specifico riguarda la Direzione "Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale".

Infine, un dato significativo riguarda il trend organizzativo. Rispetto a quanto inizialmente previsto nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025-2027, l'attuale assetto registra un incremento di 4 unità nel numero complessivo delle strutture dirigenziali.

### Tabella riepilogativa sugli assetti organizzativi di primo livello (Servizi)

Direzioni/Presidente	Assetti organizzativi di I livello					
	Dirigenti di ruolo	Interim	Vacanti	Dirigenti comando	Funzioni Direttore *	Dirigenti a tempo determ
Presidente della Giunta regionale	4	1	/	/	/	/
Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	13	/	/	/	1	/
Salute e welfare	6	4	/	/	/	1
Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR	9	2	/	/	/	/
Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	10	2	/	/	/	/

\* Funzioni esercitate dal Direttore ai sensi dell'art. 13, comma 2-ter) del Regolamento di Organizzazione (DGR 108/2006 e s.m.i.)

Al 31 dicembre 2025, gli **assetti organizzativi di secondo livello**, ossia le strutture di livello non dirigenziale, contano n. **231 posizioni organizzative**, confermando i numeri del 2024. Questa architettura è suddivisa in due macro-categorie funzionali: **194 Sezioni** e **37 Professional**.

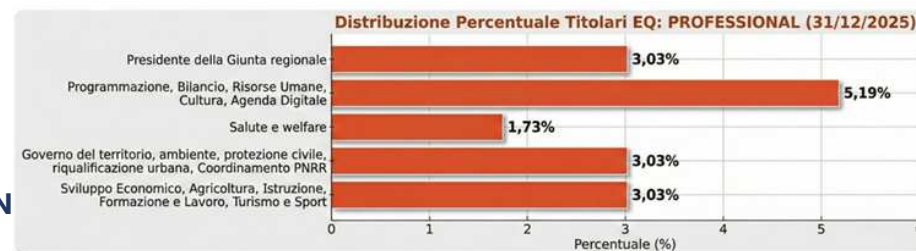
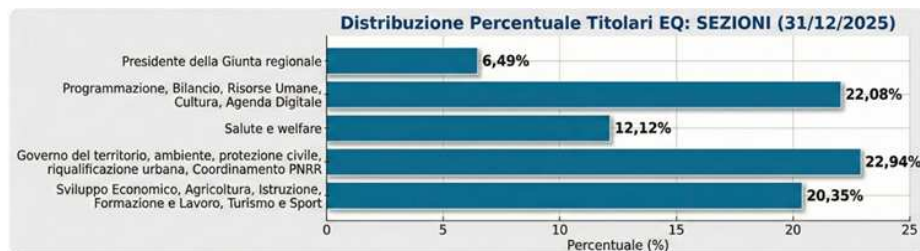
La tabella seguente mostra un elevato grado di stabilità operativa. Sul totale delle 231 posizioni, **209 posizioni** (177 Sezioni + 32 Professional) sono ricoperte da un **Titolare**, mentre **11 posizioni** risultano affidate **ad interim** (tutte concentrate nelle Sezioni) e n. **11 posizioni** risultano **Vacanti** (equamente distribuite, n. 6 Sezioni e n. 5 Professional). Confrontando l'assetto attuale con la situazione al 31.12.2024, emerge un evidente **trend di crescita delle reggenze temporanee**, che passano **da 5 a 11 unità** complessive. L'aumento degli interim rispetto al 2024 non segnala, comunque, una criticità generale dell'organizzazione regionale.

Direzioni/Presidente	Assetti organizzativi di II livello							
	Sezioni	Titolari	Interim	Vacanti	Professional	Titolari	Interim	Vacanti
Presidente della Giunta regionale	15	13	1	1	7	7	/	/
Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	51	48	1	2	12	10	/	2
Salute e welfare	28	25	1	2	4	4	/	/
Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR	53	52	1	/	7	6	/	1
Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	47	39	7	1	7	5	/	2

Come si può evincere dalla seguente tabella la maggioranza di strutture di secondo livello si trovano all'interno della Direzione Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale (con 63 strutture: 51 Sezioni e 12 Professional), a seguire all'interno della Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, Coordinamento PNRR con 60 strutture di II livello (53 Sezioni e 7 Professional).

Il grafico seguente rappresenta la distribuzione in percentuale del numero delle strutture di secondo livello all'interno delle Direzioni regionali.

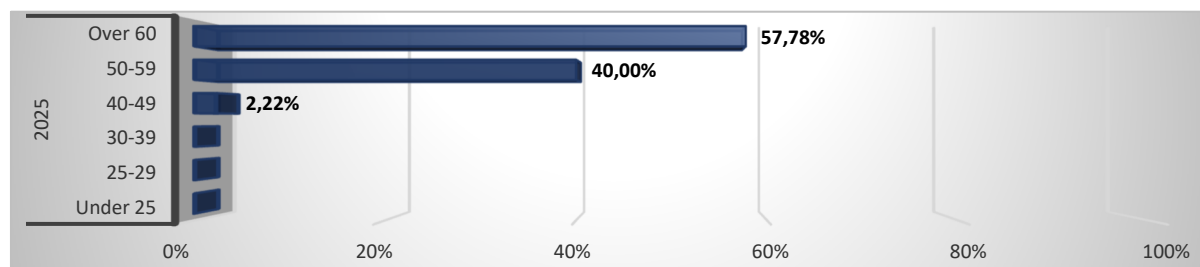
### Distribuzione strutture di II livello per Direzioni regionali



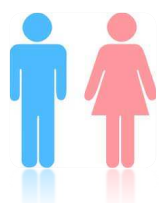
Per quanto attiene la **Dirigenza**, che rappresenta oggi il 4,11% di tutto il personale della Regione Umbria, negli ultimi anni si è registrata una diminuzione della consistenza a seguito di diversi pensionamenti. Per far fronte alla carenza di organico, così come previsto nel PTFP, sono stati svolti concorsi a tempo determinato e indeterminato per personale dirigente.

2025											
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	0	1	11	7	13	13

Dall'analisi della struttura demografica si evidenzia un'età media particolarmente elevata: non risultano dirigenti al di sotto dei 40 anni e la maggioranza assoluta si concentra **nella fascia Over 60 (57,75%)**, seguita dalla fascia **50-59 anni con 18 unità, pari al 40%**.



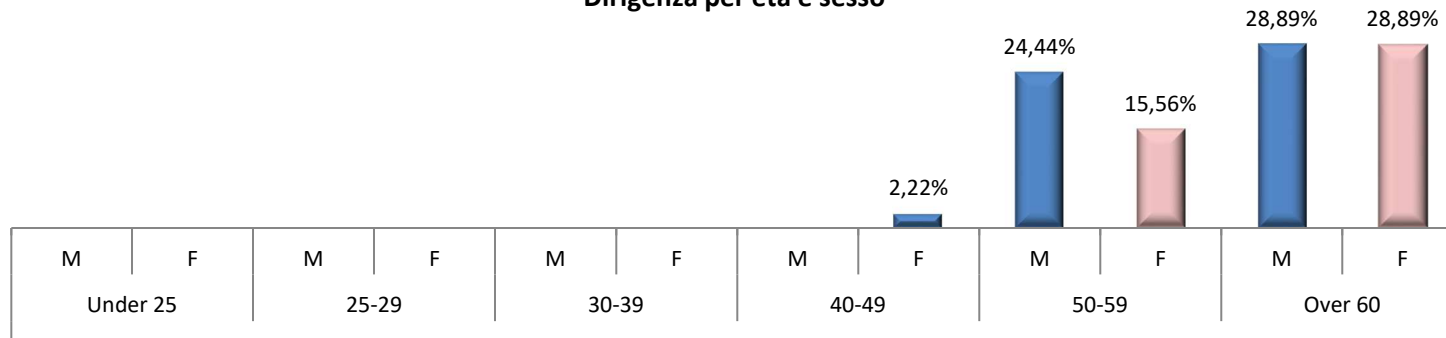
### Distribuzione dirigenza per sesso



Sotto il profilo della composizione di genere, il personale dirigenziale nel 2025 risulta costituito da **24 unità maschili**, pari al **53,33%** del totale, e da **21 unità femminili**, che rappresentano il **46,67%**. Il confronto con la situazione al 31.12.2024 (che registrava 23 maschi e 22 femmine) evidenzia una stabilità del contingente complessivo (fermo a 45 unità), caratterizzata tuttavia da una lieve variazione interna con l'incremento di una unità dirigenziale di sesso maschile e la contestuale diminuzione di una unità femminile.

Approfondendo l'analisi della **Dirigenza** sotto il profilo demografico e di genere, la distribuzione per fasce d'età evidenzia tuttavia un quadro fortemente sbilanciato verso le classi anagrafiche più alte. La fascia Over 60 è caratterizzata da una perfetta parità di genere (13 uomini e 13 donne), mentre si rileva il divario di genere più marcato, con una prevalenza maschile (11 uomini contro 7 donne) nella fascia 50-59 anni.

**Dirigenza per età e sesso**

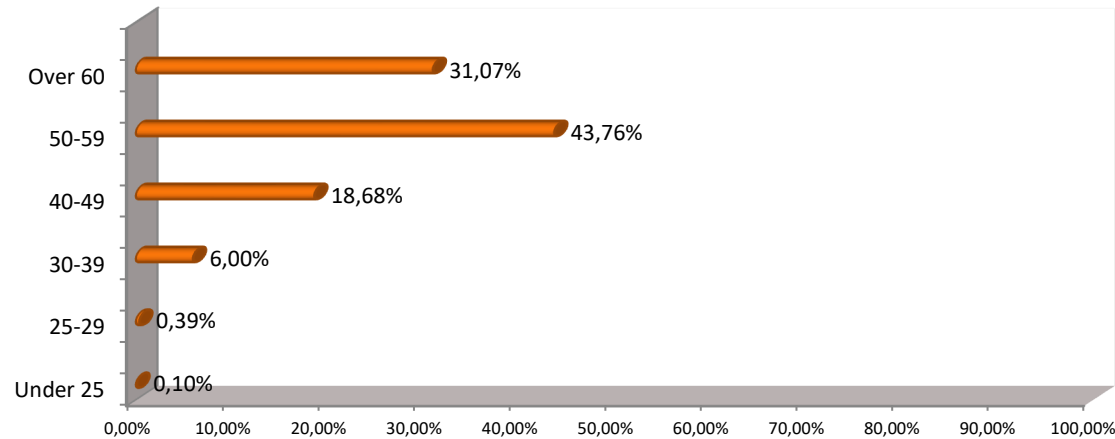


\*\*\*\*\* **CATEGORIE PROFESSIONALI** \*\*\*\*\*

Dall'analisi **della distribuzione del personale regionale** per età al 31.12.2025, si conferma come fascia maggiormente rappresentata quella compresa tra i **50 e i 59 anni**, a cui appartiene il **43,76%** dei dipendenti. Tale dato, sommato alla fascia di età **Over 60** (che incide per il **31,07%**), porta la percentuale totale di dipendenti ultra-cinquantenni a quota **74,83%**.

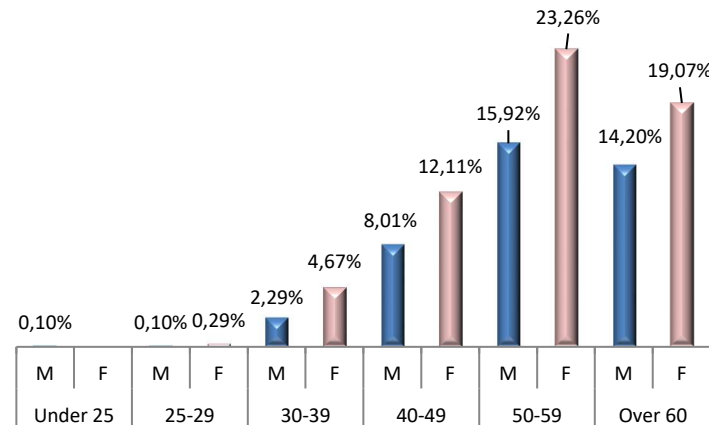
Categoria	2025					
	Under 25	25-29	30-39	40-49	50-59	Over 60
	1	4	73	211	411	349

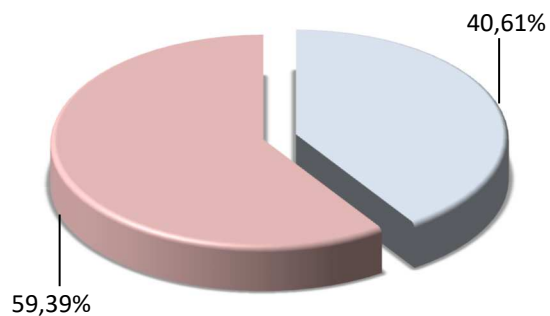
Questi dati sono significativi perché evidenziano una presenza ancora marginale delle nuove leve: la percentuale della fascia **Under 25** si attesta allo **0,10%**, mentre quella tra i **25 e i 29 anni** non supera lo **0,39%**.



### Analisi per Fascia di Età e Sesso (Comparto 2025)

Analizzando nel dettaglio il personale del comparto distribuito per fascia di età e sesso, come rappresentato nel grafico sottostante, si osserva che i dipendenti appartenenti al **sesso femminile** risultano prevalenti rispetto alla componente maschile in **tutte le fasce d'età a partire dai 25 anni**. Il divario è particolarmente significativo nella fascia **50-59 anni**, dove le donne rappresentano il **23,26%** del totale contro il **15,92%** degli uomini. Tale andamento si conferma anche nella fascia **Over 60** (19,07% F vs 14,20% M) e nelle fasce intermedie. L'unica eccezione, marginale in termini assoluti, riguarda la fascia **Under 25**, caratterizzata da una minima presenza esclusivamente maschile (**0,10%**)."



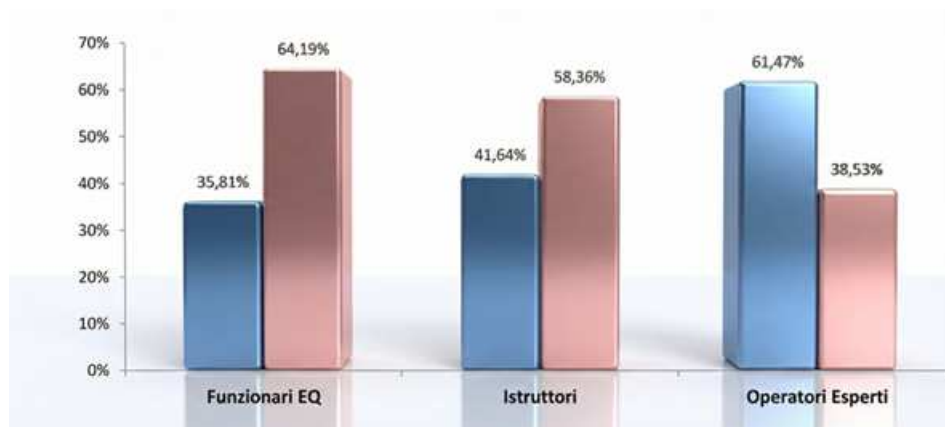


In particolare, come si evince dal grafico sottostante, la presenza femminile nel comparto si conferma nettamente maggioritaria rispetto a quella maschile: il **59,39%** del personale è composto da donne, contro il **40,61%** di uomini.

Tale dato segna un ulteriore incremento della componente femminile rispetto al valore registrato nel 2024 (58,60%).

Per quanto riguarda la **distribuzione per genere all'interno delle aree professionali**, si rileva che nelle aree dei **Funzionari EQ** e degli **Istruttori** la presenza femminile è in percentuale nettamente maggiore (rispettivamente **64,19%** e **58,36%**).

Nell'area professionale degli **Operatori esperti**, invece, la tendenza si inverte confermando l'andamento storico: si registra una percentuale maschile del **61,47%**, prevalente rispetto a quella femminile che si attesta al **38,53%**.



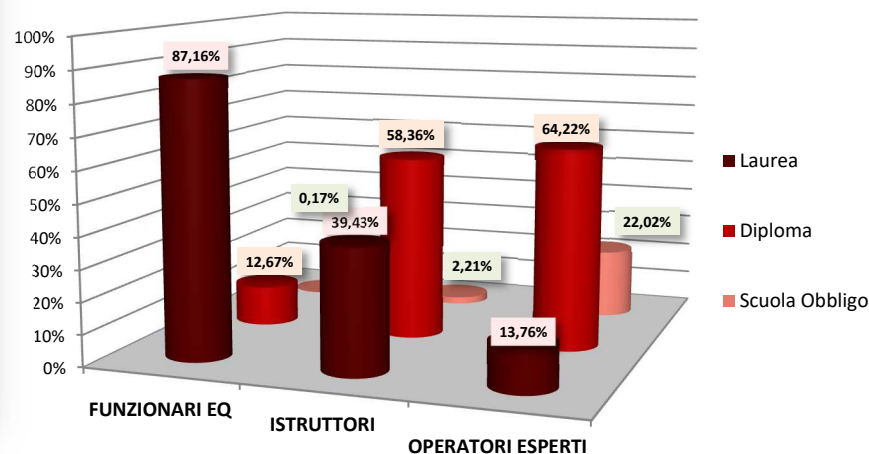
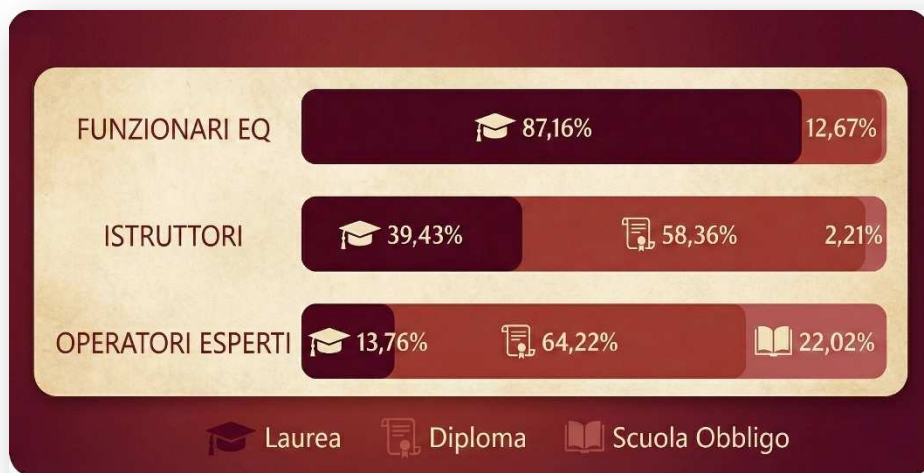
### Tasso di scolarizzazione

Per quanto riguarda il **tasso di scolarizzazione tra il personale delle aree professionali**, si evidenzia una elevata percentuale di laureati, mentre i titoli inferiori rappresentano la minoranza, confinati prevalentemente nelle fasce di base. In particolare, procedendo ad analizzare il **titolo di studio** posseduto rispetto al ruolo ricoperto il personale in possesso del diploma di laurea si colloca prevalentemente nell'area professionale dei Funzionari EQ, raggiungendo la quota dell'87,16% (contro un 12,67% di diplomati).

Risulta rilevante, anche rispetto alle precedenti annualità, il numero di laureati nell'area degli Istruttori che si attesta al 39,43%, sebbene il titolo prevalente in questa categoria rimanga il diploma (58,36%).

Si conferma infine una presenza di laureati anche nell'area degli Operatori esperti, pari al 13,76%, a fronte di una maggioranza di diplomati (64,22%) e di una quota residua di personale con scuola dell'obbligo (22,02%).

#### Distribuzione Titolo di studio



### Monitoraggio indicatori del personale: tassi di assenza, diritto allo studio e part-time

Nella tabella di seguito riportata è stato preso in esame l'ultimo triennio (2023-2025). Dall'analisi emerge che il **tasso di assenza per il personale dirigenziale** ha registrato un incremento nel 2024 (15,10%) rispetto al 2023 (13,65%), per poi diminuire nuovamente nel 2025 attestandosi al 13,96%. Per quanto riguarda il **personale del comparto**, si osserva un andamento analogo: dopo un lieve innalzamento nel 2024 (19,59%) rispetto al 2023 (19,03%), il tasso è sceso nel 2025 ritornando esattamente al valore iniziale del 19,03%. Il dato relativo al personale che usufruisce dei **permessi per il diritto allo studio** (150 ore) mostra una sostanziale stabilità nel triennio: si registra una lieve flessione passando dalle **8** unità del 2023 alle **7** del 2024, numero che rimane confermato e invariato anche per l'anno 2025. Infine, risulta significativo il dato relativo al personale regionale in **part-time**, che negli anni è costantemente diminuito, passando dalle 64 unità del 2019 alle 39 del 2025. Tale dato è da intendersi al netto delle 7 unità assegnate agli uffici di supporto, che non rientrano nel conteggio.

	2023	2024	2025
<i>Tasso di assenze in % Dirigenti</i>	13,65	15,10	13,96
<i>Tasso di assenze in % Comparto</i>	19,03	19,59	19,03
<i>Numero di personale in part time</i>	40	56	39
<i>N. personale che usufruisce delle 150 ore</i>	8	7	7
<i>Numero di personale in aspettativa</i>	35	34	17
<i>Aspettative varie</i>	16	14	7
<i>Congedi tutela situazioni di disagio (legge 53/2010 e D.lgs. 151/2001)</i>	19	20	10

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

Il dato relativo al personale in aspettativa è notevolmente diminuito; in particolare:

1. **Aspettative varie:** diminuite a seguito di dimissioni del dipendente (per assunzione presso altro Ente) o per termine del periodo di aspettativa.
2. **Congedi a tutela di situazioni di disagio:** diminuiti a seguito di dimissioni dei fruitori o per decadenza.

## 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 2023-2025.

AREE TEMATICHE	ORE EROGATE							
	2023	%	2024	%	2025	%	Triennio 23/25 valore medio	%
<b>Giuridica (AG)</b>	99	8,01%	96	8,02%	233	20,44%	143	12,01%
<b>Formazione Settoriale (FS)</b>	345	27,92%	333	27,82%	220	19,30%	299	25,10%
<b>Organizzazione (AO)</b>	145	11,74%	336	28,07%	113	9,91%	198	16,62%
<b>Economico Finanziaria (EF)</b>	54	4,37%	48	4,01%	68	5,96%	57	4,79%
<b>Comunicazione (AC)</b>	10	0,81%	79	6,60%	92	8,07%	60	5,04%
<b>Informatica (IF)</b>	33	2,67%	286	23,89%	23	2,02%	114	9,57%
<b>Europa (EU)</b>	247	19,96%	0	0,00%	39	3,42%	95	7,98%
<b>Formazione Manageriale (FM)</b>	0	0,00%	0	0,00%	72	6,32%	24	2,02%
<b>Linguistica (LI)</b>	225	18,21%	0	0,00%	0	0,00%	75	6,30%
<b>Contratti (CT)</b>	78	6,31%	19	1,59%	70	6,14%	56	4,70%
<b>Syllabus (SYL)</b>	-		-		210	18,42%		
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.236</b>		<b>1.197</b>		<b>1.140</b>			

L'esame dei dati relativi alle attività formative erogate nel 2025 si distingue per un elevato volume di "ore/formazione uomo", indicatore che testimonia un coinvolgimento capillare di tutto il personale regionale.

Tale scelta strategica sottolinea il forte interesse dell'Amministrazione verso la valorizzazione e la crescita del capitale umano, ponendosi in piena coerenza con gli indirizzi espressi nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione e lo sviluppo delle competenze.

Elemento di maggior rilievo dell'ultima annualità è l'introduzione, per la prima volta nel conteggio, della formazione erogata tramite la piattaforma Syllabus. Con 210 ore censite, questa modalità copre già il 18,42% dell'intera offerta formativa del 2025, posizionandosi immediatamente come la terza "area" per importanza. L'adozione di questo strumento segnala una chiara volontà dell'Ente di digitalizzare i processi di apprendimento, favorendo l'auto-aggiornamento continuo e flessibile delle competenze.

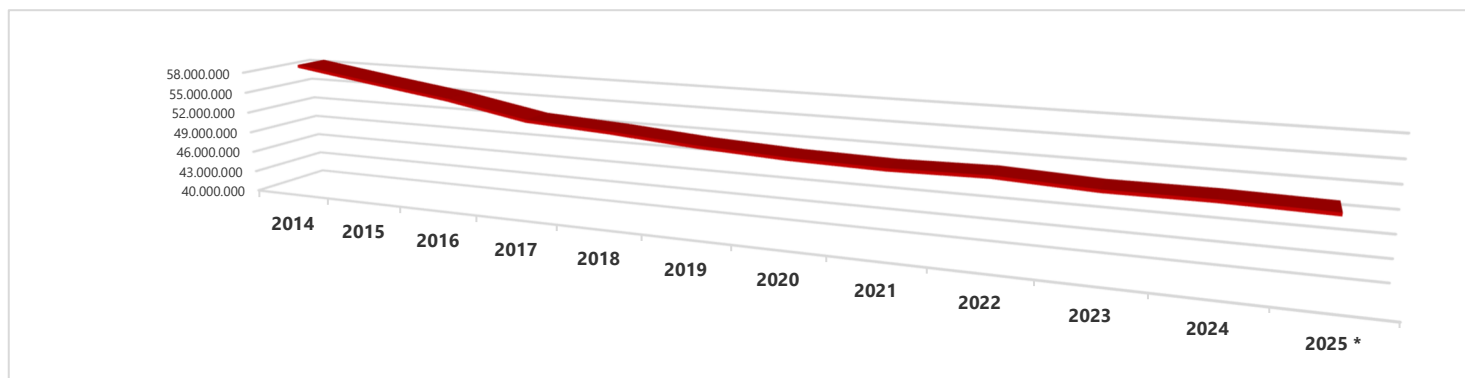
DATI ATTIVITA' FORMATIVE			
ANNUALITA'	2023	2024	2025
N. ore di formazione	1.236	1.197	1.140
ore/formazione uomo per totale numero edizione corsi	12.842	13.119	28.665
N. dipendenti formati	702	774	1.091
% Costi di formazione/spese del personale	1,05	0,98%	0,61%

### SPESA DEL PERSONALE GIUNTA REGIONALE

Per quanto attiene la spesa del personale della Giunta regionale per l'esercizio 2025 si conferma il generale decremento rispetto alle precedenti annualità. La consistenza della spesa di personale è, infatti, ben al di sotto del valore soglia di 63,2 milioni di euro (valore medio anno 2011-2013) e pari a 50,2 milioni di euro per l'anno 2025\* (dato determinato ai fini del rispetto del tetto di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006), a **conferma dell'andamento virtuoso del contenimento della spesa di personale.**

Andamento della spesa media del personale della Giunta regionale

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 *
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	50.504.834	50.255.568



\* dato provvisorio

\*\*\*\*\* **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. 2/2018, n. 3/2018, n. 4/2018, n. 1/2019, n.1/2020, n. 4/2020, n. 6/2020, n. 8/2020, n. 9/2020, n. 10/2020, n. 11/2020, n. 12/2020, n. 1/2021, n. 3/2021, n. 4/2021, n. 10/2021, n. 1/2022, n. 3/2022, n. 5/2022, n. 1/2023, n. 2/2023, n. 3/2023, n. 1/2024, n. 3/2024, n. 1/2025, n. 3/2025, n. 4/2025, n. 5/2025, n. 9/2025, n. 10/2025.

Si evidenzia che con l'Ordinanza del Vice Commissario n. 9/2025, in esecuzione di quanto previsto con la DGR n. 1348/2025, è stato approvato, con efficacia dal 1 gennaio 2026, l'organigramma dell'USR Umbria e con l'Ordinanza del Vice Commissario n.10/2025 sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali afferenti i Servizi dell'USR Umbria e dell'incarico della funzione di Coordinamento.

Al 31 dicembre 2025 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 42 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 34 unità con contratti stipulati da Fintecna ed Invitalia:

<b>PERSONALE ASSEGNATO ALL'USR UMBRIA</b>	<b>NUMERO UNITÀ</b>
Personale comandato/distaccato dalla Regione Umbria e comandato da Enti locali	<b>42</b>
Personale Presidenza Consiglio dei Ministri	<b>6</b>
Personale da Invitalia	<b>19</b>
Personale da Fintecna	<b>16</b>
Personale a tempo determinato art. 50 bis, comma 1 e 1 ter	<b>7</b>
<b>TOTALE</b>	<b>90</b>

**Fonte: USR Umbria al 31/12/2025**

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 sé complessa e sottoposta a frequenti turnover, cessazioni volontarie e pensionamenti.

In ogni caso, per far fronte alla carenza di personale dell'USR Umbria, a seguito di concorso pubblico indetto con determinazione dirigenziale regionale n. 11093 del 23 ottobre 2025 e in conformità a quanto stabilito nel PTFP 2025-2027, la Regione Umbria con determinazione dirigenziale n. 13887 del 29/12/2025, ha stabilizzato una unità in servizio a tempo determinato presso l'USR Umbria e in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, mediante assunzione da parte della Regione Umbria Giunta Regionale, con contratto a tempo pieno e indeterminato, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione profilo professionale Funzionario Tecnico, con decorrenza dal 01/01/2026. 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.

A seguito delle procedure di stabilizzazione effettuate nel 2024 e 2025 si rende necessario nel corso del 2026 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.

Inoltre, ai fini della programmazione nell'ambito del PIAO della Regione Umbria 2026-2028, si conferma quanto evidenziato con nota prot. n. 0039103 del 21 novembre 2024, dal direttore dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria, il quale 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 2025, l'assetto operativo dell'USR Umbria, precedentemente articolato nei Servizi Ricostruzione Privata e Ricostruzione Pubblica, ha subito una parziale riorganizzazione. A partire dal 12 maggio 2025, è stato istituito il nuovo Servizio Gare, Contratti e Controlli al quale è stata collegata anche la funzione di coordinamento. Gli assetti organizzativi di secondo livello, ovvero gli incarichi di elevata qualificazione, al 31 dicembre 2025 sono 5. Sono presenti anche due posizioni organizzative *professional*.

Servizi/Sezioni	n. Servizi	n. Sezioni	n. professional
<b>Titolari</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

In ogni caso, come accennato in precedenza, a partire dal 1° gennaio 2026, è stata approvata una nuova articolazione organizzativa dell'USR Umbria che, oltre a gestire la complessa ricostruzione post sisma 2016 dovrà occuparsi anche della ricostruzione post sisma 9 marzo 2023 che ha interessato i comuni di Perugia, Gubbio e Umbertide

## 1.2.2. Il contesto esterno

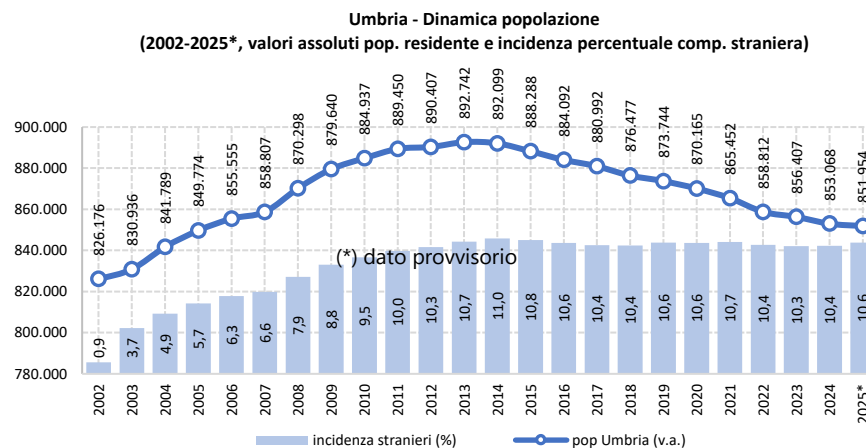
### La dinamica demografica

Negli ultimi anni il quadro demografico nazionale evidenzia un progressivo deterioramento, caratterizzato da calo della popolazione e rapido invecchiamento, con impatti significativi sui sistemi economico-sociali.

In Umbria, al 1° gennaio 2025 (dati provvisori), i **residenti** sono 851.954, di cui 90.587 cittadini stranieri (10,6% del totale; 11,3% nel Centro Italia, 9,2% a livello nazionale). Nel 2024 la popolazione regionale registra una riduzione di 1.114 unità (-0,1%)<sup>1</sup>.

Il decremento è attribuibile esclusivamente al saldo naturale, ancora negativo. Nel 2024 il **saldo naturale** si attesta a -5.834 unità, in miglioramento rispetto al 2023 (-6.044), grazie alla riduzione dei decessi (10.559 contro 10.810; -2,3%, pari a 251 unità in meno). Il **tasso di mortalità** scende al 12,4‰ (12,6‰ nel 2023), pur restando superiore ai livelli pre-pandemici (11,8‰ nel 2019).

La dinamica demografica continua a risentire della persistente bassa fecondità, ambito nel quale l'Italia si colloca tra i Paesi europei con i livelli più contenuti e tendenzialmente posticipati. In Umbria, le nascite proseguono il trend decrescente: nel 2024 si registrano 4.725 nati (-0,9% rispetto al 2023, pari a 41 unità in meno). Il **tasso di natalità** si attesta al 5,5‰ (6,4‰ nel 2019), mentre il **tasso di fecondità** rimane stabile a 1,1 figli per donna, ben al di sotto della soglia necessaria al ricambio generazionale (2,1).



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

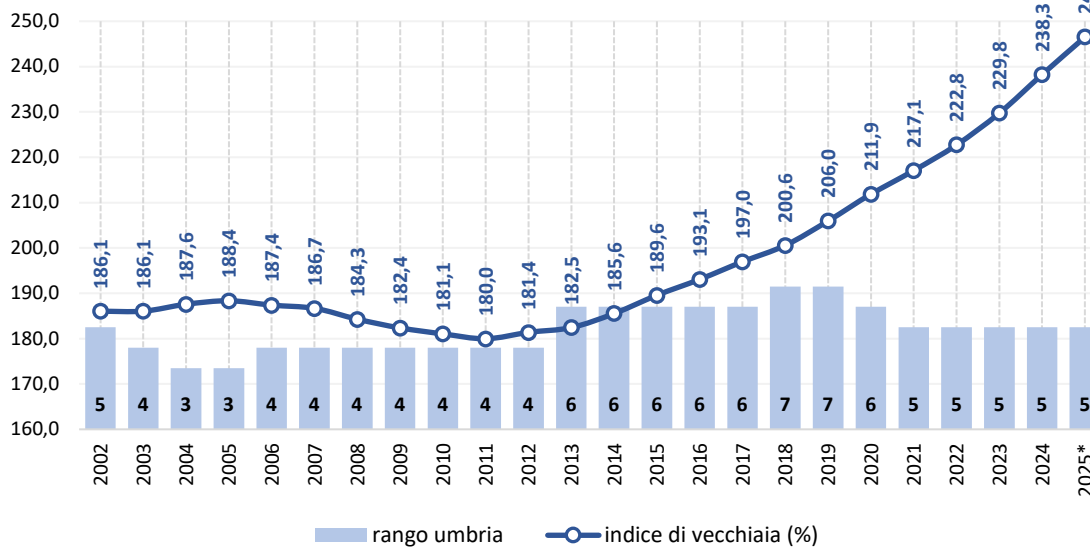
<sup>1</sup> Considerando anche il saldo tra cancellati e iscritti per altri motivi, dato non considerato nel computo provvisorio della popolazione residente poiché validato solo a fine anno in seguito al rilascio dei dati dell'ultimo censimento permanente, la popolazione residente in Umbria al 1° gennaio 2025 ammonterebbe a 849.888 unità (-0,4% rispetto al 2024).

Il **saldo migratorio** continua a svolgere un ruolo positivo: quello con **l'estero** segna +4.088 residenti, pur in lieve calo rispetto al 2023 (+4.274), mentre il **saldo interno** torna positivo (+632 unità), a fronte della perdita di -405 residenti registrata nel 2023 verso altre aree del Paese. Complessivamente, il **saldo migratorio totale** raggiunge +4.720 unità nel 2024, in aumento rispetto al 2023 (+3.869). I flussi migratori positivi assumono un ruolo determinante nel mitigare la contrazione demografica, considerando che le politiche per incentivare la natalità richiedono tempi prolungati per produrre effetti significativi sul piano economico-sociale.

Il calo delle nascite e l'aumento dell'aspettativa di vita (nel 2024 la speranza di vita alla nascita per gli umbri è di 83,9 anni) contribuiscono all'invecchiamento della popolazione, fenomeno in costante crescita che pone sfide rilevanti alla sostenibilità dei sistemi previdenziale e sanitario e incide sulla capacità produttiva del sistema economico. Al 1° gennaio 2025, in Umbria gli ultra 65enni sono 232.730, oltre un quarto della popolazione (27,3%), in aumento rispetto al 2024 di 2.056 unità (+0,9%); gli ultracentenari sono 415. I minori di 14 anni sono 94.385 (11,3% della popolazione), in calo di 2.412 unità rispetto al 2024 (-2,5%). L'**indice di vecchiaia** sale a 246,6% (era 238,3% nel 2024), con 25 over 65 ogni 10 bambini sotto i 14 anni, collocando l'Umbria al quinto posto tra le regioni più "anziane" d'Italia, preceduta da Liguria, Sardegna, Molise e Friuli Venezia Giulia.

Umbria - Indice di vecchiaia

(2000-2025\*, % e rango Umbria)



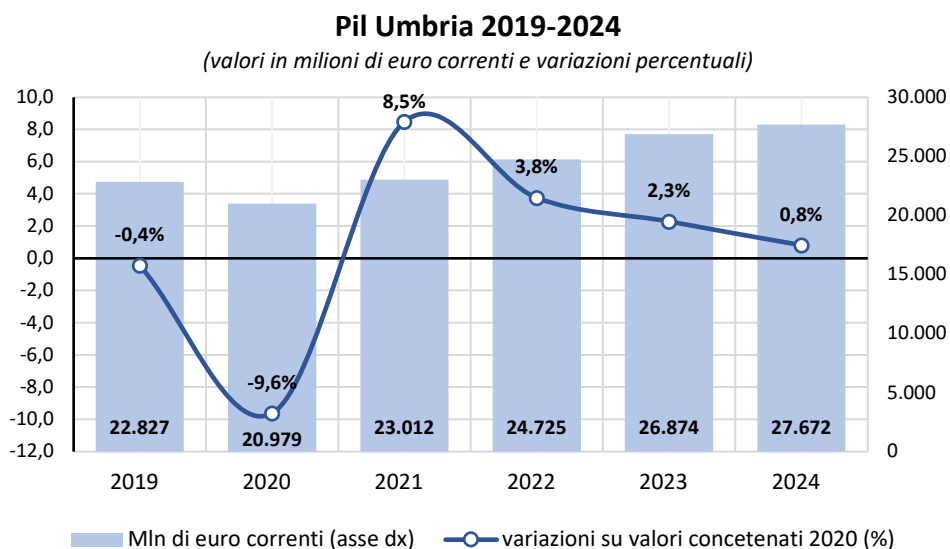
(\*) dato provvisorio

Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

## I principali indicatori economici

Il periodo 2019-2024, per quanto riguarda la crescita economica regionale, si caratterizza per segni fortemente contrastanti: dopo la repentina caduta del **Prodotto interno lordo (Pil)** nel 2020 (-9,6%), la regione mostra un rapido recupero nel 2021 (+8,5%), seguito da una crescita più contenuta nel 2022 (+3,8%) e nel 2023 (+2,3%). Nel 2024, il Pil regionale ammonta a oltre 27 miliardi di euro; l'incremento (+0,8%), inferiore rispetto a quello del triennio precedente, è in linea con quello medio nazionale (0,7%) e del Centro (+0,8%).

Il **Pil pro capite**, indicatore classico del grado di sviluppo economico, cresce dal 2021 e nel 2024 raggiunge 32.467 euro correnti per abitante. Il valore, superiore a quello del 2019, risulta 13 punti percentuali inferiore alla media nazionale (37.309 €/ab.) e 19 punti percentuali inferiore a quella del Centro (40.026 €/ab.).



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

Nel 2023 – ultimo anno per cui sono disponibili dati – l'**economia non osservata** (sommatoria della componente sommersa e di quella illegale) rappresenta il 13,6% del valore aggiunto regionale, superiore alla media italiana (11,3%) e del Centro (11,8%). Le componenti più rilevanti del sommerso sono la sotto-dichiarazione dei risultati economici delle imprese (7,2%) e l'impiego di lavoro irregolare (4,5%); economia illegale e altre componenti minori (mance, fitti in nero, integrazione domanda-offerta) incidono in misura residuale (1,9%).

Nel 2024 le **esportazioni** umbre superano i 5,9 miliardi di euro, mentre le **importazioni** ammontano a circa 4,5 miliardi; il **saldo commerciale** regionale risulta quindi positivo e pari a 1,4 miliardi di euro. Dopo la contrazione registrata nel 2023 (-3,5% in termini nominali), l'export umbro torna a crescere, segnando un +5,3% rispetto all'anno precedente (Italia -0,4%, Centro +4%).

La **struttura delle esportazioni** umbre è fortemente incentrata sulle attività manifatturiere, che nel 2024 rappresentano il 95,5% dell'export regionale. L'articolazione per settori evidenzia il primato della produzione di metalli e prodotti in metallo (19,7% dell'export umbro) e della fabbricazione di macchinari (19,2%). Seguono, in ordine di rilevanza, i settori della moda (18,7%) e degli alimentari e delle bevande (15%). Rispetto al 2023, tutti questi comparti mostrano una crescita, con l'unica eccezione del settore "Prodotti tessili e dell'abbigliamento, pelli e accessori" (moda), che registra una contrazione del 26,4%.

Il **principale mercato di sbocco** per il sistema produttivo regionale resta l'Europa, che assorbe il 68,2% dell'export umbro del 2024: il 57,8% è destinato ai Paesi dell'UE 27, mentre il 10,4% agli altri Stati europei non appartenenti all'Unione. Nel 2024 l'America ha importato beni e servizi dall'Umbria per oltre 1 miliardo di euro, pari al 17,0% dell'export regionale. La quota maggiore è rappresentata dal Nord America, con 831 milioni di euro, equivalenti al 14,1% del totale. Rispetto al 2023, le esportazioni verso i Paesi UE 27 crescono dello 0,9%, mentre quelle verso i paesi extra UE aumentano del 12%. In particolare, l'export verso gli Stati Uniti sale del 13%, e quello diretto al Nord America nel suo complesso del 10,7%.

Nel 2024 il **sistema imprenditoriale** umbro conferma un indebolimento strutturale, che rappresenta l'esito di una tendenza negativa avviata negli anni precedenti. Dopo un tasso di crescita ancora positivo nel 2022 (+0,21%) e la successiva inversione del 2023 (-0,15%), il 2024 segna il punto più critico del triennio, raggiungendo il -0,36%. Il **saldo** tra 4.260 nuove iscrizioni e 4.595 cessazioni determina infatti una perdita netta di 335 imprese.

Al 31 dicembre 2024 il numero complessivo delle **imprese umbre registrate** è pari a 90.971. L'andamento settoriale evidenzia una diminuzione nel comparto industriale (-2,1%), nell'agricoltura (-1,7%) e nel commercio (-1,5%). Risultano invece in aumento i servizi, con una variazione positiva dell'1,3%, e il settore delle costruzioni, che registra un incremento dello 0,3%.

Il dato regionale del 2024 si colloca in un contesto diverso rispetto a quello del Centro e medio nazionale, dove i tassi di crescita delle imprese restano positivi per l'intero triennio 2022-2024, pur mostrando un lieve rallentamento.

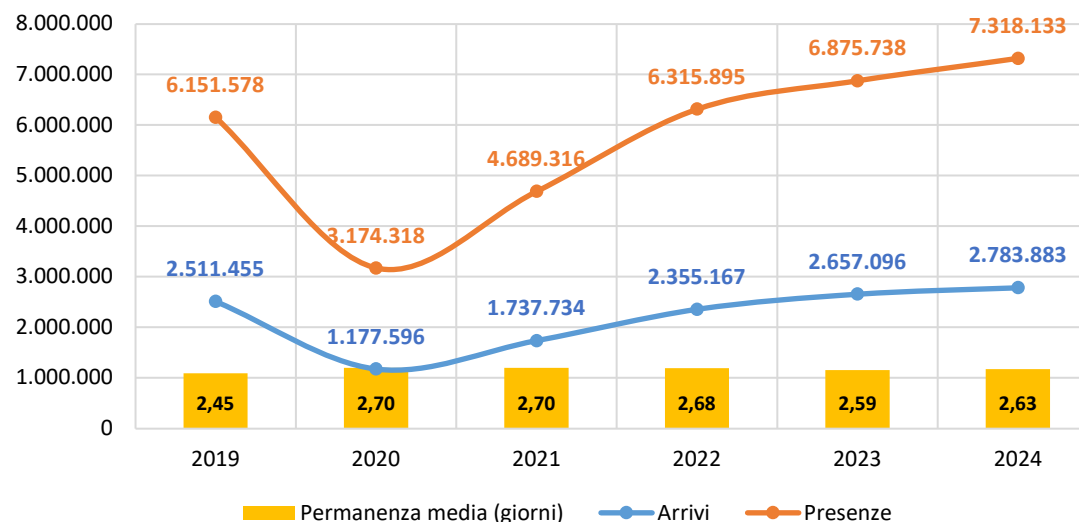
L'Umbria nel 2024 si conferma **turisticamente molto attrattiva**: rispetto al 2023, continuano a crescere sia le presenze (+6,4%) sia gli arrivi (+4,8%):

- le **presenze turistiche**, che già nel 2022 avevano superato il dato pre-covid, si attestano a 7.318.133 (+19% rispetto al 2019);
- gli **arrivi turistici**, che superano i valori del 2019 nel 2023, crescono e sono 2.783.883 nel 2024 (+10,8% rispetto al 2019);
- i **turisti italiani** rappresentano il 70,8% degli arrivi (1.970.541) e il 63,2% delle presenze (4.626.374) in aumento rispetto al 2023 (+2,7% arrivi e +3,7% presenze; rispetto al 2019: +11,1% arrivi e +17,9%);

- i **turisti stranieri** rappresentano il 29,2% degli arrivi (813.342) e il 36,8% delle presenze (2.691.759) in crescita rispetto al 2023 (+10,1% arrivi e +11,6% presenze; rispetto al 2019: +10,3% negli arrivi e +20,8% nelle presenze);
- la **permanenza media dei turisti** è stata di 2,63 giorni (sostanzialmente analoga a quella del 2023 quando era di 2,59 giorni) continua a denotare un turismo di breve durata. La permanenza media dei turisti italiani (2,35 gg) è inferiore a quella degli stranieri (3,31 gg).

### Arrivi, presenze turistiche e permanenza media 2019-2024

(valori assoluti)



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

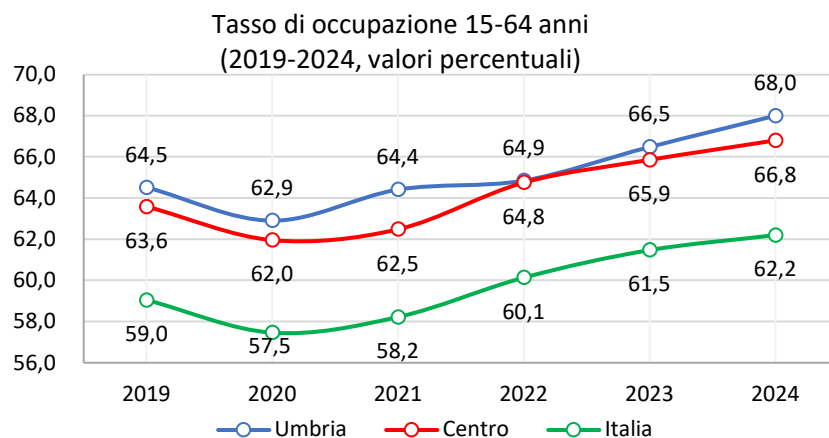
Il posizionamento dell'Umbria dal punto di vista **del mercato del lavoro** evidenzia una performance che è strutturalmente superiore a quella media nazionale.

Nel 2024 in Umbria, secondo i dati Istat resi pubblici a metà marzo del 2025:

- il **numero degli occupati** in età 15-64 anni, pari a 356 mila, aumenta di circa 9 mila unità rispetto all'anno precedente (quando l'occupazione era già salita di circa 6 mila unità). Il **tasso di occupazione** si attesta al 68% (+1,5 punti percentuali su quello del 2023) ed è superiore sia alla media del Centro (66,8%; +0,9 p.p. sul 2023) sia a quella dell'Italia (62,2%; +0,7 p.p.). Seppur in riduzione, permane una differenza di genere che vede le donne sfavorite: il tasso di occupazione femminile (61,5%) è inferiore a quello maschile (74,6%) di ben 13,1 punti percentuali (il gap era di 15,5 p.p. nel 2023).

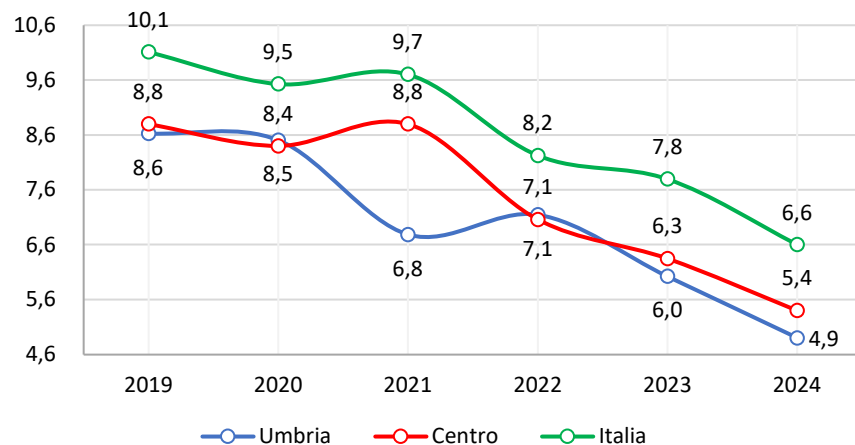
A questi occupati si aggiungono oltre 17 mila con età superiore ai 65 anni; complessivamente, nel 2024 gli umbri occupati sono circa 373 mila (+11 mila unità rispetto al 2023; +3,0%). Aumenta l'occupazione nel settore dei *servizi* (+15 mila unità, un incremento del 6% rispetto al 2023) e soprattutto del comparto *commercio, alberghi e ristoranti* (+10 mila unità ovvero +13,5%), crescono anche gli occupati del settore delle costruzioni (+4,3%, un migliaio di unità in termini assoluti) mentre diminuiscono gli occupati dell'industria manifatturiera (-3 mila occupati; -2,9%); rimangono stabili a circa 10mila gli occupati del settore agricolo. Degli 11mila nuovi occupati, 6mila sono indipendenti (+7,8% rispetto al 2023) e 5 mila sono dipendenti (+1,8%); 3mila sono uomini (+1,8%) e 9mila sono donne (+7,8%).

- Il numero dei disoccupati umbri, pari nel 2024 a 19 mila unità, diminuisce di 4 mila persone rispetto al 2023, anno in cui gli umbri in cerca di occupazione erano circa 23 mila. Il **tasso di disoccupazione (15-64 anni)** continua a scendere e si colloca al 4,9% (era il 6,0% nel 2023), un valore inferiore a quello medio del Centro (5,4%) e dell'Italia (6,6%).
- Il **tasso di disoccupazione dei giovani** (15-29 anni), pari al 12,4% scende (era 13,9% nel 2023) e continua a posizionarsi al di sotto di quello medio del Centro (12,9%) e dell'Italia (14,7%).
- Il **tasso di attività** cresce passando dal 70,7% del 2023 al 71,5% nel 2024 (70,6% Centro e 66,6% Italia).
- Conseguentemente, il **tasso di inattività** si contrae di 0,8 punti percentuali e si attesta nel 2024 al 28,5%, dato inferiore a quello medio del Centro (29,4%) e dell'Italia (33,4%).
- Rimane stabile, a circa 12 mila unità, la quota di giovani umbri tra 15 e 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione (**i Neet**): l'incidenza sulla popolazione della corrispondente fascia d'età pari al 10,1% è inferiore a quella rilevata nel Centro (12,9%) e a livello nazionale (15,2%).



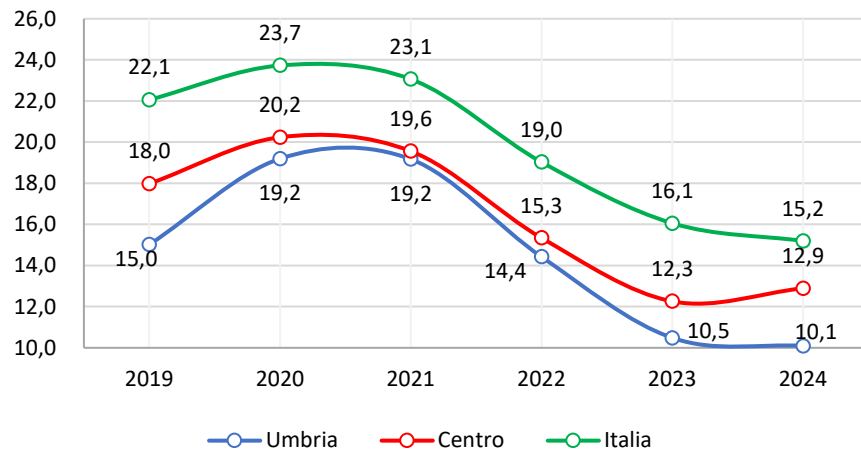
Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

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



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

Giovani 15-29 anni Neet  
(2019-2022, valori percentuali)



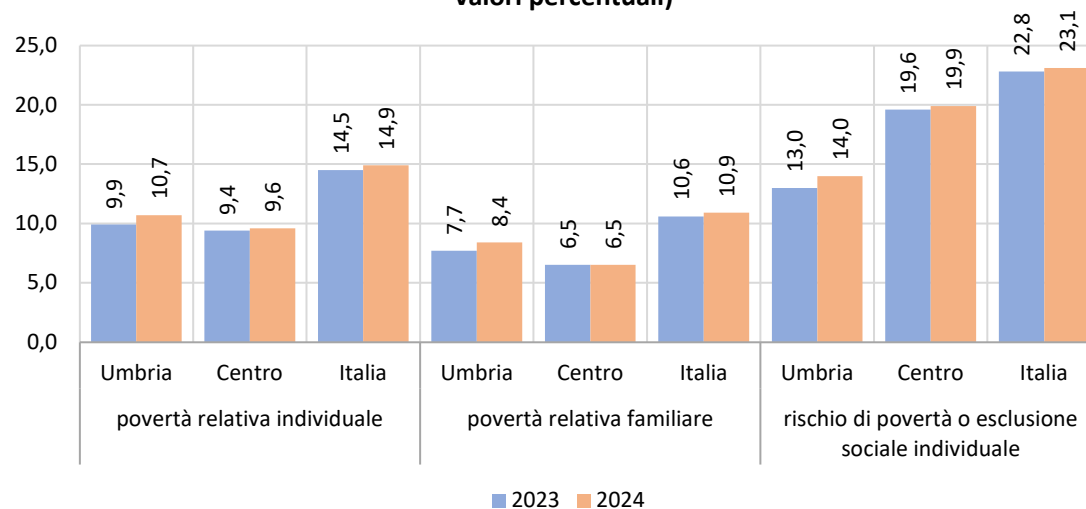
Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

## Povert  e disagio economico e sociale

Nel 2024 il 10,7% dei residenti umbri si trova in **condizioni di povert **: si tratta di oltre 90 mila persone, corrispondenti all'8,4% delle famiglie. L'incidenza risulta in aumento rispetto al 2023, quando i poveri erano circa 84.500 (il 9,9% della popolazione) e le famiglie interessate rappresentavano il 7,7%. Pur in crescita, la povert  in Umbria rimane inferiore ai livelli nazionali (14,9% degli individui e 10,9% delle famiglie), ma supera quelli medi delle regioni del Centro, dove   povero il 9,6% dei residenti e il 6,5% dei nuclei familiari.

La quota di popolazione **a rischio di povert  o esclusione sociale** – indicatore composito che considera le persone che vivono in famiglie a bassa intensit  lavorativa, a rischio di povert  o in condizioni di grave deprivazione materiale – raggiunge nel 2024 il 14% del totale, pari a oltre 119 mila individui. Il valore, pur inferiore alla media italiana (23,1%) e a quella del Centro (19,9%), risulta in aumento rispetto al 2023, quando era pari al 13% (oltre 111 mila residenti).

**Incidenza povert  e rischio di povert  o esclusione sociale (2023,2024, valori percentuali)**



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

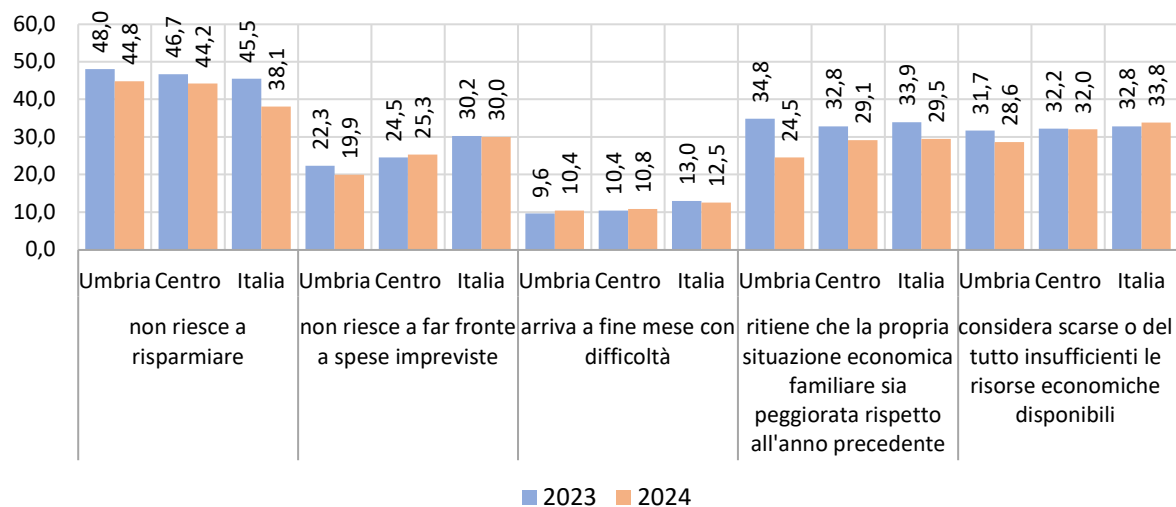
Con riferimento al **disagio economico e sociale**, alcuni ulteriori indicatori delle indagini Istat (EU-SILC) offrono un quadro più dettagliato.

Nel 2024, in Umbria la quota di famiglie che:

- **non riesce a risparmiare** è pari al 44,8% (48% nel 2023); il valore, in linea con quello delle regioni del Centro (44,2%), è superiore al dato italiano (38,1%);
- **non è in grado di far fronte a spese impreviste** ammonta al 19,9% (22,3% nel 2023), una percentuale più bassa rispetto alla media nazionale (30%) e a quella del Centro (25,3%);
- **arriva a fine mese con difficoltà** ammonta al 10,4% (9,6% nel 2023), valore inferiore al dato nazionale (12,5%) e sostanzialmente in linea con quello del Centro (10,8%);
- ritiene che la propria **situazione economica sia peggiorata rispetto all'anno precedente** è il 24,5% – circa 95 mila famiglie – (34,8% nel 2023); una quota inferiore sia alla media italiana sia a quella delle regioni centrali (29,5% e 29,1%);
- **considera scarse o del tutto insufficienti le risorse economiche disponibili** è del 28,6% – circa 112 mila famiglie – (31,7% nel 2023); la percentuale è più bassa dei valori medi nazionali (33,8%) e del Centro Italia (32,8%).

### Giudizio delle famiglie riguardo la propria situazione economica.

Percentuale di famiglie che: (2023,2024, valori percentuali)



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

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

Il Best 2025 evidenzia per l'Umbria un profilo di benessere territoriale complessivamente solido: 30 indicatori su 60 risultano in posizione di vantaggio rispetto alla media nazionale, mentre 14 segnalano condizioni di svantaggio. Il quadro restituisce livelli di benessere diffusi, con criticità concentrate in ambiti specifici e differenze territoriali nel complesso contenute.

I domini **Salute, Istruzione e formazione e Lavoro** presentano risultati complessivamente favorevoli, con valori superiori alla media nazionale in termini di speranza di vita, partecipazione ai percorsi educativi, ridotta incidenza dei Neet e tasso di occupazione. All'interno del dominio del lavoro permane tuttavia un elemento di attenzione rilevante, rappresentato dal livello di infortuni mortali, superiore al dato medio italiano. Le principali criticità si concentrano nei domini **Ambiente, Innovazione, ricerca e creatività** e in alcuni aspetti della **Qualità dei servizi**, con svantaggi strutturali legati alla gestione delle risorse ambientali, alla capacità innovativa e alla dotazione di servizi pubblici complessi.

Il dominio **Sicurezza**, di particolare rilievo per l'analisi di contesto in chiave di prevenzione della corruzione, mostra un quadro nel complesso favorevole. L'Umbria, nel 2023, registra infatti tassi di rapine pari a 23,6 per 100.000 abitanti, circa la metà del dato nazionale (47,6), e tassi di borseggi pari a 98,4, nettamente inferiori alla media italiana (236,8), indicando un buon presidio del territorio e una limitata diffusione della criminalità diffusa. Permane tuttavia una criticità nei furti in abitazione, pari a 329 per 100.000 abitanti, superiori al valore nazionale (250), che richiede attenzione in termini di prevenzione, controllo e coordinamento istituzionale. Nel complesso, il contesto della sicurezza non evidenzia condizioni strutturali di rischio elevato, ma richiede un monitoraggio costante quale presupposto per la trasparenza, la correttezza dell'azione amministrativa e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

### Sicurezza e legalità

In Umbria nel 2024, la **durata media effettiva in giorni dei procedimenti** definiti presso i tribunali ordinari è pari a 400,7 giorni; il dato, in riduzione rispetto al 2023 quando si contavano 448,6 giorni, è inferiore a quello medio italiano (445,8 gg) e in linea con quello del Centro (404,3 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 2024 ammontano a 1.366, in aumento rispetto al 2023 quando se ne contavano 1.335 (+2,3%). Tale incremento è del tutto riconducibile alla provincia di Perugia che passa da 1.054 segnalazioni nel 2023 a 1.085 nel 2024 (+2,9%), mentre a Terni il numero di segnalazioni rimane stabile 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 2023 in Umbria sono state denunciate 29.094 fattispecie di reato (circa 3.411 ogni 100.000 abitanti), con un incremento del +4,7% rispetto al 2022 (3.258 per 100.000 ab.). L'aumento risulta imputabile in particolare alla crescita dei **reati predatori**, mentre parallelamente si osservano riduzioni significative in alcuni comparti (incendi, pornografia minorile, truffe informatiche). L'incidenza complessiva dei delitti denunciati resta inferiore a quella media nazionale (3.970 per 100.000 ab.) e delle regioni del Centro (4.552 per 100.000 ab.), pur registrando una crescita più marcata rispetto a quella nazionale (+3,8%), seppure inferiore a quella del Centro (+7,6%).

**Tab. 2 - Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria durante l'anno 2023\*** (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	<b>100,8</b>	0,6	0,6
tentati omicidi	1,3	1,3	<b>0,4</b>	1,8	1,8
omicidi colposi	2,6	3,2	<b>23,2</b>	3,0	2,7
<i>di cui: omicidi colposi da incidente stradale</i>	<i>1,8</i>	<i>2,1</i>	<i>20,5</i>	<i>1,9</i>	<i>1,6</i>
percosse	34,2	33,4	<b>-2,3</b>	24,1	28,2
lesioni dolose	115,0	114,5	<b>-0,4</b>	108,1	106,5
minacce	120,6	124,1	<b>2,9</b>	106,9	115,7
sequestri di persona	1,9	0,5	<b>-74,9</b>	1,5	1,4
violenze sessuali	9,5	9,6	<b>1,6</b>	11,1	10,6
atti sessuali con minorenne	0,7	0,8	<b>17,1</b>	0,8	0,9
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	0,4	0,5	<b>33,9</b>	0,4	0,5
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico	1,8	0,6	<b>-66,5</b>	1,1	1,3
furti, di cui:	1.110,2	1.233,5	<b>11,1</b>	2.209,4	1.731,5
<i>furti con strappo</i>	<i>11,9</i>	<i>12,3</i>	<i>3,3</i>	<i>28,1</i>	<i>22,5</i>
<i>furti con destrezza</i>	<i>87,9</i>	<i>98,7</i>	<i>12,3</i>	<i>392,5</i>	<i>236,9</i>

<i>furti in abitazioni</i>	303,9	329,9	<b>8,5</b>	314,3	250,4
<i>furti in esercizi commerciali</i>	89,6	119,6	<b>33,5</b>	138,9	120,7
<i>furti in auto in sosta</i>	136,5	139,3	<b>2,0</b>	256,8	179,4
<i>furti di autovetture, ciclomotori e motocicli</i>	46,5	51,8	<b>11,5</b>	241,3	226,9
rapine, di cui:	19,6	23,7	<b>20,7</b>	52,3	47,6
<i>rapine in abitazione</i>	1,9	1,8	<b>-5,9</b>	4,0	3,2
<i>rapine in esercizi commerciali</i>	3,0	4,5	<b>46,7</b>	7,1	6,5
<i>rapine in pubblica via</i>	7,9	12,1	<b>52,1</b>	31,3	28,1
estorsioni	15,3	16,2	<b>5,8</b>	22,0	19,4
truffe, frodi informatiche e altri delitti informatici	570,1	562,2	<b>-1,4</b>	608,2	563,1
contraffazione di marchi e prodotti industriali	2,0	2,1	<b>6,3</b>	5,6	5,7
ricettazione	18,3	19,8	<b>8,1</b>	26,2	23,7
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	0,7	1,3	<b>84,1</b>	2,1	2,1
danneggiamenti	431,8	443,1	<b>2,6</b>	486,5	463,5
incendi	20,2	9,5	<b>-53,0</b>	8,5	9,6
<i>di cui: incendi boschivi</i>	11,2	5,2	<b>-54,0</b>	4,0	3,9
danneggiamento seguito da incendio	6,2	4,9	<b>-20,4</b>	8,3	13,2
normativa sugli stupefacenti	54,2	55,9	<b>3,2</b>	66,0	53,7
associazione per delinquere	0,4	1,1	<b>201,2</b>	0,4	0,5
altri delitti	720,3	747,5	<b>3,8</b>	796,4	765,4
<b>Totale delitti denunciati</b>	<b>3.258,4</b>	<b>3.410,5</b>	<b>4,7</b>	<b>4.552,5</b>	<b>3.970,7</b>

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

Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

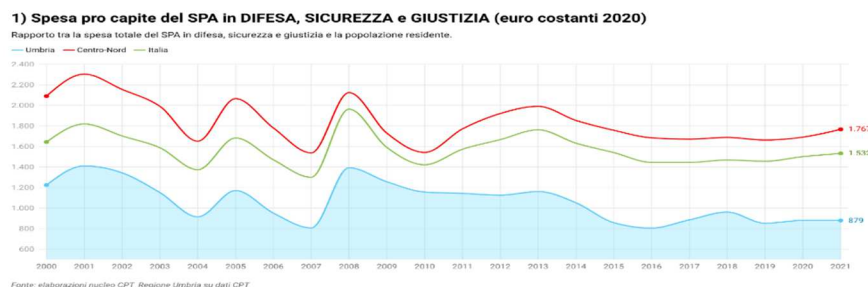
## La spesa del settore pubblico allargato per difesa, sicurezza e giustizia

Il cruscotto *Cpt\_macrosettori* integra il cruscotto di indicatori Conti pubblici territoriali (Cpt) della Regione Umbria con un nuovo progetto di ricerca del nucleo regionale, ancora non reso pubblico. Il cruscotto comprende 80 indicatori calcolati sui dati del settore pubblico allargato (Spa)<sup>2</sup> nei 29 settori di intervento della metodologia dei conti pubblici territoriali (Cpt), riaggregati in 9 macrosettori tematici. Per il macrosettore **difesa, giustizia e sicurezza** sono stati calcolati 8 indicatori, dai quali sono stati selezionati i 4 più significativi. Questi consentono di fornire indicazioni sulla spesa regionale in tale macrosettore e di supportare l'analisi di contesto del PIAO. I dati, aggiornati a dicembre 2023 e riferiti all'intervallo 2001-2021<sup>3</sup>, sono espressi in euro costanti 2020 e pro capite, permettendo analisi longitudinali e confronti territoriali.

Tra il 2000 e il 2021, la **spesa del Spa nel macrosettore difesa, giustizia e sicurezza** in Umbria ha mostrato una forte variabilità, passando da circa 1.224 euro pro capite nel 2000 a 879 euro nel 2021 (euro costanti 2020). Dopo un picco nei primi anni 2000, si osserva un calo fino al 2007, seguito da una ripresa nel 2008 e da oscillazioni più moderate negli anni successivi, rispetto ai valori precedenti.

La **spesa primaria netta** (spesa totale al netto delle partite finanziarie) evidenzia un andamento simile, con differenziali rispetto alla media nazionale e alle regioni del Centro-Nord meno accentuati. Nel dettaglio, l'Umbria, pur mantenendosi sostanzialmente al di sotto dei valori di riferimento (fanno eccezione gli anni 2008-2010, quando la spesa in Umbria supera quella del Centro-Nord e, nel 2010, anche quella media nazionale), mostra differenziali che vanno dai 15 euro pro capite nel 2014 rispetto all'Italia ai 238 €/abitante nel 2004 rispetto al Centro-Nord.

La spesa nel macrosettore è prevalentemente a carico degli organi governativi centrali (85-90%), mentre amministrazioni locali e regionali contribuiscono in misura contenuta; le imprese pubbliche non incidono. Grazie al sistema Cpt, è possibile regionalizzare queste spese e analizzarle a livello territoriale, consentendo confronti anche per voci originariamente centralizzate. Nel 2021, la spesa totale del Spa in Umbria per difesa, sicurezza e giustizia (pari a 766 milioni di euro correnti) ammonta a 888 €/abitante e risulta tra le più basse d'Italia.



Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

<sup>2</sup> Il Settore pubblico allargato (Spa) è composto da Pubblica Amministrazione (PA) - aggregato in cui confluiscono gli enti che, in prevalenza, producono servizi non destinabili alla vendita - e un settore extra PA comprensivo di quei soggetti, centrali e locali, che producono servizi di pubblica utilità e sono controllati direttamente o indirettamente da Enti pubblici.

<sup>3</sup> Entro dicembre 2025 dovrebbero essere rilasciati i dati aggiornati al 2023.

### 1.1) Spesa pro capite del SPA in DIFESA, SICUREZZA, GIUSTIZIA

Regioni e Province italiane (2021, euro correnti)

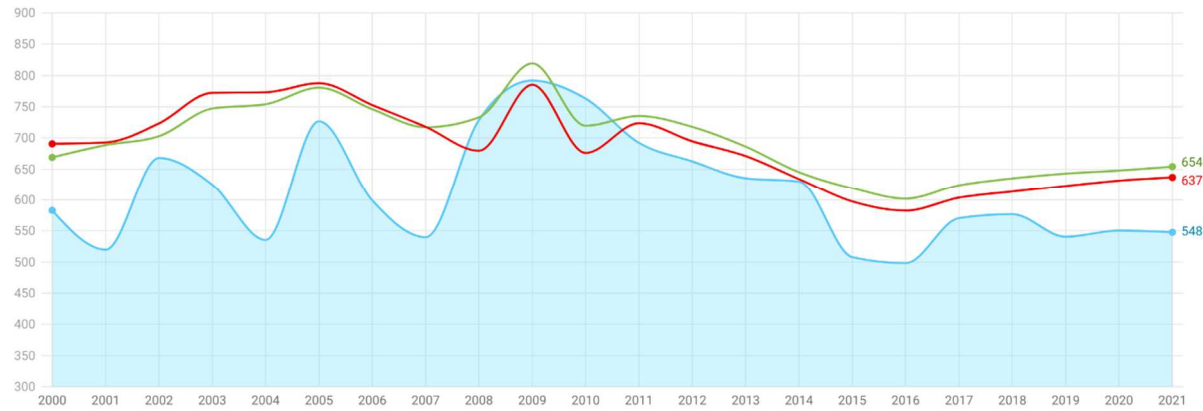


Fonte: elaborazioni nucleo CPT\_Regione Umbria su dati CPT

Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

## 2) Spesa primaria netta pro capite del SPA in DIFESA, SICUREZZA e GIUSTIZIA (euro costanti 2020)

Rapporto tra la spesa primaria netta\* del SPA in difesa, sicurezza e giustizia e la popolazione residente.

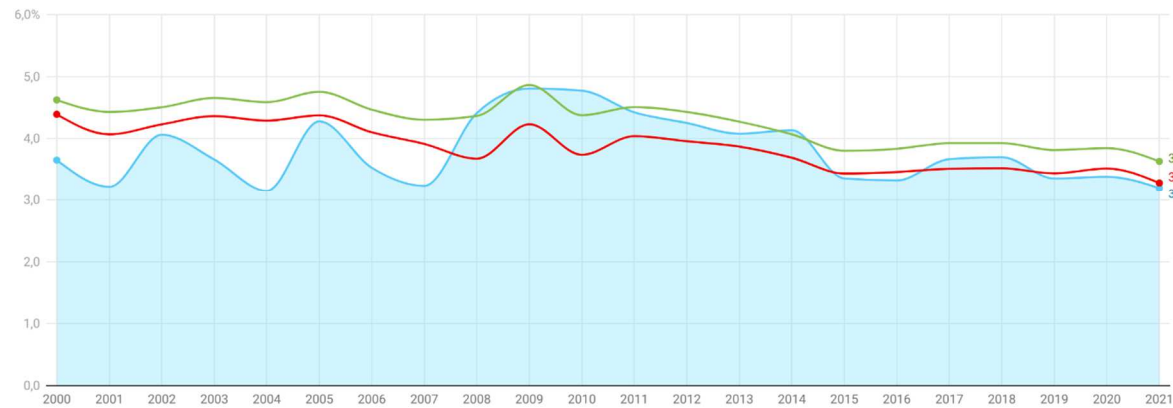


(\*) Spesa al netto delle partite finanziarie. Fonte: elaborazioni nucleo CPT\_Regione Umbria su dati CPT

Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale su dati Istat

## 3) Incidenza della spesa primaria netta del SPA in DIFESA, SICUREZZA e GIUSTIZIA (%)

Rapporto percentuale tra la spesa primaria\* netta in difesa, sicurezza e giustizia e la spesa primaria netta totale del SPA.



(\*) Spesa al netto delle partite finanziarie. Fonte: elaborazioni nucleo CPT\_Regione Umbria su dati CPT

Fonte: elaborazioni del Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale 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**, inteso come il benessere addizionale complessivo creato dall'azione amministrativa dell'Ente. Creare Valore Pubblico significa realizzare politiche efficaci che impattino in modo migliorativo rispetto al livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) in relazione ad una baseline ovvero ad un livello di partenza, a favore dei cittadini, del tessuto produttivo e in generale della comunità di riferimento, ma anche del personale interno all'amministrazione che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è il documento chiamato ad individuare gli obiettivi strategici dell'Ente di più rilevante impatto, maggiormente capaci di generare Valore Pubblico, da declinare a loro volta in obiettivi operativi, definiti con i relativi risultati attesi, concreti e misurabili, che ne integrano quindi la strategia attuativa. A questi sono collegati anche obiettivi di digitalizzazione e semplificazione, 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 (DEFER), nel quale le politiche dell'ente ed i risultati attesi vengono tradotti in obiettivi strategici. 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, con un particolare focus sull'attuazione dei programmi regionali, finanziati con i fondi FESR e FSE+ 2021-2027, PNRR e FSC. Nel DEFER 2026-2028 viene evidenziato, per ogni area tematica, il collegamento con gli obiettivi significativi della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile dell'Umbria (SRSvS), adottata con DGR n.174 del 22.02.2023, integrandola con i già previsti goal di Agenda 2030, per una migliore e più completa lettura della programmazione regionale.

In tale cornice, secondo un'impostazione ormai consolidata, anche nel PIAO 2026-2028 viene assicurata la coerenza tra le Aree del DEFER e le dimensioni di Valore Pubblico evidenziando la correlazione con i goals dell'Agenda 2030. Invero, il nuovo paradigma dell'azione amministrativa, sorretta dai principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, costituisce alveo privilegiato per l'attuazione delle scelte politiche, 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.

## 2.1.1 Le dimensioni/aree di intervento del Valore Pubblico








Come illustrato in premessa e come previsto dalla normativa nazionale, la prerogativa del Piano integrato di attività e organizzazione risiede nel superamento della frammentazione, attraverso la previsione di un unico documento organico che assicuri la piena integrazione tra i diversi strumenti di programmazione e pianificazione dell'azione amministrativa. L'integrazione di questi strumenti è guidata dall'orientamento strategico al Valore Pubblico, che impone di correlare strettamente l'azione amministrativa alla cura e al miglioramento del benessere complessivo della comunità e del territorio. Questo approccio richiede una revisione metodologica e formale della programmazione, con una forte sinergia con il sistema di valutazione della performance.

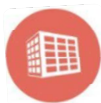
### Le politiche strategiche regionali

Le politiche strategiche regionali puntano a integrare diverse fonti di finanziamento per promuovere uno sviluppo duraturo, sostenibile e inclusivo, riducendo le disparità economiche e sociali. Punto di partenza dell'articolato processo di pianificazione è il Documento di Economia e Finanza della Regione Umbria, che individua gli indirizzi e le macro-aree prioritarie di intervento regionale. A queste si ricollegano, poi, gli obiettivi strategici da attuare nel periodo di riferimento.

Il PIAO 2026-2028 traduce gli obiettivi strategici del Defr 2026-2028 in un insieme di misure organizzative e operative, garantendo una programmazione integrata e verticale che si muove dal Valore Pubblico atteso fino alla sua declinazione gestionale. Nella selezione degli obiettivi di Valore Pubblico, l'Amministrazione ha inteso evidenziare in modo trasparente come intende elevare la qualità della vita della collettività, investire sui punti di forza del territorio, ridurre le disuguaglianze economiche e di opportunità e migliorare la salute, l'ambiente e la capacità di servizio pubblico. Inoltre, è stata prestata particolare attenzione alla sinteticità, chiarezza e concretezza del linguaggio, al fine di garantire la massima leggibilità e rafforzare il principio di accountability della pubblica amministrazione nei confronti dei cittadini e di tutti gli stakeholder.

Di seguito le Aree che costituiscono l'ossatura della nuova pianificazione per l'attuazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

-  **Economica** (Area Economica del Defr 2026-2028)
-  **Culturale** (Area Culturale del Defr 2026-2028)
-  **Sociale**  **Sanitaria** (Area Salute e sociale del Defr 2026-2028)
-  **Istituzionale** (Area Istituzionale del Defr 2026-2028)
-  **Ambientale**  **Territoriale (Ricostruzione/USR)** (Area Territoriale del Defr 2026-2028)



## ISTITUZIONALE

Nell'ambito dell'area Istituzionale, l'azione amministrativa punta in primo luogo alla **promozione di una governance aperta e inclusiva**, con attenzione crescente alla **semplificazione amministrativa** e alla **digitalizzazione**.

**Digitalizzazione** e **semplificazione** saranno aspetti cruciali per l'area, con la definizione delle "Linee strategiche di legislatura per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030" e lo sviluppo di servizi digitali integrati per cittadini/imprese, con un programma di interventi per l'adeguamento del sito istituzionale alle Linee guida di design AgID, l'implementazione di nuovi servizi interattivi nell'app UmbriaFacile e l'avvio di azioni sperimentali per l'impiego dell'intelligenza artificiale nell'ambito del progetto interregionale #Reg4IA. Analogamente, per quanto concerne **Infrastrutture digitali** e **cybersicurezza** si procederà con la creazione del nuovo Data Center regionale a Foligno e con l'avvio del Computer Security *Incident Response Team* (CSIRT) regionale per il potenziamento della cybersicurezza, al contempo garantendo il rafforzamento della sicurezza informatica in conformità alla Direttiva europea NIS2 e alla legge nazionale D.Lgs. 138/2024, legge 90/2024.

Resta alta l'attenzione per il **patrimonio** e gli **appalti**. In particolare, in considerazione della chiusura nel 2026 dell'attuazione dei traguardi e degli obiettivi previsti dal **PNRR, PNC e PNC Sisma** e, quindi, della necessità di garantire che le risorse atterrino efficacemente sul territorio, di accelerare le procedure, evitare ritardi e monitorare il raggiungimento dei target previsti dalle varie missioni, si conferma il ruolo centrale dell'operato dell'Ente nell'ambito del progetto PNRR "1000 esperti", in termini di velocizzazione, digitalizzazione e semplificazione delle procedure, per la tempestiva attuazione degli investimenti.

In coerenza con il percorso avviato di rinnovamento organizzativo, l'azione dell'ente nell'ambito delle **politiche del personale**, in ottica di semplificazione, si incentrerà sullo sviluppo del progetto di assessment integrato volto allo sviluppo/configurazione di un servizio di gestione integrata del personale per superare la frammentazione dei dati e la duplicazione dei processi. Secondo gli indirizzi nazionali in tema di meritocrazia, trasparenza e leadership collaborativa, l'amministrazione regionale si pone inoltre come obiettivo l'introduzione della valutazione dal basso (bottom-up), quale componente innovativa per il rafforzamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance.



## ECONOMICO

Le strategie di **sviluppo economico** si concentrano sul rafforzamento della competitività attraverso innovazione, digitalizzazione, ricerca e apertura ai mercati esteri, contestualmente al rilancio e al sostegno delle aree produttive storiche. In tale prospettiva si inserisce la partecipazione della Regione alla piattaforma STEP (Strategic Technologies for Europe Platform), per valorizzare il sistema produttivo e sostenerne la competitività in linea con le priorità europee in materia di tecnologie strategiche.

Su tali direttrici si focalizzano altresì le azioni per favorire l'aumento della produttività delle micro e piccole imprese, prevalenti nel tessuto economico umbro, anche attraverso strumenti finanziari regionali che ne consentano l'accesso al credito. In tale quadro una specifica attenzione sarà prestata alle imprese artigiane, quale fattore di identità distintiva, all'imprenditoria giovanile.

La Regione promuove per il **settore agricolo e agroalimentare** un modello in chiave di sostenibilità e innovazione digitale e tecnologica, per favorire la creazione di filiere locali forti che si integrino con altri settori e l'insediamento di giovani agricoltori, in un più ampio progetto di sviluppo territoriale e di promozione di prodotti di qualità. Tra le misure di maggiore rilievo previste per il 2026 a beneficio degli agricoltori rientrano quelle finalizzate alla semplificazione amministrativa nell'accesso alle procedure di finanziamento e di rendicontazione, ottimizzando così l'utilizzo dei fondi e l'efficacia della spesa.

La sfida per il **turismo**, leva economica fondamentale, sarà quella della sostenibilità economica, sociale e ambientale del settore, mettendo in campo, tra le altre, azioni incentrate sul rafforzamento qualitativo dell'offerta turistica, sul sostegno agli operatori turistici per la riqualificazione dell'ospitalità esistente e su un'attenta pianificazione delle attività promozionali dell'Umbria. Il turismo lento ed esperienziale rappresenta il modello strategico scelto dall'Amministrazione per valorizzare l'identità della regione. Le celebrazioni nel 2026 per gli 800 anni dalla morte di San Francesco, evento di rilievo internazionale, potranno rafforzare il posizionamento regionale dell'Umbria sui mercati esteri, promuovendone le eccellenze culturali, naturalistiche ed enogastronomiche.

L'impegno nelle **politiche per il lavoro**, strettamente integrate con lo sviluppo economico, mira a contrastare la precarietà, garantire la sicurezza e rilanciare l'occupazione di qualità, agevolare l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità. Prioritario per il 2026 sarà attuare una nuova formula integrata che unisca politiche attive del lavoro e offerta di servizi di qualità alle imprese per intercettarne i fabbisogni per un migliore orientamento. Il conseguimento dell'obiettivo potrà essere raggiunto attraverso l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro.

**Istruzione e formazione professionale**, intese quali pilastri del benessere individuale e collettivo, vedranno investimenti volti al potenziamento del sistema educativo, alla garanzia del diritto allo studio, inteso sia come diritto di accesso a strutture scolastiche di qualità dalla prima infanzia ai più alti gradi dell'istruzione, sia come intervento sociale che permetta il pieno sviluppo della persona. Nel 2026, si proseguirà nel consolidamento del c.d. sistema "Zerosei" (Sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia fino a sei anni d'età) grazie alla predisposizione dei regolamenti attuativi della legge regionale 16 ottobre 2023, n.13.



## CULTURALE

La **strategia per la cultura** in Umbria si propone in particolare di valorizzare il patrimonio storico artistico migliorandone la fruizione e promuovendone la conoscenza, anche con riguardo ai luoghi meno noti e visitati, attraverso una serie di interventi e progetti puntuali. Il 2026 vedrà la prosecuzione dell'iter avviato nel 2025 per addivenire alla predisposizione del Piano triennale di indirizzo su "Norme in materia di cultura e imprese culturali e creative", al fine di armonizzare in un Testo Unico le normative regionali su cultura, spettacolo e imprese creative.

Tra gli obiettivi principali il consolidamento del rilancio dell'editoria regionale, anche attraverso la partecipazione dell'Umbria come regione ospite al Salone del libro di Torino.



## AMBIENTALE

Tra gli obiettivi più ambiziosi dell'Ente si pone quello di una profonda **transizione ecologica**, ovvero rendere l'Umbria una regione resiliente e sostenibile che punti su economia circolare e rigenerazione territoriale, come motori di sviluppo e tutela della salute pubblica, senza tralasciare un'attenzione specifica alla qualità dell'aria, al risanamento delle aree industriali e alla rigorosa tutela della risorsa idrica. In questo quadro risulta di preminente interesse regionale la gestione delle grandi derivazioni idroelettriche e la scadenza delle attuali concessioni, tematica centrale anche nell'accordo di programma delle acciaierie di Terni. La transizione energetica verso le fonti rinnovabili costituisce uno dei pilastri principali dell'azione di governo con l'obiettivo del raggiungimento dei target al 2030 fissati dal PNIEC. Transizione giusta e coerente con le altre finalità del green deal come il contenimento del consumo di suolo e il ripristino della biodiversità. Tra le principali azioni e progetti previsti si evidenzia l'aggiornamento del Piano regionale di gestione integrata dei rifiuti, basato sui principi dell'economia circolare, con l'obiettivo di massimizzare il recupero di materia piuttosto che di energia.

Al centro delle politiche regionali per **l'ambiente** si pongono le azioni volte a risolvere le criticità idriche e ambientali dei laghi umbri, salvaguardare la biodiversità, rafforzare la vocazione turistica dei parchi, quale motore di sviluppo turistico ed economico. Cruciale per il 2026 sarà l'avanzamento degli interventi infrastrutturali a tutela del Lago Trasimeno, per addivenire, nella prospettiva di una programmazione strategica di lungo periodo, all'adduzione di acqua per contrastare l'abbassamento del livello idrometrico.

Lo sviluppo dell'Umbria è strettamente legato altresì al potenziamento delle **infrastrutture fisiche e della mobilità**, rispetto alle quali assumeranno carattere prioritario gli investimenti in favore del trasporto su rotaia. Nel corso del 2026 è prevista, in attuazione del Contratto di Servizio tra Regione e Trenitalia 2018-2032, l'acquisizione nella flotta regionale di ulteriori nuovi elettrotreni con velocità massima di 200 KM/h, per uno sviluppo della mobilità sostenibile.



### TERRITORIALE (PROTEZIONE CIVILE/RICOSTRUZIONE/USR)

Nel 2026 la Regione Umbria proseguirà l'attuazione e il monitoraggio degli interventi pubblici ricompresi nei programmi della **ricostruzione post-sisma 2016**, con particolare riferimento alle opere di competenza diretta regionale, per tutelare così il tessuto economico e sociale delle aree interessate, con l'obiettivo di restituirle a persone e imprese. Nel più ampio programma di riorganizzazione e modernizzazione della rete ospedaliera regionale - orientato a garantire la sicurezza sismica, l'efficienza energetica e la sostenibilità gestionale delle strutture - rivestono particolare importanza, per il 2026, gli interventi di avanzamento procedurale del percorso di realizzazione del nuovo Ospedale di Narni-Amelia, e del nuovo Ospedale di Terni con la redazione del DOCFAP (Documento di Fattibilità delle Alternative Progettuali).

L'azione dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione dell'Umbria (USR – Umbria) vedrà in particolare la prosecuzione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia e dell'iter di ricostruzione, con l'avvio dei cantieri di lavoro nelle frazioni del Comune di Norcia ricomprese nei Piani Attuativi Speciali e oggetto di Ordinanze Commissariali Speciali, ovvero Ancarano, Campi, Castelluccio, Nottoria e San Pellegrino.



### SOCIALE

Le **politiche sociali** si articolano attorno a varie priorità: promuovere ed attuare i diritti delle persone con disabilità, favorendone la partecipazione attiva anche attraverso le loro organizzazioni, l'autodeterminazione e l'inclusione socio-sanitaria; riorganizzazione dei servizi socio-sanitari in un'ottica integrata; interventi di inclusione socio-lavorativa per persone svantaggiate; rafforzamento della collaborazione tra Terzo Settore e Istituzioni pubbliche, unitamente alla costruzione di una stretta correlazione con l'Associazionismo, al fine di favorire l'interazione con le zone sociali

Si segnalano in particolare per il 2026 gli interventi diretti all'attuazione dell'Accordo di Programma 2025-2027, a sostegno degli Enti del Terzo Settore, e la prosecuzione nella sperimentazione attuativa del D.Lgs.62/2024, attraverso la realizzazione dei progetti di vita individuali, personalizzati e partecipati delle persone in condizione di disabilità.



## SANITARIA

Tra gli obiettivi strategici delle **politiche per la salute**, nella cornice della costruzione di un "Sistema Salute" integrato, secondo l'approccio "One-Health", si pone per la presente annualità, l'estensione del programma di screening mammografico, per il miglioramento della prevenzione umana e diagnosi precoce.

La **riorganizzazione del territorio** e la riqualificazione del sistema socio sanitario verso una sanità di prossimità, accessibile e di qualità trova in particolare attuazione, nel 2026, con l'attivazione del Punto unico di accesso (PUA) nelle Case di Comunità, nel rispetto delle linee guida regionali.

Prioritaria è altresì la **trasformazione digitale** del sistema sanitario regionale, attraverso una digitalizzazione integrata, sicura e orientata alla persona. In particolare le azioni per il 2026 prevedono, tra le altre, l'evoluzione del Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0.

### Gli strumenti di programmazione europea e nazionale

La politica di coesione europea costituisce la principale politica di investimento dell'Unione Europea, il cui scopo è quello di rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale, riducendo il divario fra le regioni più avanzate e quelle in ritardo di sviluppo, consentendo investimenti in un'Europa più intelligente, più verde, più connessa e più sociale, più vicina ai suoi cittadini.

La programmazione 2021-2027, declinata sui temi della transizione green, della transizione digitale e della coesione economica e sociale, è pienamente avviata con l'obiettivo di rendere l'Umbria una regione più innovativa, sostenibile ed attrattiva per le imprese e le persone che la vivono.

**FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale):** il Pr Fesr Umbria si articola in 8 priorità, per ognuna delle quali sono previsti obiettivi specifici articolati a loro volta in diverse azioni: proseguiranno tutte le attività avviate attraverso i bandi/avvisi e gli appositi piani e strategie nelle attinenti Priorità di riferimento.

**FSE+ (Fondo Sociale Europeo Plus):** si articola in 4 priorità ovvero occupazione, occupazione giovanile, istruzione e formazione, inclusione sociale, per una crescita sostenibile, inclusiva e diffusa. L'obiettivo prioritario per il 2026 sarà il raggiungimento del target di spesa fissato, attraverso la prosecuzione delle attività avviate mediante bandi/avvisi e gli appositi piani e strategie attinenti.

**Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC):** attraverso l'Accordo per la Coesione 2021-2027, le risorse FSC finanziano interventi strategici complementari ai fondi della programmazione comunitaria FESR e FSE+, nonché quelli delle politiche di investimento PNRR. Nel 2026 si prevede la realizzazione di gran parte delle attività finanziate dal Piano Sviluppo e Coesione e la conclusione degli interventi del Piano stralcio. Tra le opere strategiche figurano il potenziamento delle reti di trasporto (es. viabilità, servizi ferroviari), la riqualificazione di spazi pubblici e il supporto alla ricerca.

Il **Complemento per lo Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027** punta a sostenere la competitività del settore agricolo e agroalimentare, tutelando al contempo l'ambiente. L'anno 2026 è cruciale per il raggiungimento dei target di spesa secondo la regola prevista dal regolamento comunitario. Le priorità includono l'attivazione dei bandi per i giovani agricoltori per favorire il ricambio generazionale, la promozione dei prodotti di qualità, il sostegno all'agricoltura biologica e integrata. Si punterà sulla valorizzazione delle risorse forestali e sul connubio tra agricoltura e turismo, anche per contrastare lo spopolamento delle aree rurali.

**PNRR, PNC e PNC Sisma:** costituiscono un insieme articolato di strumenti strategici per il rilancio strutturale della Regione e per il rafforzamento della capacità amministrativa a tutti i livelli istituzionali. Il 2026 rappresenta l'anno decisivo per questi strumenti, in quanto termine ultimo per la conclusione degli interventi e il raggiungimento degli obiettivi previsti.

L'obiettivo primario è completare l'attuazione dei traguardi Pnrr entro il 31 agosto 2026; anche gli interventi di diretta competenza regionale riferiti al Pnc e al Pnc-Sisma dovranno concludersi, rispettivamente, entro il 30 giugno e il 31 dicembre 2026. Sarà essenziale pertanto presidiare le diverse attività e l'avanzamento delle stesse da parte delle strutture regionali responsabili, anche ottimizzando l'attività di assistenza tecnica assicurata dai professionisti del progetto "1000 Esperti", a supporto altresì degli enti locali umbri impegnati nell'attuazione dei progetti PNRR.

**Zona economica speciale (ZES):** rappresenta uno strumento strategico di politica industriale e territoriale per promuovere lo sviluppo economico, attrarre investimenti e ridurre i divari regionali. L'estensione della ZES all'Umbria per il ciclo 2021-2027 rappresenta una straordinaria opportunità per stimolare la crescita economica, sostenere l'occupazione, promuovere gli investimenti nel territorio e aumentare la competitività delle imprese. Invero, attraverso semplificazioni amministrative (autorizzazione unica) e crediti d'imposta sugli investimenti, si punta a stimolare la crescita occupazionale e lo sviluppo di settori strategici ad alto valore aggiunto.

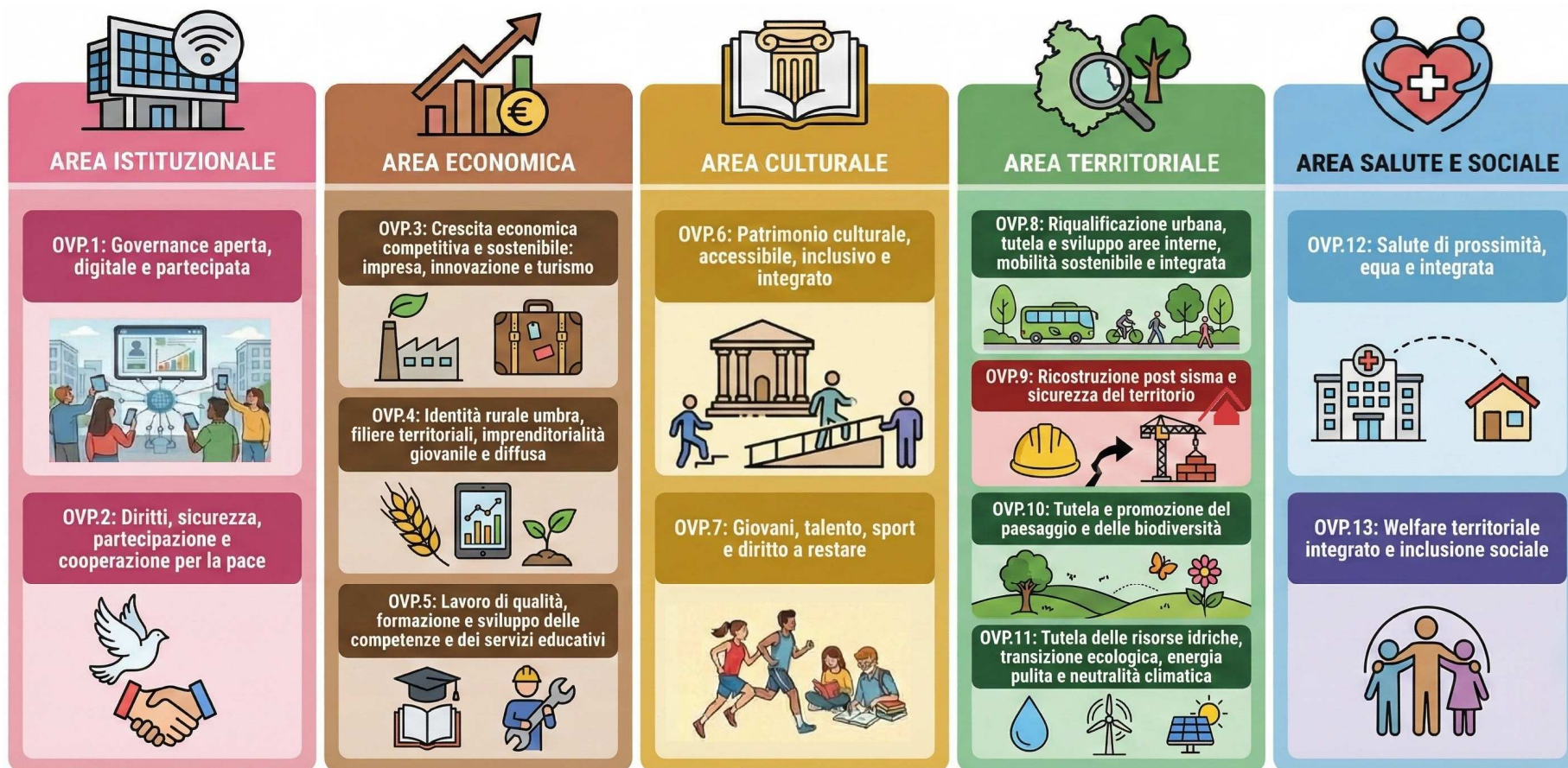
## 2.1.2 Il quadro strategico regionale: gli Obiettivi di Valore Pubblico

In coerenza con gli indirizzi e la programmazione regionale, sono stati tratti dal DEFR 2026-2028 gli obiettivi strategici suddivisi per Aree/missioni/goal dell'agenda 2030, verso i quali convergono le attività da realizzare per il 2026.

A partire dalle cinque Aree in cui sono classificate le politiche regionali e dal relativo Valore Pubblico espresso nel DEFR 2026-2028, sono stati indicati **13 Obiettivi di Valore Pubblico**, distribuiti per diverse aree di intervento, capaci di aggregare gli obiettivi riconducibili ad un tema strategico.

Nell'aderire alle Linee guida 2025 sul Piano integrato di attività e di organizzazione, approvate con DM del 30 ottobre 2025, sono stati individuati in base al principio di selettività, nella relativa sezione 2.2. del documento, gli Obiettivi di valore pubblico maggiormente rilevanti e pertinenti rispetto alle priorità strategiche e ai bisogni della collettività.



### Gli Obiettivi di Valore Pubblico del PIAO 2026-2028



## Area Istituzionale

### VALORE PUBBLICO 01



Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

N°	Obiettivo di Valore Pubblico	Ambito di intervento	Cod. Ob.Str	Obiettivo strategico	Missione
<b>OVP.1</b>  Accessibilità	<b>“GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA”</b> ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> Rafforzare una governance regionale trasparente, digitale e orientata al cittadino, che semplifichi l'accesso ai servizi, valorizzi i dati e la partecipazione, in grado di ottimizzare la gestione del patrimonio pubblico e la capacità amministrativa complessiva	1.A - Modello organizzativo integrato e flessibile	OS-1.1	Creare un modello organizzativo dell'Ente che sia il più possibile flessibile, adatto a realizzare tutte le necessarie sinergie e integrazioni tra le diverse strutture	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.B - Patrimonio e demanio immobiliare regionale	OS-1.2	Valorizzazione del patrimonio e demanio immobiliare regionale	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.C - Appalti, trasparenza e capacità amministrativa	OS-1.3	Rafforzare la capacità amministrativa e digitale delle stazioni appaltanti umbre e potenziare il sistema informativo regionale degli appalti quale strumento di trasparenza e controllo	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.D - Competenze digitali, semplificazione e servizi digitali integrati	OS-1.4	Coniugare lo sviluppo delle competenze digitali di base, la semplificazione e la digitalizzazione, all'interno dell'agenda digitale e in un'ottica trasversale a tutte le missioni istituzionali	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
				Rendere i servizi erogati più facilmente fruibili da cittadini/imprese adottando un approccio integrato ai servizi digitali, anche attraverso l'impiego dell'intelligenza artificiale	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.E - Governance di partecipate, agenzie e funzioni esternalizzate	OS-1.6	Valutare che la collocazione esternalizzata di funzioni pubbliche in capo a società partecipate e/o controllate e ad agenzie, comporti reale valore aggiunto in termini di specializzazione, maggior efficacia, efficienza e snellezza operativa	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.F - Infrastrutture digitali pubbliche e cybersicurezza	OS-1.7	Ridisegnare la strategia delle infrastrutture digitali pubbliche per soddisfare il crescente fabbisogno delle PA potenziando il presidio della cybersicurezza	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		1.G Programmazione e partenariato istituzionale	OS-1.8	Rafforzare la governance regionale attraverso una programmazione organica, partecipata e orientata al monitoraggio sullo stato di attuazione dei progetti	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
<b>OVP.2</b> 	<b>“DIRITTI, SICUREZZA, PARTECIPAZIONE E COOPERAZIONE PER LA PACE”</b> ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> Promuovere una comunità regionale più sicura, coesa e inclusiva, in cui i diritti fondamentali siano garantiti, la partecipazione civica sia stabile e strutturale e la cooperazione – anche internazionale – contribuisca a prevenire i conflitti e a diffondere una cultura della pace e dello sviluppo sostenibile	2.A - Identità francescana, diritti e valori universali	OS-2.1	Valorizzare la ricorrenza degli 800 anni dalla morte di San Francesco	M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
		2.B - Sicurezza dei territori e comunità resilienti	OS-2.2	Rispondere in modo più efficace alle problematiche di sicurezza dei territori	M03 Ordine pubblico e sicurezza
		2.C - Partecipazione civica come metodo di governo	OS-2.3	Rendere la “partecipazione” un metodo di governo strutturale e circolare, trasversale alla progettazione, attuazione e valutazione delle politiche	M18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali
		2.D - Cooperazione nazionale e internazionale per sviluppo sostenibile e pace	OS-2.4	Promuovere, in sinergia con altri partner istituzionali nazionali e internazionali, un modello integrato di sviluppo sostenibile che tenga insieme le componenti economiche, ambientali e sociali e contribuisca così alla costruzione di società eque e pacifiche, fondate sulla lotta alle disuguaglianze e sulla sostenibilità ambientale	M19 Relazioni internazionali

## Area Economica

### VALORE PUBBLICO 02

*Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale*

N°	Obiettivo di Valore Pubblico	Ambito di intervento	Cod. Ob.Str	Obiettivo strategico	Missione
<b>OVP.3</b> 	<b>“CRESCITA ECONOMICA COMPETITIVA E SOSTENIBILE: IMPRESA, INNOVAZIONE E TURISMO”</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> Maggiore produttività, competitività, sostenibilità ecologica del sistema produttivo umbro e valorizzazione dell’attrattività turistica	3A - Produttività, crescita e innovazione delle imprese	OS-3.1	Favorire l’aumento della produttività, sostenere la crescita delle imprese, la loro capacità di innovazione, penetrazione nei mercati esteri e l’accesso al credito	M14 <i>Sviluppo economico e competitività</i>
		3B - Efficienza energetica e rinnovabili nelle imprese	OS-3.2	Promuovere misure di efficienza energetica e la riduzione delle emissioni di gas serra e promuovere le energie rinnovabili nelle imprese	M14 <i>Sviluppo economico e competitività</i>
		3C – Rilancio delle aree produttive storiche	OS-3.3	Rilancio di aree produttive storiche e preziose al fine di trovare una nuova e virtuosa sintesi tra produzione, sostenibilità economica, inclusione sociale e sostenibilità ambientale	M14 <i>Sviluppo economico e competitività</i>
		3D – Cammini, ospitalità e flussi turistici	OS-3.4	Potenziamento degli elementi distintivi del territorio tra i quali la rete qualificata di itinerari a piedi, nonché il sistema dei cammini	M07 <i>Turismo</i>
			OS-3.5	Riqualficazione dell’ospitalità esistente (ristorazione, artigianato, servizi) e sviluppo in grado di offrire esperienze a un turista attento alla qualità	M07 <i>Turismo</i>
			OS-3.6	Incrementare i flussi in arrivo sul territorio, promuovendo la storia, le bellezze, le attrazioni e la cultura del territorio	M07 <i>Turismo</i>
			OS-3.7	Potenziare la capacità del sistema turistico regionale per tradurre i volumi turistici in un valore aggiunto stabile e ben distribuito	M07 <i>Turismo</i>
<b>OVP.4</b> 	<b>“IDENTITÀ RURALE UMBRA, FILIERE TERRITORIALI, IMPRENDITORIALITÀ GIOVANILE E DIFFUSA”</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> Valorizzare l’identità rurale e le aree interne, rendendo competitive e sostenibili le filiere agro-alimentari e forestali, sostenere la modernizzazione strutturale (rete idriche, digitali e di viabilità) e l’imprenditorialità giovanile	4A – PMI, artigianato e commercio di prossimità	OS-4.1	Accrescere il livello di consapevolezza delle piccole imprese e delle imprese artigiane incentivando anche i giovani talenti ad impegnarsi in queste attività	M14 <i>Sviluppo economico e competitività</i>
			OS-4.2	Valorizzazione del commercio, in particolare del piccolo commercio di prossimità in sinergia alla rivitalizzazione dei centri storici	M14 <i>Sviluppo economico e competitività</i>
		4B – Filiera venatoria e carni di selvaggina umbra	OS-4.3	Revisione concertata del sistema venatorio e creazione di una Filiera certificata delle carni di Selvaggina umbra	M16 <i>Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca</i>
		4C – Pesca professionale e acquacoltura	OS-4.4	Promozione della pesca professionale e dell’acquacoltura	M16 <i>Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca</i>
		4D – Imprenditorialità agricola, servizi agli agricoltori e filiere integrate	OS-4.5	Attrarre e mantenere giovani imprenditori dotati delle competenze tecniche e scientifiche in agricoltura e in tutte le attività connesse, anche favorendo l’integrazione dell’agricoltura con le altre attività produttive	M16 <i>Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca</i>
			OS-4.6	Supportare gli agricoltori nella progettazione e gestione delle domande, migliorando così l’efficacia della spesa	M16 <i>Agricoltura, politiche</i>

				agroalimentari e pesca
	OS-4.7	Integrazione delle filiere locali e sviluppo territoriale con i settori chiave, come artigianato, turismo e commercio	M16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
	OS-4.8	Sviluppare una rete di imprese e una collaborazione tra imprese agricole e di trasformazione	M16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
4E – Infrastrutture rurali, qualità delle produzioni e "Marchio Umbria"	OS-4.9	Sostenere e migliorare la qualità della rete delle infrastrutture (rete distributiva idrica, rete della viabilità rurale, rete digitale con tecnologia in fibra ottica)	M16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
	OS-4.10	Perseguire e promuovere la qualità delle produzioni e la loro sostenibilità così come una gestione rigorosa del territorio, attraverso la promozione, anche tramite l'introduzione di un Marchio Umbria dedicato	M16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
4F – Efficiente attuazione e valorizzazione delle risorse disponibili	OS-4.11	Garantire una gestione efficiente e orientata ai risultati, capace di valorizzare efficacemente il ruolo del settore agricolo quale leva di crescita sostenibile, innovazione e presidio attivo del territorio	M16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca





**OVP.5 "LAVORO DI QUALITÀ, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE E DEI SERVIZI EDUCATIVI"**


\*\*\*\*\*

**Valore di risultato perseguito:**

Aumentare l'occupazione di qualità e l'incontro tra domanda e offerta di competenze, attraverso la formazione e l'istruzione, sostenendo il sistema educativo/sociale

	OS-5.1	Contrastare la diffusione del lavoro precario anche incentivando le assunzioni stabili	M15	Politiche per il lavoro e formazione professionale
5A – Lavoro di qualità, autoimpiego e servizi per il lavoro	OS-5.2	Agevolare maggiormente l'auto impiego e l'autoimprenditorialità dei giovani, delle donne e dei soggetti che hanno perso l'occupazione o che sono a rischio di disoccupazione	M15	Politiche per il lavoro e formazione professionale
	OS-5.3	Potenziare la rete dei servizi per il lavoro, offrendo servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare i giovani e le persone in inserimento e reinserimento lavorativo	M15	Politiche per il lavoro e formazione professionale
5B – Inclusione sociale ed educazione come leva di benessere	OS-5.4	Promozione di politiche di inclusione sociale che guardano all'educazione ed alla formazione come strumento di promozione del benessere individuale e collettivo	M04	Istruzione e diritto allo studio
	OS-5.5	Incrementare il numero dei servizi educativi fin dai primi mesi di vita, soprattutto nelle aree montane, interne, centri storici e nelle aree a rischio spopolamento	M04	Istruzione e diritto allo studio
	OS-5.6	Valorizzare i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (Pcto) come leva per il raccordo scuola-lavoro e per favorire l'occupazione dei più giovani	M04	Istruzione e diritto allo studio
5C – Competenze, Pcto e alta formazione	OS-5.7	Sostenere la cooperazione con le Università e gli Istituti di Alta Formazione umbri	M04	Istruzione e diritto allo studio

Area Culturale					
VALORE PUBBLICO 03 Valorizzare la cultura e promuovere lo sport					
N°	Obiettivo di Valore Pubblico	Ambito di intervento	Cod. Ob.Str	Obiettivo strategico	Missione
<b>OVP.6</b> 	<b>“PATRIMONIO CULTURALE, ACCESSIBILE, INCLUSIVO E INTEGRATO”</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> Rafforzare l'identità territoriale e la coesione delle comunità locali, aumentare l'attrattività culturale e turistica dell'Umbria, con benefici economici diffusi sui territori	6A – Normativa e governance delle politiche culturali	OS-6.1	Armonizzare le normative regionali su cultura, spettacolo e imprese creative, raccolte in un testo unico la cui approvazione dovrà accompagnarsi al varo degli Stati Generali della cultura dell'Umbria	M05 <i>Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</i>
		6B – Valorizzazione del patrimonio storico-artistico	OS-6.2	Valorizzare il patrimonio storico artistico promuovendone la conoscenza e assicurando le migliori condizioni di fruizioni dello stesso ad ogni tipo di pubblico	M05 <i>Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</i>
		6C – Sistemi culturali diffusi e luoghi meno noti	OS-6.3	Valorizzazione integrata del patrimonio culturale al fine di estendere la fruizione ai luoghi della cultura attualmente meno noti e visitati per ottenere una migliore conoscenza dei territori e una maggior sostenibilità dal punto di vista turistico	M05 <i>Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</i>
		6D – Editoria regionale e produzione culturale locale	OS-6.4	Rilanciare l'editoria regionale che garantisce la promozione e diffusione della cultura locale	M05 <i>Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</i>
<b>OVP.7</b> 	<b>“GIOVANI, TALENTO, SPORT E “DIRITTO A RESTARE”</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> Consentire ai giovani di studiare, lavorare e vivere in Umbria, riducendo la fuga di talenti e ampliando le opportunità educative, lavorative e sportive	7A – Impianti sportivi e inclusione sociale	OS-7.1	Qualificare e realizzare impianti sportivi che dovranno tenere in considerazione i progetti d'uso valorizzando le attività mirate all'inclusione sociale, all'infanzia e all'adolescenza, alla terza età	M06 <i>Politiche giovanili, sport e tempo libero</i>
		7B – Ambiente favorevole ai talenti giovanili	OS-7.2	Favorire la creazione di un ambiente favorevole ai giovani talenti con l'obiettivo di attrarre trattenere e valorizzare persone con elevate specializzazioni	M06 <i>Politiche giovanili, sport e tempo libero</i>
		7C – Partecipazione giovanile e diritto a restare in Umbria	OS-7.3	Promuovere la partecipazione giovanile e il diritto di restare in Umbria	M06 <i>Politiche giovanili, sport e tempo libero</i>

Area		Territoriale				
VALORE PUBBLICO 04		Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale				
N°	Obiettivo di Valore Pubblico	Ambito di intervento	Cod. Ob.Str	Obiettivo strategico	Missione	
<b>OVP.8</b> 	<b>"RIQUALIFICAZIONE URBANA, TUTELA E SVILUPPO AREE INTERNE, MOBILITÀ SOSTENIBILE E INTEGRATA"</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> <i>Infrastrutture sicure e, accessibili in tutta la regione, valorizzare e tutelare le aree rurali e montane, ridurre i divari territoriali incrementando la qualità dei servizi e sviluppando una mobilità moderna e integrata</i>	8A – Social housing, riqualificazione urbana	OS-8.1	Incentivare e valorizzare il social housing	M08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
			OS-8.2	Promuovere le politiche di riqualificazione urbana	M08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
			OS-8.3	Rendere il territorio più accessibile ed inclusivo	M08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
		8B - Gestione sostenibile del suolo e cantieri sicuri	OS-8.4	Contenere il consumo di suolo attraverso un nuovo paradigma di governo del territorio	M08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
			OS-8.5	Promuovere cantieri sostenibili e sicuri	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
			OS-8.6	Valorizzazione dei Paesi dell'Umbria e loro ripopolamento: Appennino, aree rurali, borghi, montagna e piccoli comuni	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
			OS-8.7	Tutelare e sviluppare le aree montane assicurando alla popolazione residente condizioni di vita e di reddito adeguate	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
		8C - Aree interne, borghi e aree montane ("Paesi dell'Umbria")	OS-8.8	Innovare ed interconnettere i servizi di Trasporto pubblico locale (TPL)	M10	Trasporti e diritto alla mobilità
			OS-8.9	Potenziare la rete logistica regionale per favorire l'intermodalità dei trasporti e il collegamento dei poli produttivi umbri ai principali assi infrastrutturali nazionali ed europei	M10	Trasporti e diritto alla mobilità
			OS-8.10	Completare e migliorare le principali arterie stradali	M10	Trasporti e diritto alla mobilità
			OS-8.11	Privilegiare gli interventi sul trasporto su rotaia rispetto al trasporto su gomma	M10	Trasporti e diritto alla mobilità
			OS-8.12	Ampliare la capacità della struttura aeroportuale e offrire migliori servizi agli utenti	M10	Trasporti e diritto alla mobilità
			OS-8.13	Favorire l'espansione della rete infrastrutturale ciclabile ed il miglioramento e sviluppo dei servizi di supporto alla ciclabilità	M10	Trasporti e diritto alla mobilità
8D – Logistica, strade, ferrovie, aeroporto e ciclabilità	OS-8.10	Completare e migliorare le principali arterie stradali	M10	Trasporti e diritto alla mobilità		

<b>OVP.9</b> <b>(RICOSTRUZIONE E PROTEZIONE CIVILE)</b>	<b>"RICOSTRUZIONE POST SISMA E SICUREZZA DEL TERRITORIO"</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> <i>Incrementare la resilienza territoriale, infrastrutturale e sociale dell'Umbria attraverso il completamento delle ricostruzioni post-sisma, la messa in sicurezza delle infrastrutture strategiche (sanitarie) e l'adozione di politiche preventive di adattamento climatico, al fine di garantire lo sviluppo socio-economico e la protezione delle comunità locali</i>	9A – Coordinamento regionale, lavori pubblici e completamento delle ricostruzioni	OS-9.1	Consolidare il coordinamento regionale in materia di lavori pubblici, sicurezza e trasparenza, completando le ricostruzioni storiche e attuando gli interventi di competenza regionale nelle aree del cratere sismico, con particolare attenzione alla qualità delle opere e alla qualificazione del sistema produttivo regionale	M11	Soccorso civile
			OS-9.2	Accelerare la ricostruzione supportando anche la ripresa economica e sociale della Valnerina	M11	Soccorso civile
		9B – Rete ospedaliera sicura, efficiente e sostenibile nelle aree colpite	OS-9.3	Orientare la riorganizzazione della rete ospedaliera umbra alla sicurezza sismica, all'efficienza energetica e alla sostenibilità gestionale per garantire un servizio sanitario moderno, diffuso e di qualità sul territorio	M11	Soccorso civile
		9C – Ricostruzione dei sismi minori e risposta alle calamità naturali	OS-9.4	Avviare la ricostruzione dei sismi minori e sviluppare efficaci misure di intervento a seguito di calamità naturali	M11	Soccorso civile
		9D – Infrastrutture critiche, adattamento climatico e protezione civile	OS-9.5	Elaborazione di modelli previsionali e messa a punto di misure per la prevenzione delle catastrofi naturali	M11	Soccorso civile
			OS-9.6	Sviluppo di una strategia regionale di adattamento ai cambiamenti climatici per incrementare la resilienza dei territori	M11	Soccorso civile
			OS-9.7	Proseguire l'azione di rafforzamento del sistema di protezione civile al fine di sviluppare e rafforzare la capacità resiliente delle comunità	M11	Soccorso civile
			OS-9.8	Ridurre gli interventi di riparazione del danno sostenendo politiche di prevenzione dei rischi naturali	M11	Soccorso civile
<b>OVP.10</b>	<b>"TUTELA E PROMOZIONE DEL PAESAGGIO E DELLE BIODIVERSITÀ"</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> <i>Tutelare e valorizzare paesaggio, ecosistemi e biodiversità, migliorando la qualità dell'ambiente e l'attrattività residenziale e turistica sostenibile dei territori</i>	10A – Paesaggio identitario e sistema dei parchi	OS-10.1	Tutelare e valorizzare il paesaggio come patrimonio e rappresentazione identitaria dell'Umbria nel mondo	M08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
			OS-10.2	Rafforzare la vocazione turistica dei parchi basata su turismo esperienziale e immersivo	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
		10B – Biodiversità e agricoltura sostenibile	OS-10.3	Salvaguardia della biodiversità e della agricoltura sostenibile per contenere l'omogenizzazione della produzione agroindustriale mondiale	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
		10C – Laghi e sistemi lacustri (Trasimeno e Piediluco)	OS-10.4	Salvaguardia del lago Trasimeno e del lago di Piediluco	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
		10D – Foreste e servizi ecosistemici	OS-10.5	Gestire attivamente le foreste favorendo le loro funzioni produttive, ambientali e sociali	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente





**OVP.11 "TUTELA DELLE RISORSE IDRICHE, TRANSIZIONE ECOLOGICA, ENERGIA PULITA E NEUTRALITÀ CLIMATICA"**

\*\*\*\*\*

**Valore di risultato perseguito:**

Completamento delle infrastrutture e tutela delle risorse idriche. Ridurre emissioni e consumi energetici, aumentare le fonti rinnovabili e l'economia circolare, migliorando qualità dell'aria e resilienza ai cambiamenti climatici

11A – Tutela della risorsa idrica e completamento delle infrastrutture	OS-11.1	Completare le reti delle infrastrutture idriche in un'ottica integrata	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
	OS-11.2	La protezione della risorsa idrica e la gestione degli inquinanti emergenti	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
	OS-11.3	Costituire un nuovo modello di gestione delle grandi derivazioni idroelettriche	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
11B – Economia circolare e transizione ecologica	OS-11.4	Promuovere la transizione ecologica del sistema economico e sociale verso l'economia circolare	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
11C – Rigenerazione ambientale e bonifica aree inquinate	OS-11.5	Accelerare la rigenerazione ambientale delle aree degradate e gli interventi di bonifica nelle aree inquinate	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
11D – Qualità dell'aria e contrasto all'inquinamento atmosferico	OS-11.6	Migliorare la qualità dell'aria verso l'attuazione della direttiva (UE) 2024/2881	M09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
11E – Rinnovabili, autonomia ed efficienza energetica, diffusione delle comunità energetiche	OS-11.7	Guidare la transizione attraverso le fonti rinnovabili verso l'autonomia energetica del sistema regionale	M17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche
	OS-11.8	Promuovere cambiamenti che riguardano individui e collettività orientati al risparmio energetico	M17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche
	OS-11.9	Migliorare l'efficienza energetica del patrimonio edilizio pubblico – residenziale e non – e dare concreto impulso alla nascita e alla diffusione delle comunità energetiche	M17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Area <b>Salute e Sociale</b>						
VALORE PUBBLICO 05 <i>Garantire benessere, inclusione e salute attraverso un sistema pubblico, universale e territoriale</i>						
N°	Obiettivo di Valore Pubblico	Ambito di intervento	Cod. Ob.Str	Obiettivo strategico	Missione	
<b>OVP.12 (SALUTE)</b> 	<b>“SALUTE DI PROSSIMITÀ, EQUA E INTEGRATA”</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> <i>Assicurare a tutti cure appropriate e tempestive vicino ai luoghi di vita, migliorando gli esiti di salute e l'integrazione socio-sanitaria in ottica One Health</i>	12A – Riorganizzazione territoriale e sanità di prossimità (OS-12.1–12.2)	OS-12.1	Riorganizzazione del territorio e riqualificazione del sistema socio sanitario territoriale	M13	<i>Tutela della salute</i>
			OS-12.2	Sviluppo della rete di cooperazione tra ospedali e territorio	M13	<i>Tutela della salute</i>
		12B – Rete ospedaliera, qualità delle strutture e accesso alle cure	OS-12.3	Favorire l'efficiamento delle strutture ospedaliere attraverso la riorganizzazione e la qualificazione	M13	<i>Tutela della salute</i>
			OS-12.4	Riduzione delle liste d'attesa e delle disuguaglianze attraverso il miglioramento dell'accessibilità	M13	<i>Tutela della salute</i>
		12C – Sanità digitale, integrazione con università e competenze professionali	OS-12.5	Sviluppare una Sanità Digitale e attivazione dei sistemi di sicurezza del dato	M13	<i>Tutela della salute</i>
			OS-12.6	Favorire un'integrazione tra ospedale e università e rapporti con le istituzioni locali	M13	<i>Tutela della salute</i>
			OS-12.7	Favorire l'adeguamento delle capacità e delle competenze dei professionisti ed operatori della sanità.	M13	<i>Tutela della salute</i>
		12D – Prevenzione e sanità pubblica One Health	OS-12.8	Sviluppo di un sistema integrato nella promozione della prevenzione e della sanità territoriale secondo l'approccio One Health	M13	<i>Tutela della salute</i>
<b>OVP.13 (SOCIALE)</b> 	<b>“WELFARE TERRITORIALE INTEGRATO E INCLUSIONE SOCIALE”</b>  ***** <b>Valore di risultato perseguito:</b> <i>Ridurre disuguaglianze, povertà e vulnerabilità, rafforzando autonomie e tutele per le persone fragili attraverso reti territoriali integrate di servizi sociali e socio-sanitari</i>	13A – Disabilità, autonomia e progetti di vita	OS-13.1	Mantenere e predisporre servizi, strumenti, interventi, reti per assicurare alle persone con disabilità la possibilità di sviluppare le proprie potenzialità nelle diverse età, avere un percorso scolastico, conservare nel tempo le competenze via via ri-acquisite, di inserirsi nel lavoro e nella vita sociale	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
		13B – Welfare comunitario, famiglie e non autosufficienza	OS-13.2	Attuare una strategia innovativa di welfare comunitario e generativo, capillarmente diffuso nel territorio, al fine di prevenire cronicità, comorbidità, non autosufficienza e quindi migliore qualità della vita e contenere spesa sanitaria e sociale	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
			OS-13.3	Riorganizzazione dei servizi socio-sanitari, nell'ottica di integrazione dei servizi territoriali per i bambini, gli adolescenti e le famiglie	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
		13C – Inclusione lavorativa, accoglienza diffusa e contrasto alla povertà	OS-13.4	Favorire un percorso di inclusione sociale che riguarda l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
			OS-13.5	Promuovere, in collaborazione con le amministrazioni comunali e il terzo settore, un nuovo piano regionale per l'accoglienza diffusa, finalizzato a rafforzare la coesione	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>

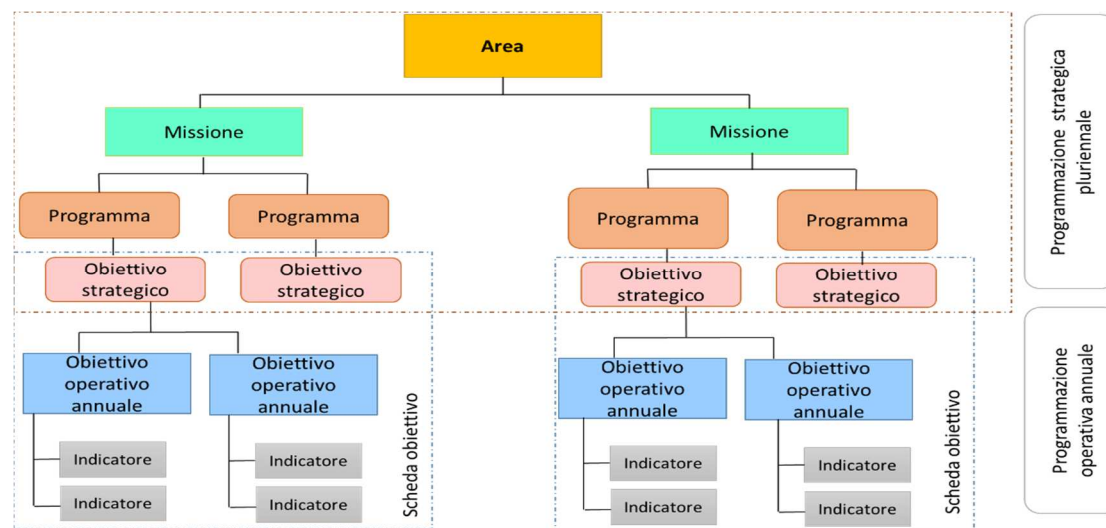
		sociale e a favorire l'inclusione attiva delle persone migranti all'interno delle comunità locali		
	OS-13.6	Contrasto e prevenzione della povertà attraverso politiche di sviluppo e attive per il lavoro, di difesa del diritto allo studio e alla socialità universali	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
13D – Anziani, comunità e associazionismo	OS-13.7	Promuovere lo sviluppo e il coordinamento con le zone sociali di progetti volti ad un inserimento nel tessuto sociale delle persone anziane	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
	OS-13.8	Costruire una stretta correlazione con l'associazionismo che favorisca la conoscenza e la creazione di sinergie progettuali e operative tra le associazioni	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
13E – Parità di genere e contrasto alla violenza	OS-13.9	Prevenzione e contrasto alla violenza di genere	M12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</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 (assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione);
- *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:

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

**PIANIFICAZIONE STRATEGICA TRIENNALE:** Vengono individuati e definiti gli indirizzi e le strategie dell'ente, declinati in obiettivi di medio-lungo periodo.

**PROGRAMMAZIONE ANNUALE:** Gli obiettivi strategici definiti per poter essere realizzati devono essere tradotti/declinati in obiettivi operativi annuali.

**GESTIONE E MONITORAGGIO:** Confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi dati, prima della chiusura della programmazione annuale e attraverso misurazioni intermedie.

**MISURAZIONE E VALUTAZIONE:** Attività di analisi volta ad evidenziare e misurare i risultati ottenuti e a valutare la performance complessiva finale.

**RENDICONTAZIONE:** Attività di analisi volta a rendicontare i risultati raggiunti nei confronti degli organi di indirizzo politico-amm.vo, dei cittadini e degli stakeholders.

STRUMENTI OPERATIVI

**LINEE GUIDA:** Finalizzate alla progettazione e alla revisione annuale del Ciclo di Performance

**PIANO DELLA PERFORMANCE:** Documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli indirizzi e gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance (assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione)

**REPORT DI MONITORAGGIO (Semestrale):** Finalizzato a monitorare lo stato di avanzamento della performance sia per la misurazione dei risultati parziali sia per l'attivazione di eventuali correttivi.

**SMVP:** Documento che individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance

**RELAZIONE DELLA PERFORMANCE:** Documento annuale che conclude il ciclo della performance e che evidenzia a consuntivo i risultati ottenuti nell'anno precedente.

**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 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 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. La valutazione, consiste, invece, nella verifica delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra il risultato raggiunto e il 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 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 ( $\Sigma$  "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 2026

**Per l'anno 2026 la sottosezione Performance** è stata redatta in coerenza con quanto indicato dall'art. 3 del Decreto n. 132/2022 definendo, in linea con quanto già elaborato nelle precedenti annualità, una performance integrata nei vari Piani regionali con una logica orizzontale attraverso un raccordo con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER). In tale sede erano stati enucleati, tra le aree di intervento, i Valori Pubblici da perseguire, permettendo **all'interno del PIAO la declinazione di Obiettivi di valore pubblico** in coerenza e continuità con quanto definito nel richiamato documento di programmazione economica. Tali obiettivi sono stati suddivisi per aree di intervento, quali aggregatori trasversali degli obiettivi strategici previsti nel DEFER 2026-2028.

Sono stati quindi individuati gli obiettivi strategici di maggiore impatto/incidenza e che generano benessere per la collettività (economico, ambientale, sanitario, sociale) e che si colleghino trasversalmente alle altre sezioni previste nel PIAO legandola così, anche, a obiettivi di digitalizzazione. Dagli obiettivi strategici sono state definite delle schede di performance, in coerenza con le missioni/aree del DEFER, con indicatori di efficienza ed efficacia, volti a favorire il raggiungimento degli Obiettivi di Valore pubblico a cui sono collegati e di cui sono funzionali.

Nel presente PIAO, in continuità con il precedente e 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 gli SDGs dell'Agenda 2030.

In particolare, per ogni Direzione regionale, a partire dagli obiettivi strategici sono stati definiti gli obiettivi operativi annuali, individuando puntualmente quelli orientati alla digitalizzazione, tematica che per il 2026 l'Amministrazione ha inteso valorizzare. A ciascun obiettivo operativo è stata, infine, correlata la relativa mappatura del processo ai fini della gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza.

Per quanto concerne **gli obiettivi trasversali per il 2026** sarà 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, quali:

- **Il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture**, in aderenza alle disposizioni di cui all'art.4 bis del D.L. n.13/2023.
- **La partecipazione attiva dei dipendenti e dei dirigenti alla formazione**, secondo la Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla valorizzazione del capitale umano.

Si potrà, inoltre, prevedere un obiettivo nell'ambito dei processi di digitalizzazione, sull'avanzamento finanziario e procedurale dei programmi europei e in ottemperanza alle indicazioni dell'OIV e nel rispetto di quanto previsto nel SMVP, l'inserimento di un indicatore sul ciclo della performance.

Gli obiettivi trasversali sul rispetto dei tempi di pagamento e sui fondi europei potranno essere assegnati come obiettivi individuali a quei Servizi le cui attività rientrano nell'esecuzione di funzioni riconducibili agli stessi. I restanti obiettivi trasversali sulle competenze formative e sul ciclo della performance e sui processi di digitalizzazione dell'Ente, integrati con la previsione di misure sull'anticorruzione e sulla trasparenza, dovranno essere assegnati a cascata a tutti i dirigenti regionali.

Per quanto attiene **l'obiettivo sulla formazione** in linea con la richiamata direttiva ministeriale, il raggiungimento delle 40 ore di formazione annue/pro-capite dovrà essere declinato come obiettivo individuale a tutto il personale dirigenziale e del comparto in modo funzionale e non meramente adempitivo. Tale programmazione si baserà, infatti, sulla *mission* e sulle peculiarità di ogni Servizio, nonché sulla professionalità, tipologia di attività e rapporto di lavoro di ciascun dipendente al fine di perseguire la creazione di valore pubblico attraverso un modello in cui i Dirigenti sono responsabili della crescita professionale dei propri collaboratori. Al fine di garantire la funzionalità e operatività delle strutture il target delle 40 ore può essere riproporzionato in base all'effettiva presenza in servizio per casi specifici (come ad esempio neo-assunzioni, part-time o congedi) e in base alla tipologia e natura delle attività/mansioni svolte. Potranno essere considerate valide tutte le attività formative indipendentemente dalla modalità di erogazione (in presenza, a distanza, blended o training on the job), purché coerenti con il ruolo ricoperto nell'amministrazione e concordate con il dirigente. La promozione di tali attività costituisce, anche per il Dirigente, uno specifico obiettivo da realizzarsi attraverso la piattaforma Syllabus — quale punto di accesso principale del sistema formativo pubblico — ma anche tramite altre piattaforme LMS e fonti qualificate coerenti con gli obiettivi di sviluppo individuale.

## 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".

Per la Regione Umbria la sottosezione è stata redatta con riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025; all'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". Non si è tenuto conto dell'aggiornamento del PNA dell'anno 2024 in quanto riguardava esclusivamente i piccoli Comuni. Inoltre, è stato preso a riferimento anche il documento approvato nell'Adunanza del 23.07.2025 "Indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO".

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza ed anticorruzione per la Regione Umbria sono individuati nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2026-2028 della Regione Umbria, deliberato dall'Assemblea legislativa con atto n. 84 dell'11 dicembre 2025.

In tema di anticorruzione, è stato previsto nel corso del 2026 il consolidamento dell'attività di digitalizzazione del "Processo di gestione dei rischi corruttivi", che già nel 2025 ha determinato la semplificazione di alcuni adempimenti in materia, con l'obiettivo di rendere automatizzati tutti gli adempimenti a carico delle strutture regionali. In tema di trasparenza, l'obiettivo è la realizzazione degli interventi necessari al recepimento delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione relative alle pubblicazioni obbligatorie, che dovranno confluire nella piattaforma unica, attualmente in corso di realizzazione da parte dell'Autorità medesima.

I dettagli delle attività sopra sinteticamente descritte sono contenuti nell' Allegato C) 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.

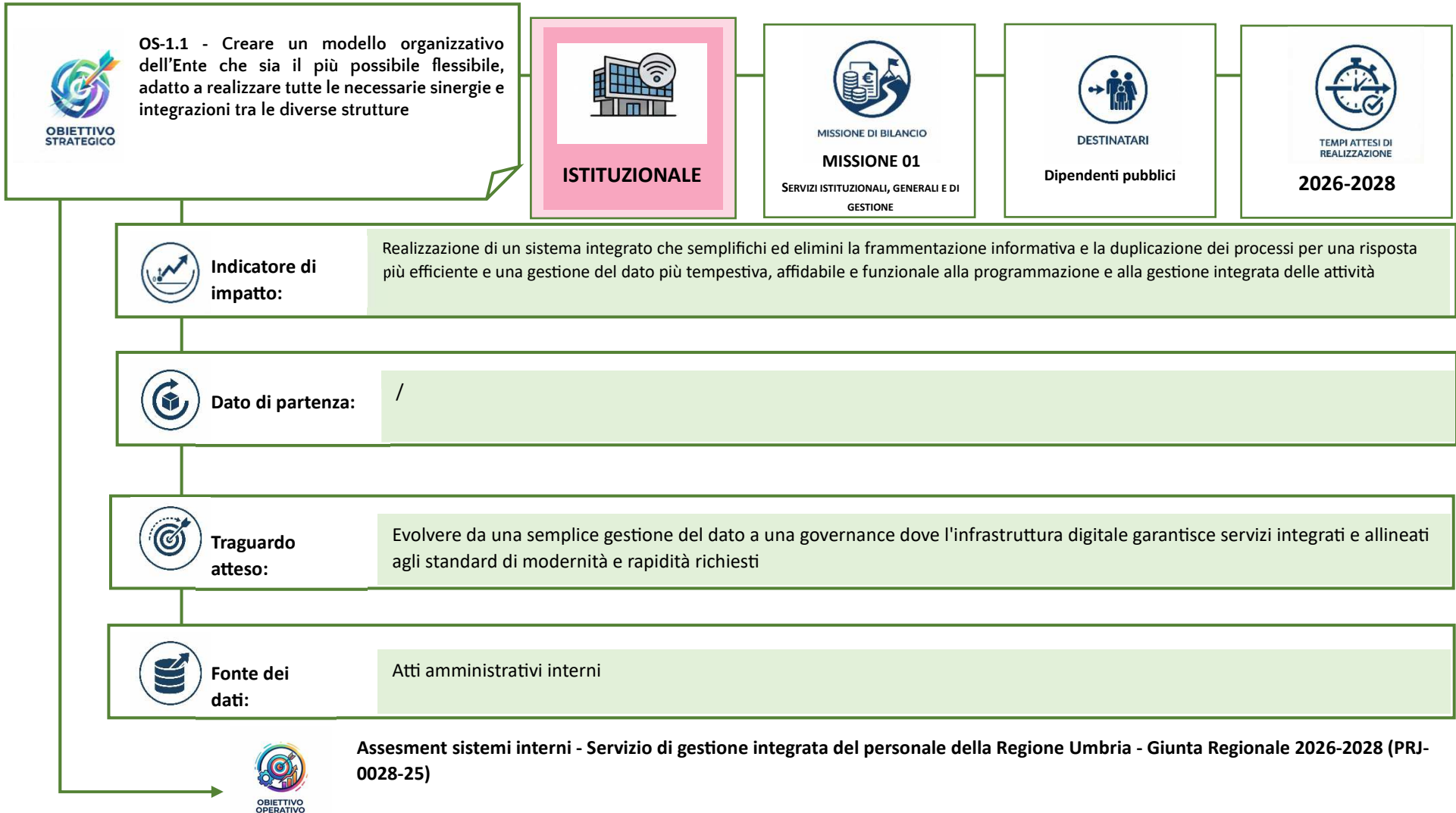
Si evidenzia, inoltre, che l'USR Umbria si è uniformato alle norme e ai regolamenti adottati dalla Regione Umbria in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy e che, pertanto, quanto previsto dalla legge in questo ambito è assolto con la mappatura dei processi legata agli obiettivi operativi del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

## 2.4 LE SCHEDE INTEGRATE DI PERFORMANCE

Valore pubblico: 01 - Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

OVP-1

### GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA



OO-1.1.1

## Assesment sistemi interni - Servizio di gestione integrata del personale della Regione Umbria - Giunta Regionale 2026-2028 (PRJ-0028-25)



**EFFICIENZA**



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

Dott. Luigi Rossetti



Dipendenti regionali



- Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane
- Servizio Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale
- Servizio Provveditorato, gare e contratti



**30.04.2026/  
31.12.2026**



**Indicatore n.1:** Completamento assesment organizzativo e progettazione funzionale per la stesura del documento di progetto necessario per lo sviluppo/configurazione dell'applicativo (PESO 100)



**Valore iniziale:** D.D. n 12353 del 24/11/2025



**Valore Target:** Documento di progetto per l'avvio delle procedure necessarie



**Valore output:** 100% stesura documento di progetto entro il 30 aprile 2026; 0% oltre il 30 aprile 2026



**Indicatore n.2:** Verifica positiva delle funzionalità che certifica la rispondenza del sistema ai requisiti definiti nella fase progettuale



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Messa in esercizio e collaudo dell'applicativo integrato.



**Valore output:** 100% verbale di verifica conformità in corso d'opera entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Assesment sistemi interni - Servizio di gestione integrata del personale della Regione Umbria - Giunta Regionale 2026-2028 (PRJ-0028-25)**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 220 e n. 223. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso in quanto le fasi sono prive di discrezionalità e tracciate. Non sono state pertanto individuate misure specifiche. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
220 Infrastrutture tecnologiche digitali: progetti di competenza regionale	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti		Misure generali di prevenzione del rischio:							
223 Governare e gestione degli interventi di reingegnerizzazione e digitalizzazione (per l'amministrazione regionale allargata, per i			rispetto della normativa vigente in materia di appalti				Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate

flussi documentali, per il Sistema informativo integrato della Giunta e sicurezza informatica dei sistemi locali)			Umbria-Giunta regionale							
---	--	--	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Valore pubblico: 01 - Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

# OVP-1

## GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA



**Indicatore di impatto:** Rafforzamento della capacità amministrativa regionale ai fini della velocizzazione, digitalizzazione e semplificazione degli iter procedurali relativi alle procedure complesse, individuate nel Piano territoriale regionale, previsto dal DPCM 12 novembre 2021 (PNRR)

**Dato di partenza:** Baseline (numero pratiche in arretrato e tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi) riportate nel Piano territoriale regionale

**Traguardo atteso:** Velocizzazione, digitalizzazione e semplificazione degli iter procedurali relativi alle procedure complesse, individuate nel Piano territoriale regionale per supportare la competitività del sistema economico garantendo la tempestiva attuazione degli investimenti PNRR e il miglioramento dell'accessibilità e della qualità dei servizi pubblici

**Fonte dei dati:** Sito istituzionale Regione Umbria ([www.regione.umbria.it](http://www.regione.umbria.it))



Rapporto di Monitoraggio e Valutazione delle 18 procedure amministrative complesse individuate nel Piano territoriale della Regione Umbria

OO-1.3.1

## Rapporto di Monitoraggio e Valutazione delle 18 procedure amministrative complesse individuate nel Piano territoriale della Regione Umbria



**EFFICIENZA**



Direzione Governo del territorio,  
ambiente, protezione Civile,  
riqualificazione urbana,  
coordinamento PNRR

Ing. Gianluca Paggi



Cittadini, Imprese, Pubblica  
Amministrazione



Servizio Coordinamento PNRR e PNC e Riqualificazione  
urbana



30.06.2026



**Indicatore :** Rapporto di Monitoraggio e Valutazione con i risultati in termini di riduzione degli arretrati e della durata media delle procedure complesse e con proposte di semplificazione e digitalizzazione



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Pubblicazione del Rapporto MEV all'interno del portale web regionale riferito agli interventi PNRR, PNC e PNC Sisma



**Valore output:** 100% entro 30 giugno 2026; 0% oltre il 30 giugno 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Rapporto di Monitoraggio e Valutazione delle 18 procedure amministrative complesse individuate nel Piano territoriale della Regione Umbria**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 713 "Monitoraggio attuazione degli interventi PNRR e PNC". A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto si tratta della raccolta dati di avanzamento finanziario e procedurale degli interventi PNRR e PNC gestiti direttamente dai Servizi regionali e dell'inserimento dati in una dashboard regionale per il monitoraggio dell'avanzamento degli interventi.

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	=====	=====				Pubblicazioni nel sito istituzionale <a href="http://www.regione.umbria.it">www.regione.umbria.it</a> - interventi PNRR, PNC e PNC Sisma	31.12.2026	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

Valore pubblico: 01 - Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

# OVP-1

## GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA



**Indicatore di impatto:**

Fare del digitale una leva strategica per lo sviluppo dell'Umbria sia in ambito pubblico che privato dando piena attuazione alla Legge regionale 9/2014 ("Norme in materia di sviluppo della società dell'informazione e riordino della filiera Ict (Information and communication technology regionale)



**Dato di partenza:**

Legge regionale 9/2014 ("Norme in materia di sviluppo della società dell'informazione e riordino della filiera Ict (Information and communication technology regionale) & Master-plan della Regione Umbria per la Semplificazione e l'Agenda digitale 2023-2025



**Traguardo atteso:**

Linee strategiche di legislatura per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030



**Fonte dei dati:**

Sito web Regione Umbria: <https://www.regione.umbria.it/agenda-digitale/linee-guida>



**Percorso di definizione delle Linee strategiche di legislatura per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030**

OO-1.4.1

## Percorso di definizione delle Linee strategiche di legislatura per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030



PESO 100



**Indicatore:** Elaborazione della proposta delle Linee strategiche di legislatura per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Documento di proposta alla Giunta delle Linee strategiche per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030



**Valore output:** 100% proposta documento alla Giunta regionale entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo:** Percorso di definizione delle Linee strategiche di legislatura per l'Agenda digitale dell'Umbria 2030

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>				<p>Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)</p>	<p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Publicazioni non presenti</p>	<p>Publicazioni effettuate</p>

Valore pubblico: 01 - Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

# OVP-1

## GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA



**Indicatore di impatto:**

Uniformare l'esperienza utente del cittadino nell'accesso ai servizi pubblici



**Dato di partenza:**

/



**Traguardo atteso:**

Definizione dei programmi di intervento ICT volti a dare piena attuazione al processo di digitalizzazione dei servizi erogati dalla Giunta Regionale



**Fonte dei dati:**

Sito web Regione Umbria: <https://www.regione.umbria.it/agenda-digitale/>



- a) Definizione dei programmi di intervento ICT volti a dare piena attuazione al processo di digitalizzazione della modulistica e dei servizi erogati dalla Giunta Regionale
- b) Avvio di azioni sperimentali per l'impiego dell'intelligenza artificiale nella Giunta Regionale

OO-1.5.1

## Definizione dei programmi di intervento ICT volti a dare piena attuazione al processo di digitalizzazione della modulistica e dei servizi erogati dalla Giunta Regionale



**EFFICIENZA**



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

Dott. Luigi Rossetti



Pubblica amministrazione, Cittadini,  
Imprese



• Servizio Transizione digitale, Sistema  
informativo regionale, Governo dei dati,  
Facilitazione digitale



**31.12.2026**



**Indicatore n.1:** Uniformare il sito istituzionale secondo le Linee Guida di design AgID



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Programma di intervento per l'adeguamento del Sito istituzionale alle Linee Guida di design AgID e al template del prototipo "prossima" nell'ottica dell'Accesso unico regionale



**Valore output:** 100% programma di intervento approvato entro il 31 dicembre 2026



**Indicatore n.2:** Integrazione di nuovi servizi interattivi rivolti ai cittadini nell'app UmbriaFacile



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Programma di intervento per l'onboarding di nuovi servizi interattivi nell'app UmbriaFacile nell'ottica dell'Accesso unico regionale



**Valore output:** 100% programma di intervento approvato entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Definizione dei programmi di intervento ICT volti a dare piena attuazione al processo di digitalizzazione della modulistica e dei servizi erogati dalla Giunta Regionale**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 352. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso poiché trattasi di azioni volte a migliorare la trasparenza e condivisione dei dati. Non sono state pertanto individuate misure specifiche. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)	
352 Programmazione e coordinamento delle attività finalizzate alla realizzazione dell'accesso unico ai servizi digitali della PA (di cui alla l.r. n.8/2011)	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale					Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

00-1.5.2

## Avvio di azioni sperimentali per l'impiego dell'intelligenza artificiale nella Giunta Regionale



EFFICIENZA



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

Dott. Luigi Rossetti



Pubblica amministrazione, Cittadini,  
Imprese



• Servizio Transizione digitale, Sistema  
informativo regionale, Governo dei dati,  
Facilitazione digitale



31.12.2026



**Indicatore:** Attuazione del progetto interregionale #Reg4IA-PA (DGR 1319/2025)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Relazione sull'esito delle sperimentazioni (Proof of Concept - PoC) previste dal Piano Esecutivo di Dettaglio del progetto interregionale #Reg4IA-PA



**Valore output:** 100% Predisposizione della Relazione sull'esito delle sperimentazioni entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Avvio di azioni sperimentali per l'impiego dell'intelligenza artificiale nella Giunta Regionale**

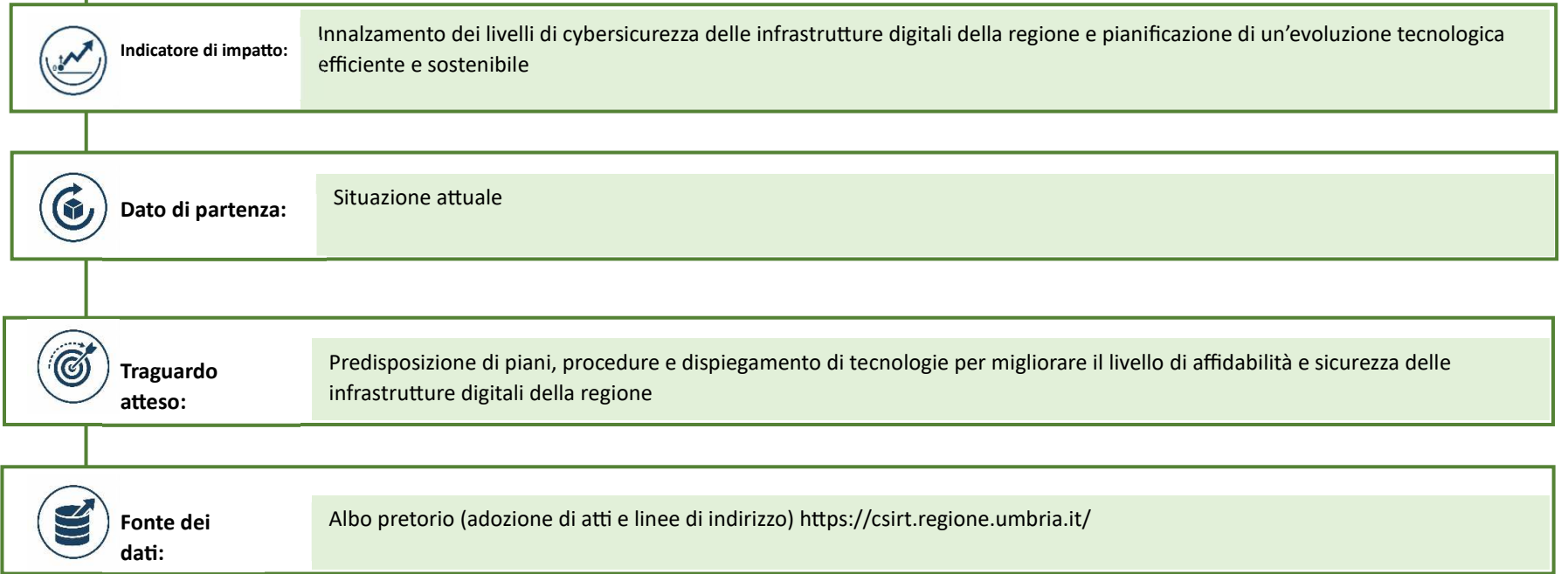
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>					<p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Pubblicazioni non presenti</p>	<p>Pubblicazioni effettuate</p>

Valore pubblico: 01 - Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

# OVP-1

## GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA



- a) Definizione delle strategie per le infrastrutture digitali regionali
- b) Implementazione della Direttiva europea NIS2 (Network Information Security) Dlgs 138/2024

OO-1.7.1

## Definizione delle strategie per le infrastrutture digitali regionali



**EFFICACIA**



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

**Dott. Luigi Rossetti**



Dipendenti Regione Umbria; Altri  
enti del territorio: Assemblea  
Legislativa, Aziende Sanitarie;  
Cittadini; Stakeholders



- Servizio Infrastrutture digitali e cybersicurezza
- Società in-house



**30.06.2026 e  
31.12.2026**



**Indicatore:** Coordinamento della realizzazione del nuovo Data center regionale a Foligno, presso la sede della Protezione Civile



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Documentazione delle attività di coordinamento lavori svolti dalla società in-house



**Valore output:** 100% invio relazioni sullo stato di avanzamento dei lavori al 30 giugno 2026 e al 31 dicembre 2026;  
0% mancato invio al 30 giugno 2026 e al 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### Obiettivo operativo: Definizione delle strategie per le infrastrutture digitali regionali

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 220 e n. 223. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso in quanto le fasi sono prive di discrezionalità e tracciate. Non sono state pertanto individuate misure specifiche. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
220 Infrastrutture tecnologiche digitali: progetti di competenza regionale			Misure generali di prevenzione del rischio:							
223 Governo e gestione degli interventi di reingegnerizzazione e digitalizzazione (per l'amministrazione regionale allargata, per i flussi documentali, per il Sistema informativo integrato della Giunta e sicurezza informatica dei sistemi locali)	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti		rispetto della normativa vigente  in materia di appalti  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale				Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

OO-1.7.2

## Implementazione della Direttiva europea NIS2 (Network Information Security) Dlgs 138/2024



**EFFICACIA, EFFICIENZA**



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

**Dott. Luigi Rossetti**



**Dipendenti Regione Umbria;  
Cittadini; Stakeholders**



- Servizio Infrastrutture digitali e cybersicurezza
- Servizio Provveditorato, gare e contratti per la "Procedura per l'acquisizione, sviluppo e mantenimento di reti e sistemi", "Procedura per la gestione della sicurezza della catena di approvvigionamento";
- Servizio Risorse Umane per la "Procedura per la gestione della formazione", "Procedure relative alla sicurezza delle risorse umane"
- Servizio Affari Generali, Comunicazione e Cerimoniale per la "Procedura per la gestione degli incidenti e delle comunicazioni, comunicazioni protette e comunicazione d'emergenza"



**31.12.2026**



**Indicatore:** Predisposizione Piani e procedure operative per la cybersicurezza



**Valore iniziale:** Quadro di indirizzo definito dalla DGR 1320/2025 "Politiche di cybersicurezza della Regione Umbria"



**Valore Target:** Aderenza alla normativa vigente in materia di cybersicurezza (Direttiva Europea NIS2, D.lgs. 138/2024, Legge 90/2024) entro i tempi stabiliti



**Valore output:** 100% predisposizione di tutti i piani e procedure previste dalla DGR (salvo modifiche normative o alle Linee Guida nel corso dell'anno) entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Implementazione della Direttiva europea NIS2 (Network Information Security) Dlgs 138/2024**

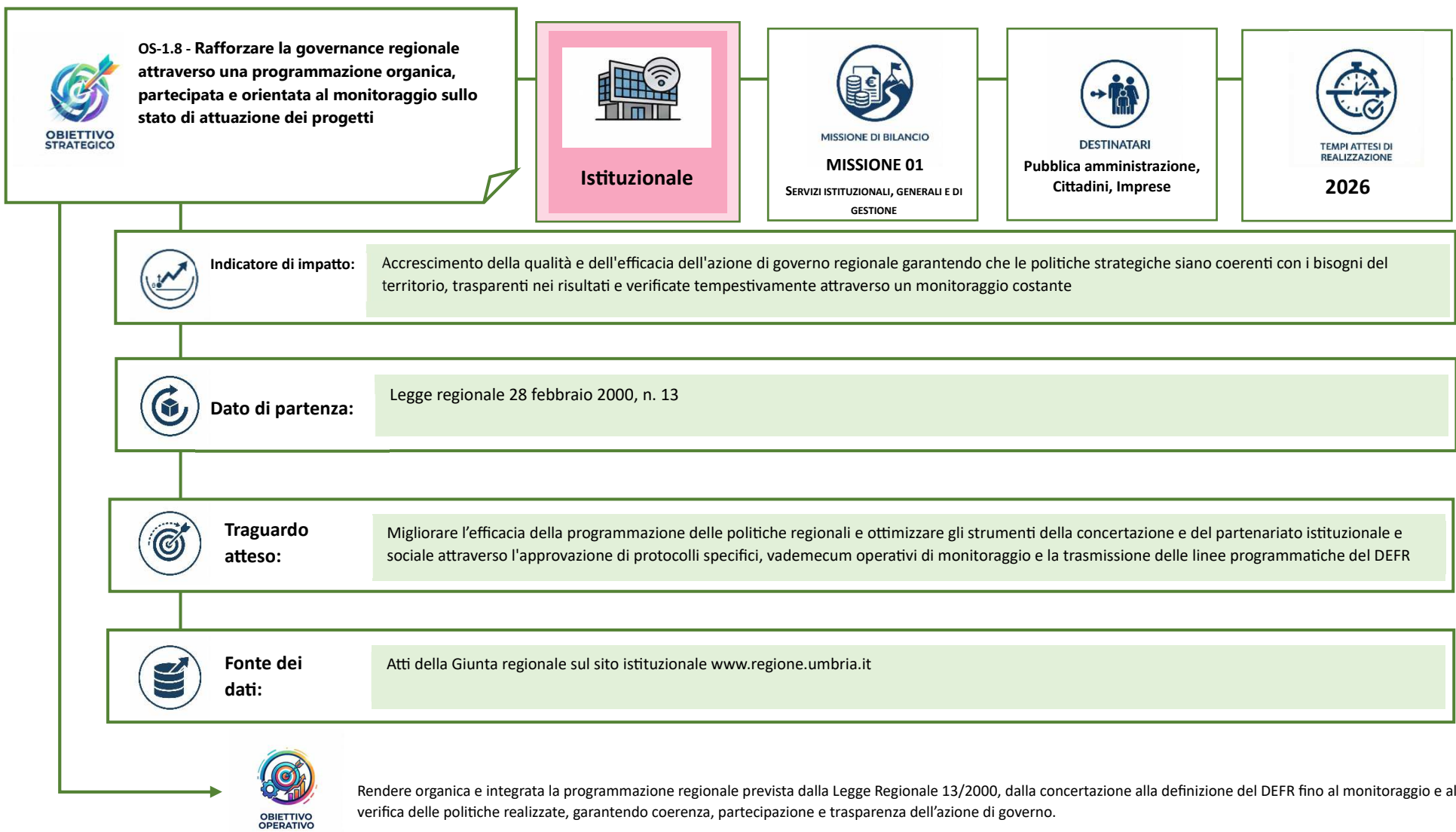
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>				<p>Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)</p>	<p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Pubblicazioni non presenti</p>	<p>Pubblicazioni effettuate</p>

Valore pubblico: 01 - Promuovere un sistema di governance regionale volto a migliorare il rapporto con i cittadini, l'agenda digitale, la partecipazione civica, impegnandosi a promuovere la pace come asse trasversale delle politiche regionali

# OVP-1

## GOVERNANCE APERTA, DIGITALE E PARTECIPATA



OO-1.8.1

**Rendere organica e integrata la programmazione regionale prevista dalla Legge Regionale 13/2000, dalla concertazione alla definizione del DEFR fino al monitoraggio e alla verifica delle politiche realizzate, garantendo coerenza, partecipazione e trasparenza dell'azione di governo**



**EFFICACIA/  
EFFICIENZA**



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

**Dott. Luigi Rossetti**



**Pubblica amministrazione, Cittadini,  
Imprese, Parti sociali e istituzionali  
(Tavolo di concertazione /  
partenariato)**



- Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la  
programmazione regionale**



**30.06.2026/  
30.09.2026/  
31.12.2026**



**Indicatore:** Predisposizione linee programmatiche/direttrici dello schema di DEFR (artt. 21 LR 13/2000)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Predisposizione e trasmissione alla Giunta delle linee programmatiche e delle direttrici strategico-finanziarie propedeutiche alla predisposizione dello schema di Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), nel rispetto dei contenuti previsti dall'art. 21 della L.R. 13/2000



**Valore output:** 100% entro il 30.04.2026; 80% entro il 30.06.2026; 0% oltre il 30.06.2026



**Indicatore:** Definizione del Protocollo per la programmazione delle sessioni e contenuti/temi della concertazione e del partenariato istituzionale e sociale (artt. 5 e 6 LR 13/2000)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Approvazione del protocollo che disciplini modalità, tempi, soggetti coinvolti e ambiti tematici della concertazione e del partenariato istituzionale e sociale, in coerenza con quanto previsto dagli artt. 5 e 6 della L.R. 13/2000 nell'ambito dei processi di programmazione regionale



**Valore output:** 100% se approvato e entro il 30.06.2026 ; 80% se approvato entro 15 giorni dal termine; 0% oltre 15 giorni dal termine o mancata approvazione



**Indicatore:** Definizione vademecum per il sistema di monitoraggio e la valutazione dei programmi e progetti e dello stato di attuazione del programma di governo (artt. 23, 24 e 25 LR 13/2000)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Definizione di un vademecum operativo sul monitoraggio dei progetti regionali con rapporti periodici sullo stato di attuazione dei programmi per valutare, le politiche realizzate e gli eventuali ritardi/difficoltà riscontrati nell'attuazione periodiche come previsto dagli artt. 23, 24 e 25 della L.R. 13/2000.

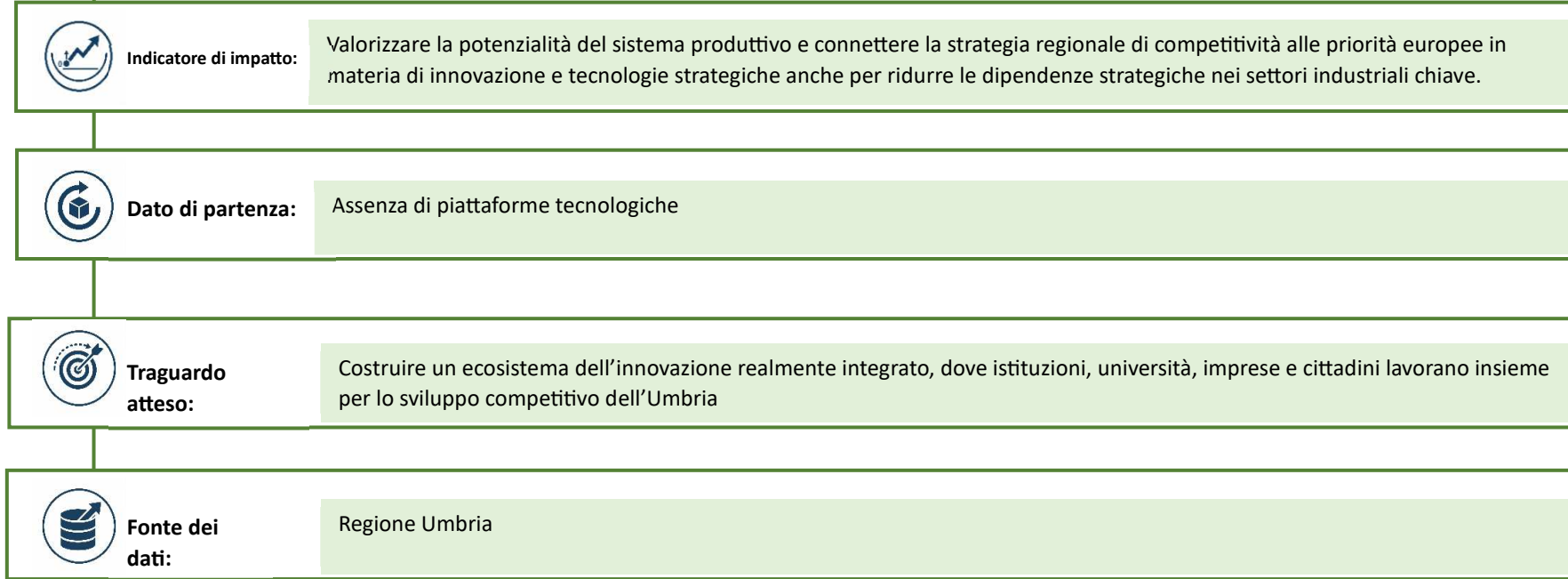


**Valore output:** 100% proposta DGR di adozione vademecum operativo di monitoraggio entro il 31.10.2026; 0% oltre il 31.10.2026

Valore pubblico 02: Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale

OVP-3

CRESCITA ECONOMICA COMPETITIVA E SOSTENIBILE: IMPRESA, INNOVAZIONE E TURISMO



- a) Garantire la piena integrazione e complementarità dei benefici della Zona Economica Speciale (ZES) con tutti gli interventi attivi nel territorio regionale volti al sostegno della competitività e finanziati con risorse regionali statali e comunitarie

00-3.1.1

## Garantire la piena integrazione e complementarità dei benefici della Zona Economica Speciale (ZES) con tutti gli interventi attivi



**EFFICACIA**



Direzione sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport

Dott. Adriano Bei



imprese



- Servizio Artigianato, commercio, cooperazione e tutela dei consumatori. Aree geografiche economiche delimitate // Società in house



31.03.2026/  
30.09.2026/  
31.12.2026



**Indicatore:** Avvio operatività Unità di Missione quale struttura tecnico organizzativa finalizzata all' integrazione e coordinamento delle strutture regionali con gli altri soggetti pubblici del territorio e con la Struttura di missione ZES, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Insediamento Unità di Missione



**Valore output:** 100% entro il 31.03.2026; 0% oltre il 31.03.2026



**Indicatore:** Raccolta di informazioni e dati riguardanti il complesso degli interventi realizzati grazie all'applicazione dei benefici della Zona Economica Speciale (ZES)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Analisi e report periodici



**Valore output:** 100% entro il 30.09.2026 ed il 31.12.2026



**Indicatore:** Favorire la conoscenza delle opportunità offerte dal "Modello ZES" valorizzando i vantaggi competitivi ad essa connessi, e cercando di attrarre anche l'interesse di investitori di altre aree territoriali.



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Almeno un evento informativo



**Valore output:** 100% entro il 31.12.2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Garantire la piena integrazione e complementarietà dei benefici della Zona Economica Speciale (ZES) con tutti gli interventi attivi nel territorio regionale volti al sostegno della competitività e finanziati con risorse regionali statali e comunitarie.**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>					<p>Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 33/2013)</p> <p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Pubblicazioni non presenti</p>	<p>Pubblicazioni effettuate</p>

Valore pubblico 02: Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale

OVP-3

CRESCITA ECONOMICA COMPETITIVA E SOSTENIBILE: IMPRESA, INNOVAZIONE E TURISMO



**Indicatore di impatto:** Potenziamento del turismo lento come pilastro per la valorizzazione delle aree interne, la destagionalizzazione dei flussi e il rafforzamento dell'identità regionale

**Dato di partenza:** /

**Traguardo atteso:** Consolidare il posizionamento dell'Umbria come destinazione di eccellenza per il turismo esperienziale e responsabile

**Fonte dei dati:** Regione Umbria



Valorizzazione e promozione del turismo lento, esperienziale, inclusivo e sostenibile

00-3.7.1

Valorizzazione e promozione del turismo lento, esperienziale, inclusivo e sostenibile



EFFICACIA



Direzione sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport

Dott. Adriano Bei



Cittadini/enti pubblici e privati/imprese ed operatori del turismo



- Servizio Turismo, sport e Film Commission



31.12.2026



**Indicatore:** Revisione legge sul Turismo (l.r. 23/2024)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Proposta di DDL di revisione



**Valore output:** 100% entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Valorizzazione e promozione del turismo lento, esperienziale, inclusivo e sostenibile**

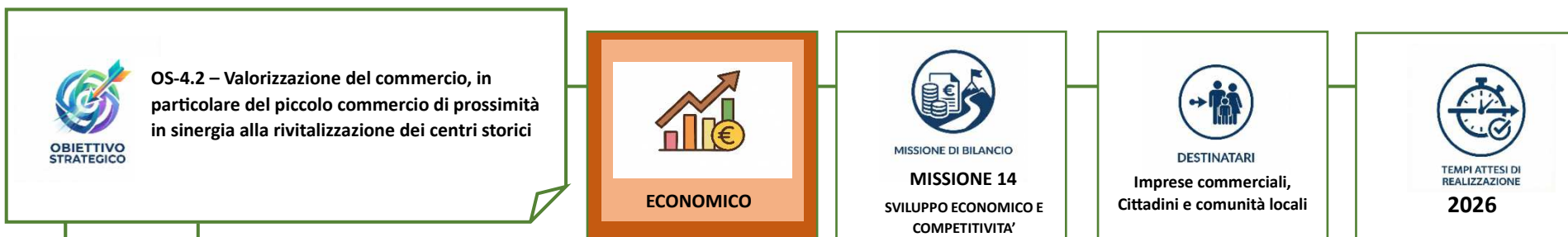
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 660 e n. 140. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso. Non sono state individuate misure specifiche e si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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. 660  Supporto per la redazione della Relazione tecnico- finanziaria di disegni di legge e predisposizione norma finanziaria	Attività normativo - legislativa - regolamentare - consultiva		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente				Publicazioni previste dalla normativa vigente (d.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate
n. 140  Promulgazione leggi	Analisi, pianificazione, regolazione		rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale							

Valore pubblico 02: Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale

OVP-4

## IDENTITÀ RURALE UMBRA, FILIERE TERRITORIALI, IMPRENDITORIALITÀ GIOVANILE E DIFFUSA



**Indicatore di impatto:**

Rafforzamento del ruolo del commercio quale fattore abilitante per lo sviluppo locale e la qualità della vita con necessario aggiornamento del Testo unico in materia di commercio, approvato nel 2014, non più rispondente alle trasformazioni del settore



**Dato di partenza:**

Legge regionale 13 giugno 2014, n. 10 (disciplina vigente da aggiornare)



**Traguardo atteso:**

Adeguare l'impianto normativo alle mutate condizioni economiche, sociali e demografiche, nonché alle nuove sfide di settore



**Fonte dei dati:**

Sito ufficiale dell'Assemblea legislativa, nel portale [leggi.alumbria.it](http://leggi.alumbria.it)



Revisione Testo unico in materia di commercio (LR n. 10/2014)

OO-4.2.1

Revisione Testo unico in materia di Commercio (LR n. 10/2014 )



EFFICACIA



Direzione sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport

Dott. Adriano Bei



Cittadini/imprese



• Servizio competente in materia



31.12.2026



**Indicatore n.1:** Predisposizione della proposta di Disegno di Legge (DDL) di revisione e aggiornamento della LR n. 10/2014



**Valore iniziale:** Legge regionale 13 giugno 2014, n. 10



**Valore Target:** Proposta di DDL per la revisione e aggiornamento LR n. 10/2014



**Valore output:** 100% proposta DDL entro il 31.12.2026

Valore pubblico 02: Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale

OVP-4

IDENTITÀ RURALE UMBRA, FILIERE TERRITORIALI, IMPRENDITORIALITÀ GIOVANILE E  
DIFFUSA



**Indicatore di impatto:** Valorzare l'identità rurale e le aree interne, rendendo competitive e sostenibili le filiere agro-alimentari e forestali, sostenere la modernizzazione strutturale (rete idriche, digitali e di viabilità) e l'imprenditorialità giovanile

**Dato di partenza:** /

**Traguardo atteso:** Assicurare il pieno utilizzo delle risorse del Complemento di Sviluppo Rurale 2023-2027

**Fonte dei dati:** Relazione Annuale sull'efficacia dell'Attuazione



Garantire pagamenti a favore dei beneficiari di interventi del Complemento per lo Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027

OO-4.11.1

## Garantire pagamenti a favore dei beneficiari di interventi del Complemento per lo Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027



**EFFICACIA**



Direzione sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport

Dott. Adriano Bei



Beneficiari degli interventi pubblici in ambito agricolo



• Servizi regionali del comparto agricoltura



31.12.2026



**Indicatore n.1:** Pieno utilizzo delle risorse FEASR assegnate



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Autorizzare pagamenti a favore dei beneficiari degli interventi dello sviluppo rurale per almeno 100 Mln di risorse



**Valore output:** 100 % se 100 Mln; 80% se <100 e > 90 Mln; 60% se < 90 e > 80 Mln; 50% se < 80 e > 50 Mln; 0% < 50 Mln

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Garantire pagamenti a favore dei beneficiari di interventi del Complemento per lo Sviluppo Rurale (CSR) 2023-2027**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 181. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto presidiato da regolamenti e linee guida nonché tracciabilità e trasparenza. Non sono state individuate misure specifiche. Può essere interessata anche l'area dei contratti pubblici, dettagliatamente regolata dalla normativa nazionale.

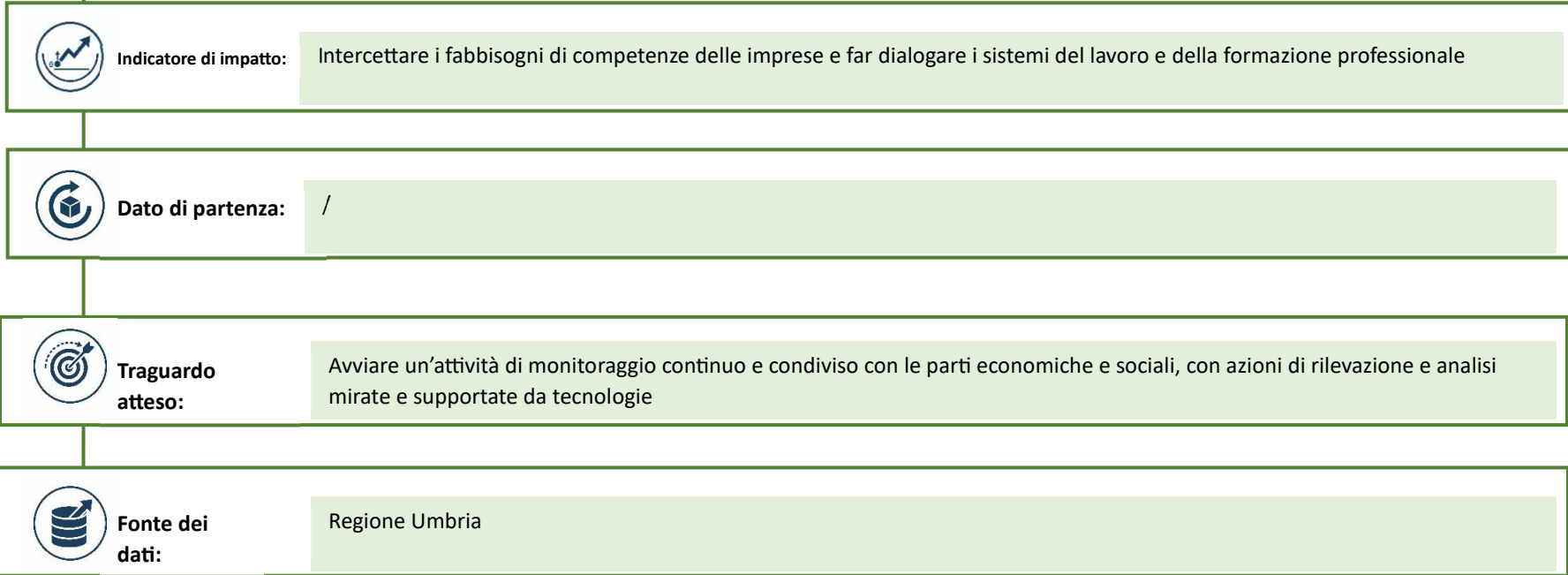
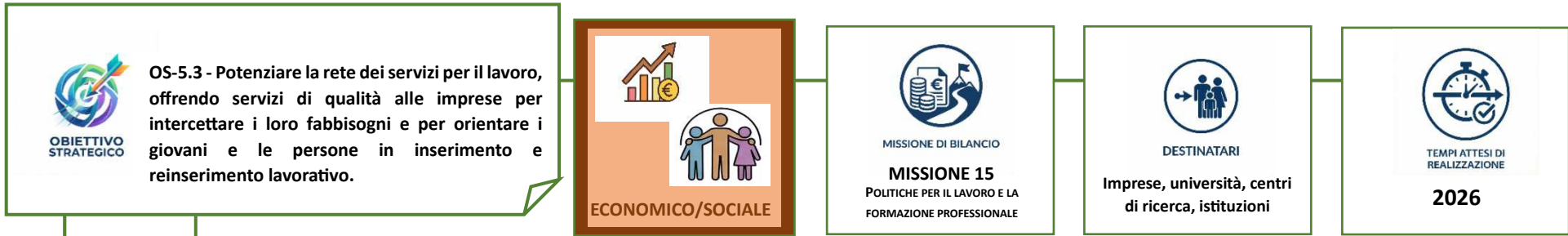
Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	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. 181 CSR 2023 - 2027	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale	Secondo la normativa vigente			Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013 e D.lgs. 36/2023)	Secondo la normativa vigente	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate

			<p>Misure previste dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici</p> <p>Misure specifiche previste per l'area contratti pubblici (sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2026-2028)</p> <p>Art. 17 "Contratti, appalti ed altri atti negoziali" del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>							
	Contratti pubblici									

Valore pubblico 02: Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale

# OVP-5

## LAVORO DI QUALITÀ, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE E DEI SERVIZI EDUCATIVI



Ricostituzione Osservatorio regionale del mercato del lavoro

00-5.3.1

Ricostituzione Osservatorio regionale del mercato del lavoro



EFFICACIA



Direzione sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport

Dott. Adriano Bei



Imprese/cittadini/enti di formazione/enti pubblici



- Servizio Sistemi produttivi, trasferimento tecnologico e poli di innovazione, servizi finanziari, lavoro e crisi industriali e ARPAL



30.09.2026/  
31.12.2026



**Indicatore n.1:** Costituzione Osservatorio regionale del mercato del lavoro



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Costituzione Osservatorio entro il 30 settembre 2026



**Valore output:** 100% entro il 30 settembre 2026; 0% oltre il 30 settembre 2026



**Indicatore n.2:** Avvio operatività Osservatorio



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Definizione documenti di intesa con Enti Pubblici Nazionali e locali per lo scambio e la condivisione di dati finalizzati alla realizzazione di report periodici sul mercato del lavoro regionale e di analisi dei fabbisogni settoriali, di filiera e/o territoriali



**Valore output:** 100% intese con almeno 2 Enti entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Ricostituzione Osservatorio regionale del mercato del lavoro**

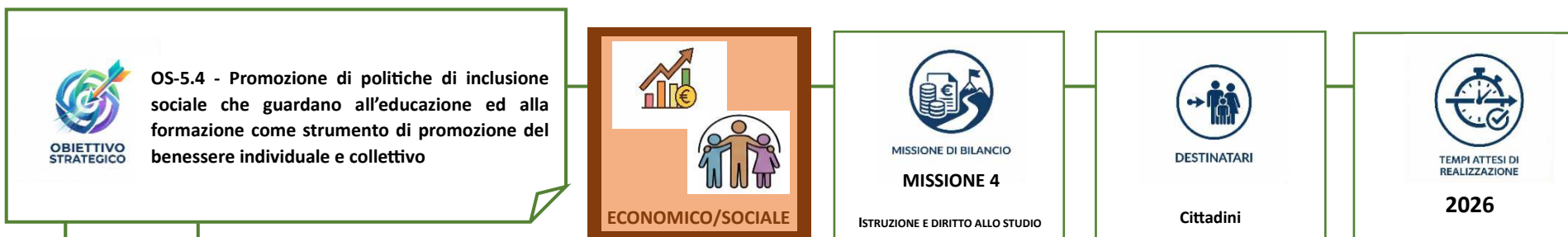
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>					<p>Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)</p> <p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Publicazioni non presenti</p>	<p>Publicazioni effettuate</p>

Valore pubblico 02: Favorire uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la competitività e la crescita occupazionale

OVP-5

LAVORO DI QUALITÀ, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE E DEI SERVIZI EDUCATIVI



	<b>Indicatore di impatto:</b>	sostenere i diritti dell'infanzia, riconoscendo il pluralismo delle offerte educative e del diritto di scelta delle famiglie, promuovendo ed organizzando il sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia fino a 6 anni di età
	<b>Dato di partenza:</b>	Assenza di regolamentazione
	<b>Traguardo atteso:</b>	Emanazione norme regolamentari concernenti la piena implementazione del "Sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia fino a sei anni di età"
	<b>Fonte dei dati:</b>	Regione Umbria



Predisposizione proposta di Regolamento regionale attuativo della legge regionale 16 ottobre 2023, n. 13 "Sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia fino a sei anni di età"

OO-5.4.1

## Predisposizione proposta di Regolamento regionale attuativo della legge regionale 16 ottobre 2023, n. 13 “Sistema integrato di educazione e istruzione per l’infanzia fino a sei anni di età”



**Indicatore:** Predisposizione proposta di Regolamento regionale l.r. 13/2023



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Predisposizione proposta entro il 15 luglio 2026



**Valore output:** 100% entro il 15 luglio 2026; 80% entro il 15 agosto 2026; 50% entro il 15 settembre 2026; 0% oltre il 15 settembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Predisposizione proposta di Regolamento regionale attuativo della legge regionale 16 ottobre 2023, n. 13 "Sistema integrato di educazione e istruzione per l'infanzia fino a sei anni di età"**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 47 e n. 149. 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 e seguono procedure predefinite.

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?)
47 FSE beneficiario Regione Umbria (conciliazione, borse di studio scolastiche, rette per servizi socioeducativi 0-6 anni)	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Assenza/insufficienza di controlli atti a verificare il possesso dei requisiti necessari	Adozione di procedure di controllo informatizzate mediante accesso alle banche dati di altre Amministrazioni: possibilità di estendere tutti i controlli al 100% delle domande	Nei termini previsti dalla normativa e dalle disposizioni vigenti			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate
149 Legge n. 107/2015 (Buona scuola) - Fondo nazionale 0-6 anni (dlgs n. 65/2017)		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale								

Valore pubblico: 03 - Valorizzare la cultura e promuovere lo sport

# OVP-6

## PATRIMONIO CULTURALE, ACCESSIBILE, INCLUSIVO E INTEGRATO



OS-6.1 - Armonizzare le normative regionali su cultura, spettacolo e imprese creative, raccolte in un testo unico la cui approvazione dovrà accompagnarsi al varo degli Stati Generali della cultura dell'Umbria



CULTURALE



MISSIONE DI BILANCIO

**MISSIONE 05**

Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali



DESTINATARI  
CITTADINI



TEMPI ATTESI DI  
REALIZZAZIONE

**2026-2027**



**Indicatore di impatto:**

Il TU in materia di "Norme in materia di cultura e imprese culturali e creative" ha l'obiettivo di rinnovare in il quadro normativo in materia di cultura e spettacolo, al fine di renderlo più coerente, organico e rispondente alle trasformazioni del sistema culturale regionale, nazionale ed europeo.



**Dato di partenza:**

/



**Traguardo atteso:**

Uniformare il quadro normativo regionale.



**Fonte dei dati:**

Atti amministrativi interni



Predisposizione Piano triennale di indirizzo recante "Norme in materia di cultura e imprese culturali e creative"

OO-6.1.1

## Predisposizione Piano triennale di indirizzo recante “Norme in materia di cultura e imprese culturali e creative”



Dimensione di Performance

**EFFICIENZA**



Responsabile Obiettivo

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

Dott. Luigi Rossetti



Destinatari / Stakeholder

cittadini



Contributor

- Servizio Valorizzazione risorse culturali, MAB
- Servizio spettacolo, eventi e imprese creative



Tempi attesi di realizzazione

31.12.2026



**Indicatore:** Predisposizione del Piano triennale di indirizzo



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Piano triennale di indirizzo



**Valore output:** 100% stesura documento di Piano entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Predisposizione Piano triennale di indirizzo recante “Norme in materia di cultura e imprese culturali e creative”**

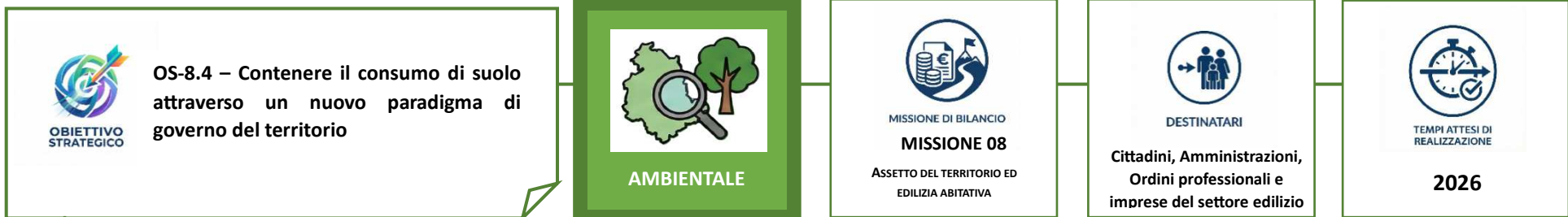
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)	
			Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale					Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

Valore pubblico 04: Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

OVP-8

**RIQUALIFICAZIONE URBANA, TUTELA E SVILUPPO AREE INTERNE,  
MOBILITÀ SOSTENIBILE E INTEGRATA**



**Indicatore di impatto:**

Riforma complessiva del quadro normativo regionale volta ad aggiornare, a distanza di 10 anni, la disciplina del territorio alle nuove necessità economiche e sociali, garantendo l'allineamento al D.L. 69/2024



**Dato di partenza:**

Legge regionale 21 gennaio 2015, n. 1



**Traguardo atteso:**

Revisione organica della legge regionale 1/2015 per aggiornarla alle nuove esigenze economiche e sociali e allinearla con il decreto-legge 69/2024 (cd. "Salva Casa")



**Fonte dei dati:**

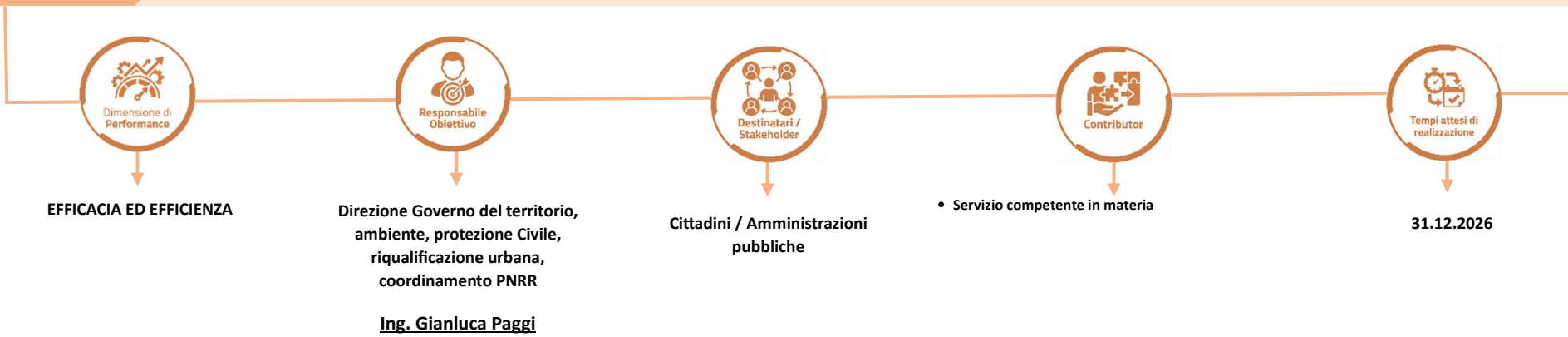
Sito ufficiale dell'Assemblea legislativa, nel portale [leggi.alumbria.it](http://leggi.alumbria.it)



Revisione della Lr. 1/2015 "Testo unico governo del territorio e materie correlate"

OO-8.4.1

Revisione della l.r. 1/2015 “Testo unico governo del territorio e materie correlate”



**Indicatore :** Predisposizione e proposta di Disegno di Legge (DDL) di revisione organica della L.R. n. 1/2015

---

**Valore iniziale:** Legge regionale, 21 gennaio 2015, n. 1

---

**Valore Target:** Proposta di DDL per la revisione e aggiornamento L.R. n. 1/2015

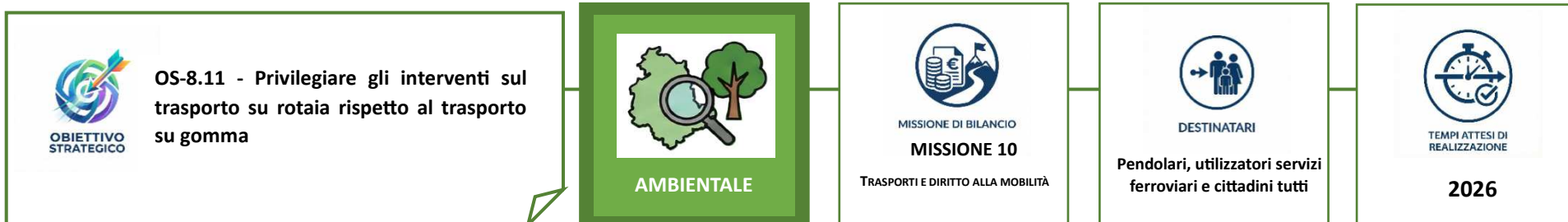
---

**Valore output:** 100% proposta DDL entro il 31.12.2026

Valore pubblico 04: Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

OVP-8

**RIQUALIFICAZIONE URBANA, TUTELA E SVILUPPO AREE INTERNE,  
MOBILITÀ SOSTENIBILE E INTEGRATA**



Indicatore di impatto:

Potenziamento del servizio ferroviario regionale per uno sviluppo della mobilità sostenibile



Dato di partenza:

Fondi contratto di servizio Regione- Trenitalia 2018-2032



Traguardo atteso:

Investimenti destinati al rinnovo del materiale rotabile ferroviario



Fonte dei dati:

Sito istituzionale Trenitalia



- a) Prosecuzione degli investimenti destinati al rinnovo del materiale rotabile su gomma e del materiale rotabile ferroviario
- b) Aggiornamento Piano Regionale Trasporti 2014-2024

OO-8.11.1

## Prosecuzione degli investimenti destinati al rinnovo del materiale rotabile su gomma e del materiale rotabile ferroviario



**Indicatore :** Acquisto di treni a 200 km/h per la flotta regionale



**Valore iniziale:** Attuazione ordinativo nel contratto quadro Trenitalia



**Valore Target:** Introduzione nella flotta regionale di almeno n. 3 elettrotreni con velocità di fiancata a 200 km/h entro il 31/12/2026



**Valore output:** 100% almeno n. 3 convogli entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Prosecuzione degli investimenti destinati al rinnovo del materiale rotabile su gomma e del materiale rotabile ferroviario**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili all'area dei Contratti pubblici e sono dettagliatamente regolate dalla normativa nazionale.

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?)
	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 2026-2028)  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

OO-8.11.2

## Aggiornamento Piano Regionale Trasporti 2014 -2024



**EFFICACIA ED EFFICIENZA**



Direzione Governo del territorio,  
ambiente, protezione Civile,  
riqualificazione urbana,  
coordinamento PNRR

Ing. Gianluca Paggi



Pendolari, utilizzatori servizi  
ferroviari e cittadini tutti



- Servizio Infrastrutture per la mobilità e trasporto pubblico locale



31.12.2026



**Indicatore :** Proposta di DGR di metodologia di aggiornamento e relativo cronoprogramma



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Proposta di DGR



**Valore output:** 100% entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Aggiornamento Piano Regionale Trasporti 2014 -2024**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>				<p>Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 33/2013)</p>	<p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Publicazioni non presenti</p>	<p>Publicazioni effettuate</p>

Valore pubblico: 04 - Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

# OVP-9

## RICOSTRUZIONE POST SISMA E SICUREZZA DEL TERRITORIO





**OS-9.1** - Consolidare il coordinamento regionale in materia di lavori pubblici, sicurezza e trasparenza, completando le ricostruzioni storiche e attuando gli interventi di competenza regionale nelle aree del cratere sismico, con particolare attenzione alla qualità delle opere e alla qualificazione del sistema produttivo regionale



**RICOSTRUZIONE**



MISSIONE DI BILANCIO  
**MISSIONE 11**  
SOCCORSO CIVILE



DESTINATARI  
cittadini tutti, operatori  
dei servizi sanitari.



TEMPI ATTESI DI REALIZZAZIONE  
**2026**



**Indicatore di impatto:**

Garantire, attraverso un programma di modernizzazione e potenziamento della rete ospedaliera regionale, un sistema sanitario efficiente, sicuro e di prossimità



**Dato di partenza:**

/



**Traguardo atteso:**

Potenziamento della rete ospedaliera regionale



**Fonte dei dati:**

Sito istituzionale Regione Umbria



- a) Nuovo Ospedale Narni-Amelia
- b) Nuovo Ospedale di Terni

OO-9.1.1

## Nuovo Ospedale Narni-Amelia



**EFFICACIA**



Direzione Governo del territorio,  
ambiente, protezione Civile,  
riqualificazione urbana,  
coordinamento PNRR

Ing. Gianluca Paggi



Cittadini, personale medico-  
sanitario e comunità in genere



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



**31.12.2026**



**Indicatore:** Redazione degli elaborati tecnici, di concerto con ASL -UMBRIA 2 prodromici alla stipula della Convenzione con INAIL per la relativa realizzazione



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Consegna ad INAIL degli elaborati tecnici



**Valore output:** 100% entro il 31 dicembre 2026

OO-9.1.2

## Nuovo Ospedale di Terni



**EFFICACIA**



Direzione Governo del territorio,  
ambiente, protezione Civile,  
riqualificazione urbana,  
coordinamento PNRR

Ing. Gianluca Paggi



Cittadini, personale medico-  
sanitario e comunità in genere



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



**31.12.2026**



**Indicatore:** Redazione DOCFAP (Documento di Fattibilità delle Alternative Progettuali)



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Proposta di DGR di approvazione DOCFAP



**Valore output:** 100% entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Nuovo Ospedale Narni-Amelia**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 676. 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 2026- 2028)  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	Pubblicazi oni non presenti	Pubblicazi oni effettuate

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Nuovo Ospedale di Terni**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 676. 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 2026- 2028)  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

Valore pubblico: 04 - Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

# OVP-9

## RICOSTRUZIONE POST SISMA E SICUREZZA DEL TERRITORIO



**Indicatore di impatto:**

- 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

**Dato di partenza:** Statistiche 2025

**Traguardo atteso:** Mantenere il trend positivo di rilascio istanze contributive con attivazione del maggior numero di cantieri di ricostruzione

**Fonte dei dati:** USR Umbria - Struttura Commissario del Governo



- Proseguimento della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia. Ordinanze Speciali n.18/2021, n.43/2022, n.77/2024 e n.145/2025
- Avvio dei cantieri di ricostruzione nelle frazioni di Norcia ricomprese nei Piani Attuativi (Ancarano, Campi, Castelluccio, Nottoria, San Pellegrino) ed oggetto di Ordinanze Commissariali speciali

00-9.2.1

## Prosecuzione della ricostruzione congiunta pubblico-privata nella frazione di Castelluccio di Norcia. Ordinanze Speciali n.18/2021, n.43/2022, n.77/2024 e n.145/2025



**Indicatore :** Inizio lavori interventi finalizzati alla realizzazione della piastra fondale nella frazione di Castelluccio di Norcia



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Nel rispetto dei tempi stabiliti dal quadro normativo vigente



**Valore output:** 100% entro il 31 dicembre 2026

00-9.2.2

**Avvio dei cantieri di ricostruzione nelle frazioni di Norcia ricomprese nei Piani Attuativi (Ancarano, Campi, Castelluccio, Nottoria, San Pellegrino) ed oggetto di Ordinanze Commissariali Speciali**



**Indicatore :**

San Pellegrino: inizio lavori infrastrutture, opere di urbanizzazione, viabilità principale e secondaria, sottoservizi ai sensi dell’O.C. n.43/2025



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Nel rispetto dei tempi stabiliti dal quadro normativo vigente



**Valore output:** 100% entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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, all'art. 32, prevede verifiche preventive e successive sulle procedure post sisma da parte dell'Unità Operativa Speciale (UOS) dell'ANAC, con le modalità di cui all'Accordo sottoscritto in data 21.07.2023 tra il Presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, il Commissario straordinario, i Presidenti delle Regioni-vice commissari e la centrale unica di committenza Invitalia, con l'utilizzo degli atti tipo predisposti dal Commissario straordinario e condivisi con ANAC sulla base del D.lgs. n. 36/2023 e ss.mm. e ii.

Per quanto riguarda la prosecuzione della ricostruzione della frazione di Castelluccio di Norcia (ordinanze speciali n. 18/2021, n. 43/22, n. 77/2024, n. 145/2025) il livello di esposizione al rischio del processo è risultato complessivamente basso poiché le procedure per l'individuazione dell'operatore economico, sia per l'Accordo Quadro Servizi che per l'Accordo Quadro lavori, sono sottoposte al parere preventivo di legittimità di ANAC e i successivi affidamenti dei contratti applicativi sono comunicati alla UOS attraverso il report ex art. 4 del citato Accordo. Le procedure sono tutte svolte telematicamente e ciò assicura massima trasparenza e imparzialità ed inoltre i requisiti generali e speciali degli operatori economici affidatari degli Accordi Quadro citati, vengono verificati periodicamente e, in modo approfondito, in sede di stipula dei contratti applicativi, sulla base di elementi oggettivi di valutazione stabiliti nel disciplinare di gara e dalla legge in vigore.

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

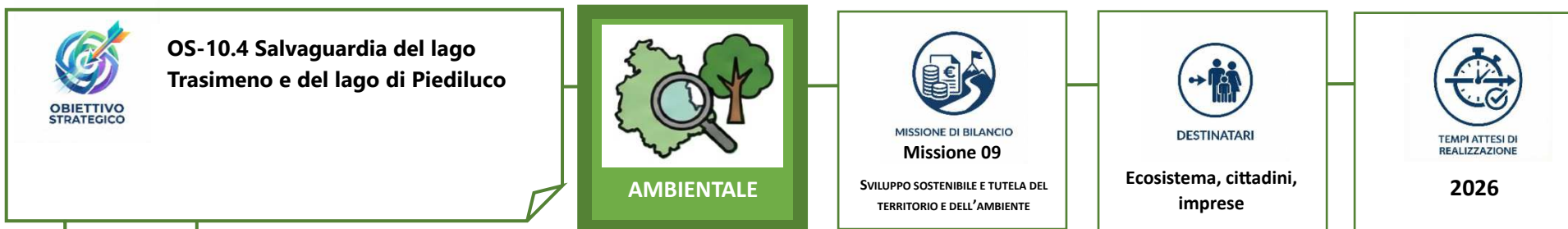
Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	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 n. 43/2022 n.	Contratti pubblici	Parzialità nella verifica della documentazione e dei requisiti degli affidatari e dei subappaltatori	I requisiti generali e speciali degli operatori economici vengono verificati preventivamente, nonché periodicamente, soprattutto, in sede di stipula dei singoli contratti applicativi, anche mediante l'utilizzo	Entro i termini previsti dalla procedura e dai contratti	Accordo Quadro Servizi e n. 5 Contratti Applicativi  Accordo Quadro lavori e n. 2	Misura applicata periodicament e soprattutto, in sede di stipula dei singoli contratti applicativi e dei contratti di subappalto	Pubblicazione delle procedure nonché degli atti inerenti la fase esecutiva, anche in Amministrazione trasparente, con aggiornamento in Banca Dati Nazionale dei	Tempestivo	Pubblicazione presente	Pubblicazione e effettuata

77/2024, n. 145/2025) Inizio lavori interventi finalizzati alla realizzazione della piastra fondale.			Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE).		Contratti Applicativi		Contratti Pubblici (BDNCP)			
--	--	--	---	--	-----------------------	--	----------------------------	--	--	--

Valore pubblico: 04 - Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

# OVP-10

## TUTELA E PROMOZIONE DEL PAESAGGIO E DELLE BIODIVERSITÀ



**Indicatore di impatto:**

Intervento teso alla mitigazione degli effetti di cambiamento climatico sul lago Trasimeno



**Dato di partenza:**

Fondi Commissario straordinario nazionale



**Traguardo atteso:**

Incremento adduzione di acqua al lago Trasimeno



**Fonte dei dati:**

Sito istituzionale Regione Umbria



Prosecuzione interventi per la mitigazione degli effetti di cambiamento climatico sul lago Trasimeno

OO-10.4.1

## Prosecuzione interventi per la mitigazione degli effetti di cambiamento climatico sul lago Trasimeno



EFFICACIA ED EFFICIENZA



Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione Civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR

Ing. Gianluca Paggi



Ecosistema, cittadini, imprese



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



31.12.2026



**Indicatore :** Avanzamento analisi nei potenziali punti di adduzione dalla Diga di Montedoglio



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Verifica del Report intermedio prodotto dall'Università di Perugia sull'avanzamento delle analisi



**Valore output:** 100% verifica Report entro il 31.12.2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Prosecuzione interventi per la mitigazione degli effetti di cambiamento climatico sul lago Trasimeno**

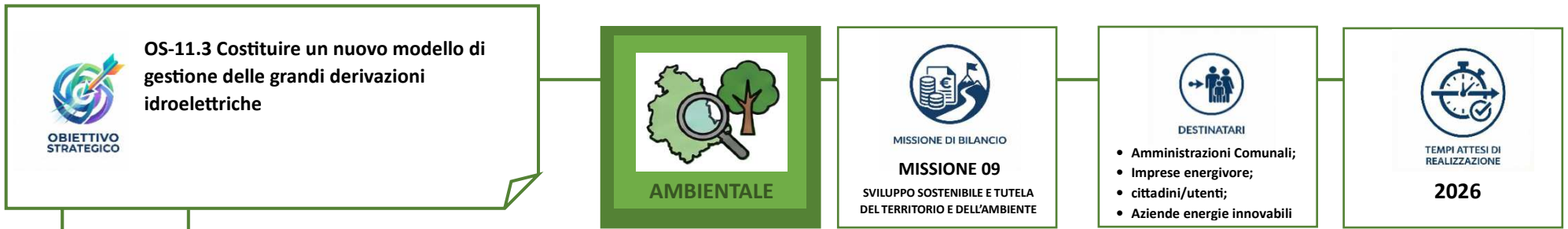
**Sintesi:** l'attività relativa all'obiettivo operativo è riconducibile al processo n. 404 "Pianificazione per la tutela delle acque PTA". A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto contenuti e procedure sono definiti da normativa statale (D. Lgs 152/2006). Per il processo non sono state individuate misure specifiche e si applicano pertanto le misure generali di prevenzione dei rischi corruttivi e 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. 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

Valore pubblico: 04 - Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

# OVP-11

## TUTELA DELLE RISORSE IDRICHE, TRANSIZIONE ECOLOGICA, ENERGIA PULITA E NEUTRALITÀ CLIMATICA



**Indicatore di**

Adempimento degli impegni contenuti nell'articolo 7 dell'accordo di programma "Per l'attuazione del Progetto integrato di messa in sicurezza e di riconversione industriale del sito di Acciai Speciali Terni" e avvio delle procedure delle concessioni scadute e in scadenza nel 2029



**Dato di partenza:**

01.01.2026



**Traguardo atteso:**

Predisposizione della DGR contenente il DDL ai sensi dell'articolo 9 l.r. 1/2023, ai fini dell'articolo 7 dell'AdP sulle acciaierie di Terni



**Fonte dei dati:**

Deliberazione giunta regionale n. 30/2025; Deliberazione giunta regionale n.555/2025; art. 9 Legge regionale 6 marzo 2023, n. 1



Revisione della l.r. 1/2023 nell'attuazione dell'accordo di programma acciaierie di Terni

OO-11.3.1

## Revisione della I.r. 1/2023 nell'attuazione dell'accordo di programma acciaierie di Terni



**EFFICIENZA/ EFFICACIA**



Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione Civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR  
**Ing. Gianluca Paggi (indicatore 1 e 2)**

Direzione Sviluppo economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport  
**Dott. Adriano Bei (indicatore 1)**



Amministrazioni Comunali;  
 Imprese energivore,  
 cittadini/utenti; Aziende energie innovabili



- Servizio Rischio idraulico, tutela e valorizzazione delle risorse idriche e adattamento ai cambiamenti climatici
- Creazione e sviluppo delle imprese. Aiuti di Stato



**19.07.2026/  
 31.12.2026**



**Indicatore n.1 :** Aggiornamento della I.r. 1/2023



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Proposta di DGR, in collaborazione con la Direzione Sviluppo economico, contenente il DDL per la revisione della I.r. 1/2023 ai sensi dell'art.9, in attuazione dell'articolo 7 dell'AdP acciaierie di Terni



**Valore output:** 100% proposta DGR entro il 19 luglio 2026; 0% proposta DGR oltre il 19 luglio 2026



**Indicatore n.2:** Adempimenti scadenza concessioni



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Invio comunicazione di rientro in possesso degli impianti entro il termine di tre anni antecedenti alla data di scadenza art.12 del R.D. febbraio 1927, n. 1311



**Valore output:** 100% proposta di DGR entro il 31 dicembre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Revisione della l.r. 1/2023 nell'attuazione dell'accordo di programma acciaierie di Terni**

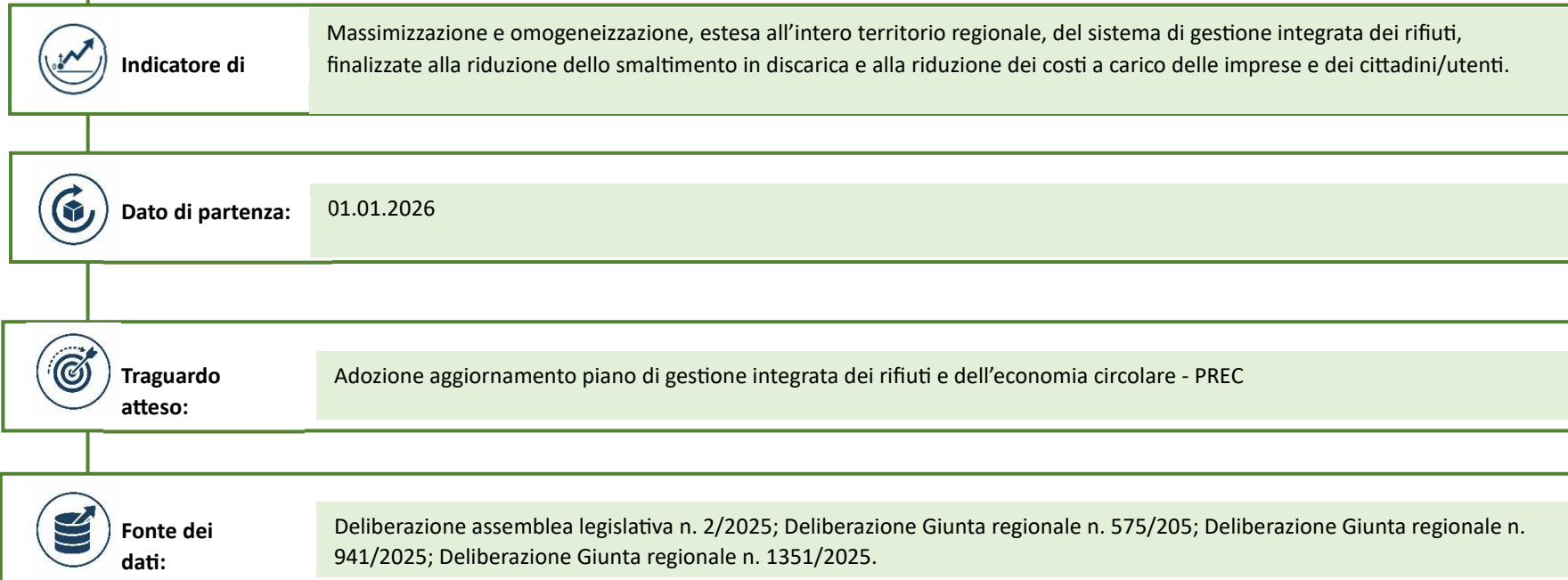
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 660 e n. 140. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso. Non sono state individuate misure specifiche e si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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. 660 Supporto per la redazione della Relazione tecnico-finanziaria di disegni di legge e predisposizione norma finanziaria	Attività normativo - legislativa - regolamentare - consultiva		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente					Publicazioni previste dalla normativa vigente (d.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate
n. 140 Promulgazione leggi	Analisi, pianificazione, regolazione		rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale								

Valore pubblico: 04 - Tutelare l'ambiente e favorire lo sviluppo sostenibile del territorio regionale

OVP-11

TUTELA DELLE RISORSE IDRICHE, TRANSIZIONE ECOLOGICA, ENERGIA PULITA E NEUTRALITÀ CLIMATICA



Aggiornamento pianificazione regionale in materia di gestione integrata dei rifiuti verso l'economia circolare

OO-11.4.1

## Aggiornamento pianificazione regionale in materia di gestione integrata dei rifiuti verso l'economia circolare



**Indicatore n.1 :**

Documento di aggiornamento piano di gestione integrata dei rifiuti e dell'economia circolare - PREC e avvio verifica di assoggettabilità VAS



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:**

Proposta DGR di pre-adozione del documento di aggiornamento piano di gestione integrata dei rifiuti e dell'economia circolare - PREC e relativo rapporto preliminare ambientale ai fini della procedura di VAS



**Valore output:**

100% proposta di DGR entro il 30 giugno 2026; 0% oltre il 30 giugno 2026



**Indicatore n. 2 :** Aggiornamento documento di piano a seguito della procedura di VAS



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Proposta DGR di adozione del documento di piano



**Valore output:** 100% Proposta di DGR entro il 31 ottobre 2026; 0% oltre il 31 ottobre 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Aggiornamento pianificazione regionale in materia di gestione integrata dei rifiuti verso l'economia circolare**

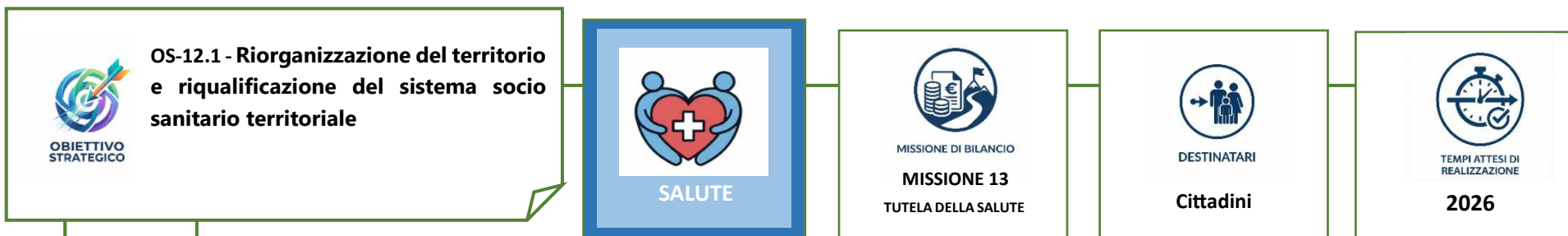
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi **nn. 449, 451, 452** di redazione, approvazione e attuazione dei Piani regionali di gestione dei rifiuti. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso in quanto la redazione è disciplinata da norme nazionali e regionali specifiche, è soggetta a diverse fasi consultive e di confronto ed è sottoposta alla decisione della Giunta regionale. In relazione all'approvazione, la proposta di Piano viene aggiornata in funzione delle risultanze e prescrizioni dell'Autorità di VAS e sottoposta nuovamente alla Giunta regionale. L'ultima fase consiste nell'attività ordinaria di supervisione all'attuazione della pianificazione regionale da parte degli altri soggetti pubblici coinvolti (AURI, Gestori, ARPA) e di relazione e confronto con il MASE. Ciò nonostante la gestione del ciclo dei rifiuti risulta essere area notoriamente critica sotto il profilo corruttivo e di infiltrazione della criminalità organizzata, per questo la fase di coinvolgimento dei cittadini non si limiterà alla fase di ricezione delle osservazioni ma sarà ampliata attraverso assemblee pubbliche e un percorso di partecipazione territoriale. Sono inoltre presenti le misure di mitigazione del rischio come sotto riportato:

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. 449 "Piani regionali di gestione dei rifiuti: Redazione del Piano"	Gestione dei rifiuti	1 abuso/eccesso di discrezionalità  2 favorire un determinato soggetto  3 elusione della fase dei controlli	1 La fase di partecipazione precedente al piano, unitamente alla riforma della legge quadro sull'economia circolare, sarà implementata attraverso un coinvolgimento territoriale ed assemblee pubbliche  2 il procedimento è attuato secondo le fasi previste dalla norma e con il coinvolgimento	31.12.2026	===		Pubblcazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblcazioni non presenti	Pubblcazioni effettuate

			dei soggetti interni ed esterni interessati.  3 validazione della pianificazione mediante la piattaforma digitale nazionale MONITORPIANI							
n. 451 "Piani regionali di gestione dei rifiuti: Approvazione del Piano (previa valutazione delle osservazioni e modifiche)"		elusione della fase dei controlli	la proposta di piano viene ridefinita a seguito delle valutazioni effettuate in sede di VAS e, conseguentemente e, è sottoposta alla verifica di coerenza da parte dell'Autorità di VAS							
n. 452 "Piani regionali di gestione dei rifiuti: Attuazione del Piano".		1 applicazione non coerente ed uniforme di disposizioni, leggi e regolamenti  2 elusione della fase dei controlli	1 l'attività dell'Osservatorio regionale dei rifiuti assicura il monitoraggio e il controllo dell'attuazione del Piano regionale  2 Annualmente i dati di produzione vengono validati dall'Osservatorio e approvati dalla Giunta regionale							

# OVP-12

## SALUTE DI PROSSIMITÀ, EQUA E INTEGRATA



**Indicatore di impatto:** Attivazione in tutte le Case della Comunità di un Punto Unico di Accesso, di riferimento sanitario e sociale integrato, vicino ai cittadini, da cui si sviluppa l'iter di valutazione multidimensionale e la presa in carico della persona in modo olistico, con particolare attenzione alle condizioni di maggiore fragilità

**Dato di partenza:** /

**Traguardo atteso:** Apertura dei PUA in tutte le Case della Comunità nel rispetto delle linee guida regionali

**Fonte dei dati:** Monitoraggio rendicontazione DM 77/2022



Attivazione PUA nelle Case della Comunità previste dalla programmazione regionale

OO-12.1.1

## Attivazione PUA nelle Case della Comunità previste dalla programmazione regionale



EFFICIENZA/EFFICACIA



Direzione Salute e Welfare

Dott.ssa Daniela Donetti



Cittadini



- Servizio Programmazione Assistenza Sanitaria Territoriale, Integrazione socio-sanitaria
- Servizio Programmazione e controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR. Liste d'attesa
- Servizio Programmazione e Sviluppo Sistema Sociale integrato
- Aziende USL
- Zone Sociali



31.12.2026



**Indicatore:** N. PUA attivati/N.PUA previsti dalla programmazione



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** 6 PUA attivati nel 2026



**Valore output:** 100% apertura 6 PUA nel 2026; 50% apertura 3 PUA nel 2026; 0% apertura < 3 PUA nel 2026

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Attivazione PUA nelle Case della Comunità previste dalla programmazione regionale**

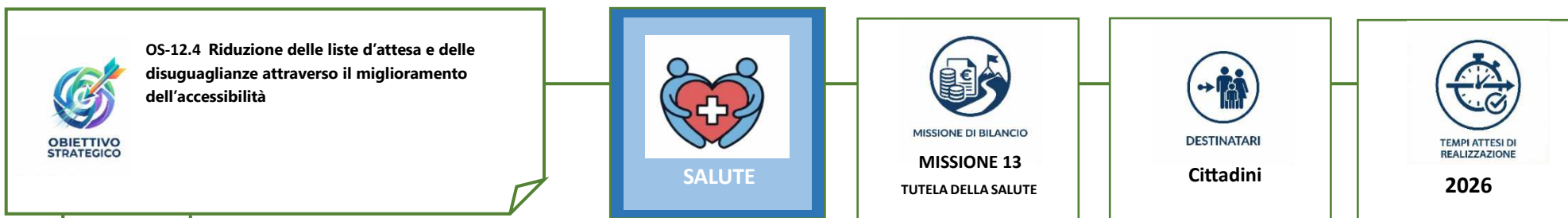
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili ai processi n. 243 e n. 255. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi è risultato basso poiché le attività prevedono il coinvolgimento anche di soggetti esterni e sono interamente tracciate. Non sono state pertanto individuate misure specifiche. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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?)
243 Programmazione e monitoraggio delle risorse finanziarie regionali destinate agli investimenti delle Aziende sanitarie	Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti		Misure generali di prevenzione del rischio:	Secondo la normativa vigente			Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate
255 Programmazione delle attività in ambito socio assistenziale, socio sanitaria attraverso l'elaborazione del Piano Sociale Regionale e dei conseguenti piani operativi.			rispetto della normativa vigente							

Valore pubblico: 05 - Garantire benessere, inclusione e salute attraverso un sistema pubblico, universale e territoriale

# OVP-12

## “SALUTE DI PROSSIMITÀ, EQUA E INTEGRATA”



**Indicatore di**

Ottimizzazione dei percorsi diagnostici per garantire la tempestività di presa in carico e l'equità nell'accesso alla tutela della salute pubblica



**Dato di partenza:**

Dati consolidati 2025



**Traguardo atteso:**

Miglioramento dei tempi di attesa delle prestazioni



**Fonte dei dati:**

Flussi informativi art. 50 DPCM LEA 2017 e SDO



- a) Miglioramento dei tempi di attesa delle patologie oncologiche attraverso l'implementazione dei PPDTA adottati della rete oncologica (Mammella, Polmone, Prostata, Colon, Retto)
- b) Miglioramento dei tempi di attesa delle prestazioni di specialistica ambulatoriale traccianti per la classe B

OO-12.4.1

## Miglioramento dei tempi di attesa delle patologie oncologiche attraverso l'implementazione dei PPDTA adottati della rete oncologica (Mammella, Polmone, Prostata, Colon, Retto)



**Indicatore :** Tempestività dell'intervento chirurgico dalla diagnosi per tumore della Mammella, del Polmone, della Prostata, del Colon, del Retto



**Valore iniziale:** Dati consolidati 2025



**Valore Target:** Miglioramento del 10% della percentuale di interventi eseguiti entro 30 gg. dalla diagnosi e inserimento in lista di attesa chirurgica. L'obiettivo è comunque raggiunto se si attesta alla soglia  $\geq 90\%$



**Valore output:** 100%: raggiungimento target per tutti i 5 Tumori individuati; 50%: raggiungimento target per 3 Tumori; 0% < 3 Tumori;

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

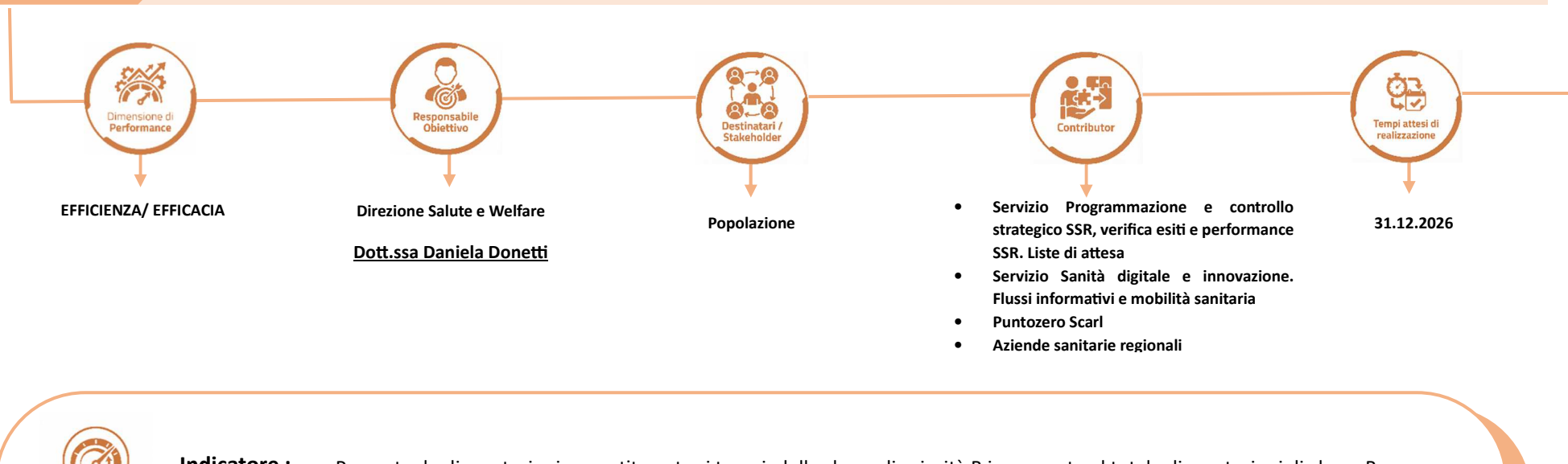
**Obiettivo operativo: Miglioramento dei tempi di attesa delle patologie oncologiche attraverso l'implementazione dei PPDTA adottati della rete oncologica (Mammella, Polmone, Prostata, Colon, Retto)**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate al processo n. 270. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto si tratta di attività priva di discrezionalità 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. 270 Monitoraggi liste di attesa previsti dal PNGLA	Regolazione in ambito sanitario		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale				Publicazione dell'aggiornamento dei dati relativi alle liste di attesa nel sito istituzionale, area tematica "Salute"	tempestivo	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate

OO-12.4.2

## Miglioramento dei tempi di attesa delle prestazioni di specialistica ambulatoriale traccianti per la classe B



**Indicatore :** Percentuale di prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni di classe B



**Valore iniziale:** Dati consolidati 2025



**Valore Target:** Miglioramento del 10% della percentuale di prestazioni, garantite entro i tempi, della classe di priorità B in rapporto al totale di prestazioni traccianti per la classe B. L'obiettivo è comunque raggiunto se si attesta alla soglia  $\geq 90\%$



**Valore output:** 100%: raggiungimento Target per tutte le prestazioni traccianti per la classe B; 50%: raggiungimento Target per il 60% delle prestazioni traccianti per la classe B; 0% < 60% delle prestazioni traccianti per la classe B

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Miglioramento dei tempi di attesa delle prestazioni di specialistica ambulatoriale traccianti per la classe B**

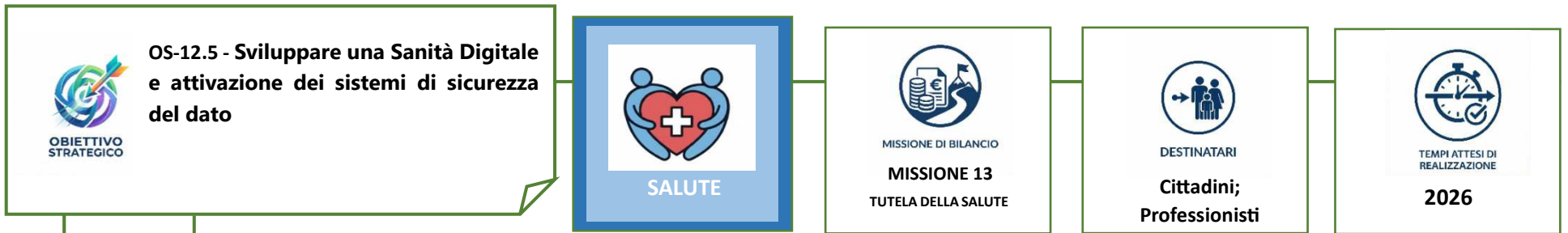
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate al processo n. 270. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto si tratta di attività priva di discrezionalità e tracciata.

Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corrottivo	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	Regolazione in ambito sanitario		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale					Pubblicazione dell'aggiorna mento dei dati relativi alle liste di attesa nel sito istituzionale, area tematica "Salute"	tempestivo	Pubblicazi oni non presenti	Pubblicazi oni effettuate

Valore pubblico: 05 - Garantire benessere, inclusione e salute attraverso un sistema pubblico, universale e territoriale

OVP-12

SALUTE DI PROSSIMITÀ, EQUA E INTEGRATA



**Indicatore di impatto:** Miglioramento dell'accessibilità e della continuità assistenziale attraverso la piena disponibilità della documentazione clinica digitale per cittadini e professionisti sanitari. Riduzione della frammentazione informativa e potenziamento della medicina d'iniziativa e della presa in carico territoriale

**Dato di partenza:** /

**Traguardo atteso:** Evoluzione del Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0 per renderlo una piattaforma evoluta di servizi digitali interoperabile con i sistemi nazionali e regionali.

**Fonte dei dati:** CRUSCOTTO INDICATORI DI LIVELLO CENTRALE



Evoluzione del Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0

00-12.5.1

## Evoluzione del Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0



**Indicatore:**

- a) Percentuale di documenti indicizzati su prestazioni erogate
- b) Percentuale di MMG che alimentano FSE
- c) Percentuale dei documenti in standard CDA2
- d) Percentuale di documenti firmati in PaDES



**Valore iniziale:**

/



**Valore Target:**

- a) 90% documenti indicizzati/prestazioni erogate
- b) 85% MMG che alimentano FSE
- c) Conversione 90% documenti in standard CDA2
- d) 90% documenti firmati in PaDES



**Valore output:** 100%: raggiungimento dei 4 valori target; 50%: raggiungimento di 3 valori target; 0%: < di 3 valori target

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### Obiettivo operativo: Evoluzione del Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0

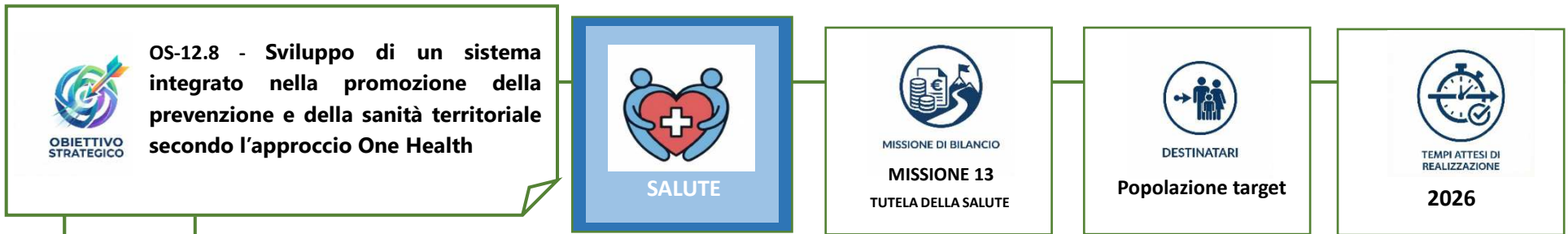
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili al processo n. 310. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso. Le esigenze derivano spesso da normative nazionali in ambito di innovazione e digitalizzazione e pertanto non discrezionali e prevedono il coinvolgimento di vari soggetti. Non sono state pertanto individuate misure specifiche. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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. 310 Gestione e coordinamento dei progetti innovativi a valenza regionale in tema di ICT e cura delle relative tematiche in ordine alla sicurezza informatica e privacy del SSR	Regolazione in ambito sanitario		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale					Pubblicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)	Secondo la normativa vigente	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate

Valore pubblico: 05 - Garantire benessere, inclusione e salute attraverso un sistema pubblico, universale e territoriale

OVP-12

SALUTE DI PROSSIMITÀ, EQUA E INTEGRATA



**Indicatore di impatto:** Miglioramento dei percorsi diagnostici e delle campagne di prevenzione sul territorio per prevenire l'insorgenza di patologie oncologiche. Riduzione della mortalità e miglioramento dell'equità nell'accesso alla diagnosi precoce. Aggiornamento dei protocolli per lo screening mammografico con inclusione della nuova fascia d'età 45-49 anni

**Dato di partenza:** Anno 2025 solo sperimentazione ottobre rosa

**Traguardo atteso:** Stato di avanzamento dell'estensione dello screening mammografico alla fascia 45-49 anni = o > 50%

**Fonte dei dati:** Dati MeS e Indicatori NSG



Miglioramento dei percorsi diagnostici e delle campagne di prevenzione sul territorio per prevenire l'insorgenza di patologie oncologiche

00-12.8.1

## Miglioramento dei percorsi diagnostici e delle campagne di prevenzione sul territorio per prevenire l'insorgenza di patologie oncologiche



**EFFICIENZA**



Direzione Salute e Welfare

Dott.ssa Daniela Donetti



Popolazione target



- Servizio Prevenzione
- Servizio Programmazione Assistenza Sanitaria Territoriale, Integrazione socio-sanitaria
- Aziende USL



31.12.2026



**Indicatore:** Estensione dello screening mammografico alla fascia 45-49 anni



**Valore iniziale:** /



**Valore Target:** Target anno 2026 estensione degli inviti = o > 50% della coorte



**Valore output:** 100% raggiungimento Target = o > 50%; 0%: raggiungimento target < 50%

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Miglioramento dei percorsi diagnostici e delle campagne di prevenzione sul territorio per prevenire l'insorgenza di patologie oncologiche**

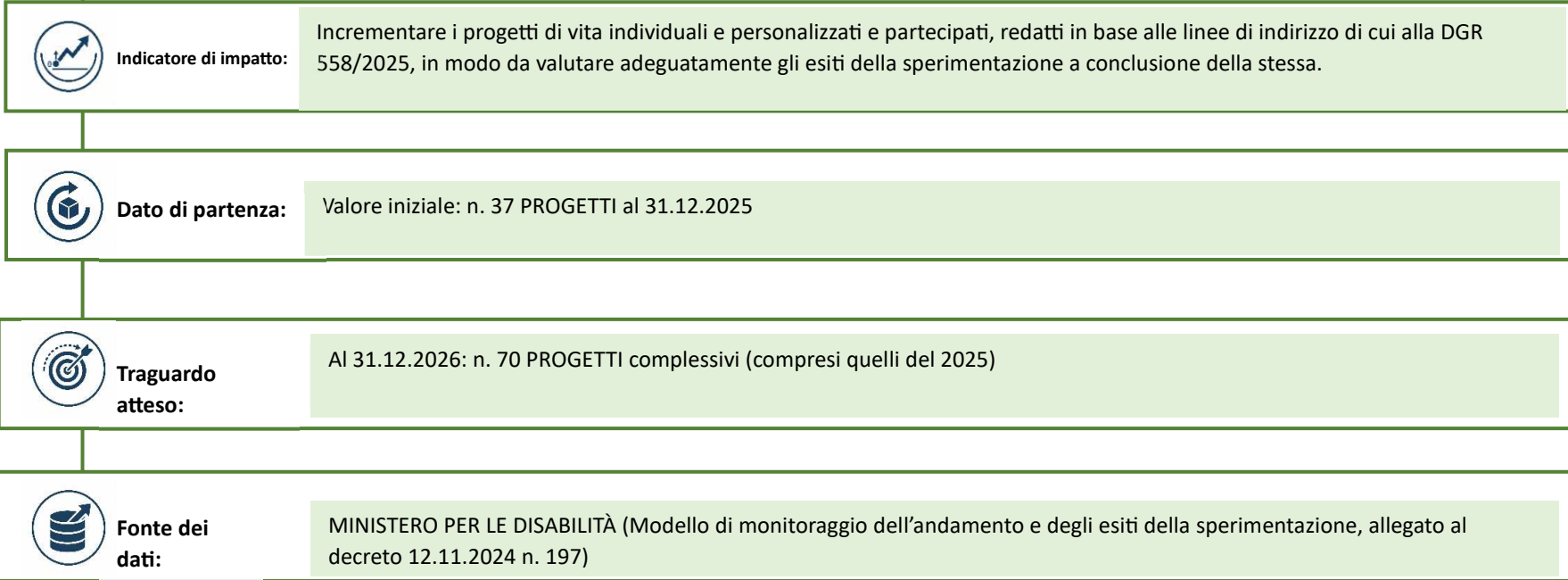
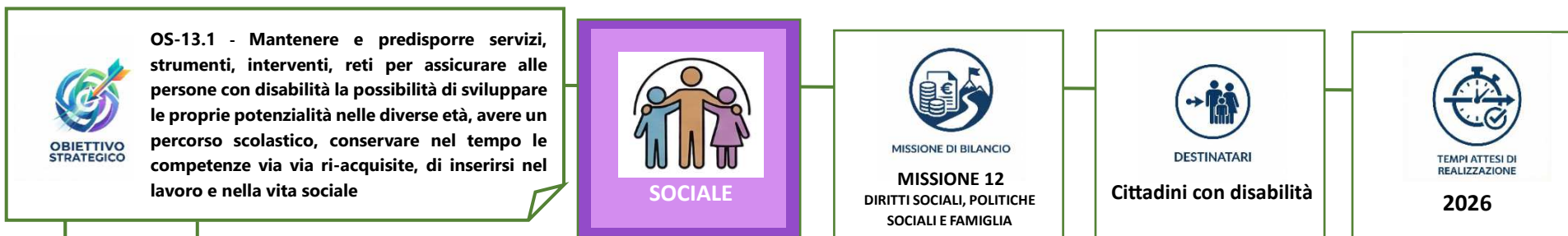
**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono collegate al processo n. 355. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione del processo è risultato basso in quanto la programmazione, approvata con atto di Giunta, avviene all'interno di una cornice normativa definita a livello nazionale; inoltre gli screening sono rivolti a soggetti individuati per fasce di età.

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?)
355 Pianificazione, monitoraggio e valutazione delle attività di prevenzione connesse con gli screening oncologici.	Regolazione in ambito sanitario		Misure generali di prevenzione del rischio:  rispetto della normativa vigente  rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale				Publicazione dei dati relativi a ciascuno screening nel sito istituzionale, area tematica "Salute"	tempestivo	Publicazioni non presenti	Publicazioni effettuate

Valore pubblico: 05 - Garantire benessere, inclusione e salute attraverso un sistema pubblico, universale e territoriale

# OVP-13

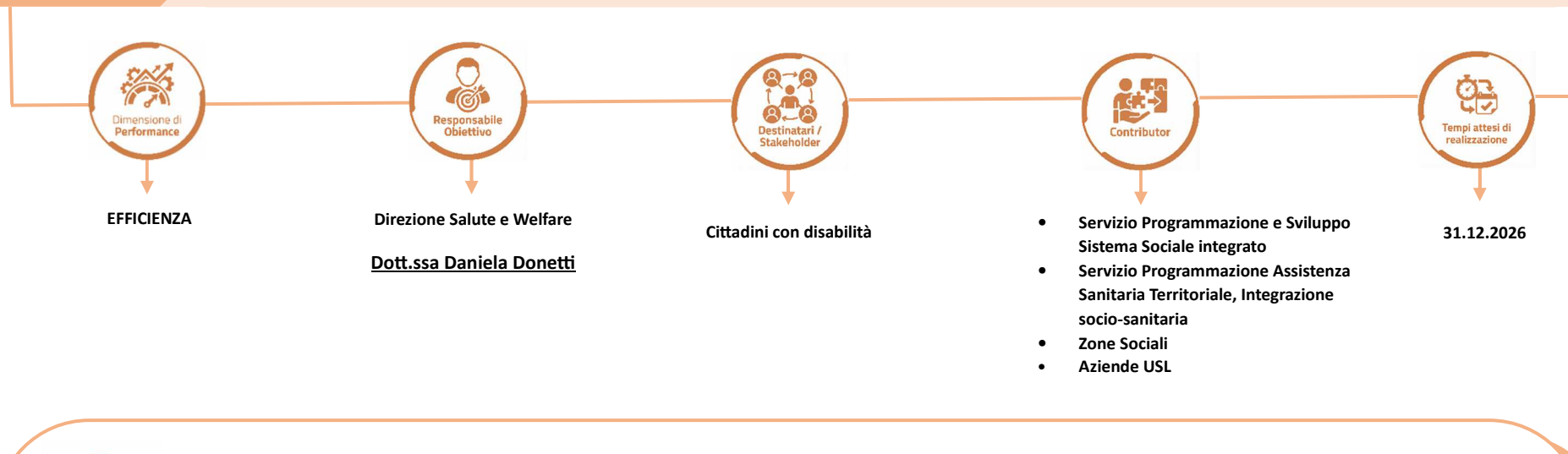
## WELFARE TERRITORIALE INTEGRATO E INCLUSIONE SOCIALE



Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D. Lgs. 62/2024 e DM 12.11.2024 n. 197

OO-13.1.1

## Procedura di sperimentazione della valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato ex D. Lgs. 62/2024 e DM 12.11.2024 n. 197



**EFFICIENZA**



**Direzione Salute e Welfare**  
**Dott.ssa Daniela Donetti**



**Cittadini con disabilità**



- Servizio Programmazione e Sviluppo Sistema Sociale integrato
- Servizio Programmazione Assistenza Sanitaria Territoriale, Integrazione socio-sanitaria
- Zone Sociali
- Aziende USL



**31.12.2026**



**Indicatore:** Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati realizzati fino al 31.12.2026



**Valore iniziale:** Valore iniziale: n. 37 al 31.12.2025



**Valore Target:** Numero di progetti di vita individuali personalizzati e partecipati: n. 70 progetti al 31.12.2026, comprensivi dei 37 realizzati al 31.12.2025.



**Valore output:** 100% n. 70 progetti entro il 31.12.2026 (comprensivi dei 37 realizzati al 31.12.2025)  
0%: < n. 70 progetti entro il 31.12.2026 (comprensivi dei 37 realizzati al 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 DM 12.11.2024 n. 197

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo sono riconducibili a più processi: n. 216, 255, 256, 257. A seguito dell'attività di valutazione e trattamento del rischio il livello di esposizione dei processi sopra descritti è risultato basso in quanto la cornice normativa comunitaria, nazionale e regionale è puntualmente definita.

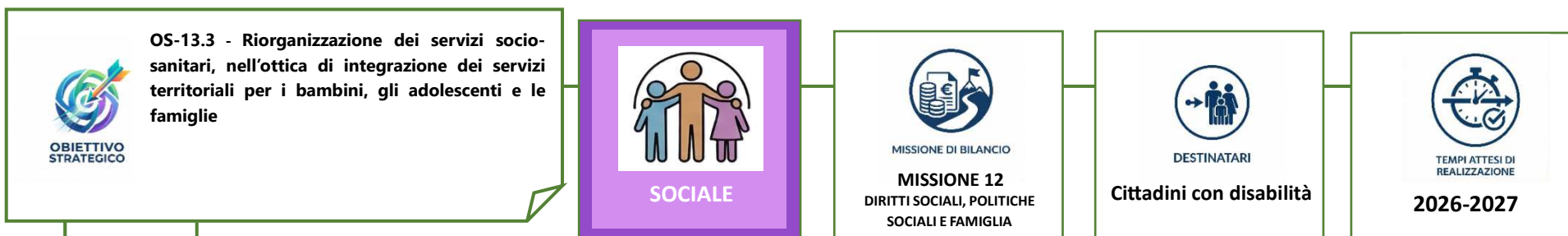
Denominazione Processo	Area di rischio	Potenziale rischio corruttivo	ANTICORRUZIONE				TRASPARENZA			
			Misure di gestione del rischio (Quali misure per contenere i rischi)	Tempi (Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi)	Baseline e (Da dove partiamo?)	Target (Qual è il traguardo atteso?)	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. 216 Erogazione fondi/contributi tramite bandi/avvisi con fondi comunitari/regionali/nazionali	Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione	Mancato rispetto della normativa e delle disposizioni statali e regionali in materia	Rispetto della normativa e delle disposizioni comunitarie, statali e regionali in materia	Nei termini previsti da norme e disposizioni in materia	===	===	Pubblicazioni obbligatorie Lgs. 33/2013	tempestivo	Pubblicazioni non presenti	Pubblicazioni effettuate
n. 256 Programmazione e controllo contributi FSE Inclusione sociale e altri Fondi strutturali e diretti		Mancanza di trasparenza	Rispetto delle misure generali di anticorruzione e del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale							

<p>n. 257</p> <p>Contributi per integrazione sociale a valere su Fondi FAMI e su POR fse</p> <hr/> <p>n. 255</p> <p>Programmazione delle attività in ambito socio assistenziale, socio sanitaria attraverso l'elaborazione del Piano Sociale Regionale e dei conseguenti piani operativi.</p>	<hr/> <p>Programmazione e valutazione di Piani/Programmi/Progetti</p>								
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Valore pubblico: 05 - Garantire benessere, inclusione e salute attraverso un sistema pubblico, universale e territoriale

# OVP-13

## WELFARE TERRITORIALE INTEGRATO E INCLUSIONE SOCIALE



**Indicatore di impatto:** Attuazione delle attività di interesse generale finanziate dal Ministero (Art. 72-73 D.Lgs. 117/2017) con definizione obiettivi e risorse per il Terzo Settore per promuovere l'inclusione sociale, il volontariato, l'autonomia di persone fragili e il contrasto alla povertà, in linea con l'Agenda 2030.

**Dato di partenza:** /

**Traguardo atteso:** Prime attività amministrative per progetti e attività di interesse generale nel terzo settore.

**Fonte dei dati:** Gestionale informatico regionale AdWeb



Attuazione Accordo di Programma (AdP) 2025-2027: implementazione delle attività di interesse generale finanziate dal Ministero (Art. 72-73 D.Lgs. 117/2017).

SEZIONE 2 – LE SCHEDE INTEGRATE DI PERFORMANCE

00-13.3.1

## Attuazione Accordo di Programma (AdP) 2025-2027: implementazione delle attività di interesse generale finanziate dal Ministero (Art. 72-73 D.lgs. 117/2017).



**Indicatore:**

Elaborazione del provvedimento di Giunta recante gli indirizzi operativi e i criteri di selezione per l'esecuzione dell'Accordo di Programma 2025-2027



**Valore iniziale:**

/



**Valore Target:**

Approvazione formale entro il 2026 della Deliberazione di Giunta Regionale (DGR) contenente le linee guida, i criteri di valutazione dei progetti e le modalità di riparto delle risorse finanziarie tra gli Enti del Terzo Settore (ODV, APS e Fondazioni).



**Valore output:**

100% approvazione formale entro 31 dicembre 2026 della Deliberazione di Giunta Regionale (DGR)

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

**Obiettivo operativo: Attuazione Accordo di Programma (AdP) 2025-2027: Implementazione delle attività di interesse generale finanziate dal Ministero (Art. 72-73 D.lgs. 117/2017).**

**Sintesi:** le attività a cui si riferisce l'obiettivo operativo non sono direttamente riconducibili ai processi già presenti nel catalogo generale dei processi al 31.12.2025. Si applicano le misure di anticorruzione e trasparenza previste dalla normativa vigente.

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 o 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?)	
			<p>Misure generali di prevenzione del rischio:</p> <p>rispetto della normativa vigente</p> <p>rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria-Giunta regionale</p>					<p>Publicazioni previste dalla normativa vigente (D.lgs. 33/2013)</p>	<p>Secondo la normativa vigente</p>	<p>Publicazioni non presenti</p>	<p>Publicazioni effettuate</p>

**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.

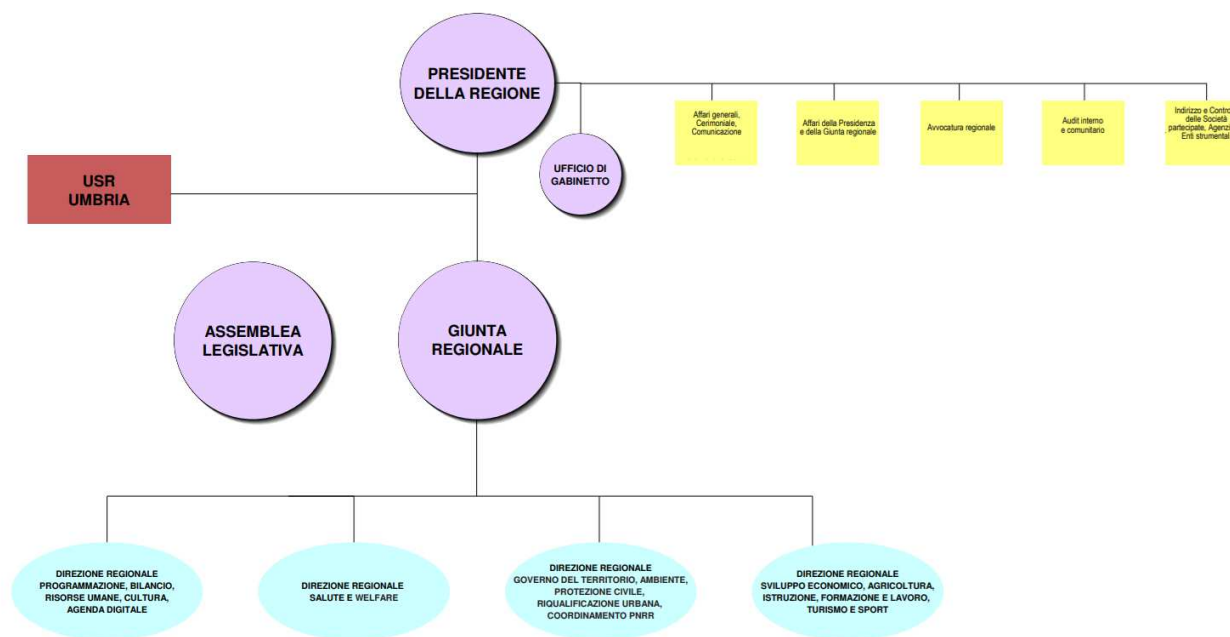
**Sono organi della Regione Umbria**, ai sensi dell'art. 41 del sopra citato statuto regionale:

- **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 31.12.2025

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 degli 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.

### **PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE**

- Affari generali della Presidenza, Cerimoniale, Comunicazione
- Affari della Presidenza e della Giunta regionale
- Avvocatura regionale
- Audit interno e comunitario
- Indirizzo e Controllo delle Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali

### **DIREZIONE REGIONALE PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, RISORSE UMANE, CULTURA, AGENDA DIGITALE**

- Programmazione generale e negoziata
- Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR
- Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FSE
- Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale
- Ragioneria, fiscalità regionale, sanzioni amministrative
- Bilancio e finanza
- Controllo di gestione, gestione e raccordo flussi
- Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane
- Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche
- Spettacolo, eventi e imprese creative
- Transizione digitale, sistema informativo regionale, governo dei dati, facilitazione digitale
- Infrastrutture digitali e Cybersicurezza
- Provveditorato, gare, contratti
- Trasparenza, anticorruzione, privacy e Ufficio Regionale di Statistica

### **DIREZIONE REGIONALE SALUTE E WELFARE**

- Affari Generali, attività amministrative e politiche del personale del SSR
- Programmazione e controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR. Liste di attesa
- Programmazione economico finanziaria, controllo di gestione e GSA
- Programmazione assistenza ospedaliera, reti cliniche, ricerca clinica e sicurezza delle cure
- Programmazione assistenza territoriale e integrazione socio sanitaria
- Salute umana, animale e dell'ecosistema (ONE HEALTH)
- Sanità digitale e innovazione. Flussi informativi e mobilità sanitaria
- Farmaceutica, protesica, dispositivi medici e coordinamento gare. HTA
- Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende Sanitarie
- Programmazione sviluppo sistema sociale integrato
- Politiche di contrasto alla povertà, integrazione e inclusione sociale, terzo settore

### **DIREZIONE REGIONALE GOVERNO DEL TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE, RIQUALIFICAZIONE URBANA, COORDINAMENTO PNRR**

- Urbanistica, edilizia, politiche della casa, paesaggio e rigenerazione urbana
- Opere e lavori pubblici, osservatorio contratti pubblici, ricostruzione post sisma
- Infrastrutture per la mobilità e Trasporto pubblico locale
- Rischio idraulico, tutela e valorizzazione delle risorse idriche e adattamento ai cambiamenti climatici
- Rischio sismico, geologico, dissesti e attività estrattive
- Transizione energetica e sviluppo sostenibile
- Economia circolare
- Transizione ecologica, qualità dell'aria e mitigazione dei cambiamenti climatici
- Protezione civile ed Emergenze
- Coordinamento PNRR e PNC e Riqualificazione Urbana
- Demanio e patrimonio

## DIREZIONE REGIONALE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLTURA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO, TURISMO E SPORT

- Artigianato, commercio, cooperazione e tutela dei consumatori. Aree geografiche economiche delimitate
- Sistemi produttivi, trasferimento tecnologico e poli di innovazione. Servizi finanziari, lavoro e crisi industriali
- Creazione e sviluppo delle imprese. Aiuti di Stato
- Sviluppo rurale e programmazione delle attività agricole, garanzie delle produzioni e controlli
- Agricoltura sostenibile, zootecnia, imprenditoria giovanile e femminile
- Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari
- Sistema di conoscenza ed innovazione, GAL, servizi alla popolazione e al territorio rurale
- Foreste, montagna, sistemi naturalistici e valorizzazione aree protette, bonifica e irrigazione
- Programmazione e gestione faunistica, servizio fitosanitario e difesa delle produzioni
- Istruzione, Università, accreditamento e formazione. Pace e cooperazione internazionale
- Turismo, sport e Film Commission
- Supporto specialistico alle politiche di sviluppo economico

### 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 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.<sup>4</sup>

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».

<sup>4</sup> In neretto i comuni del cratere.

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) ed è stata adottata, tra l'altro, la pianta organica, la declaratoria dei profili istituzionali, l'articolazione territoriale dello stesso.

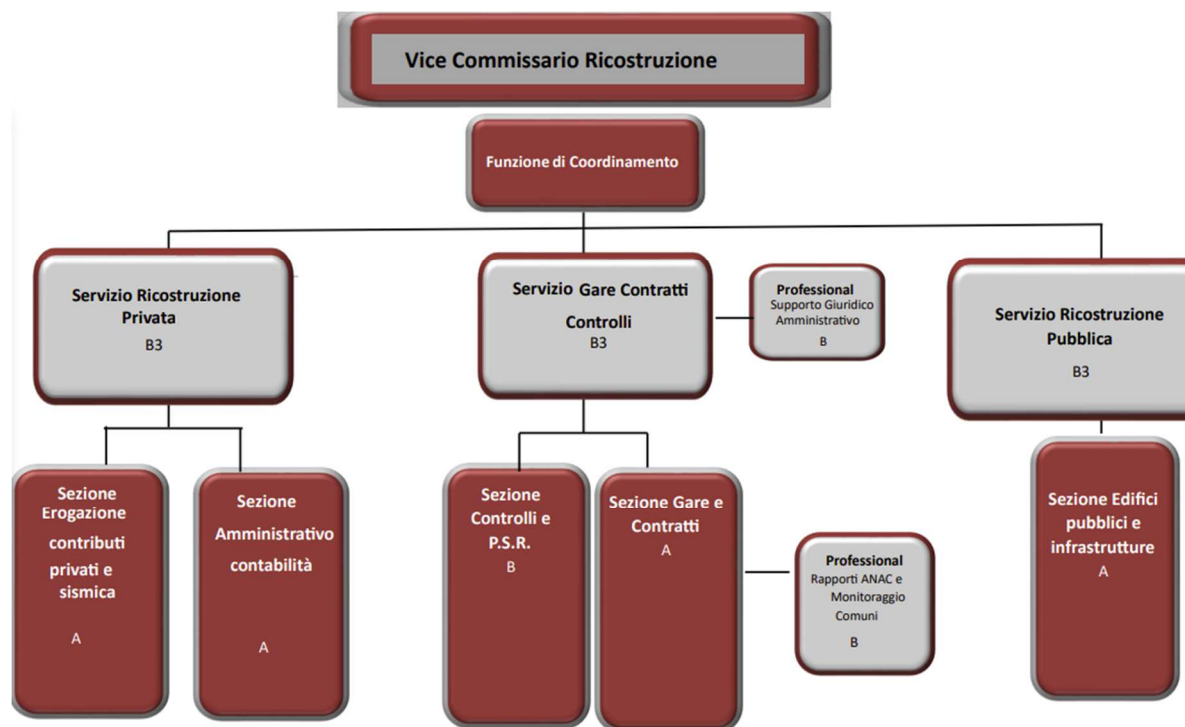
La sede l'USR Umbria è ubicata a Foligno, in via Romana Vecchia snc: il Servizio Ricostruzione Privata presso il Centro regionale di Protezione Civile e il Servizio Ricostruzione Pubblica presso il Consorzio della Bonificazione Umbra. Al fine di assicurare il contatto con i territori maggiormente colpiti 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 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 – che svolge un servizio di comunicazione pubblica verso tutti i soggetti interessati e di assolvimento degli obblighi normativi sulla trasparenza amministrativa.

Per quanto riguarda l'organigramma dell'USR Umbria, al 31 dicembre 2025 è il seguente

### Organigramma USR Umbria



## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### 3.2.1 Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

Il lavoro agile, regolamentato dalla Legge n. 81/2017 (artt. 18-23) 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.

In questa logica il legislatore prevede una prelazione all'accesso da parte di dipendenti che presentano specifiche condizioni di salute o di gestione del tempo lavoro, come disposto dall'art. 4 del d.lgs. n. 105/2023 che ha novellato la l. n. 81/2017, già a sua volta oggetto di modifica additiva ad opera della l. n. 145/2018, costituendo, l'insieme delle suddette norme, uno spartiacque tra la regolamentazione ordinaria pre e post emergenza pandemica.

Durante la pandemia, per motivi sanitari, il lavoro agile funzionalizzato alle finalità emergenziali, assume caratteristiche del tutto peculiari trovando massima espressione nelle disposizioni mediante le quali il legislatore – operando una “rivoluzione” delle fonti – riconosce in capo a determinati soggetti un vero e proprio diritto, sconosciuto alla l. n. 81/2017 in ragione della natura consensuale dell'istituto.

Terminato lo stato emergenziale, l'istituto è tornato alla configurazione pre-pandemica, con la decadenza delle normative speciali che ne imponevano o raccomandavano l'uso in condizioni di c.d. fragilità, con la sola operatività dei diritti di priorità di cui all'art. 18, comma 3 bis della cennata L 81.

Si combinano molteplici fonti di tutela nella prospettiva del diritto antidiscriminatorio date dall'evoluzione normativa: Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) e, segnatamente, della Riforma recata dalla “Legge quadro per le disabilità” L. n. 227/2021 e i tre decreti attuativi: D. Lgs. n. 222/2023 recante “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità”, D. Lgs. n. 20/2024, recante “Istituzione dell'autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità”, D. Lgs. n. 62/2024, recante “Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato”.

Il quadro normativo e gli sviluppi giurisprudenziali attribuiscono centralità alla nozione di accomodamento ragionevole e, su tale piano, alla finalizzazione del lavoro agile quale misura inclusiva.

Per il settore pubblico, si ricorda che la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29 dicembre 2023 ha comunque protratto la necessità di garantire, 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, coerentemente con quanto previsto all'art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale *“le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266”*.

Di diverso tenore è, invece, la disciplina applicabile ai lavoratori con disabilità, per i quali la tutela si amplia fino a comprendere il benessere complessivo, lavorativo e personale.

In questo caso, la nozione di prevenzione si intreccia con l'obbligo di garantire accomodamenti ragionevoli, secondo quanto stabilito dalle normative settoriali e, più recentemente, dal D.Lgs. n. 62/2024, nonché alla luce della crescente rilevanza del diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria, riconducendo il lavoro agile a misura di accomodamento ragionevole tra interventi di natura prevenzionistica e quelli con caratteristica antidiscriminatoria.

Come stabilito dalla direttiva 2000/78/CE20 e confermato dalla giurisprudenza europea, gli accomodamenti ragionevoli non si esauriscono negli adeguamenti fisici dei luoghi di lavoro, ma includono anche soluzioni di natura organizzativa, conformemente alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

Ne deriva, anche in base alle pronunce della giurisprudenza, un capovolgimento dell'approccio: il datore di lavoro non può limitarsi a dimostrare l'incompatibilità tra le mansioni del lavoratore disabile e l'organizzazione aziendale dovendo *garantire l'inclusione lavorativa in favore dei lavoratori con disabilità e in bilanciamento con il principio di parità di trattamento ex art. 5 della direttiva 2000/78/CE, adattando l'ambiente alla persona e perciò individuare soluzioni ragionevoli affinché il prestatore possa svolgere un lavoro in linea alla sua condizione psico-fisica. Detti adeguamenti, latu sensu, organizzativi si caratterizzano per la loro “appropriatezza”, ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa, con il limite dato dalla circostanza che tali soluzioni richiedano oneri sproporzionati tali da rendere impraticabile l'accomodamento richiesto.*

*Orbene, la possibilità di espletare l'attività lavorativa con modalità di lavoro agile rientra tra gli accomodamenti ragionevoli, che possono realizzarsi in sede negoziale, e quando necessario anche attraverso misure correlate di riconversione delle mansioni con appositi interventi di formazione.*

Un'altra **tutela, approntata direttamente dal legislatore, da tenere in considerazione da parte dei dirigenti nell'attribuzione del lavoro agile, è quella intervenuta ad opera della L 106/2025 e rivolta ai dipendenti che si trovano in particolari condizioni di salute che avranno diritto di precedenza assoluta per lavorare da casa, con tutele che vanno ben oltre quanto già previsto dalla L 104/1994. Tale normativa integra** le tutele per i lavoratori affetti da patologie gravi, garantite dalla citata Legge 104/94.

Non si tratta di una semplice integrazione normativa, ma di un vero e proprio cambio di prospettiva che mette al centro la **conciliazione tra salute e continuità lavorativa**. Accanto ai permessi retribuiti e ai congedi già esistenti, questa nuova legge introduce strumenti concreti, offrendo soluzioni flessibili che rispettino contemporaneamente le esigenze di cura e quelle professionali, con l'obiettivo di **garantire che nessun lavoratore debba scegliere tra curarsi e mantenere il proprio posto di lavoro**.

L'articolo 1, comma 1, della **Legge 106/2025** definisce con precisione la platea dei beneficiari, includendo tutti i **lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato** che si trovano in condizioni di particolare fragilità sanitaria riconoscendo, nello specifico, le tutele in questione a chi è affetto da **malattie oncologiche**, da **patologie invalidanti o croniche** - comprese quelle considerate **rare** - e a coloro che presentano un'**invalidità riconosciuta pari o superiore al 74%**. La legge prevede, inoltre, che questi lavoratori possano richiedere un **congedo straordinario fino a 24 mesi**, utilizzabile in modo continuativo oppure frazionato nel tempo, secondo le proprie necessità. Durante questo periodo, il rapporto di lavoro rimane sospeso e **il dipendente conserva il proprio posto, anche se non matura retribuzione e non può svolgere altre attività lavorative**.

L'art. 1, comma 4, della Legge 106/2025, stabilisce un **diritto di precedenza assoluto nell'accesso al lavoro agile** per i lavoratori che rientrano nei requisiti appena descritti.

Questa disposizione entra **in vigore precisamente dal primo gennaio 2026** e si applica al termine del periodo di congedo non retribuito, oppure anche senza averlo utilizzato se il lavoratore preferisce mantenere attivo il rapporto di lavoro.

Il riferimento normativo è al Capo II della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire il lavoro agile), che disciplina le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in forma - appunto - agile, garantendo flessibilità negli orari e nei luoghi di lavoro.

Questo significa che il datore di lavoro è tenuto a valutare concretamente se le attività del dipendente possono essere svolte a distanza ma, in presenza dei requisiti di salute previsti dalla legge, la priorità spetta al lavoratore fragile.

Non si tratta quindi di una semplice scelta discrezionale del datore di lavoro, ma di una forma di tutela che il lavoratore può far valere, purché tecnicamente realizzabile.

L'intento del legislatore è evitare che chi ha affrontato o sta affrontando patologie gravi debba sostenere quotidianamente spostamenti, orari rigidi e carichi fisici che potrebbero risultare incompatibili con il proprio stato di salute. Il rientro graduale attraverso il lavoro da remoto rappresenta, quindi, **uno strumento di tutela che favorisce la permanenza nel mondo del lavoro senza compromettere il percorso di cura**.

Ciò premesso, 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, in casi eccezionali e con durata temporalmente limitata, previa valutazione del dirigente, superando

il criterio della prevalenza delle giornate in presenza rispetto alla modalità in smart working e, altresì, ha già comunicato a tutti i dipendenti le modalità applicative della L 106/2025, con specifica nota pubblicata sull'intranet regionale.

Il presente piano per l'anno 2026 ribadisce quanto già esplicitato nella DGR n. 246 del 20.03.2024 ovvero, in coerenza con la Direttiva ministeriale, ponendo in capo al dirigente di assegnazione del dipendente la doverosa valutazione dei motivi giustificativi adottati dal richiedente a sostegno dell'istanza, ai fini della concessione dell'istituto previa valutazione della documentazione a corredo della richiesta medesima, nonché alla verifica della corretta gestione complessiva.

Si confermano, pertanto, per l'anno 2026, i principi consolidati sui quale l'istituto si fonda totalmente rappresentati nella direttiva ministeriale.

Occorre, inoltre, che i dirigenti in qualità di datori di lavoro tengano complessivamente conto anche delle disposizioni di cui alla L 106/2025, al fine di consentire una reale parità di trattamento tra tutti i dipendenti, contribuendo, con le azioni regionali, a colmare oggettive situazioni di svantaggio date da particolari condizioni di salute oggetto di tutela.

Si fornisce, di seguito, il quadro d'insieme dei dipendenti che al 30.11.2025 fruiscono del lavoro agile:

- n. dipendenti 433 complessivi, di cui n. 299 donne e n. 134 uomini, distinti in n. 4 Dirigenti e n. 429 personale del comparto.

La distribuzione dei dipendenti nei servizi/direzioni di assegnazione è rappresentata nella Tabella 1.

Il numero di giornate settimanali in lavoro agile si evince dalla Tabella 2, che fornisce anche una proiezione sui servizi/direzioni di assegnazione.

Nella Tabella 3 sono riportate le ore di lavoro agile annue effettuate da ciascun dipendente diviso per servizio/direzione di assegnazione.

### **Misurazione dei risultati conseguiti dal personale titolare di accordo di lavoro agile**

A decorrere dall'anno 2026 i Dirigenti che hanno sottoscritto, con i propri dipendenti, accordi di lavoro agile e, segnatamente, i direttori nel caso in cui il lavoro agile interessi direttamente i dirigenti, dovranno verificare i risultati misurati con il lavoro agile.

Il lavoro agile migliora la produttività grazie alla maggiore autonomia e flessibilità che riducono le distrazioni e lo stress e a un migliore equilibrio tra vita lavorativa e privata; pertanto, ora che tale istituto non costituisce più evento eccezionale ma ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa risulta necessario potenziare le modalità di verifica del corretto utilizzo e la misurazione delle risultanze e delle ricadute sulle attività complessive dei servizi interessati.

Il lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo della/del Responsabile, che è esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso la sede di lavoro. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori della sede di lavoro si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Ai fini del monitoraggio e della valutazione della prestazione esperita all'esterno dei locali regionali dal dipendente collocato in regime di lavoro agile, sono previste le seguenti modalità di verifica che devono essere esercitate dal dirigente datore di lavoro:

- a) rendicontazione periodica delle attività svolte in tale modalità;
- b) contattabilità nella fascia di reperibilità concordata;
- c) sistema di monitoraggio continuo sul volume quantitativo e qualitativo delle attività svolte, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta a domicilio, compreso il raggiungimento degli obiettivi programmati legati alla performance organizzativa e a quelli individuali e il suo riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

Qualora la/il lavoratrice/lavoratore non risulti reperibile negli orari prestabiliti senza una comprovata giustificazione, ovvero la rendicontazione non dia conto di risultati soddisfacenti il dirigente valuterà la possibilità di recedere dall'accordo.

Il lavoro agile, infatti, deve consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Per quanto concerne lo smart working dei dirigenti la verifica verrà esperita dai direttori di riferimento, tenuto conto dell'autonomia del ruolo dirigenziale conferito dalle normative vigenti con le modalità della valutazione complessiva dei risultati conseguiti dallo stesso dirigente in relazione agli obiettivi annuali attribuiti.

**Tabella 1)**

Direzione	Numero dipendenti in lavoro agile
Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	95
Direzione Regionale Salute e Welfare.	26
Direzione Regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione Civile, Riqualificazione Urbana, Coordinamento PNRR	115
Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	121
Presidente della Giunta Regionale	57
Ufficio Speciale per La Ricostruzione Post Sisma 2016 (USR Umbria)	19
<b>Totale complessivo</b>	<b>433</b>

**Tabella 2)**

Direzione	Numero di giornate settimanali in Lavoro Agile
Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	104
Direzione Regionale Salute e Welfare.	26
Direzione Regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione Civile, Riqualificazione Urbana, Coordinamento PNRR	127
Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	148
Presidente della Giunta Regionale	70
Ufficio Speciale per La Ricostruzione Post Sisma 2016 (USR Umbria)	19

**Tabella 3)**

Direzione	Numero Di Ore Annue In Lavoro Agile
Direzione Regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura, Agenda Digitale	42.058
Direzione Regionale Salute e Welfare.	10.251
Direzione Regionale Governo del Territorio, Ambiente, Protezione Civile, Riqualificazione Urbana, Coordinamento PNRR	50.280
Direzione Regionale Sviluppo Economico, Agricoltura, Istruzione, Formazione e Lavoro, Turismo e Sport	56.639
Presidente della Giunta Regionale	27.163
Ufficio Speciale per La Ricostruzione Post Sisma 2016 (USR Umbria)	7.740



## Piano organizzativo del lavoro agile (USR Umbria)

Per il personale dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria, le modalità di accesso e fruizione del lavoro agile sono quelle previste dalla Regione Umbria. Tale applicazione trova fondamento all'art. 3 della Convenzione istitutiva dell'USR Umbria che prevede l'applicazione delle disposizioni vigenti nell'ordinamento regionale per l'organizzazione e il funzionamento dell'Ufficio in tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dalla Convenzione.

Nella tabella seguente vengono riportati i dati relativi ai dipendenti in lavoro agile nel 2025:

<b>TABELLA A)</b>		
<b>Numero di dipendenti in servizio USR in lavoro agile nel 2025</b>		
<b>Anno 2025</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>Gennaio</b>	14	17
<b>Febbraio</b>	14	18
<b>Marzo</b>	14	18
<b>Aprile</b>	14	18
<b>Maggio</b>	14	18
<b>Giugno</b>	14	19
<b>Luglio</b>	14	19
<b>Agosto</b>	14	19
<b>Settembre</b>	14	20
<b>Ottobre</b>	14	20
<b>Novembre</b>	14	20
<b>Dicembre</b>	14	20
<b>Tot. Al 31/12/2025</b>	<b>14</b>	<b>20</b>

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il presente documento costituisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale della Giunta regionale 2026-2028, con la finalità di integrare la programmazione delle politiche del personale degli anni 2027 e 2028 unitamente alla rivalutazione e potenziamento delle linee programmatiche definite per l'anno 2026, in sostituzione di quello adottato con DGR 75 del 30/01/2026, in considerazione dell'ulteriore fabbisogno di personale, connesso alle previsioni del turn-over nell'arco temporale del triennio di riferimento. La programmazione è correlata al quadro delle risorse finanziarie disponibili del bilancio pluriennale 2026-2028, tenuto conto dell'impatto delle cessazioni sulla spesa del personale in servizio, ferma restando l'invarianza degli stanziamenti del bilancio relativi alla spesa del personale.

Si è provveduto ad una rappresentazione unitaria e coerente, nell'intero triennio di riferimento, delle diverse linee programmatiche rivalutate e potenziate alla luce delle ulteriori esigenze emergenti. Contestualmente, rispetto al quadro rappresentato nel PTFP di cui alla DGR 75/2026, sono stati aggiornati i dati del contesto organizzativo allineandoli ai nuovi parametri economici stipendiali dei CCNL funzioni locali 2022-2024 (Area della dirigenza e personale del comparto) sottoscritti in data 23/02/2026, e integrandoli con il turn over nel frattempo intervenuto e con le azioni della programmazione 2025 attuate nelle more dell'aggiornamento del piano, anche a seguito delle interlocuzioni intervenute con il Collegio dei Revisori dei Conti (verbale n. 32 del 20/02/2026, e nota regionale prot. n. 54346 del 23/02/2026).

Il Piano è predisposto, ai sensi degli artt. 6 e 6-ter del D.lgs. 165/2001 e ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c) del Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui al DM 30 giugno 2022, n. 132 (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022) tenuto conto altresì delle Linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018) 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.

Il Piano si inserisce nell'attività di programmazione strategica complessiva dell'amministrazione regionale e, coerentemente ad essa, è finalizzato all'ottimale distribuzione di risorse umane e competenze professionali di cui necessita l'amministrazione per perseguire gli obiettivi di valore pubblico, di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La programmazione delle politiche assunzionali si colloca in un contesto organizzativo dinamico e in evoluzione, oggetto di riorganizzazione degli assetti di vertice e di I livello, attualmente in fase di completamento per quanto attiene le posizioni non dirigenziali oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Sulla scorta del quadro complessivo degli assetti organizzativi e della mission e obiettivi strategici dell'Ente, anche tenuto conto delle politiche già programmate, sono definite le linee programmatiche nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, con riferimento agli stanziamenti di bilancio, alle capacità assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, rispondendo all'esigenza di acquisire professionalità e competenze necessarie in relazione ai piani e programmi di attività in corso tenuto conto dell'evoluzione dei processi lavorativi e dell'attuale contesto organizzativo e funzionale.

## CONTESTO ORGANIZZATIVO

La presente programmazione muove innanzitutto dall'analisi del contesto di riferimento onde garantire la conformità delle azioni previste con gli assetti organizzativi e funzionali, tenuto conto della dinamica del turn over, degli spazi assunzionali consentiti a legislazione vigente ed è subordinata alla piena compatibilità con gli equilibri di bilancio e al rispetto dei vincoli e tetti di spesa a normativa vigente.

Con riferimento all'area della dirigenza, nella **Tabella 1** viene illustrata la consistenza della dotazione organica dirigenziale, aggiornata agli assetti organizzativi al 1/03/2026; nella **Tabella 2** si dà evidenza delle strutture dirigenziali attualmente coperte mediante incarichi *ad interim*; la **Tabella 3** riporta il prospetto delle cessazioni del personale dirigenziale intervenute nel corso del 2025 e la previsione delle cessazioni per il triennio 2026-2028, da intendersi quale stima previsionale, soggetta alle eventuali variazioni in ragione della dinamica effettiva alla luce del quadro normativo vigente *pro tempore*.

## AREA DELLA DIRIGENZA

**Tabella 1**

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE GIUNTA REGIONALE AL 01/03/2026	
	Unità
<b>Dirigenti</b>	<b>55</b>
in servizio di ruolo	40
in posizione di distacco in uscita (presso USR)	1
in servizio a tempo determinato	1
in aspettativa	1
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>
<b>POSIZIONI VACANTI</b>	<b>12</b>
<b>POSIZIONI DIRIGENZIALI ISTITUITE</b>	<b>53</b>

Posizioni ricoperte con incarichi a dirigenti in servizio di ruolo	40
Dirigenti a tempo determinato	1
Posizioni ricoperte con Incarichi dirigenziali ad interim	12

**Tabella 2**

<b>INCARICHI DIRIGENZIALI AD INTERIM</b>		
<b>Presidente della Giunta Regionale</b>		
<b>STRUTTURA DIRIGENZIALE</b>	<b>GRADUAZIONE</b>	<b>INCARICO</b>
SERVIZIO: Affari generali, cerimoniale, comunicazione	B3	Clementi Cristina <i>interim</i>
SERVIZIO Indirizzo e Controllo delle Società partecipate, Agenzie ed Enti strumentali	A2	Cipiciani Carlo <i>interim</i>
<b>Direzione Programmazione, bilancio, risorse umane, cultura, agenda digitale</b>		
<b>STRUTTURA DIRIGENZIALE</b>	<b>GRADUAZIONE</b>	<b>INCARICO</b>
SERVIZIO: Spettacolo, eventi e imprese creative	B3	Rossetti Luigi <i>interim</i>
<b>Direzione Salute e Welfare</b>		
<b>STRUTTURA DIRIGENZIALE</b>	<b>GRADUAZIONE</b>	<b>INCARICO</b>
SERVIZIO: Risorse tecnologiche, edilizia sanitaria, patrimonio e investimenti delle Aziende Sanitarie	A1	Baldacci Lucio <i>interim</i>

SERVIZIO: Programmazione Assistenza ospedaliera, reti cliniche, ricerca clinica e sicurezza delle cure	A2	Ricci Enrica <i>interim</i>
SERVIZIO: Politiche di contrasto alla povertà, integrazione e inclusione sociale, terzo settore	B3	Conti Luca <i>interim</i>
SERVIZIO: Farmaceutica, protesica, dispositivi medici e coordinamento gare. HTA	A1	Socci Sabrina <i>interim</i>
SERVIZIO Programmazione assistenza territoriale e integrazione socio sanitaria	A2	Battiston Valentina <i>interim</i>
<b>Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR</b>		
<b>STRUTTURA DIRIGENZIALE</b>	<b>GRADUAZIONE</b>	<b>INCARICO</b>
SERVIZIO: Transizione ecologica, qualità dell'aria e mitigazione dei cambiamenti climatici	A1	Cenci Michele <i>interim</i>
SERVIZIO: Protezione Civile ed Emergenze	A2	Costantini Sandro <i>interim</i>
<b>Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport</b>		
<b>STRUTTURA DIRIGENZIALE</b>	<b>GRADUAZIONE</b>	<b>INCARICO</b>
SERVIZIO: Sviluppo delle imprese agricole e delle filiere agroalimentari	A1	Antonielli Graziano <i>interim</i>
SERVIZIO: Programmazione e gestione faunistica, servizio fitosanitario e difesa delle produzioni	B3	Grohmann Francesco <i>interim</i>

**Tabella 3**

<b>CESSAZIONI</b>	<b>Numero unità</b>
ANNO 2025	3
PREVISIONI ANNO 2026	5
PREVISIONI ANNO 2027	3
PREVISIONI ANNO 2028	3

Nella **Tabella 4**, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), del Regolamento di cui al Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, (Gazzetta Ufficiale 209 del 7/9/2022) si dà evidenza della consistenza del personale dirigenziale e del comparto al 31.12.2025, suddiviso per area professionale, ivi incluso il contingente in comando/distacco presso altri Enti, il contingente comandato da altri Enti e il personale assegnato agli Uffici di diretta collaborazione della Presidente e degli Assessori della Giunta regionale

**CONSISTENZA DEL PERSONALE AREA DIRIGENZA E AREE PROFESSIONALI  
ALLA DATA DEL 31/12/2025**

**Tabella 4** - personale presente a tempo indeterminato, a tempo determinato e comandato

	DIRETTORI	DIRIGENTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TOTALE AREE	TOTALE AREE + DIRIGENTI E DIRETTORI
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>604</b>	<b>322</b>	<b>109</b>	<b>1035</b>	<b>1083</b>
di cui a tempo indeterminato in ruolo		42	545	300	106	951	993
di cui in aspettativa		1	6	0	0	6	7
di cui assegnato funzionalmente, in comando/distacco c/o enti territoriali, amministrazioni statali, istituti, enti e organismi regionali		0	14	4	1	19	19
di cui presso USR (in distacco, comando, assegnazione funzionale)		1	22	7	2	31	32
di cui comandati dall'esterno		0	1	0	0	1	1
di cui comandati dall'esterno presso gli uffici di supporto		0	4	1	0	5	5
di cui a TD	3	1	0	5	0	5	9
di cui a TD presso uffici di supporto		0	12	5	0	17	17

Nella **Tabella 5** si rappresenta la dotazione organica della Giunta regionale aggiornata e rimodulata rispetto alla dotazione organica approvata con DGR n. 74/2025, ai sensi dell'art.6, del D. Lgs. n. 165/2001, operando la rivalutazione dell'onere finanziario di ciascuna posizione tenuto conto dell'aggiornamento dei trattamenti economici previsti, con decorrenza dal 1/01/2026, nel CCNL Area della dirigenza funzioni locali (2022-2024) e nel CCNL per il personale del comparto funzioni locali (2022 – 2024), sottoscritti in data 23/02/2026. La dotazione organica è stata inoltre rimodulata alla luce della programmazione delle politiche occupazionali di cui al presente piano, riferite in particolare al personale delle Aree professionali, per consentire l'attuazione delle politiche programmate, assicurando al contempo il rispetto del tetto del valore finanziario massimo complessivo della dotazione organica approvata con DGR 74/2025, nel rispetto delle Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con Decreto 8 maggio 2018. Come previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018) occorre esprimere la dotazione organica in termini finanziari e perciò a partire dall'ultima dotazione organica adottata si deve ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo l'articolazione della stessa in oneri finanziari teorici di ciascuna posizione prevista, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria/area di riferimento. Il valore in oneri finanziari teorici di ciascuna posizione prevista è espresso prendendo a riferimento le seguenti voci di costo: la retribuzione tabellare, tredicesima mensilità, indennità comparto, oneri ed Irap.

Nel prospetto che segue sono indicati i valori di riferimento per la ricostruzione della spesa potenziale massima della dotazione organica. Tali valori costituiscono il riferimento anche per la quantificazione dei risparmi da cessazione e la quantificazione del costo delle politiche assunzionali.

<b>Costo unitario retributivo annuo del personale aggiornato ai nuovi CCNL 23/02/2026</b>	
Dirigenti	€ 67.800,00
Funzionari ed EQ	€ 37.467,00
Istruttori	€ 34.498,00
Operatori Esperti	€ 30.672,00
Per i sopra indicati valori retributivi annui, sono state prese a riferimento le seguenti voci di costo: retribuzione tabellare, indennità di comparto, oneri ed Irap.	

**Tabella 5 – NUOVA DOTAZIONE ORGANICA**

DIRIGENZA (A)	DOTAZIONE ORGANICA GIUNTA REGIONALE				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	Part Time	Tempo Pieno		
55	690	321	1 a 18 h settimanali	117	1129	1184

**VALORE DI SPESA POTENZIALE SECONDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE IN ONERI FINANZIARI TEORICI DI CIASCUNA POSIZIONE DI DOTAZIONE ORGANICA**

VALORE FINANZIARIO TEORICO UNITARIO	DIRIGENZA	Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti
		Tempo pieno	Tempo Pieno	Part Time a 18 h settimanali	Tempo Pieno
		€ 67.800,00	€ 37.467,00	€ 34.498,00	€ 17.249,00

VALORE FINANZIARIO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA	DIRIGENZA (A)	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA (ONERI CORRISPONDENTI AL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE DELLE AREE DI RIFERIMENTO) DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 - LINEE GUIDA PER LE PP.AA.				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	Part Time a 18 h settimanali	Tempo Pieno		
€ 3.729.000,00		€ 25.852.230,00	€ 11.073.858,00	€ 17.249,00	€ 3.588.624,00	€ 40.531.961,00	€ 44.260.961,00

POSTI VACANTI DIRIGENZA al 2/03/2026 (A)	POSTI VACANTI AREE PROFESSIONALI AL 2/03/2026				TOTALE POSTI VACANTI 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	Part Time		
12	93	16	0	5	114	

**Nota:**

La Dotazione Organica, nel rispetto del limite di spesa potenziale massima (€ 44.269.209,26) con riferimento alla dotazione organica approvata con DGR 74/2025 (Tab 11 PTFP 2025-2027) è stata rimodulata nel modo che segue:

riduzione di n. 10 unità Area Funzionari e EQ

riduzione di n. 42 unità Area Istruttori

riduzione di n. 18 unità area Operatori Esperti

determinandosi in tal modo uno scarto in diminuzione del valore finanziario complessivo pari a € 8.248,26.

La rimodulazione suddetta, con variazione compensativa delle posizioni afferenti le diverse Aree professionali, coerentemente alle politiche assunzionali previste, comporta altresì una riduzione in termini numerici delle posizioni complessivamente presenti rispetto alla dotazione organica approvata con DGR n. 74/2025, al fine di assicurare il contenimento del valore finanziario complessivo con uno scarto in diminuzione del valore finanziario complessivo di importo pari a € 8.248,26 rispetto al relativo valore finanziario complessivo (€ 44.269.209,26) della dotazione approvata con DGR n. 74/2025. Detto scarto si somma all'importo di € 1.878,79 già oggetto di riduzione con la ridefinizione della dotazione organica di cui alla DGR n. 74/2025 (Tabella 11 del PTFP 2025 - 2027) per un totale di € 10.127,05.

Rispetto alla dotazione organica come sopra rappresentata, si precisa 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 di potenziamento 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, della L n. 296/2006) per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale.

## CESSAZIONI PERSONALE AREE PROFESSIONALI

Nella **Tabella 6** è illustrato il quadro delle cessazioni del personale del comparto intervenute nel corso dell'anno 2025 e la proiezione delle previsioni per gli anni 2026, 2027, 2028.

**Tabella 6**

<b>ANNO 2025</b>	
AREA PROFESSIONALE	Numero unità
Area Operatori Esperti	8
Area Istruttori	23
Area dei Funzionari EQ	34
<b>TOTALE</b>	<b>65</b>
<b>ANNO 2026 (previsioni)</b>	
Area Operatori Esperti	4
Area Istruttori	6
Area dei Funzionari EQ	31
<b>TOTALE</b>	<b>41</b>
<b>ANNO 2027 (previsioni)</b>	
Area Operatori Esperti	4
Area Istruttori	7
Area dei Funzionari EQ	14
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>
<b>ANNO 2028 (previsioni)</b>	
Area Operatori Esperti	2
Area Istruttori	11
Area dei Funzionari EQ	19
<b>TOTALE</b>	<b>32</b>

Di seguito sono riportate, le risorse assunzionali teoriche derivanti dalle economie da cessazioni, con aggiornamento delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2025 e altresì di quelle previste per gli anni 2026, 2027 e 2028.

**(Tabelle 7,8,9,10)**

**Tabella 7**

<b>QUANTIFICAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2026</b>			
<b>(100 % dei risparmi delle cessazioni del 2025)</b>			
<b>personale del comparto dal 1/01/2025 al 31/12/2025</b>			
<b>Area</b>	<b>valore costo retributivo</b>	<b>n. cessazioni</b>	<b>valore cessazioni</b>
Funzionari ed EQ	<b>€ 35.621,93</b>	34	1.211.145,62
Istruttori	<b>€ 32.796,93</b>	23 *	426.360,09
Operatori esperti	<b>€ 28.830,92</b>	8	230.647,36
		65	1.868.153,07

\* di cui N 10 unità cessate per assunzione in area Funzionari ed EQ il cui valore non è computato ai fini dei risparmi da cessazioni

<b>Totale capacità assunzionale comparto (A)</b>	<b>1.868.153,07</b>
--	---------------------

<b>cessazioni dirigenti dal 1/01/2025 al 31/12/2025</b>		
<b>valore costo retributivo</b>	<b>n. cessazioni</b>	<b>valore cessazioni</b>
<b>64.000,00</b>	3	<b>192.000,00</b>

<b>Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza</b>	<b>2.060.153,07</b>
<b>Risparmi da cessazione di personale L. 68/99*</b>	<b>- 258.952,41</b>
<b>Totale capacità assunzionale comparto e dirigenza</b>	<b>1.801.200,66</b>

\*le cessazioni di n. 8 unità personale in quota L 68/'99 (3 funzionari, 2 istruttori, 3 operatori esperti) non rilevano ai fini del computo delle capacità assunzionali.

**Tabella 8**

<b>PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2027</b>			
<b>Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2026 al 31/12/2026</b>			
<b>Area</b>	<b>valore costo retributivo</b>	<b>n. cessazioni</b>	<b>valore cessazioni</b>
Funzionari ed EQ	<b>€ 37.467,00</b>	31	1.161.477,00
Istruttori	<b>€ 34.498,00</b>	6*	68.996,00
Operatori esperti	<b>€ 30.672,00</b>	4	122.688,00
		37	1.353.161,00
<b>Totale capacità assunzionale comparto (A)</b>			<b>1.353.161,00</b>
<b>Previsione cessazioni Dirigenti dal 1/01/2026 al 31/12/2026</b>			
	<b>valore costo retributivo</b>	<b>n. cessazioni</b>	<b>valore cessazioni</b>
	<b>€ 67.800,00</b>	5	<b>339.000,00</b>
<b>Totale capacità assunzionale comparto e Dirigenza</b>			<b>1.692.161,00</b>

\* di cui n. 4 unità per assunzione già programmata in area Funzionari ed EQ il cui valore non è computato ai fini dei risparmi da cessazioni

**Tabella 9**

<b>PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2028</b>			
<b>Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2027 al 31/12/2027</b>			
<b>Area</b>	<b>valore costo retributivo</b>	<b>n. cessazioni</b>	<b>valore cessazioni</b>
Funzionari ed EQ	<b>€ 37.467,00</b>	14	524.538,00
Istruttori	<b>€ 34.498,00</b>	7	241.486,00
Operatori esperti	<b>€ 30.672,00</b>	4	122.688,00
		25	888.712,00

<b>Totale capacità assunzionale comparto (A)</b>		<b>888.712,00</b>
<b>Previsioni cessazioni Dirigenti dal 1/01/2027 al 31/12/2027</b>		
valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni
<b>€ 67.800,00</b>	3	<b>203.400,00</b>
<b>Totale capacità assunzionale comparto e Dirigenza</b>		<b>1.092.112,00</b>

Tabella 10

<b>PREVISIONI CAPACITÀ ASSUNZIONALE GIUNTA REGIONALE ANNO 2029</b>			
<b>Previsioni cessazioni personale del comparto dal 1/01/2028 al 31/12/2028</b>			
<b>Area</b>	valore costo retributivo	n. cessazioni	valore cessazioni
Funzionari ed EQ	<b>€ 37.467,00</b>	19	711.873,00
Istruttori	<b>€ 34.498,00</b>	11	379.478,00
Operatori esperti	<b>€ 30.672,00</b>	2	61.344,00
		32	1.152.695,00
<b>Totale capacità assunzionale comparto (A)</b>			<b>1.152.695,00</b>
<b>Previsioni cessazioni Dirigenti dal 1/01/2028 al 31/12/2028</b>			
valore costo retributivo	n. cessazioni 2028	valore cessazioni anno 2028	
<b>€ 67.800,00</b>	3	<b>203.400,00</b>	
<b>Totale capacità assunzionale comparto e Dirigenza</b>			<b>1.356.095,00</b>

### CAPACITÀ ASSUNZIONALI ANNO 2026

Nella tabella che segue si dà evidenza delle capacità assunzionali disponibili per l'anno 2026 risultanti dai risparmi da cessazioni intervenute nel 2025, cui si cumulano le risorse non impiegate negli anni 2024 e 2025 (Art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, come da ultimo modificato dall'art. 14-bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26) cui è stato sottratto l'ammontare delle risorse assunzionali impiegate per le assunzioni attuate fino al 2/03/2026.

**Tabella 11**

	<b>Importo €</b>
Capacità assunzionale 2024 (Tabella 25 – DGR 74/2025)	2.382.430,08
Capacità assunzionale 2025 (Tabella 25 – DGR 74/2025)	1.901.638,16
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025 (A)</b>	<b>4.284.068,24</b>
<hr/>	
<b>Azioni Piano assunzionale 2025 attuate al 2/03/2026</b>	<b>Impiego risorse assunzionali</b>
Assunzione dirigenti (concorsi e mobilità da altra PA)	512.000,00
Assunzioni Funzionari (concorsi e mobilità da altra PA)	1.706.324,11
Assunzione istruttori (concorsi e mobilità da altra PA)	491.953,95
Assunzioni operatori (concorsi e mobilità da altra PA)	86.492,76
Stabilizzazioni USR Funzionario	35.621,93
<b>TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI IMPIEGATE (B)</b>	<b>2.832.392,75</b>
<hr/>	
<b>RESTI ASSUNZIONALI 2025 (A-B)</b>	<b>1.451.675,49</b>
<b>CAPACITA ASSUNZIONALI 2026 (100% risparmi da cessazioni 2025 – Tabella 7)</b>	<b>1.801.200,66</b>
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026 (resti 2025+ capacità assunzionali 2026)</b>	<b>3.252.876,15</b>

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 12 si rimettono i dati, acquisiti dal Servizio *Bilancio e finanza*, con nota e - mail del 08/05/2025, 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 approvati, risulta essere pari a **6,01%** e, pertanto, inferiore al valore soglia, così come definito dal D.M. 3/09/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, attuativo dell'articolo 33, comma 1, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, che per la fascia demografica di appartenenza della Regione Umbria, deve essere contenuto entro il valore di **11,5%**

**Tabella 12**

ENTRATE	ACCERTAMENTI 2022	ACCERTAMENTI 2023	ACCERTAMENTI 2024	MEDIA 2022-2023-2024
				(a)
<b>TITOLO 1</b>	2.150.440.890,10	2.183.629.917,02	2.246.761.546,94	
- SANITA' (TIPOLOGIA 102)	1.502.059.885,63	1.567.632.219,73	1.612.293.301,58	
- TPL	101.388.668,84	103.600.880,64	105.969.617,13	
- FCDE	47.702.485,55	18.882.007,46	18.558.389,68	
<b>TOTALE TITOLO 1 NETTO</b>	<b>499.289.850,08</b>	<b>493.514.809,19</b>	<b>509.940.238,55</b>	
<b>TITOLO 2</b>	297.014.077,36	359.013.248,16	250.432.868,04	
<b>TITOLO 3</b>	114.151.712,44	134.055.403,17	158.359.008,82	
- FCDE			11.260,88	
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI (1+2+3)</b>	<b>910.455.639,88</b>	<b>986.583.460,52</b>	<b>918.720.854,53</b>	<b>938.586.651,64</b>

SPESA DEL PERSONALE	IMPEGNI 2024 (b)	di cui spesa di Personale	di cui oneri riflessi
U.1.01.00.00.000 Redditi lav. Dip.	63.422.941,69	49.673.394,86	13.749.546,83
- FPV ANNO PRECEDENTE (2023)	7.042.785,08	5.681.333,11	1.361.451,97
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>56.380.156,61</b>	<b>43.992.061,75</b>	<b>12.388.094,86</b>
<b>TOTALE 1.03</b>	<b>0,00</b>		

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
<b>TOTALE SPESA PERSONALE GIUNTA REGIONALE</b>	<b>56.380.156,61</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE REGIONE UMBRIA (b)</b>	<b>56.380.156,61</b>
	<b>6,01%</b>

### Trattenimento in servizio di cui all'art. 1, comma 165, della L. n. 207 del 30/12/2024

Nel quadro organizzativo come sopra illustrato e alla luce dell'impatto del turn-over previsto per l'anno 2026 sui piani e programmi di lavoro aventi carattere di priorità, si richiama l'art. 1, comma 165, della L. n. 207 del 30/12/2024. Tale norma consente alle pubbliche amministrazioni, entro il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, di trattenere in servizio fino al settantesimo anno di età il personale dipendente, dirigenziale e non dirigenziale, sulla base delle esigenze organizzative e del merito. La misura è finalizzata al tutoraggio e affiancamento dei neoassunti o ad esigenze organizzative non diversamente assolvibili, previa disponibilità dell'interessato. Il personale da trattenere in servizio deve essere individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative e del merito, in quanto non possono essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento). Nelle "Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207" contenute nella Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 20/01/2025, il PIAO è individuato quale atto di programmazione ove valutare la sussistenza, la dimensione e la durata delle esigenze funzionali che determinano l'attivazione dell'istituto, entro i limiti stabiliti dalla norma. 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 in forza dell'art. 1, comma 165, Legge 30/12/2024 n. 207.

Con il PIAO 2025-2027, adottato con DGR n. 74/2025, sono stati definiti i criteri per l'applicazione di detta misura, nel rispetto delle indicazioni operative richiamate limitatamente al personale dirigenziale; con il presente Piano pertanto, in considerazione dei fabbisogni assunzionali rilevati e nelle more dell'attuazione delle assunzioni programmate, si rende necessario procedere, per l'annualità 2026, all'individuazione del limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate, al fine di poter dare attuazione alla citata normativa, sulla base dei criteri stabiliti in conformità alle direttive e indicazioni operative in materia.

Ai sensi di quanto previsto dalla Circolare del Ministero dell'Economia e finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 8 del 7 aprile 2025, il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente ai fini del previsto trattenimento in servizio è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio. L'istituto del trattenimento in servizio non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, pertanto, il predetto limite del 10 per cento non determina la necessità di accantonare e, di conseguenza, rendere indisponibile, sul bilancio dell'amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente. In considerazione della portata generale del citato limite del 10 per cento, non sussiste alcuna correlazione tra la qualifica delle unità di personale che l'amministrazione sceglie di trattenere in servizio e quella delle unità cessate sulle quali è calcolato il predetto limite del 10 per cento.

Nel rispetto del summenzionato limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, si prevede l'applicabilità delle suddette valutazioni anche per il personale delle Aree professionali considerato quanto già previsto per la applicabilità di detta misura alla dirigenza nel 2025, al fine di assicurare continuità ad attività e piani di lavoro di rilievo strategico per l'amministrazione, dato il cospicuo turnover previsto per il 2026 per il personale del comparto e nelle more del reintegro del personale tecnico-amministrativo tramite le assunzioni programmate nel presente piano, sulla scorta delle specifiche esigenze presenti presso le strutture regionali in vista dell'immissione in ruolo del personale da assumere e per l'affiancamento ai nuovi assunti.

Quindi, in conformità alle specifiche previsioni della L. n. 207 del 30/12/2024 ed alle indicazioni ministeriali, nel rispetto del limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, si potrà procedere secondo i criteri e modalità come di seguito riportati:

- la misura potrà essere attivata con applicazione confermata per il personale del ruolo dirigenziale e altresì per il personale delle Aree professionali, anche per esigenze riferite ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze organizzative e funzionali non diversamente assolvibili, in quanto espletabili solo dal personale individuato, adeguatamente motivate avuto riguardo al raggiungimento di obiettivi strategici, ad attività riferite ad ambiti di particolare rilevanza istituzionale, ad attività afferenti la gestione, attuazione e monitoraggio degli interventi del PNRR e degli interventi finanziati con risorse esterne comunitarie o nazionali, sulla base di motivate proposte dei competenti Direttori contenenti le richieste di trattenimento in servizio, con riferimento alle cessazioni di personale previste nel corso del corrente anno;
- il trattenimento è condizionato al rispetto delle seguenti condizioni:
- il personale da trattenere dovrà aver conseguito una valutazione della performance riferita alla prima fascia di merito con riferimento all'ultimo ciclo di valutazione;
- la durata sarà commisurata, caso per caso, in termini congruenti alle specifiche esigenze organizzative e funzionali evidenziate dalla competente Direzione e comunque non oltre il compimento del limite ordinamentale di età per il pensionamento;
- ai fini dell'attivazione del trattenimento dovrà essere acquisito il consenso del personale interessato.

Per quanto attiene il limite finanziario massimo per poter applicare il trattenimento in servizio, da riferirsi al 10% delle facoltà assunzionali definite a legislazione vigente, tale soglia viene calcolata tenuto conto del budget assunzionale 2026, quantificato in € 3.136.508,00 (Tabella 31) pari € 313.650,80.

Coerentemente a tutto quanto sopra esposto dovrà essere effettuata apposita rilevazione presso i Direttori competenti delle esigenze afferenti l'applicazione della suddetta misura entro il 10/04/2026, da sottoporre alle conseguenti determinazioni della Giunta regionale, previa istruttoria e verifica da parte della competente struttura in materia di organizzazione e personale in merito alla coerenza con le previsioni dell'art. 1, comma 165, della Legge n. 207/2024, al rispetto dei limiti dimensionali ivi previsti, della disponibilità degli interessati; deve essere altresì verificato che il complesso delle proposte sia compreso nel limite delle risorse disponibili e verificate le condizioni per armonizzare l'applicazione di detta misura con il piano delle assunzioni programmate, fino a concorrenza della spesa relativa al numero di unità trattenute, fermo restando il quadro complessivo della spesa di cui al presente Piano.

### STATO DI ATTUAZIONE POLITICHE PROGRAMMATE CON IL PTFP 2025 – 2027 AREA DIRIGENZA – RILEVAZIONE ULTERIORI FABBISOGNI

**Tabella 13**

ASSUNZIONI DIRIGENZA EFFETTUATE (dal 30/1/2025 al 2/03/2026) PTFP 2025-2027 (DGR 74/2025 e DGR n. 950/2025)		<u>n. unità assunte</u>
Dirigente Giuridico amministrativo esperto in procedure di evidenza pubblica e contratti	Assunzione a tempo indeterminato del vincitore graduatoria approvata con DD n. 7474/2025	1
Dirigente per l'economia e la finanza, esperto in programmazione e attuazione dei fondi europei	Assunzione a tempo indeterminato del vincitore e utilizzo graduatoria approvata con DD n.6240/2024	4
Dirigente per l'informazione, esperto in programmi, tecnologie e processi per la trasformazione digitale	Assunzione a tempo indeterminato utilizzo graduatoria approvata DD n. 627/2024	1
Dirigente socio sanitario per il Servizio Programmazione e controllo strategico SSR, verifica esiti e performance SSR Liste di attesa	Assunzione mediante trasferimento per mobilità esterna	1
Dirigente per la cultura per il Servizio Valorizzazione risorse culturali. Musei, archivi e biblioteche	Assunzione mediante trasferimento per mobilità esterna graduatoria approvata - DD n. 13697 del 22/12/2025 (assunzione effettuata in data 9/2/2026)	1
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>

Per quanto riguarda le restanti azioni riferite all'Area della dirigenza programmate con il PTFP 2025 – 2027 (DGR n. 950/2025) si rimette il riepilogo delle procedure in corso di attuazione di cui alla Tabella 14 e delle procedure non attuate di cui alla Tabella 15, così come di seguito riportate:

**Tabella 14**

N. unità	Procedure di avviso pubblico di mobilità volontaria	
1	Dirigente medico per il Servizio Programmazione Assistenza Territoriale e Integrazione Socio Sanitaria	graduatoria approvata - DD n. 1181 del 9/02/2026
1	Dirigente Farmacista per il Servizio "Farmaceutica protesica dispositivi medici e coordinamento gare HTA"	graduatoria approvata - DD n. 1216 del 10/02/2026
1	Dirigente per il territorio per il Servizio Transizione ecologica, qualità dell'aria e mitigazione dei cambiamenti climatici	ammissione candidati – DD n. 459 del 20/01/2026

**Tabella 15**

N. unità	Procedure non attuate di utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici e di selezioni pubbliche	
1	Dirigente per il territorio per il Servizio Risorse tecnologiche edilizia sanitaria patrimonio e investimenti delle Aziende sanitarie	Assunzione a tempo indeterminato mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico (approvata con DD n. 10561 del 11/10/2023)
1	Dirigente giuridico – amministrativo per il Servizio Indirizzo Controllo delle Società partecipate Agenzie Enti strumentali	Assunzione a tempo indeterminato mediante utilizzo della graduatoria del concorso pubblico (approvata con DD n. 7474 del 16/07/2025)
1	Dirigente per il Servizio <i>Agricoltura sostenibile zootecnia imprenditoria giovanile e femminile</i> (durata triennale)	Assunzione a tempo determinato mediante avviso pubblico di selezione ai sensi dell'art. 11, comma 5, della LR n. 2/2005 riservata al personale interno appartenente all'Area Funzionari ed EQ, "in possesso di almeno il diploma di laurea e cinque anni di servizio svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea"
1	Dirigente per il Servizio Programmazione e gestione faunistica servizio fitosanitario e difesa delle produzioni (durata triennale)	Assunzione a tempo determinato mediante avviso pubblico di selezione ai sensi dell'art. 11, comma 5, della LR n. 2/2005 riservata al personale interno appartenente all'Area Funzionari ed EQ, "in possesso di almeno il diploma di laurea e cinque anni di servizio svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea"

La programmazione dei fabbisogni di personale 2026 – 2028 di cui al presente Piano tiene conto delle assunzioni a tempo indeterminato della dirigenza già effettuate, delle procedure in fase di completamento in relazione agli assetti dirigenziali vigenti e degli incarichi ad interim a tutt'oggi presenti, ai quali si aggiunge la valutazione in prospettiva triennale del turn over del personale dirigenziale di ruolo come sopra rappresentato. Considerati i fabbisogni rappresentati dai Direttori regionali in relazione alle strutture di rispettiva competenza, occorre effettuare, entro i limiti degli spazi assunzionali a legislazione vigente e alle condizioni di sostenibilità del bilancio pluriennale (ad invarianza degli stanziamenti previsti per la spesa di personale) una programmazione che consenta di reclutare le figure professionali idonee per sopperire alle carenze di organico presenti, in relazione alle priorità e obiettivi strategici dell'Amministrazione regionale.

La nuova programmazione viene effettuata anche tenuto conto dell'iniziativa di adeguamento alla normativa nazionale dell'ordinamento regionale, con particolare riferimento alle disposizioni di cui alla LR n. 2/2005 e s.m.i. (Azione amministrativa regionale e struttura organizzativa e dirigenza della Presidenza della Giunta regionale e della Giunta regionale) nella parte dedicata alla dirigenza e in particolare in materia di accesso alla qualifica dirigenziale e in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato a soggetti dotati di particolare e comprovata qualificazione professionale o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato, nel rispetto dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001. Con DGR n. 44/2026 è stata assunta l'iniziativa legislativa finalizzata, nell'ambito dell'iter legislativo già incardinato (atto consiliare n. 287 del 23.09.2025) per l'approvazione del DDL "Modificazioni e integrazioni di leggi regionali", ad adeguare la Legge regionale di organizzazione *in parte de qua* alla normativa nazionale. Rispetto al quadro ordinamentale vigente, l'intervento si propone lo scopo di ampliare la platea dei potenziali partecipanti alle procedure di reclutamento, concorsuali e selettive, in conformità al complesso delle fattispecie e corrispondenti requisiti disciplinati nella normativa nazionale, realizzando così la finalità di potenziare l'efficacia delle procedure di reclutamento della Regione Umbria e di ampliare le possibilità di accesso all'esercizio degli incarichi delle funzioni pubbliche.

Si precisa che l'assunzione di dirigenti a tempo determinato deve avvenire nel rispetto del limite del 10% della dotazione organica di cui all'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e di cui all'art. 11 della LR n.2/2005 e s.m.i., con arrotondamento all'unità superiore per decimali maggiori o uguali a 0,5 (art. 19, comma 6-bis, D. Lgs. n.165/2001). Pertanto, considerato che attualmente è presente un dirigente con contratto a tempo determinato (con scadenza al 31 ottobre 2026, non ulteriormente prorogabile) si deve procedere attraverso una idonea temporalizzazione nell'attuazione del programma assunzionale, tale da assicurare il rispetto, nel tempo, del limite massimo di n. 6 dirigenti a tempo determinato.

I fabbisogni di personale dirigenziale sono stati rivalutati in considerazione del complesso delle strutture ricoperte con incarichi *ad interim* e a tempo determinato e tenuto conto del turn – over previsto nel triennio di riferimento della presente programmazione, per cui emerge l'esigenza di programmare il piano assunzionale dirigenziale nell'arco temporale 2026-2028, onde assicurare copertura stabile alle strutture cui afferiscono funzioni e attività di rilievo strategico per l'Amministrazione regionale e per assicurare il buon andamento degli uffici e l'esercizio delle relative funzioni istituzionali. In particolare, data la carenza strutturale dell'organico regionale rispetto alle esigenze organizzative afferenti le strutture della Giunta regionale, desumibile dal numero di incarichi dirigenziali ad interim a tutt'oggi presenti, si pone l'esigenza di prevedere l'assunzione di idonee figure dirigenziali in relazione alle peculiarità e specificità delle funzioni caratterizzanti le diverse posizioni.

## PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2026-2028 - AREA DELLA DIRIGENZA

Di seguito si prevede quindi il piano assunzionale per il triennio 2026-2028, tenuto conto delle procedure di mobilità volontaria esterna attivate in base al PTFP 2025 – 2027 e in corso di completamento e del quadro complessivo delle ulteriori esigenze e dei fabbisogni di figure dirigenziali idonee a sopperire alle carenze d’organico, mediante indizione di concorsi pubblici a tempo indeterminato, utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici disponibili, procedure di mobilità e tramite procedure di selezione pubblica ai sensi dell’art. 11 della LR n. 2/2005, così come di seguito illustrato

**Tabella 16**

N unità	Profilo Dirigente	Modalità di reclutamento
1	Dirigente Tecnico area difesa del suolo e infrastrutture nei settori agronomico forestale e naturalistico - Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport	concorso pubblico a tempo indeterminato
3	Dirigente Tecnico per il Territorio per l’area urbanistica e assetto del territorio, difesa del suolo e dell’ambiente, infrastrutture trasporti e edilizia, con riserva di n. 1 posizione per stabilizzazione, ai sensi dell’art. 3, comma 5-ter, del DL n. 44/2023, convertito con L. n. 74/2023	concorso pubblico a tempo indeterminato
3	Dirigente socio – sanitario - Direzione Salute e Welfare	concorso pubblico a tempo indeterminato
1	Dirigente per il territorio esperto in politiche di gestione, amministrazione e valorizzazione del patrimonio delle pubbliche amministrazioni e lavori pubblici	utilizzo graduatoria del concorso pubblico tempo indeterminato approvata con DD n. 8402 del 1/8/2024
1	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 (art. 35, comma 5-sexies, D. Lgs. n. 165/2001)	utilizzo graduatoria del concorso pubblico tempo indeterminato approvata con DD n. 10561 del 11/10/2023
1	Dirigente per il Territorio – Direzione Governo del territorio Ambiente Protezione civile Riqualificazione urbana Coordinamento PNRR - Servizio Protezione civile ed Emergenze	avviso pubblico di mobilità volontaria da altra PA
1	Dirigente per l’informazione per il Servizio Sanità digitale e innovazione. Flussi informativi e mobilità sanitaria - Direzione Salute e Welfare	avviso pubblico di mobilità volontaria da altra PA
1	Dirigente amministrativo per il Servizio Affari generali, Cerimoniale, Comunicazione	procedura di selezione pubblica per <u>incarico dirigenziale a tempo determinato</u> ai sensi dell’art. 11 della LR n. 2/2005 e s. m. i.
2	Dirigente socio – sanitario - Direzione Salute e Welfare	
1	Dirigente per il Servizio Spettacolo, eventi e imprese creative	
2	Dirigente esperto <i>in politiche di sviluppo rurale, nelle produzioni nei settori agronomico zootecnico e forestale</i>	

2	Dirigente per l'economia e finanza (utilizzabile anche per la posizione relativa al Servizio Indirizzo Controllo delle Società partecipate Agenzie Enti strumentali)	avviso pubblico di mobilità volontaria da altra PA
<b>N. unità</b>	<b>ASSUNZIONI MEDIANTE PROCEDURE DI AVVISO PUBBLICO DI MOBILITÀ VOLONTARIA (in corso di attuazione)</b>	
1	Dirigente per il Servizio Programmazione Assistenza Territoriale e Integrazione Socio Sanitaria	graduatoria approvata con DD n. 1181 del 9/02/2026
1	Dirigente per il Servizio Farmaceutica protesica dispositivi medici e coordinamento gare HTA	graduatoria approvata con DD n. 1216 del 10/02/2026
1	Dirigente per il Servizio Transizione ecologica, qualità dell'aria e mitigazione dei cambiamenti climatici	ammissione candidati – DD n. 459 del 20/01/2026
<b>22</b>	<b>TOTALE UNITA'</b>	

### STATO DI ATTUAZIONE POLITICHE PROGRAMMATE PERSONALE AREE PROFESSIONALI

Il riepilogo delle assunzioni di personale appartenente alle Aree professionali effettuate nell'arco temporale dal 30/01/2025 al 2/03/2026, in attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 (DGR 74/2025 – DGR 950/2025 e 1132/2025) è rappresentato nelle tabelle che seguono, ove viene riportato il numero delle assunte distinte per area/profilo professionale e distinte in base alla relativa procedura di reclutamento.

### ASSUNZIONI DAL 30/01/2025 AL 2/03/2026

#### AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

Tabella 17

Profilo professionale	codice concorso	N. unità previste	N. unità Assunte
Funzionario Avvocato	T11-4_21	4	4
Funzionario gestione e valorizzazione demanio e patrimonio	T143-44_21	1	1

Funzionario Esperto Giuridico	TI15-20_21	21	17
Funzionario per l'organizzazione e la performance	TI23-24_21	2	1
Funzionario per la progettazione, gestione e rendicontazione dei fondi comunitari e nazionali	TI5-8_21 TI9-10_21 TI11-14_21	18	13
Funzionario per l'attività contrattuale e le procedure di acquisto	TI21-22_21	2	1
Funzionario per il Territorio	TI28-31_21	14	11
Funzionario Urbanistica, gestione territorio, lavori pubblici	TI40-42_21	1	1
Funzionario per la comunicazione e l'informazione	TI45-47_21 TI48_21	5	4
Funzionario Agronomo	TI32-35_21	9	9
Funzionario Meteorologo	utilizzo graduatori a di altro ente	1	0
<b>TOTALE</b>		78	62

<b>ASSUNZIONI PER TRASFERIMENTO DA ALTRA PA (DL n. 25/2025)</b>	<b>N. unità previste</b>	<b>N. unità Assunte</b>
Funzionario economico – finanziario	4	2
Funzionario informatico	4	1
Funzionario socio sanitario	2	2
Funzionario esperto giuridico	1	1
<b>TOTALE</b>	11	6

## AREA DEGLI ISTRUTTORI

Tabella 18

ASSUNZIONI DA GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI A TEMPO INDETERMINATO				
Profilo professionale	codice concorso	Procedura assunzionale	N. unità previste	N. unità Assunte
Istruttore per il supporto direzionale	TI55-60_21	Scorrimento graduatoria concorso a tempo indeterminato	14	14
ASSUNZIONI PER TRASFERIMENTO DA ALTRA PA (DL n. 25/2025)				
Istruttore amministrativo			2	2

## AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Tabella 19

Profilo professionale	Procedura assunzionale	N. unità previste	N. unità Assunte
operatore esperto – collaboratore autista	Scorrimento graduatoria concorso a tempo indeterminato approvata con DD n.2936/2024	1	1
ASSUNZIONI PER TRASFERIMENTO DA ALTRA PA			
collaboratore addetto alle relazioni/Informazioni		1	1
operatore esperto – collaboratore autista		1	1

## ASSUNZIONI OBBLIGATORIE L 68/'99

Tabella 20

Profilo professionale	Procedura assunzionale	N. unità assunte
Collaboratore addetto alle relazioni/Informazioni	Procedura di avviamento numerico L 68/'99	3
Collaboratore informatico	Procedura di avviamento numerico L 68/'99	1
Istruttore contabile	Concorso pubblico riservato ex art. 3 L 68/'99	1

## STABILIZZAZIONI USR - ART 3, commi 5 e 5 ter, DL n. 44/2023

(DGR 1132/2025)

Tabella 21

Area professionale	Profilo professionale	N. unità previste	N. unità Assunte
Area dei Funzionari e dell'EQ (entro il 31/12/2025) *	Funzionario tecnico	1	1
Istruttore e 4 Funzionari (entro il 31/12/2026)	Funzionario tecnico/ Istruttore tecnico	5*	

\*Per n. 1 unità di Funzionario, previe verifiche in merito alla maturazione del requisito in differenti aree di inquadramento professionali.

## ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO DA GRADUATORIA CONCORSO PUBBLICO

Tabella 22

Area professionale	Codice concorso	Esigenze	N. unità previste	N. unità Assunte
Funzionario tecnico	T128-31_21	Utilizzo graduatoria per esigenze tempo determinato PNRR	1	0
Istruttore tecnico geometra	T166-69_21	Utilizzo graduatoria per esigenze tempo determinato PNRR	2	2

## RILEVAZIONE ULTERIORI FABBISOGNI

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che il piano assunzionale per l'anno 2025 è stato portato a compimento per l'area degli Istruttori e degli Operatori esperti mentre sono state parzialmente attuate le assunzioni afferenti l'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

Rispetto al programma assunzionale sopra rappresentato, si registrano ulteriori fabbisogni di personale connessi alla dinamica del turn over intervenuto e previsto nell'arco temporale di riferimento del piano, non adeguatamente compensato dalle assunzioni effettuate. Sono state considerate le esigenze delle Direzioni regionali, come rappresentato con nota prot. 176085/2025 della Direzione Salute e Welfare, con nota e-mail del 15/01/2026 e del 28/01/2026 dalla Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR, con nota e-mail del 26/01/2026 e nota e-mail del 28/1/2026 dalla Direzione Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Cultura, Agenda digitale, con nota prot. n. 10963 del 20/01/2026, nota prot. n.16176 del 27/01/2026 dalla Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport.

Per le specifiche funzioni del Servizio Politiche di contrasto alla povertà, integrazione sociale, terzo settore, è previsto il reclutamento di n. 2 funzionari, per garantire il regolare funzionamento delle attività afferenti al RUNTS.

Oltre ai suddetti fabbisogni, tenuto conto della attività connesse alla programmazione e attuazione dei fondi strutturali, si confermano le esigenze di rafforzamento delle strutture direttamente impegnate nella gestione dei piani e programmi relativi alla programmazione comunitaria, come rappresentate con nota e-mail del 29/01/2026 dal Direttore della direzione Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Cultura, Agenda digitale, in qualità di Autorità di gestione FESR, FSE, FSC, come di seguito indicato:

### FONDI FESR

- Assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità di funzionari, di cui n. 3 unità per il Servizio Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FESR e n. 1 unità per il Servizio Funzioni tecnico giuridiche per la programmazione regionale - Sezione Sistemi informativi della programmazione europea.

### FONDI FSE

- Assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità di funzionari da assegnare al Programmazione, indirizzo, controllo e monitoraggio FSE.

### FONDI FSC (PSC) 2021-2027

- Assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità da assegnare al Servizio Programmazione generale e negoziata.

Al riguardo si rappresenta che con il PTFP 2025-2027 era stata programmata l'assunzione a tempo indeterminato di n. 8 unità di funzionari per vari profili professionali per le finalità di supporto all'attuazione del programma finanziate a valere sulle risorse "FSC 2021/2027 - Linea di azione "Assistenza tecnica". Di queste, nel corso dell'anno 2025 si è proceduto ad assumere n. 2 unità. Con nota prot. 14874 del 26/1/2026 la dirigente del Servizio Programmazione generale e negoziata ha comunicato che a seguito della rimodulazione della dotazione finanziaria della linea di azione destinata all'assistenza tecnica, occorre aggiornare la programmazione assunzionale di personale, prevedendo l'acquisizione di n. 1 sola ulteriore unità, tenuto conto delle n. 2 già assunte.

Sotto il profilo della copertura finanziaria della spesa per le suddette complessive n. 7 unità di personale è stato attestato dal Direttore della Direzione Programmazione, Bilancio, Risorse umane, Cultura, Agenda digitale, in qualità di Autorità di gestione FESR ,FSE, FSC, che sarà completamente a carico delle risorse imputate ai rispettivi Fondi della programmazione comunitaria FESR e FSE e FSC , purché sostenute nel periodo di attuazione dei relativi programmi ed utilizzate esclusivamente per le attività svolte presso i servizi di supporto all'attuazione dei rispettivi programmi.

### **Fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica**

Per quanto attiene il fabbisogno di professionalità volte a supportare la trasformazione digitale dell'amministrazione e rendere più efficiente l'erogazione di servizi a cittadini e imprese, è emersa l'esigenza di potenziare l'area dedicata ai sistemi informativi in particolare della Direzione Salute e Welfare. Sono stati rilevati fabbisogni mirati all'acquisizione di specifiche professionalità dotate di consolidate esperienze e competenze tecniche necessarie a garantire il presidio di funzioni e attività strategiche per l'Amministrazione necessarie per guidare la trasformazione tecnologica dell'Ente. A fronte di tali esigenze è prevista l'assunzione di n. 4 funzionari informatici mediante utilizzo della graduatoria approvata con DD n. 12451 del 25/11/2025 relativa alla procedura di avviso pubblico di mobilità volontaria da altra PA, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, per funzionari ed EQ, con profilo professionale tecnico informatico e con esperienza anche in architettura dell'informazione per i servizi erogati in ambito sanitario.

Si prevede altresì di potenziare l'organico mediante attivazione di apposita procedura concorsuale pubblica a tempo indeterminato mirata al reclutamento di n. 6 unità di Funzionario informatico e n 2 Istruttori informatici dotati delle competenze digitali per la transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica della Regione.

## ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/1999, in data 23/01/2026 si è provveduto all'invio del prospetto informativo telematico di cui all'art. 9 della L. 68/99, secondo le modalità e i termini previsti dalla stessa L. 68/1999 e riferito alla situazione al 31/12/2025. All'esito del prospetto informativo sono risultate - a causa dell'aumento della base di computo dovuto all'aumento del numero di lavoratori complessivi in forza e alla cessazione di personale computato nella quota d'obbligo - scoperture per n. 18 unità complessive (tutte nell'ambito territoriale della provincia di Perugia), di cui n. 16 unità nella categoria delle persone con disabilità (art. 3, L. 68/99) e n. 2 unità nelle categorie protette (art. 18, L. 68/99).

Occorre quindi stabilire le modalità per procedere alla copertura della quota d'obbligo con apposite procedure.

A tal fine, relativamente alla categoria delle persone con disabilità (quota d'obbligo di cui all'art. 3, L. 68/99), si rappresenta che, in attuazione del PTFP 2025-2027 di cui alla DGR 74/2025, come integrato e modificato con DGR 950/2025 e DGR n. 1132/2025:

- n. 3 unità sono state assunte a tempo indeterminato, dal 12/01/2026, in categoria Operatori esperti del vigente CCNL, ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, all'esito di apposita procedura di avviamento numerico riservata agli iscritti nell'elenco speciale di cui all'art. 3, L. 68/99 dei Servizi per l'Impiego territorialmente competenti (ARPAL Umbria - provincia di Perugia);
- per altre n. 2 unità sono in corso le verifiche e le procedure finalizzate alla richiesta di autorizzazione al computo nella citata quota d'obbligo, ai sensi dell'art. 16, comma 2 della L. n. 68/99, di soggetti in possesso dei relativi requisiti, alle condizioni e con i limiti indicati dalla disposizione, assunti nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ.

Dunque, in fase di comunicazione degli obblighi assunzionali e delle modalità di copertura al Servizio per l'Impiego territorialmente competente (ARPAL Umbria - provincia di Perugia) e dato il numero significativo di posti da ricoprire ai fini dell'adempimento dell'obbligo, si intende procedere mediante stipula di una convenzione ex art. 11 della L. 68/99, anche di durata triennale, che consenta una programmazione graduale di assolvimento dell'obbligo e in cui siano stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni.

Per il programma assunzionale nel corso del triennio si prevede di procedere con la riserva di posti nell'ambito dei concorsi pubblici e con la mobilità volontaria, per le unità e i profili, così come riepilogati alla Tabella 29.

### **FABBISOGNI DI PERSONALE UFFICIO SPECIALE RICOSTRUZIONE UMBRIA (U.S.R. UMBRIA)**

Si rappresentano i fabbisogni di personale dell'USR Umbria, come rappresentati con nota prot n. 74228/2026 e nota prot 74803/2026, dal Coordinatore dell'USR Umbria, in considerazione delle disposizioni di cui all'art 3 del DL n. 189 del 17/10/2016 convertito con modificazioni dalla L. n. 229 del 15/12/2016 e dell'art.10, comma 4, della "Convenzione per l'istituzione dell'Ufficio speciale per la ricostruzione post sisma 2016" approvata con DGR n.1280/2016, laddove si dispone che l'assegnazione del personale alla struttura speciale è effettuata con atti amministrativi emessi dalla Regione in conformità al proprio ordinamento.

La dotazione organica vigente della struttura speciale, approvata con l'Ordinanza del Vice Commissario n. 1 del 26.07.2023 si compone di complessive n. 103 unità di personale, reclutate, ai sensi degli art. 3, 50 e 50-bis del DL n. 189/2016, tramite comandi o distacchi da altri Enti, mediante assunzioni con contratti flessibili, personale della Struttura Commissariale reclutato ai sensi dell'Art. 50, comma 3, lett. a e tramite convenzioni con Invitalia S.p.a. e Fintecna S.p.a.

Occorre evidenziare che oltre alle funzioni e attività afferenti la ricostruzione post sisma 2016 attribuite all'USR Umbria ai sensi del DL n. 189/2016 si sono aggiunte recentemente quelle legate agli eventi sismici del 9 marzo 2023 (sisma Umbertide, Gubbio, Perugia) ai sensi del decreto n. 1 del 28 aprile 2025 del Commissario Straordinario del Governo per la Ricostruzione e dalle successive ordinanze commissariali (n. 1 del 02/07/2025; n. 2 del 18/12/2025, n. 3 del 19/12/2025, n. 4 del 29/01/2026, n. 5 del 23/02/2026 e n. 6 del 09/03/2026).

Pertanto, al fine di garantire la piena funzionalità dell'USR Umbria e proseguire in maniera adeguata e senza rallentamenti nei processi di ricostruzione post sisma 2016 e 2023, assicurando la continuità delle attività e piani di lavoro, è stata rappresentata l'esigenza urgente di potenziamento dell'organico, anche in considerazione delle cessazioni intervenute per n. 13 unità di personale. Il fabbisogno complessivo è stato quantificato in 6 unità da acquisire tramite la formazione di una graduatoria utile all'attivazione di comandi e/o distacchi di unità di personale provenienti da altri Enti, in base alle necessità che di volta in volta emergeranno o e alle disponibilità finanziarie assegnate dal Commissario Straordinario Sisma 2016, ai sensi dell'art.3 del DL n. 189/2016, come di seguito indicato:

- n. 3 unità, inquadrare nell'Area degli istruttori (n. 1 profilo amministrativo e n. 2 profilo tecnico);
- n. 3 unità dell'Area dei Funzionari e EQ (n. 1 profilo amministrativo e n. 2 profilo tecnico);

In merito alle procedure di reclutamento tramite avviso pubblico, per l'acquisizione del suddetto personale si autorizza pertanto con il presente Piano a procedere la competente struttura USR, preso atto della disponibilità, comunicata nella suddetta nota n. 74228/2026 dal Coordinatore USR Umbria, ad espletare la procedura di formazione della graduatoria da parte delle strutture dell'Ufficio speciale, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni per la disciplina dell'accesso agli impieghi della Regione Umbria, previa autorizzazione della Giunta Regionale.

Per quanto attiene agli oneri derivanti dal reclutamento del personale come sopra indicato, si farà fronte nei limiti delle risorse assegnate dal Commissario straordinario del Governo per la Ricostruzione di cui all'art. 3 del DL n. 189/2016, convertito con modificazioni con L. n. 229/2016, tenuto conto che con l'art. 1, comma 570, della legge n.199/2025, il termine della gestione straordinaria della ricostruzione post sisma 2016 è stato prorogato al 31/12/2026, con le varie autorizzazioni di spesa a valere sugli articoli 3, 50 e 50-bis del citato decreto-legge n. 189 del 2016.

Alla luce del quadro sopra delineato si rappresenta di seguito il prospetto riepilogativo del personale che l'USR Umbria potrà acquisire in **comando/distacco** da altri Enti per le attività di ricostruzione post sisma 2016 e 2023

Area Professionale	Profilo professionale	N. unità
Area dei Funzionari	Tecnico	2
	Amministrativo	1
Area Istruttori	Tecnico	2
	Amministrativo	1
<b>Totale</b>		<b>6</b>

### PIANO ASSUNZIONALE 2026-2028

Di seguito si rappresenta il Piano assunzionale per il triennio 2026-2028 riferito al personale delle aree professionali.

**Utilizzo graduatorie vigenti concorsi pubblici a tempo indeterminato**

**Tabella 23**

Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Codice concorso	Risorse bilancio regionale	Fondi esterni	
		N unità	Fondo	N unità
Funzionario Esperto Giuridico	TI15-20_21	2		
Funzionario per l'organizzazione e la performance	TI23-24_21	1		
Funzionario per la progettazione, gestione e rendicontazione dei fondi comunitari e nazionali	TI5-8_21 - TI9-10_21 - TI11-14_21	3	FSC/ FESR/FSE	7
			RUNTS	2
Funzionario per l'attività contrattuale e le procedure di acquisto	TI21-22_21	6		
Funzionario per il Territorio	TI28-31_21	11		
Funzionario meteorologo	utilizzo graduatoria di altro ente	1		
<b>Totale</b>		<b>24</b>		<b>9</b>

**Tabella 24**

Area Operatori esperti	
Profilo professionale	N. unità
Collaboratore tecnico professionale – autista (utilizzo graduatoria approvata con DD n.2936/2024 pubblicata nel BUR Umbria n. 13 del 19/3/2024)	<b>3</b>

Per quanto attiene l'assunzione per l'anno 2026 di n. 3 unità di personale profilo Collaboratore Tecnico Professionale – Autista tramite utilizzo della graduatoria approvata con DD n. 2936 del 14/03/2024, viene confermata la previsione del Piano assunzionale 2026, così come adottato, quale sottosezione del PIAO 2026-2028, con DGR n. 75 del 30/01/2026. Viene pertanto confermata l'assunzione dei primi n. 3 idonei utilmente collocati (ultima assunzione dalla medesima graduatoria disposta con DD n. 3232/2025 dell'ideoneo collocato in 4<sup>a</sup> posizione). Si richiamano al riguardo le disposizioni dell'art. 35, comma 5-sexies, del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi delle quali "La graduatoria si intende utilmente scorsa quando, entro il limite temporale di validità, l'amministrazione titolare individua, o cede ad amministrazioni terze, candidati idonei individuati numericamente o nominativamente, in ordine di graduatoria, per la successiva convocazione da parte dell'amministrazione precedente, a nulla rilevando il momento della stipulazione del contratto di assunzione".

Pertanto con il presente aggiornamento al Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2026-2028 si conferma la suddetta previsione assunzionale per n. 3 unità di collaboratori tecnico professionali - autisti, mediante utilizzo della graduatoria approvata con DD n. 2936/2024 in quanto già prevista nel piano adottato con DGR 75/2026, entro il termine di validità della graduatoria stessa.

### Attivazione Procedure concorsuali pubbliche a tempo indeterminato

**Tabella 25**

Profilo Professionale	N. Unità	N. unità riservate L. 68/99	Totale
Funzionario informatico	6		
Funzionario economico finanziario / Funzionario economico finanziario di amministrazione in ambito sanitario	8		
Funzionario Agronomo	6		
Funzionario tecnico/ funzionario esperto ambiente/ geologo/funzionario urbanistica, gestione territorio, lavori pubblici/ Funzionario esperto protezione civile/ Funzionario trasporti e mobilità	8		
<b>Totale unità funzionari</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>34</b>
Istruttore contabile	8		
Istruttore tecnico/ istruttore tecnico agrario	8		
Istruttore informatico	2		
<b>Totale unità Istruttori</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>

### Mobilità esterna volontaria (art. 30 Dlgs 165/2001)

**Tabella 26**

Area/profilo professionale	N. Unità
Funzionario Informatico per la Direzione Salute e Welfare (graduatoria vigente)	4
Funzionario Economico-finanziario – per la Direzione Salute e Welfare (graduatoria vigente)	1
Funzionario socio sanitario per la Direzione Salute e Welfare	2
Funzionario tecnico /esperto ambiente/ urbanistica, gestione territorio. lavori pubblici/geologo/biologo-chimico	5
Funzionario giuridico per la consulenza e supporto procedure amministrative (ovvero Funzionario amministrativo) per le esigenze del Servizio Turismo, sport e Film Commission	1
<b>Totale Funzionari</b>	<b>13</b>
Istruttore amministrativo bibliotecario per la Direzione Salute e Welfare	1
Istruttore amministrativo	1
Istruttore tecnico/ istruttore tecnico agrario per la Direzione Sviluppo economico, agricoltura, istruzione, formazione e lavoro, turismo e sport	5
Istruttore informatico	3
<b>Totale istruttori</b>	<b>10</b>

Le azioni di mobilità suddette vengono previste in linea con la normativa vigente in materia di mobilità tra le pp. aa. (art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001) e sostituiscono tutte le precedenti azioni e relative procedure di mobilità attivate tramite comando (DD n. 11108/2024) in quanto non ulteriormente attuabili alla luce delle disposizioni sopravvenute in materia di mobilità di personale tra le pp.aa. introdotte dal DL n. 25/2025, convertito con L. n. 69/2025.

**Tabella 27 - a**

Stabilizzazione personale a tempo determinato	n. unità	Area/profilo professionale
USR - (entro il 31/12/2026) art 3, commi 5 e 5-ter, del DL 44 del 22/04/2023	4	1 Istruttori e 3 Funzionari
Esigenze per attività al contrasto del rischio idrogeologico (art. 19 DL 159/2025, convertito con L. 198/2025)	1	1 Istruttore

Per quanto attiene le esigenze delle attività di contrasto al rischio idrogeologico, si prevede la proroga, ai sensi dell'art. 1, comma 701-bis, della L. n.178/2020, introdotto dall'art. 19, del DL n.159/2025, fino al 31/12/2026, della medesima unità profilo Istruttore per il supporto alla finanza e contabilità, per la quale è prevista la stabilizzazione ai sensi dell'art. 19 del DL n. 159/2025, convertito con L. n. 198/2025. Per quanto attiene le ulteriori esigenze di stabilizzazione di personale a tempo determinato presso USR Umbria e presso la Direzione Governo del Territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR, oltre quanto sopra previsto, si rinvia a successivi aggiornamenti/integrazioni della presente programmazione dei fabbisogni di personale, per la valutazione delle opportunità di ulteriori percorsi di stabilizzazione consentiti dalla normativa vigente.

Per quanto attiene alle assunzioni a tempo determinato per le esigenze di attuazione degli interventi di restauro e valorizzazione del patrimonio architettonico e paesaggistico rurale, finanziati dall'Unione Europea nell'ambito del PNRR - Misura M1C3 - Investimento 2.2 "Protezione e valorizzazione dell'architettura e del paesaggio rurale", come previsto con DD n. 11608/2023 e successivi atti integrativi, l'attuale contingente in servizio è pari a n. 4 unità di personale, in vari profili dell'Area Istruttori, di cui n. 2 in scadenza al 28/04/2026 e n. 2 in scadenza al 31/10/2026, come riportato nella seguente Tabella 27-b. Ai sensi delle norme vigenti (art.1 del D.L. n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021), tali contratti di lavoro possono essere stipulati per un periodo complessivo non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026. Dunque, previa verifica presso la struttura competente (Servizio Coordinamento PNRR e PNC e riqualificazione Urbana della Direzione Governo del territorio, ambiente, protezione civile, riqualificazione urbana, coordinamento PNRR) in merito alle perduranti esigenze, al rispetto dei traguardi e obiettivi previsti dal progetto e alla disponibilità delle relative risorse esterne dedicate, si potrà dare seguito alla proroga dei contratti nei termini consentiti dalle norme, in base alle motivate richieste della struttura competente.

**Tabella 27 - b**

N.	profilo professionale	dal	al	Durata contratto in essere
1 TD	ISTRUTTORE GESTIONE E SVILUPPO SISTEMI INFORMATIVI	29/04/2024	28/04/2026	Ventiquattro mesi
2 TD	ISTRUTTORE PER IL SUPPORTO ALLA FINANZA E CONTABILITÀ	29/04/2024	28/04/2026	Ventiquattro mesi
3 TD	ISTRUTTORE TECNICO URBANISTICA, TERRITORIO E PAESAGGIO	27/02/2025	31/10/2026	Venti mesi
4 TD	ISTRUTTORE TECNICO URBANISTICA, TERRITORIO E PAESAGGIO	27/02/2025	31/10/2026	Venti mesi

**Tabella 28**

<b>ALTRE AZIONI – completamento programma assunzionale 2025</b>	
Assunzione Istruttore sentenza Consiglio di Stato n. 5261/2024 (DGR n. 1231/2024)	1
Progressioni verticali da area degli operatori esperti a area degli istruttori	15
Progressioni verticali da area degli istruttori a area dei Funzionari	56

**Assunzioni obbligatorie (L. 68/’99)**

**Tabella 29**

<b>Procedura di reclutamento</b>	<b>Funzionari (unità)</b>	<b>Istruttori (unità)</b>	<b>Tot unità</b>
Mobilità volontaria da altra PA (art. 3 L. 68/’99)	n. 2	n. 2	4
Riserva nei concorsi pubblici i (art. 18 L. 68/’99)	n. 6	n. 3	9
<b>Totale unità</b>	<b>n. 8</b>	<b>n. 5</b>	<b>13</b>

**Tabella 30**

<b>Personale comandato per attività di collegamento con Uffici di Staff anno 2026</b>	<b>N unità</b>
- Area dei Funzionari	5
- Area Istruttori	1
<i>Totale</i>	6

**SINTESI AZIONI PIANO OCCUPAZIONALE ANNI 2026 – 2027 - 2028**

**Tabella 31 - AZIONI PIANO ANNO 2026**

**SPESA SU RISORSE BILANCIO REGIONALE**

		n. unità	Spesa annua	
<b>Dirigenti</b>		<b>13</b>	<b>€ 881.400,00</b>	
		di cui n. 4 per mobilità volontaria € 271.200,00		
Area professionale	Procedura reclutamento	n. unità	spesa	
<b>Funzionari</b>	utilizzo graduatorie vigenti	24	€ 899.208,00	
	concorsi da bandire	8	€ 299.736,00	
	mobilità volontaria da altra PA	6	€ 224.802,00	
	L. 68/99 (n. 1 mobilità + 3 riserva concorso da bandire)	4	€ 149.868,00	
	<b>Totale funzionari</b>	<b>42</b>	<b>€ 1.573.614,00</b>	
<b>Istruttori</b>	concorsi da bandire	2	€ 68.996,00	
	mobilità volontaria da altra PA	7	€ 241.486,00	
	sentenza CdS 5261/2024	1	€ 34.498,00	
	L. 68/99 riserva concorso da bandire	1	€ 34.498,00	
<b>Totale istruttori</b>	<b>11</b>	<b>€ 379.478,00</b>		
<b>Operatori Esperti</b>	utilizzo graduatoria vigente autisti	<b>3</b>	<b>€ 92.016,00</b>	
	progressioni verticali	<b>71</b>	<b>€ 210.000,00</b>	
<b>TOTALE SPESA ANNUA BILANCIO REGIONALE</b>			<b>€ 3.136.508,00</b>	
<b>SPESA SU FONDI ESTERNI</b>				
Area professionale	Fondo	n. unità	spesa	
<b>Funzionari</b>	utilizzo graduatorie	FESR – FSE – FSC	7	€ 262.269,00
	utilizzo graduatorie	RUNTS	2	€ 74.934,00
	Stabilizzazione personale a TD USR	Fondi commissario straordinario -DL 189/2016	3	€ 112.401,00
<b>Istruttori -</b>	Stabilizzazione personale a TD USR	Fondi Ricostruzione post sisma DL 189/2016	1	€ 34.498,00
	<b>TOTALE SPESA ANNUA FONDI ESTERNI</b>			<b>€ 484.102,00</b>

Il quadro della spesa sopra indicato è conforme al vincolo di cui all'art. 30, comma 2-bis del Dlgs 165/2001, per cui almeno il 15% delle risorse assunzionali impiegate nell'anno devono essere destinate a procedure di mobilità di cui al medesimo art. 30, laddove nel piano assunzionale siano previste assunzioni a tempo indeterminato pari o superiori a 10 unità. Sul totale della spesa del piano assunzionale 2026 pari a complessivi € 3.620.610,00 di cui € 3.136.508,00 a valere su risorse del bilancio regionale ed € 484.102,00 a valere su risorse esterne, le risorse assunzionali destinate alla mobilità ammontano a € 774.955,00 (4 dirigenti + 7 funzionari + 7 istruttori).

**Tabella 32 - AZIONI PIANO ANNO 2027**

**SPESA SU RISORSE BILANCIO REGIONALE**

		n. unità	Spesa annua
<b>Dirigenti</b>		<b>5</b>	<b>€ 339.000,00</b>
<b>Area professionale</b>	<b>Procedura reclutamento</b>	<b>n. unità</b>	<b>spesa</b>
<b>Funzionari</b>	Nuovi concorsi	13	€ 487.071,00
	mobilità esterna volontaria	4	€ 149.868,00
	L. 68/99 riserva concorsi da bandire	3	€ 112.401,00
	<b>Totale funzionari</b>	<b>20</b>	<b>€ 749.340,00</b>
<b>Istruttori</b>	Nuovi concorsi	8	€ 275.984,00
	mobilità esterna volontaria	3	€ 103.494,00
	Stabilizzazione (rischio idrogeologico)	1	€ 34.498,00
	L. 68/99 mobilità esterna volontaria	2	€ 68.996,00
<b>Totale istruttori</b>		<b>14</b>	<b>€ 482.972,00</b>
<b>TOTALE SPESA ANNUA BILANCIO REGIONALE</b>			<b>€ 1.571.312,00</b>

Il quadro della spesa sopra indicato è conforme al vincolo di cui all'art. 30, comma 2-bis del Dlgs 165/2001, per cui almeno il 15% delle risorse assunzionali impiegate nell'anno devono essere destinate a procedure di mobilità di cui al medesimo art. 30, laddove nel piano assunzionale siano previste assunzioni a tempo indeterminato pari o superiori a 10 unità. Sul totale della spesa del piano per l'anno 2027 pari a € 1.571.312,00, le risorse assunzionali destinate alla mobilità ammontano ad € 322.358,00 (4 funzionari + 5 istruttori)

**Tabella 33 - AZIONI PIANO ANNO 2028**

**SPESA SU RISORSE BILANCIO REGIONALE**

		n. unità	Spesa teorica annua
<b>Dirigenti</b>		<b>4</b>	<b>€ 271.200,00</b>
<b>Area professionale</b>	<b>Procedura reclutamento</b>	n. unità	spesa
<b>Funzionari</b>	Nuovi concorsi	7	€ 262.269,00
	mobilità esterna volontaria	3	€ 112.401,00
	L. 68/99 mobilità esterna volontaria	1	€ 37.467,00
	<b>Totale funzionari</b>	<b>11</b>	<b>€ 412.137,00</b>
<b>Istruttori</b>	Nuovi concorsi	8	€ 275.984,00
	L. 68/99 riserva concorsi da bandire	2	€ 68.996,00
	<b>Totale istruttori</b>	<b>10</b>	<b>€ 344.980,00</b>
<b>TOTALE SPESA ANNUA BILANCIO REGIONALE</b>			<b>€ 1.028.317,00</b>

Il quadro della spesa sopra indicato è conforme al vincolo di cui all'art. 30, comma 2-bis del Dlgs 165/2001, per cui almeno il 15% delle risorse assunzionali impiegate nell'anno devono essere destinate a procedure di mobilità di cui al medesimo art. 30, laddove nel piano assunzionale siano previste assunzioni a tempo indeterminato pari o superiori a 10 unità. Sul totale della spesa del piano per l'anno 2028 pari a € 1.028.317,00, le risorse assunzionali destinate alla mobilità ammontano € 149.868,00 (4 funzionari)

### Sostenibilità finanziaria del piano 2026-2028

Accertato come riportato nella Tabella 12, il rispetto delle condizioni previste ex art. art 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, secondo le disposizioni attuative di cui al D.M. del 03/09/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, fermo restando il rispetto dei limiti e tetti di spesa posti dalla normativa vigente, le risorse finanziarie destinabili alla presente programmazione sono definite assumendo a ulteriore parametro di riferimento l'invarianza del valore degli stanziamenti attuali del bilancio pluriennale relativi alla spesa del personale, per il periodo di riferimento del presente Piano 2026- 2028. Nella Tabella 34 sono evidenziate le risorse finanziarie disponibili, tenuto conto, per ciascun anno, dell'impatto dei risparmi da cessazioni dell'anno precedente e in esercizio, al netto delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali e del FPV, sul presupposto del mantenimento degli attuali stanziamenti di bilancio. Si precisa che la Tabella 34 è stata aggiornata con gli stanziamenti al netto degli accantonamenti al FPV attivati alla fine dell'esercizio 2025, ribaltati sull'esercizio 2026 del Bilancio 2026-2028 con DD n. 15 /2026 "Variazioni al Bilancio di previsione 2026-2028 per imputazione impegni derivanti dall'attivazione del Fondo pluriennale vincolato nell'esercizio 2025, ai sensi dell'articolo 41, comma 3, della LR 13/2000" del Servizio Bilancio e Finanza.

**Tabella 34**

<b>Previsione di spesa</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Stanziamiento	€ 56.529.898,00	€ 56.529.898,00	€ 56.529.898,00
Spesa pers. T.I. altri finanz.	€ 5.626.716,00	€ 4.600.000,00	€ 4.600.000,00
<b>Disponibilità finanziaria</b>	<b>€ 3.463.313,00</b>	<b>€ 2.079.898,00</b>	<b>€ 1.079.898,00</b>
<b>Costo piano</b>	<b>€ 3.136.508,00</b>	<b>€ 1.571.312,00</b>	<b>€ 1.028.317,00</b>

Il quadro delle risorse finanziarie disponibili sopra riportato consente la sostenibilità delle assunzioni programmate complessivamente per il triennio 2026 – 2028 in termini di spesa del personale imputata in ciascun anno.

#### Rispetto del vincolo di cui all'art. 30, comma 2 - bis, del D. Lgs. n.165/2001

Si precisa che la programmazione delle assunzioni per ciascuno degli anni 2026-2027-2028 è conforme alle disposizioni di cui all'art. 30, comma 2 - bis, del D. Lgs. n.165/2001, così come modificato dalle disposizioni introdotte dal DL n. 25/2025, convertito con L. n. 69/2025, relativamente all'obbligo dal 2026 per le pp. aa. di destinare almeno il 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio, alle procedure di mobilità tra enti, nel caso il piano assunzionale preveda un numero pari o superiore a 10 unità di personale. Atteso il rispetto del suddetto specifico obbligo di legge, si potrà quindi procedere all'indizione di nuovi concorsi e/o all'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi per le nuove

assunzioni previste, con impiego delle specifiche risorse destinate e comunque previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 – bis del D. Lgs. n. 165/2001. Resta ferma la disposizione di cui all'art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo la quale, per le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle procedure di mobilità volontaria programmate nel rispetto del suddetto vincolo, si potrà procedere alle assunzioni tramite i concorsi previsti.

### **VINCOLI E CONDIZIONI GENERALI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE**

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

- con DGR n. 74 del 30/01/2025 è stato approvato il PIAO 2025-2027;
- con la medesima DGR n. 74/2025 è stata approvata la dotazione organica, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- con DGR n. 75 del 30/01/2026 è stato approvato il PIAO 2026-2028 e il PTFP 2026-2028 è stato trasmesso al Dipartimento di Funzione pubblica in data 25/02/2026, ai sensi dell'art. 6-ter del D.L.gs 165/01, e inviato al Collegio dei revisori con nota prot. n. 27892 del 02/02/2026 (verbale n. 32 del 20/02/2026);
- con DD n. 3594 del 08/04/2025, è stata attestata la conformità al tetto di spesa per il personale della Giunta regionale. per l'anno 2024 ex art. 1, comma n. 557, della Legge 296/2006 e s.m.i.;
- la scrivente amministrazione è adempiente rispetto agli obblighi introdotti dall'art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione dei crediti, così come attestato con nota prot. 17348 del 28/01/2026 dal Responsabile Servizio Ragioneria, fiscalità regionale e sanzioni amministrative;
- con L.R. del 30 dicembre 2025, n. 10 sono state approvate le "Disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione 2026-2028 della Regione Umbria (Legge di stabilità regionale 2026).";
- con L.R. del 30 dicembre 2025, n. 11 è stato approvato il Bilancio di previsione della Regione Umbria 2026-2028;
- la Regione Umbria ha adempiuto entro i termini previsti dall'articolo 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, all'invio alla BDAP del Bilancio di previsione 2026-2028, come attestato dal Servizio Bilancio, Finanza con nota e-mail del 26/01/2026
- con L.R. del 29 luglio 2025, n. 5 è stato approvato l' "Assestamento del Bilancio di previsione della Regione Umbria 2025-2027 con modifiche di leggi regionali";
- con LR del 29 luglio 2025, n. 4 è stato approvato il "Rendiconto generale dell'Amministrazione regionale per l'esercizio finanziario 2024";
- con DGR n. 871 del 10/09/2025 è stato approvato il Bilancio consolidato Regione Umbria 2024, approvato in via definitiva con deliberazione dell'Assemblea Legislativa n. 63 del 25 settembre 2025 e trasmesso alla BDAP in data 07/10/2025;
- con DGR n. 324 del 09/04/2025 è stato deliberato il rispetto per l'anno 2024 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 direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023).

Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e per le amministrazioni pubbliche.

Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, che diventa specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

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.

Le priorità formative comprendono 5 principali aree di competenza: leadership e soft skills; competenze per la transizione amministrativa, digitale e ecologica; competenze relative a principi e valori delle amministrazioni (inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza).

La formazione, quindi, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e 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.

In particolare, la formazione deve permettere:

1. la crescita delle conoscenze delle persone. La formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti,

alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;

2. lo sviluppo delle competenze delle persone. La formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;
3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona. La formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza

### **RENDICONTAZIONE FORMAZIONE 2025**

Nell'anno 2025 si è data attuazione alla direttiva Zangrillo, azionando una formazione – a carattere misto in presenza e da remoto – a seconda della durata dell'intervento, del target di riferimento e all'argomento trattato che ha consentito un aumento complessivo delle giornate di formazione pro capite del 40,68 per cento.

Nell'anno 2025, in particolare:

- le ore di formazione complessive erogate sono state 1.140;
- le giornate di formazione complessive ammontano a 258;
- è stata organizzata una formazione allargata, a tappeto, dedicata alla totalità dei dipendenti e dei dirigenti, intercettando sacche di dipendenti che non avevano mai ricevuto formazione o che partecipano con discontinuità alle proposte regionali. La formazione, pertanto, è diventata patrimonio comune, diritto/dovere di tutti i dipendenti con un primo rafforzamento di competenze trasversali indispensabili allo svolgimento di qualsiasi ruolo professionale;
- è stata garantita la formazione di base dei nuovi assunti, consentendo la prioritaria partecipazione alle iniziative a catalogo su materie di interesse specifico e quelle trasversali obbligatorie per il potenziamento delle soft skills;
- sono stati rivisitati i modelli da compilare a cura dei dirigenti richiedenti le iniziative al fine di semplificare ulteriormente le modalità e velocizzare i tempi di risposta; è stato conseguito, altresì, il rinnovo ISO qualità per il triennio 2025/2027.

La formazione ha intercettato tutti i canali dedicati:

- a) Formazione a catalogo proposta dal Consorzio SUAP su materie di interesse specifico, attivata a richiesta dei dirigenti, come rappresentato nella allegata tabella 1).
- b) Formazione obiettivo con la proposta di iniziative di alto valore professionale per potenziare competenze di dirigenti, titolari di PO e personale dedicato a specifiche funzioni innovative – tabella 2).
- c) Formazione volta al trasferimento di competenze in materia di contabilità regionale, a taglio pratico- applicativo le cui docenze sono state svolte dai dipendenti del Servizio Ragioneria (tabella 3).
- d) Formazione Syllabus, allargando la partecipazione a corsi non solo di natura informatica ma anche amministrativa e tecnica (tabella 4).
- e) Completamento del processo di implementazione del Polo formativo territoriale regionale SNA, il cui catalogo uscirà, presumibilmente, nell'anno 2026.
- f) Formazione manageriale su materie relative al problem solving per tutti i titolari di incarichi EQ e tutti i dirigenti per la gestione dei collaboratori e la risoluzione dei conflitti (tabella 5).
- g) Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti e per i dirigenti sull'etica pubblica, il codice di comportamento e il conflitto di interesse e in materia di antidiscriminazione e mobbing, quest'ultima anche integrata da intervento specialistico dedicato ai componenti del CUG (tabella 6).
- h) Alta formazione in materia di appalti dedicata ad un selezionato numero di partecipanti impiegati nelle attività connesse alla stazione appaltante regionale ovvero di RUP (tabella 7).
- i) Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, in collaborazione con il datore di lavoro in materia di sicurezza regionale, che ha visto la partecipazione di n. 730 dipendenti totali per le iniziative di cui alla (tabella 8).
- j) Formazione, su richiesta dei dirigenti, su specifici argomenti conseguenti ad innovazioni normative/procedurali/tecniche con proposte non rinvenibili sul catalogo del Consorzio SUAP e, pertanto, acquistate con affidamento diretto ad operatori esterni iscritti al Mepa ed aventi costo e durata limitata, ai sensi del codice dei contratti vigente (tabella 9).
- k) E' stato trasmesso, per la compilazione, a dirigenti/direttori un questionario sulla formazione dei propri dipendenti contenente anche apposito spazio per osservazioni e proposte

## **PIANO DEI COSTI E STANZIAMENTO 2026**

Lo stanziamento disponibile per l'anno 2026 è pari ad euro 87.000,00.

Tale importo va decurtato della somma di euro 19.609,74, sostenuto per iniziative che ricadono nell'anno 2026, come si evince dalla Tabella 11).

La somma in concreto disponibile per l'anno di riferimento del presente piano 2026 risulta, pertanto, pari ad euro 67.390,26.

## **PROPOSTE PER L'ANNO 2026**

La progettazione delle iniziative formative per l'anno 2026 si fonda:

- sulle risultanze dei questionari compilati dai dirigenti/direttori sulla formazione dei propri dipendenti;
- sulle esigenze rappresentate da singole strutture per la somministrazione di iniziative a tappeto a carattere obbligatorio, come previsto dalle normative specifiche di settore;
- da esigenze di apprendimento/accrescimento delle competenze in ambiti individuati, quali obbligatori, da specifiche norme.

**Si riportano, nello specifico, le singole azioni da realizzare:**

### **1. Formazione obbligatoria in materia di sicurezza, in collaborazione con il datore di lavoro sulla sicurezza**

L'obiettivo della formazione è quello di formare/aggiornare il personale regionale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsto dal D. Lgs 81/2008.

In data 17 aprile 2025 è entrato in vigore l'Accordo siglato in Conferenza Stato-Regioni volto a ridefinire tale formazione, che compie un passo decisivo nel processo di unificazione e riorganizzazione sistematica della disciplina della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previsto dall'art. 37, comma 2, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (cd. "Testo Unico Sicurezza").

Tale norma dispone infatti che: «La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, adottato previa consultazione delle parti sociali».

Gli accordi attuativi del D.lgs. 81/2008, sostituiti integralmente dall'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 sono:

1. Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011
2. Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

3. Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012
4. Accordo Stato-Regioni del 25 luglio 2012
5. Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 costituisce un testo normativo di natura regolativa e vincolante che disciplina in maniera unitaria la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, individuando in modo espresso sia l'ambito soggettivo che oggettivo della propria applicazione.

L'Accordo disciplina tutti i percorsi formativi previsti dal sistema normativo della sicurezza sul lavoro e li riorganizza in un corpo unitario, con riferimento a:

- Durata dei corsi (in ore)
- Contenuti minimi standardizzati
- Modalità di erogazione (in presenza, e-learning, addestramento pratico)
- Modalità di verifica finale dell'apprendimento
- Obblighi di aggiornamento periodico
- Modalità di monitoraggio dell'efficacia formativa
- Requisiti minimi dei soggetti formatori e dei docenti
- Sistemi di controllo e vigilanza

Questa unificazione dei percorsi garantisce maggiore chiarezza applicativa, coerenza sistemica e un livello minimo di qualità formativa su tutto il territorio nazionale, evitando le disomogeneità che caratterizzavano la vigenza simultanea di più accordi stratificati nel tempo (2011, 2012, 2016).

Ciò premesso, occorre definire le iniziative formative in recepimento di tale accordo, come proposte dal datore di lavoro in materia di sicurezza riportate, in dettaglio, nella Tabella 10).

## 2. Formazione obbligatoria in materia di cybersicurezza

Il percorso formativo richiesto dalla nuova normativa sulla cybersicurezza impone a tutti gli enti una formazione obbligatoria.

In particolare, l'articolo 23 del D.lgs. 4 settembre 2024, n. 138 disciplina l'obbligo di formazione in materia di sicurezza informatica, imponendo alle amministrazioni l'attivazione di percorsi formativi dedicati.

La formazione sarà di tipo continuo, proporzionata e documentata, con edizioni specifiche per dirigenti, dipendenti e tecnici/amministratori di sistema.

Pertanto, l’iniziativa in questione è diretta a tutti i dipendenti regionali con modalità in FAD, ai dirigenti con un diverso livello di approfondimento in presenza e agli amministratori di sistema.

### **DIRIGENTI - in presenza**

Ha l’obiettivo di preparare il management all’implementazione e applicazione delle politiche di cybersicurezza della Regione e garantire la compliance nelle proprie strutture.

Principali argomenti da trattare:

- introduzione al Dlgs 138/2024: ruoli e responsabilità;
- integrare la sicurezza informatica nei processi aziendali;
- strumenti di analisi dei rischi: criteri e modalità;
- gestione degli incidenti informatici e delle comunicazioni in caso di incidente;
- ruolo nella supervisione delle policy di sicurezza;
- formazione e sensibilizzazione dei propri team sull’importanza della sicurezza;
- cenni di gestione della Catena di fornitura strategica;
- panoramica sulle politiche di sicurezza informatica adottate dalla Regione Umbria.

### **AMMINISTRATORI DI SISTEMA E TECNICI - in presenza**

Con l’obiettivo di rafforzare le competenze tecniche e operative per proteggere e monitorare infrastrutture critiche.

Principali argomenti da trattare:

- panoramica tecnica del Dlgs 138/2024;
- requisiti e responsabilità degli amministratori di sistema;
- protezione delle reti e dei sistemi IT critici: best practices;
- sicurezza nella gestione degli accessi e delle credenziali;
- monitoraggio, rilevamento e risposta agli incidenti di sicurezza;
- conformità agli standard di sicurezza (es. ISO 27001, framework NIST);

- gestione delle vulnerabilità e aggiornamenti software;
- gestione della Catena di Fornitura dei servizi strategici;
- acquisizione, sviluppo e mantenimento di reti e sistemi, gestione delle informazioni e degli asset;
- utilizzo di strumenti specifici per la sicurezza informatica;
- test di penetrazione;
- piano di recovery e continuità operativa;
- nuove tecnologie di sicurezza;
- panoramica delle procedure e politiche di sicurezza della Regione Umbria.

### **DIPENDENTI in FAD**

Con l'obiettivo di sensibilizzare e formare il personale sulla sicurezza di base per prevenire errori e comportamenti rischiosi.

Principali argomenti da trattare:

- l'importanza della sicurezza informatica per la riservatezza dei dati, l'integrità delle informazioni e la disponibilità di dati e sistemi. Il ruolo attivo degli utenti;
- nozioni di base sulla sicurezza informatica e sul Decreto 138/2024;
- minacce principali: phishing, ransomware, social engineering;
- utilizzo sicuro delle risorse aziendali: e-mail, dispositivi, rete;
- politiche interne: password, gestione dei dati e protezione della privacy;
- disciplinare sul corretto utilizzo dei dispositivi;
- come segnalare incidenti o attività sospette;
- comportamento in caso di incidente;
- panoramica sulle policy di cybersecurity adottate dall'organizzazione.

### 3. Formazione obbligatoria “Adottare l’Intelligenza Artificiale nella P.A.”

Obiettivo sfidante dell’iniziativa è quello di definire, regolamentare e sperimentare l’uso dell’intelligenza artificiale nei principali processi di lavoro regionali, individuando soluzioni innovative da applicare in modo sistemico per migliorare l’efficienza dell’amministrazione, potenziare i servizi ai cittadini e generare benefici concreti per la collettività.

La L 132/2025, di recepimento del Regolamento UE 2024/1589, entrata in vigore in data 10/10/2025, allo specifico art. 14, stabilisce l’utilizzo dell’intelligenza artificiale da parte delle pubbliche amministrazioni allo scopo di incrementare l’efficienza della propria attività, di ridurre i tempi di definizione dei procedimenti e di aumentare la qualità e la quantità dei servizi erogati ai cittadini e alle imprese, assicurando agli interessati la conoscibilità del suo funzionamento e la tracciabilità del suo utilizzo.

L’IA, dunque, diviene indispensabile strumento e supporto all’attività provvedimentale, nel rispetto dell’autonomia e del potere decisionale della persona che resta l’unica responsabile dei provvedimenti e dei procedimenti in cui sia stata utilizzata l’intelligenza artificiale.

La norma in questione impone agli Enti l’adozione di misure tecniche, organizzative e formative finalizzate a garantire un utilizzo responsabile dell’intelligenza artificiale e a sviluppare le capacità trasversali degli utilizzatori.

L’iniziativa in questione è diretta a tutti i dipendenti regionali con modalità in FAD, ai dirigenti con un diverso livello di approfondimento, in presenza e a selezionato personale che, prioritariamente, utilizza l’IA ovvero che garantisca adeguato trasferimento delle competenze acquisite.

Il corso sarà così declinato:

- IL FUNZIONAMENTO DELL’IA: LE OPPORTUNITA’ E GLI STRUMENTI PER LA PA per tutti i dipendenti regionali – in FAD
- IL FUNZIONAMENTO DELL’IA: LE IMPLICAZIONI STRATEGICHE E I FATTORI DI SUCCESSO per i dirigenti – in presenza
- UN MODULO SPECIALISTICO in presenza dedicato a selezionato personale che, prioritariamente, utilizza l’IA ovvero che garantisca adeguato trasferimento delle competenze acquisite.

### 4. Formazione obbligatoria relativa a Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni – Art. 43 e Allegato I.9 del D.lgs. 36/2003

Il D.lgs. 36/2003 (Codice dei Contratti pubblici), come integrato e modificato dal D.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, all’art. 43, comma 1, stabilisce che *“A decorrere dal 1° gennaio 2025, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti con stima del costo presunto dei lavori di importo superiore a 2 milioni di euro ovvero alla soglia dell’articolo 14, comma 1, lettera a), in caso di interventi su edifici di cui all’articolo 10, comma 1, del codice dei beni culturali, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42. La disposizione di cui al primo periodo non si applica agli interventi di*

*ordinaria e straordinaria manutenzione, a meno che essi non riguardino opere precedentemente eseguite con l'adozione dei suddetti metodi e strumenti di gestione informativa digitale".*

L'allegato I.9 del D.lgs. 36/2023, all'art. 1, comma 1, definisce le modalità e i termini di adozione dei metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni da utilizzare, in relazione a ogni singolo procedimento tecnico-amministrativo all'interno della stazione appaltante, per l'affidamento e l'esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e volti alla manutenzione e alla gestione dell'intero ciclo di vita dell'opera immobiliare o infrastrutturale, fino alla sua dismissione.

L'utilizzo di questi metodi e strumenti costituisce parametro di valutazione dei requisiti premianti per la qualificazione delle stazioni appaltanti.

Il medesimo Allegato I.9, al comma 2 dell'art. 1, stabilisce che le stazioni appaltanti, prima di integrare nei propri processi i metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni, consentendone l'adozione nei singoli procedimenti, indipendentemente dalla fase progettuale e dal relativo importo dei lavori, provvedono, tra l'altro, necessariamente a definire e attuare un piano di formazione specifica del personale, secondo i diversi ruoli ricoperti, con particolare riferimento ai metodi e agli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni, anche per assicurare che il personale preposto alla gestione finanziaria ed alle attività amministrative e tecniche conseguua adeguata formazione e requisiti di professionalità ed esperienza in riferimento altresì ai profili di responsabilità relativi alla gestione informativa digitale.

La formazione in questione sarà dedicata ad un selezionato numero di dipendenti individuato, per le proprie peculiarità professionali e/o per il ruolo ricoperto, dal gruppo di lavoro di cui alla DGR n. 85 del 06/02/2025.

### **5. Formazione obbligatoria in presenza di sviluppo manageriale per dirigenti e titolari di incarichi di elevata qualificazione**

Il Programma di Sviluppo Manageriale è un acceleratore di managerialità indispensabile per la crescita dell'organizzazione, volto a fornire le competenze gli strumenti per rispondere alle nuove dinamiche economico-sociali, finanziarie, tecnologiche e competitive, rinnovandosi costantemente con il rinnovarsi delle sfide che i manager si trovano a dover affrontare.

Lo sviluppo delle capacità manageriali è indispensabile quando si deve guidare, gestire o coordinare un team, ove il paradigma gestire, far fare, decidere significa saper creare innovazione, pianificare, organizzare e creare le giuste condizioni per lo sviluppo dell'organizzazione.

Diventa quindi essenziale la capacità di esercitare con efficacia la propria leadership, supportando e guidando adeguatamente il team attraverso il cambiamento; i manager e leader agili, inoltre, hanno il compito di creare un ambiente di fiducia e collaborazione, anche tra generazioni e culture diverse, in modo da garantire la migliore espressione del potenziale di ognuno.

Obiettivi principali del corso sono, pertanto:

- Identificare il proprio stile manageriale.

- Sviluppare un atteggiamento orientato al conseguimento dei risultati e alla valorizzazione delle risorse.
- Accrescere la capacità di gestire il cambiamento.
- Perfezionare la capacità di migliorare le performance dei propri collaboratori.
- Aumentare l'efficacia della comunicazione.
- Imparare a motivare e delegare con maggiore efficacia.
- Verificare e potenziare le proprie attitudini alla leadership.

#### Sviluppo manageriale per dirigenti – Promuovere la cultura dell'innovazione: la leadership per generare valore

Principali argomenti da trattare:

- ruolo: compito e comportamento;
- conoscenze, capacità e comportamenti;
- i nuovi manager;
- principi, capacità e strumenti per la gestione del ruolo;
- il successo attraverso gli altri;
- le relazioni aziendali;
- gli strumenti del manager;
- definizione di leadership;
- le caratteristiche del leader;
- tecniche di sviluppo della leadership;
- la leadership situazionale;
- gli stili di management;
- stile ideale e stile reale;
- I criteri di efficacia;
- stili di riferimento;
- lo sviluppo come allenamento;

- consapevolezza e responsabilità;
- feedback, critica e valutazione;
- la delega, le tipologie e le fasi della delega;
- il ruolo del controllo;
- la comunicazione nella delega.

Sviluppo manageriale per titolari di incarichi di elevata qualificazione - Motivazione & engagement: generare energia, impegno e accountability nelle persone

Un team motivato è un team produttivo. La capacità di generare energia, impegno e accountability propria e per i collaboratori è una competenza strategica che ogni leader dovrebbe sviluppare.

Questo corso si propone di fornire una panoramica approfondita sulle leve motivazionali e sulle strategie per creare un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano valorizzate e incentivate a dare il meglio di sé.

Attraverso un approccio teorico-pratico, i partecipanti impareranno a riconoscere i diversi fattori che influenzano la motivazione, a distinguere tra motivazione intrinseca ed estrinseca e a utilizzare modelli e strumenti per stimolare il coinvolgimento e l'impegno nel lungo periodo.

Verranno inoltre esplorate le nuove dinamiche motivazionali nell'era digitale, dove il lavoro ibrido e il cambiamento costante richiedono approcci innovativi alla gestione delle risorse umane.

Principali argomenti da trattare:

- cos'è la motivazione;
- le teorie motivazionali;
- motivazione intrinseca ed estrinseca;
- le leve motivazionali;
- motivare il personale: la delega;
- capacità relazionali e comunicazione;
- verbale, paraverbale e non verbale;
- gli stili di comunicazione;
- le leve della comunicazione interpersonale: empatia e assertività;
- la negoziazione e i diversi tipi di negoziazione;
- il processo di negoziazione e le tecniche negoziali

## 6. Progetto Syllabus

La Regione ha aderito all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali e, per l'anno 2026, 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.

Inoltre, nell'anno 2026, verranno divulgate e facilitate ulteriori iniziative formative a carattere di aggiornamento giuridico, amministrativo, finanziario messe a disposizione, 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.

## 7. Alta formazione: implementazione del Polo formativo regionale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24/09/2024, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è stato istituito il Polo formativo territoriale della Regione Umbria, con risorse messe a disposizione, per il proprio funzionamento, dalla SNA e dal Ministero.

Soggetti promotori del Polo, oltre la Regione stessa che ricopre il ruolo di promotore principale e coordinatore, sono l'Università degli Studi di Perugia e il Consorzio SUAP che aderivano alla proposta regionale.

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, istituito con Decreto n. 133/2025 della Presidente della SNA – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Polo formativo SNA è incentrato sulle tematiche relative alla sostenibilità ambientale, attrattività, equilibrio e sviluppo dei territori, qualità delle risorse agroalimentari, turismo, cultura, che consolidano una filiera che negli ultimi anni ha caratterizzato le politiche regionali declinate nel DEFR e negli atti di programmazione e che ricomponi, in ottica sinergica, l'interesse della Regione e degli Enti territoriali, anche tenuto conto degli stakeholder – in primis imprese e associazioni – che operano nel settore. Tenuto conto di questa connotazione deve essere implementata l'offerta formativa del Polo con la finalità di generare e supportare la capacità in primis delle PP.AA. anche locali e degli enti regionali strumentali, di operare in modo da favorire il rafforzamento dell'offerta territoriale, anche mediante l'utilizzo di metodologie di lavoro, tecniche e strumenti cosiddette non tradizionali. Il Polo

rappresenta pertanto un interesse specifico per promuovere e valorizzare la suddetta vocazione regionale anche attraverso l'intensificazione del dialogo con le eccellenze del territorio, delle Università e del mondo imprese. L'alta formazione dei dipendenti della pubblica amministrazione, il reciproco arricchimento tra il personale di diverse Regioni e dello Stato costituisce un valore aggiunto importante per accrescere sempre di più la qualità dell'azione amministrativa, anche tenuto conto delle nuove sfide date non solo dal completamento dell'attuazione dei progetti PNRR dai programmi finanziati con altri fondi comunitari e costituisce comunità di pratica per la condivisione di esperienze e saperi. Deve essere data anche particolare attenzione al rafforzamento della capacità amministrativa, mediante il rafforzamento delle competenze trasversali – con specifico, ma non solo, riguardo ai piccoli comuni, dando attenzione, in particolare, alle forme di gestione dell'offerta turistica e dei partenariati e alle procedure amministrative, specie quelle competitive richieste dal diritto europeo e dal Codice dei contratti pubblici. Il Polo formativo Umbro si caratterizza per l'integrazione tra competenze trasversali e competenze verticali volte alla formazione di project manager, RUP, quadri, figure tecniche che possano operare fattivamente per lo sviluppo del proprio territorio nell'ambito delle politiche di sviluppo sostenibile, quindi secondo i driver sociale, ambientale, economico.

### **8. 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 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.

### **9. Formazione a catalogo erogata dal Consorzio SUAP**

La Regione può fruire della partecipazione di n. 25/27 dipendenti, a titolo gratuito in quanto coperta dall'erogazione della quota associativa, di n. 25 in presenza e 27 in FAD per ogni corso a catalogo del Consorzio SUAP.

## 10. Formazione esterna e per specifici progetti obiettivo

A concorrenza delle risorse disponibili si prevede di attivare, interventi formativi tramite il Consorzio Suap ovvero tramite soggetti esterni, nel rispetto delle procedure di affidamento previste dalla normativa vigente, legati a specifici progetti obiettivo, su iniziativa e progetti elaborati con i servizi interessati e per un numero limitato di personale con specifica professionalità o in relazione al ruolo ricoperto in particolari ambiti di intervento.

In particolare, per le finalità di revisione e aggiornamento alle nuove Linee Guida 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica sul Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) verrà attivato, tramite il Consorzio SUAP uno specifico progetto formativo del Servizio Organizzazione, gestione e amministrazione delle risorse umane, esteso anche alla revisione del sistema di misurazione della performance, introducendo una particolare forma di valutazione “dal basso” che consenta una più compiuta partecipazione al processo di tutti i dipendenti regionali e tenuto conto delle innovazioni normative in materia, eventualmente con la collaborazione dell’Università degli Studi di Perugia.

A valere sulle risorse comunitarie, in collaborazione con i servizi regionali competenti, potranno essere organizzate le seguenti iniziative formative negli anni 2026/2027 riservate ai dipendenti dei Servizi regionali individuati dalla struttura competente in materia di finanziamenti europei:

- Pianificazione e gestione del trattamento dei dati: privacy e ciclo di vita del trattamento dei dati personali

Il corso è finalizzato ad esaminare gli adempimenti privacy cui la Regione Umbria, nell’ambito delle attività di trattamento dei dati personali, è chiamata a dare seguito in base ai ruoli chiave GDPR che derivano dai rapporti con PA, cittadini, fornitori, agenzie ed enti strumentali regionali (Titolare, Responsabile, Sub-responsabile) per prendere consapevolezza dei momenti chiave di ciò che è parte del ciclo di vita del trattamento dei dati personali.

Chiarezza dei compiti, responsabilizzazione del personale e condivisione della conoscenza rappresentano gli elementi fondamentali di una policy di data governance quale strumento attraverso cui l’amministrazione può effettivamente rendere conto dei flussi di dati all’interno delle varie unità organizzative e intraprendere, così, delle azioni correttive e/o migliorative per rendere i processi più efficienti.

Il corso sarà dedicato anche alla condivisione delle principali funzionalità del gestionale del registro dei trattamenti Data Protection Manager DPM quale mappa degli adempimenti GDPR.

Il corso sarà dedicato al personale interessato con attinenza alla materia trattata.

- Prevenzione della corruzione: inconfiribilità, incompatibilità e conflitto di interesse

La formazione, di taglio pratico e laboratoriale da svolgersi in presenza, è dedicata ai dipendenti assegnati al Servizio Trasparenza, anticorruzione, privacy e ufficio regionale di statistica al fine di contribuire a definire compiutamente la materia in vista della redazione di linee guida concernenti la modulistica e le procedure per i controlli.

Inoltre, analoga formazione verrà svolta in FAD per i dipendenti dei Servizi regionali individuati dalla struttura competente in materia di finanziamenti europei.

Le materie trattate saranno, in particolare, le seguenti:

- normativa di riferimento;
- documentazione ANAC e massime giurisprudenziali;
- analisi della casistica regionale in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- analisi della casistica regionale in materia di conflitto di interesse;
- coordinamento con le disposizioni del codice di comportamento dei dipendenti regionali.

**Tabella 1) Formazione a catalogo 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero partecipanti
la previdenza complementare: il fondo perseo sirio	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	11
la qualificazione a rilevanza economica dei servizi (pubblici locali) alla persona (sociali, educativi, culturali, sportivi)	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	9
misurare e valutare la performance nella PA: evoluzione, sfide e opportunità	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	13
novità e scenari evolutivi del sistema contabile degli enti territoriali soggetti al d.lgs. n. 118 del 2011: la riforma accrual	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	28
la motivazione del provvedimento amministrativo: principi, casi e soluzioni applicative	seminario erogato in presenza	seminario	4,00	34
il fascicolo sanitario elettronico 2.0 a supporto dei cittadini	seminario erogato in presenza	seminario	2,00	1
l'ipotesi di contratto del personale delle funzioni locali per il triennio 2022/2024	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	11
utilizzo dell'applicativo scad: casi pratici	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	2
le principali novità nei tributi locali	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	1
il dlgs 36/2023 alla luce degli orientamenti giurisprudenziali della giustizia amministrativa: profili pratici e indirizzi interpretativi	seminario erogato in presenza	seminario	11,00	22
giornata della trasparenza - trasparenza amministrativa: una sfida per il futuro, oltre il mero rispetto normativo	corso erogato in presenza	seminario	4,00	7
le novità sul rapporto di lavoro direttamente dall'estate	corso erogato in presenza	aula	5,00	17
la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni alla luce del PNA 2025	seminario erogato in modalita' fad	seminario	4,00	41
come variare la posizione assicurativa con dma	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	2
percorsi di rigenerazione urbana: casi di studio e approfondimenti tematici	seminario erogato in presenza	seminario	7,00	11
la conservazione del posto e i nuovi permessi per visite del d.d.l. 1430/2025	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	6

i nuovi regimi amministrativi degli impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili e delle comunità energetiche rinnovabili	seminario erogato in presenza	seminario	4,00	7
le procedure per l'affidamento di lavori a scomputo e di lavori dei privati nelle convenzioni urbanistiche e in rapporto a titoli edilizi	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	1
il modello 770 e le novità per il 2025	corso erogato in presenza	aula	5,00	10
come cambia la modalita' di sistemazione della posizione assicurativa INPS per gli enti con personale iscritto cpdel, cpi, cps	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	2
il Suap e le recentissime novità normative	corso erogato in presenza	aula	6,00	3
procedimenti di polizia mortuaria e stato civile per il trasporto funebre in Italia e all' estero e la gestione delle dat	corso erogato in presenza	aula	4,00	2
trasparenza amministrativa, accesso e privacy	corso erogato in presenza	aula	5,00	25
la PA sui social network: contenuti, strumenti e linguaggi per una comunicazione accattivante ed efficace	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	12
le procedure in caso di inabilità e decesso	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	8
illeciti ambientali e sanzioni amministrative	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	17
costruire la strategia di un ppp sociale tra codice dei contratti e codice del terzo settore	corso erogato in presenza	aula	5,00	5
la qualificazione a rilevanza economica dei servizi (pubblici locali) alla persona (sociali, educativi, culturali, sportivi) e la relazione per l'individuazione del modello gestionale	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	1
le novità normative e giurisprudenziali in materia di notificazione amministrativa, tributaria cartacea ed a mezzo pec	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	11
l'orario di lavoro in turni e il lavoro multiperiodale: soluzioni organizzative	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	6
servizi sociali, famiglie ed avvocati: una collaborazione possibile alla luce della riforma cartabia	corso erogato in presenza	seminario	5,00	1
la gestione positiva dei conflitti: metodi di risoluzione (corso rivolto ai referenti formativi degli uffici formazione - max 3 posti per regione umbria)	corso erogato in presenza	aula	7,00	2
lo stato dell'urbanistica: viaggio nella disciplina e nella società	seminario erogato in presenza	seminario	3,00	10
diritto dell'intelligenza artificiale. governance giuridica di dati e algoritmi	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	39
strumenti di digitalizzazione delle pa: il manuale di gestione documentale	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	33
cessione e pignoramento dello stipendio: obblighi e adempimenti	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	4
trasparenza amministrativa, accesso e privacy (previsto test di verifica finale)	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	38
la flessibilità positiva non è lavoro straordinario: soluzioni organizzative	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	21
il conto annuale del personale degli enti locali: la rilevazione dell'anno 2024	corso erogato in modalita' fad	aula	7,00	17
il retri e la nuova disciplina della tracciabilità dei rifiuti	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	14
i permessi ad ore e il lavoro straordinario divieto di cumulo e compatibilità nella stessa giornata	corso erogato in fad	aula	3,00	26
laboratorio pratico su una istruttoria: cosa si deve sapere del partenariato pubblico privato?	corso erogato in presenza	aula	5,00	12
archivio informativo delle opere pubbliche – ainop: uso, gestione, sviluppi	seminario erogato in presenza	seminario	3,00	23
organismo indipendente di valutazione: ruolo e competenze	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	21
l'imposta di bollo nella pa	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	19

espropriazione per pubblica utilità: le ultime novità normative	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	13
i controlli sulle attività economiche secondo il d.lgs. 103 del 2 luglio 2024	corso erogato in presenza	aula	6,00	1
corso di formazione di base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti – l'esecuzione di beni e servizi (numero 10 posti disponibili per regione umbria)	corso erogato in modalita' mista (presenza e fad)	aula	20,00	13
la gestione delle spese di rappresentanza negli enti locali	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	5
protocolli d'intesa con gli enti territoriali della regione umbria a salvaguardia delle risorse del pnrr, del piano nazionale per gli investimenti complementari al pnrr e dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'unione europea	seminario erogato in presenza	seminario	4,00	10
il decreto legge sulle assunzioni e la organizzazione delle pa e la sua concreta applicazione	corso erogato in presenza	aula	4,00	2
la corretta gestione dei rifiuti urbani	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	8
acquisti su internet delle pa, pagamenti con carta di credito e giustificativi di spesa	corso erogato in presenza	aula	5,00	9
Ccnl e presunzione di equivalenza nei contratti di lavoro nel nuovo correttivo	corso erogato in presenza	aula	5,00	6
il Mepa nell'ambito della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	21
trasparenza e obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	34
il piano annuale dei flussi di cassa, il fondo obiettivi di finanza pubblica e le novità del 18° dm di aggiornamento degli allegati al d.lgs. 118/2011	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	19
anno 2025 – legge di bilancio e milleproroghe: le principali novità in materia di previdenza e di risoluzione del rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	6
approfondimento in materia di appalti pubblici dopo l'approvazione del decreto correttivo al codice	corso erogato in modalita' fad	aula	3,30	33
le novità dopo l'estate e le bozze del Ccnl orario di lavoro e permessi	corso erogato in presenza	aula	5,00	13
la certificazione unica 2025	corso erogato in presenza	aula	5,00	5
l'iva 2024-2025 negli enti pubblici	corso erogato in modalita' fad	aula	3,00	2
direttiva nis2: da obbligo normativo a opportunità della cybersecurity	corso erogato in modalita' fad	aula	2,00	18
l'accordo quadro nel correttivo: l'aggiornamento di prassi	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	13
la cremazione e le operazioni cimiteriali	corso erogato in presenza	aula	4,00	1
misurare e valutare la performance nella pa: evoluzione, sfide e opportunità	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	16
le novità per il personale della legge di bilancio e del decreto milleproroghe. le assunzioni di personale nel 2025	corso erogato in presenza	aula	4,00	3
comparto enti locali e università - aggiornamenti in tema di prevenzione della corruzione: le ultime indicazioni di ANAC per il 2025	corso erogato in modalita' fad	aula	4,00	6
<b>totale corsi catalogo 2025</b>				<b>73</b>
<b>totale ore di formazione catalogo 2025</b>				<b>295,30</b>
<b>totale partecipanti corsi catalogo 2025</b>				<b>863</b>

**Tabella 2) Formazione obiettivo non obbligatoria 2025**

dal	corso	titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero iscritti
01/12/2025	area contratti	partenariato speciale pubblico-privato (pspp) - art. 134 dlgs 36/2023	corso erogato in presenza	aula	8,00	45
22/09/2025	area contratti	diritto e gestione della proprietà intellettuale	corso erogato in presenza	aula	8,00	14
05/06/2025	area organizzazione	aggiornamento del sistema di qualità	laboratorio erogato in presenza	laboratorio	30,00	3
01/01/2025	area organizzazione	lo sviluppo delle competenze trasversali per un'efficace gestione del capitale umano	laboratorio erogato in presenza	laboratorio	21,30	16
01/01/2025	area organizzazione	aggiornamento sistema di misurazione e valutazione della performance e del relativo sistema informativo	corso erogato in modalita' fad e presenza	laboratorio	35,30	10
<b>totale corsi obiettivo non obbligatori 2025</b>						5
<b>totale ore di formazione obiettivo non obbligatori 2025</b>						102,60
<b>totale partecipanti corsi obiettivo non obbligatori 2025</b>						88

**Tabella 3) Formazione sul procedimento contabile 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero iscritti
la gestione del procedimento contabile della spesa	corso erogato in presenza	aula	4,00	79

**Tabella 4) Formazione Syllabus 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	partecipanti
syl_il program management: concetti base	corso erogato in modalita' fad	e-learning	0,36	3
syl_tecniche e strumenti di gestione dei progetti	corso erogato in modalita' fad	e-learning	0,51	2
syl_la gestione avanzata dei progetti	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,12	2
syl_monitoraggio e rendicontazione attraverso regis	corso erogato in modalita' fad	e-learning	7,30	9
syl_il project management: concetti base	corso erogato in modalita' fad	e-learning	0,36	4
syl_la gestione avanzata dei progetti	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,13	11
syl_tecniche e strumenti di gestione dei progetti	corso erogato in modalita' fad	e-learning	0,51	10
syl_introduzione al pnrr e alla sua governance	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,20	9
syl_attuazione, monitoraggio e controllo progetti pnrr	corso erogato in modalita' fad	e-learning	4,20	6
syl_la gestione del ciclo di vita di un' operazione finanziaria tramite programmi ue	corso in modalita' fad	e-learning	4,10	5
syl_introduzione alla politica di coesione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,50	12

syl_introduzione al sistema regis e alle sue funzionalita'	corso erogato in modalita' fad	e-learning	6,00	11
syl_adottare l'intelligenza artificiale nella pa: implicazioni strategiche e fattori critici di successo	corso erogato in modalita' fad	e-learning	3,40	34
syl_introduzione al ciclo di vita digitale dei contratti pubblici del nuovo codice (d.lgs. 36/2023)	corso erogato in modalita' e-learning	e-learning	2,20	4
syl_il ciclo di vita digitale dei contratti: aspetti gestionali e procedure	corso erogato in modalita' e-learning	e-learning	4,00	10
syl_le piattaforme di e-procurement e il portale acquisti in rete	corso erogato in modalita' e-learning	e-learning	4,20	10
syl_l'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,30	17
syl_pa 2030 le opportunità e le sfide della trasformazione sostenibile	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,20	23
syl_strategie e politiche per la transizione ecologica giusta	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,30	26
syl_pa 2030 le opportunità e le sfide della trasformazione sostenibile	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,20	28
syl_strategie e politiche per la transizione ecologica giusta	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,30	28
syl_l'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,30	11
syl_i principi del nuovo codice dei contratti pubblici	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,20	43
syl_principi e regolazione in materia di esecuzione dei contratti pubblici	corso erogato in modalita' fad	e-learning	3,00	29
syl_il codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023	corso erogato in modalita' fad	e-learning	9,00	23
syl_l'esecuzione del contratto pubblico e le procedure alternative di risoluzione delle controversie	corso erogato in modalita' fad	e-learning	6,20	23
syl_consapevolezza della cybersecurity	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,25	21
syl_la partecipazione civica nella logica del governo aperto	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,20	5
syl_le fasi di un processo partecipativo e la piattaforma decidim	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,10	15
syl_riforma mentis	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,00	22
syl_l'accountability nella logica di governo aperto	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,20	13
syl_strumenti e metodi per l'accountability	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,10	15
syl_conoscere i servizi digitali	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,30	35
syl_progettare e realizzare servizi digitali di qualità	corso erogato in modalita' fad	e-learning	3,30	38
syl_il piano integrato di attività ed organizzazione (piao), adempimenti e mission di fine mandato	corso erogato in modalita' fad	e-learning	8,00	7
syl_adempimenti e vision per l'insediamento	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,30	6
syl_operazioni e documenti per la programmazione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	9,00	6
syl_la strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	corso erogato in modalita' fad	e-learning	8,00	16
syl_introdurre all'intelligenza artificiale	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,45	48
syl_accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversita'di genere, di ruolo e di professione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	12,00	14
syl_gli appalti verdi in italia e in europa	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,00	20

syl_criteri ambientali minimi e gpp	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,00	39
syl_il nuovo codice dei contratti pubblici e il gpp	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,00	35
syl_introduzione alla gestione informativa digitale	corso erogato in modalita' fad	e-learning	4,00	13
syl_le fasi operative della gestione informativa digitale	corso erogato in modalita' fad	e-learning	5,30	15
syl_metodi e strumenti della gestione informativa digitale	corso erogato in modalita' fad	e-learning	7,00	16
syl_valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. principi, obiettivi e strumenti	corso erogato in modalita' fad	e-learning	9,00	40
syl_la leadership e il cambiamento nella pubblica amministrazione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	3,30	18
syl_gestione delle persone e valutazione della performance	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,30	13
syl_leadership, performance e merito nella pubblica amministrazione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	1,00	6
syl_concetti ed elementi di base dell'intelligenza artificiale nella pa	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,00	35
syl_il funzionamento dell' intelligenza artificiale e le opportunita' e gli strumenti per la pa	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,30	42
syl_conoscere il lavoro agile e la sua importanza come leva di innovazione organizzativa	corso erogato in modalita' fad	e-learning	5,00	7
syl_la cultura dell'integrita' pubblica	corso erogato in modalita' fad	e-learning	4,00	20
syl_le competenze per l'integrita' pubblica	corso erogato in modalita' fad	e-learning	3,45	22
syl_integrity management: promuovere la cultura dell'integrita' nell'amministrazione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	2,45	21
cdpa-gestire dati, informazioni e contenuti digitali	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,10	50
cdpa-produrre, valutare e gestire documenti informatici	corso svolto in modalita' fad	e-learning	2,40	43
cdpa-conoscere gli open data	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,40	48
cdpa-comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,20	44
cdpa-comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre pa	corso svolto in modalita' fad	e-learning	3,10	52
cdpa-proteggere i dispositivi	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,11	52
cdpa-proteggere i dati personali e la privacy	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,40	48
cdpa-conoscere l'identità digitale	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,10	44
cdpa-erogare servizi on-line	corso svolto in modalita' fad	e-learning	2,40	42
cdpa-conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	corso svolto in modalita' fad	e-learning	1,40	50
cdpa-conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	corso svolto in modalita' fad	e-learning	2,10	47
<b>totale corsi messi a disposizione dalla piattaforma syllabus 2025</b>				<b>67</b>
<b>totale ore di formazione syllabus 2025 effettuate</b>				<b>99,63</b>
<b>totale partecipanti corsi syllabus 2025</b>				<b>271</b>

**Tabella 5) Formazione Manageriale 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero partecipanti
titolari di incarichi di e.q. - problem solving e miglioramento continuo per un'efficace ed efficiente gestione dei processi di lavoro	corso erogato in presenza	aula	8,00	192
dirigenti - l'intelligenza emotiva per un'efficace gestione dei collaboratori e per la gestione e la prevenzione dei conflitti	corso erogato in presenza	aula	8,00	34
<b>totale corsi formazione manageriale 2025</b>				<b>2</b>
<b>totale ore di formazione manageriale 2025</b>				<b>16</b>
<b>totale partecipanti corsi formazione manageriale 2025</b>				<b>226</b>

**Tabella 6) Formazione obiettivo Obbligatoria 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero partecipanti
dirigenti - etica dell'azione pubblica e comportamenti etici: il codice di comportamento e il conflitto di interessi	corso erogato in presenza	aula	8,00	32
comparto e titolari di incarichi di e.q. - etica dell'azione pubblica e comportamenti etici: il codice di comportamento e il conflitto di interessi	corso erogato in modalita' fad	aula	8,00	992
dirigenti - piano delle azioni positive 2023-2025, sulle azioni volte a rimuovere le discriminazioni, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza lavorativa	corso erogato in presenza	aula	8,00	43
comparto e titolari di incarichi di e.q. - piano delle azioni positive 2023-2025, sulle azioni volte a rimuovere le discriminazioni, a tutela del benessere sul lavoro e dell'efficienza lavorativa	corso erogato in modalita' fad	aula	8,00	852
<b>totale corsi etica e az.positive 2025</b>				<b>4</b>
<b>totale ore di formazione etica e az.positive 2025</b>				<b>32,00</b>
<b>totale partecipanti corsi etica e az.positive 2025</b>				<b>1919</b>

**Tabella 7) Formazione project manager stazioni appaltanti 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero partecipanti
corso di formazione avanzata per la qualificazione delle stazioni appaltanti-profilo project manager	corso erogato in modalita' mista (presenza e fad)	altro	21,00	3
<b>totale corsi alta formazione project manager 2025</b>				<b>1</b>
<b>totale ore di formazione project manager 2025</b>				<b>21,00</b>
<b>totale partecipanti corsi formazione project manager 2025</b>				<b>3</b>

**Tabella 8) Formazione sicurezza 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero partecipanti
corso di formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli semoventi a braccio telescopico (merlo) - modulo pratico	corso erogato in presenza	aula	5,00	7
corso di aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di gru per autocarro	corso erogato in presenza	aula	5,00	6
corso di formazione per lavoratori addetti alla conduzione di gru per autocarro	corso erogato in presenza	altro	8,30	1
corso di formazione per lavoratori addetti alla conduzione di pale cariatrici frontali	corso erogato in presenza	altro	6,30	2
corso di formazione per lavoratori addetti alla conduzione di escavatori idraulici (parte teorica e pratica) - conduzione pale cariatrici frontali (parte teorica)	corso erogato in presenza	altro	10,45	2
corso di formazione "specifico" in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoratori rivolto a lavoratori inquadrati a rischio basso	corso erogato in modalita' fad asincrona	e-learning	4,00	603
corso di formazione specifica a rischio medio in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rivolto ai lavoratori (impiegati tecnici)	corso erogato in presenza	aula	8,00	53
corso di formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo (muletto)	corso erogato in presenza	altro	5,00	4
corso di formazione per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo (muletto) e di carrelli semoventi a braccio telescopico (merlo) - mod. giuridico-normativo-tecnico e10576 (teoria muletto)-e10577- e10578	corso erogato in presenza (teoria)	aula	8,15	10
corso formazione ple su stabilizzatori	corso erogato in presenza	altro	9,00	5
corso di aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (ple) che operano con stabilizzatori	corso erogato in presenza	altro	4,45	2
corso di aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo		altro	9,30	9
corso di formazione "generale" in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoratori rivolto a tutti i lavoratori	corso erogato in modalita' e -learning	e-learning	4,00	26
<b>totale corsi sicurezza obbligatori 2025</b>				<b>13</b>
<b>totale ore di formazione sicurezza 2025</b>				<b>86,95</b>
<b>totale partecipanti corsi sicurezza 2025</b>				<b>730</b>

**Tabella 9) Formazione esterna 2025**

titolo del corso	descrizione	tipologia	durata hh	numero partecipanti
diploma di esperto in data science per la pa	corso erogato in modalita' mista fad e presenza	aula	92,00	7
riforma 1.15 del pnrr accrual	corso erogato in modalita' fad	seminario	22,00	8
progettare in italia per una cittadinanza globale	corso erogato in presenza	aula	35,00	1
reclutamento e mobilita' nelle pubbliche amministrazioni dopo la l.69/2025 di conversione del dl_pa 25/2025	corso erogato in modalita' e - streaming	altro	8,00	2

tecnologia reti di ripetitori a standard dmr ed utilizzo pratico centrale operativa trobonet motorola	corso erogato in presenza	aula	8,00	2
xx convegno anidis - l'ingegneria sismica in italia	corso erogato in presenza	aula	28,00	2
dma on line - blocco passweb dal 1° ottobre 2025	corso erogato in presenza	aula	3,00	1
beni pubblici demaniali e patrimoniali: classificazione, tutela e procedure di sdemanializzazione	corso erogato in modalita' fad	e-learning	4,00	4
la compilazione della dma - la lettura dell'eca e la dma avanzata - dott.ssa seminara	corso erogato in modalita' fad	e-learning	8,00	1
content strategy e creazione di materiali istituzionali efficaci per la pa: laboratorio di creazione di contenuti su canva	corso di formazione in fad sincrona	e-learning	12,00	1
cybersicurezza nella pubblica amministrazione: strategie, governance e resilienza	corso erogato in presenza	aula	17,30	3
corso di base teorico pratico di guida sicura	corso erogato in presenza	altro	8,00	15
<b>totale corsi formazione esterna 2025</b>				<b>12</b>
<b>totale ore di formazione esterna 2025</b>				<b>245,30</b>
<b>totale partecipanti corsi formazione esterna 2025</b>				<b>47</b>

**Tabella 10) Riepilogo necessità formative**

DA EFFETTUARE	ORE	MODALITA'	FREQUENZA E TEST DI VERIFICA	DURATA DELLA VALIDITA' DELL'ABILITAZIONE ED AGGIORNAMENTO
Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.	1) modulo teorico-tecnico (8 ore) 2) modulo pratico (4 ore) <b>TOTALE 12 ORE</b>	IN PRESENZA	<u>Al termine del modulo teorico-tecnico</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà <b>una prova intermedia di verifica</b> 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. Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione del modulo. <u>Al termine del modulo pratico</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo <b>una prova pratica di verifica finale</b> , consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui ai moduli 2.2 e 2.3 del punto 8.3.4. 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.	L' <b>ABILITAZIONE</b> deve essere <b>rinnovata entro 5 anni</b> dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento. - IL <b>CORSO DI AGGIORNAMENTO</b> ha una <b>durata minima di 4 ore</b> relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative ed evoluzioni tecniche

<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo teorico-tecnico (8 ore) 2) modulo pratico (8 ore) <b>TOTALE 16 ORE</b></p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p><u>Al termine del modulo teorico-tecnico</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà <b>una prova intermedia di verifica</b> 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. Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione del modulo. <u>Al termine del modulo pratico</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo <b>una prova pratica di verifica finale</b>, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui ai moduli 2.2 e 2.3 e di cui ai moduli 3.2 e 3.3 del punto 8.3.4. 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'<b>ABILITAZIONE</b> deve essere <b>rinnovata entro 5 anni</b> dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>-</p> <p>IL <b>CORSO DI AGGIORNAMENTO</b> ha una <b>durata minima di 4 ore</b> relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative ed evoluzioni tecniche</p>
<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo teorico-tecnico (4 ore) 2) modulo pratico (4 ore) <b>TOTALE 8 ORE</b></p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p><u>Al termine del modulo teorico-tecnico</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà <b>una prova intermedia di verifica</b> 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. Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione del modulo. <u>Al termine del modulo pratico</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo <b>una prova pratica di verifica finale</b>, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui al modulo 2 del punto 8.3.1. 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'<b>ABILITAZIONE</b> deve essere <b>rinnovata entro 5 anni</b> dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>-</p> <p>IL <b>CORSO DI AGGIORNAMENTO</b> ha una <b>durata minima di 4 ore</b> relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative ed evoluzioni tecniche</p>

<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo teorico-tecnico (4 ore) 2) modulo pratico (8 ore) <b>TOTALE 12 ORE</b></p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p><u>Al termine del modulo teorico-tecnico</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà <b>una prova intermedia di verifica</b> 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. Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione del modulo.</p> <p><u>Al termine del modulo pratico</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo <b>una prova pratica di verifica finale</b>, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove di cui al modulo 2 del punto 8.3.2 concernenti i seguenti argomenti:</p> <p><b>a.</b> imbracatura e movimentazione di un carico di entità pari al 50% del carico massimo nominale con sbraccio pari al 50% dello sbraccio massimo, tra la quota corrispondente al piano di stabilizzazione e la quota massima raggiungibile individuata dalla tabella di carico.</p> <p><b>b.</b> imbracatura e movimentazione ad una quota di 0,5m, di un carico pari al 50% del carico nominale, alla distanza massima consentita dal centro colonna/ralla prima dell'intervento del dispositivo di controllo del momento massimo. 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'<b>ABILITAZIONE</b> deve essere <b>rinnovata entro 5 anni</b> dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>-</p> <p>IL <b>CORSO DI AGGIORNAMENTO</b> ha una <b>durata minima di 4 ore</b> relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative ed evoluzioni tecniche</p>
<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo teorico-tecnico (4 ore) 2) modulo pratico escavatori (6 ore) 3) modulo pratico caricatori frontali (6 ore) <b>TOTALE 16 ORE</b></p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p><u>Al termine del modulo teorico-tecnico</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà <b>una prova intermedia di verifica</b> 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. Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione del modulo.</p> <p><u>Al termine del modulo pratico</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo <b>una prova pratica di verifica finale</b>, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove per il modulo 2 di cui ai punti 2.5.2 del punto 8.3.7 e di almeno 2 delle prove per il modulo 4 di cui ai punti 4.5.2. 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.</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'<b>ABILITAZIONE</b> deve essere <b>rinnovata entro 5 anni</b> dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>-</p> <p>IL <b>CORSO DI AGGIORNAMENTO</b> ha una <b>durata minima di 4 ore</b> relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative ed evoluzioni tecniche</p>

<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>1) modulo teorico-tecnico (3 ore) 2) modulo pratico trattori a ruote (5 ore) <b>TOTALE 8 ORE</b></p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p><u>Al termine del modulo teorico-tecnico</u> (al di fuori dei tempi previsti per i moduli teorici) si svolgerà' <b>una prova intermedia di verifica</b> 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. Il mancato superamento della prova comporta la ripetizione del modulo. <u>Al termine del modulo pratico</u> (al di fuori dei tempi previsti per il modulo pratico) avrà luogo <b>una prova pratica di verifica finale</b>, consistente nell'esecuzione di almeno 2 delle prove per il modulo 2 di cui ai punti 2.5.2 del punto 8.3.6. 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'<b>ABILITAZIONE</b> deve essere <b>rinnovata entro 5 anni</b> dalla data di rilascio dell'attestato di abilitazione, previa verifica della partecipazione a corso di aggiornamento.</p> <p>- IL <b>CORSO DI AGGIORNAMENTO</b> ha una <b>durata minima di 4 ore</b> relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative ed evoluzioni tecniche</p>
<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>l'attestato viene rilasciato a seguito del superamento di un esame online da svolgersi sul portale web dedicato dell'ENAC</p>	<p>effettuata formazione online</p>		<p>L'attestazione ha una validità di 5 anni.</p>
<p>Prima di incaricare il lavoratore all'uso dell'attrezzatura di lavoro.</p>	<p>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).</p>	<p>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)</p>		<p>Il patentino ha durata di 5 anni come altri corsi utilizzo attrezzature - Durata aggiornamento come da Accordo Stato Regioni 17/04/2025</p>

<p>L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.</p> <p>L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato</p>	<p>DA VALUTARE IN RELAZIONE ALLE ATTREZZATURE UTILIZZATE E AI DPI</p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p>DA VALUTARE IN RELAZIONE ALLE ATTREZZATURE UTILIZZATE E AI DPI</p>	<p>DA VALUTARE IN RELAZIONE ALLE ATTREZZATURE UTILIZZATE E AI DPI</p>
<p>Prima di incaricare il lavoratore a effettuare i lavori in quota</p>	<p>1) Parte teorica-normativa (2 ore) 2) Parte addestrativa in palestra o presso il cantiere attrezzato (3,5 ore) 3) Gestione dell'aula (0,5 ore) <b>TOTALE 6 ORE</b></p>	<p>IN PRESENZA</p>	<p>ALMENO IL 90% DELLE ORE - VERIFICA APPRENDIMENTO FINALE</p>	<p>4 ORE (di cui 3 ore di contenuti tecnico pratici) OGNI 4 ANNI.</p>

**Tabella 11)**

Iniziative formative a cavallo tra il 2025 e il 2026 il cui costo ricade nel 2026	SPESA PREVISTA	IMPEGNO
Corso di formazione avanzata per la qualifica delle stazioni appaltanti – PROJECT MANAGER - UNIPG - Inizio 2025 - Termine 2026	3.628,80 €	ASSUNTO NEL 2025
Corso partenariato speciale pubblico- privato PSPP - Inizio 2025 - Termine 2026	2.048,44 €	ASSUNTO NEL 2025
Corso Problem Solving e miglioramento continuo per un'efficace ed efficiente gestione dei processi di lavoro - Inizio 2025 - Termine 2026	7.932,50 €	ASSUNTO NEL 2025
Possibile integrazione per ulteriori iscritti Corso partenariato speciale pubblico- privato PSPP	3.000,00 €	
Formazione personale addetto ai servizi di portineria richiesta nell'anno 2025 da attivare, con il relativo impegno, nell'anno 2026	3.000,00 €	
<b>TOTALE</b>	<b>19.609,74 €</b>	
<b>TOTALE STANZIATO 2026</b>	<b>87.000,00 €</b>	
<b>IMPORTO A DISPOSIZIONE ANNO 2026</b>	<b>67.390,26 €</b>	



## Formazione del personale (USR Umbria)

La formazione del personale dell'USR Umbria è attuata in coerenza con le politiche della Regione Umbria. Tale allineamento è stabilito:

- dall'art. 3 della Convenzione istitutiva dell'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria;
- dalla Delibera di Giunta Regionale n. 84/2020.

In particolare, con la DGR n. 84/2020, le strutture regionali competenti sono state incaricate di assicurare all'USR Umbria il supporto gestionale necessario per la piena operatività in materia di formazione.

Questo supporto prevede che il personale in servizio presso l'USR Umbria:

- possa partecipare ai corsi di formazione obbligatoria organizzati dalla Regione Umbria
- ottenga la validazione della partecipazione ai corsi e il riconoscimento dei titoli formativi, applicando le stesse modalità previste per il personale della Regione Umbria.

### Azioni per l'anno 2026

Per l'USR Umbria la formazione del personale è assicurata dalla Regione Umbria nei seguenti ambiti:

- Formazione obbligatoria di cui al Dlgs 81/2008
- Formazione obbligatoria in materia di etica pubblica e comportamento etico
- Formazione in materia di trattamento dei dati personali, con particolare riferimento al rapporto tra Regolamento privacy e direttiva NIS 2 n. 2022/1555
- Formazione manageriale per Dirigenti
- Formazione per personale neo-assunto presso la Regione
- Ulteriori azioni formative

**SEZIONE 4**

**MONITORAGGIO**

## 4.1 IL MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

La presente Sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio - incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti - degli obiettivi e delle azioni contenute nelle sezioni del PIAO, in coerenza con le relative tempistiche, nonché i soggetti responsabili, come meglio specificato nei paragrafi che seguono.

### **Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DEFR**

Tra le principali finalità sottese al PIAO vi è sicuramente la realizzazione degli 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, con un ruolo attivo nel sistema di tutto il personale ai diversi livelli.

All'interno di tale dimensione, il monitoraggio viene effettuato, dunque, secondo le tempistiche e gli strumenti previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) della Regione Umbria- Giunta regionale, 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 orientate 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.

### 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 esti 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 l'adozione del PIAO 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.

Il monitoraggio degli indicatori quantitativi e qualitativi della rilevazione di soddisfazione degli utenti di servizi erogati dalla regione, mediante indagini di **customer satisfaction**, avviene annualmente.

In particolare, l'art. 7 della L.R. n. 14 del 27/12/2018 – in virtù dell'art. 19 -bis del D.lgs. n. 74/2017- ha introdotto dopo l'art. 98 della L.R. n. 13/2000, l'art. 98 -bis "Valutazione dei cittadini ed utenti finali" che dispone: "I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione

### 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 l'adozione del PIAO dell'anno precedente).

della performance organizzativa, in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione regionale, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le modalità stabilite dall'Organismo Indipendente di Valutazione. L'Amministrazione regionale adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi”.

Gli esiti di dettaglio della rilevazione vengono rendicontati dalle strutture regionali interessate con il report di monitoraggio finale ed i risultati sono presentati in forma aggregata nell’ambito della *Relazione sulla performance* prevista dal D.Lgs. n.150/2009.

## 4.3 IL MONITORAGGIO DEI RISCHI CORRUTTIVI

L'attività di vigilanza sull'osservanza di quanto previsto nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e sul corretto funzionamento del sistema di gestione del rischio corruttivo nell'amministrazione regionale nonché il monitoraggio sulle misure di anticorruzione individuate per la mitigazione del rischio, secondo quanto stabilito all'art. 1, comma 12, lett. b) della L. 190/2012 e sulle misure di trasparenza sono di competenza del RPCT. Il monitoraggio viene svolto periodicamente, con cadenza semestrale, poiché - come anche indicato nel documento "Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO" elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica - *"rappresenta uno snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo [...] e consente, in una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, di introdurre azioni correttive e di adeguare la Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ai cambiamenti e alle dinamiche dell'amministrazione."*

Per la Regione Umbria, a seguito dell'attuazione del progetto di digitalizzazione dell'intero processo di gestione del rischio tutt'ora in corso di completamento, sono state notevolmente semplificate le modalità per lo svolgimento del monitoraggio sulle misure anticorruptive tramite l'utilizzo di un'applicazione appositamente realizzata. Con questa applicazione i dirigenti titolari di misure possono confermare o modificare lo stato di attuazione delle medesime rispetto al monitoraggio precedente, dandone adeguata motivazione, e i dati sono visibili in tempo reale alla struttura del RPCT per le relative analisi ed eventuali interventi.

In materia di trasparenza il monitoraggio è volto a verificare l'efficacia delle misure organizzative finalizzate ad assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione trasparente", nonché la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato. Per quanto riguarda le pubblicazioni obbligatorie previste dal d.lgs. 33/2013 e da altre disposizioni legislative, analogamente a quanto indicato per le misure di prevenzione della corruzione, l'ANAC ha raccomandato di programmare il monitoraggio 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 ed i monitoraggi sul rispetto degli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente svolti. Per quanto concerne l'accesso, l'aggiornamento del Registro degli accessi, pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", con cadenza trimestrale, rappresenta un utile strumento per verificare la regolare gestione delle istanze pervenute.